

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL pour les salarié·e·s des COMMUNES DU SUD

du 01.01.2019 au 31.12.2021 version restructurée et annexes

- BETTEMBOURG
- CONTERN
- DIFFERDANGE
- DIPPACH
- DUDELANGE
- ESCH-SUR-ALZETTE
- GARNICH
- HABSCHT
- KÄERJENG
- KÄL/TÉITENG
- KOERICH
- MONDERCANGE
- PÉTANGE
- RECKANGE/MESS
- ROESER
- RUMELANGE
- SANEM
- SCHIFFLANGE
- STEINFORT

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'VR', 'UH', 'R', 'a', '4', and others, located at the bottom right of the page.

**A . DISPOSITIONS GENERALES POUR LES SALARIÉS DES COMMUNES DU SUD ..... 7**

**CHAPITRE 1. DURÉE ET CHAMP D'APPLICATION..... 7**

- Article 1.1. Durée ..... 7
- Article 1.2. Champ d'application ..... 7
- Article 1.3. Dispositions particulières ..... 7

**CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS ..... 8**

- Article 2.1. Dispositions générales ..... 8
- Article 2.2. Examen médical par le médecin du travail ..... 8
- Article 2.3. Le contrat de travail ..... 8
- Article 2.4. Période d'essai ..... 9
- Article 2.5. Dispositions particulières ..... 9

**CHAPITRE 3. RÉSILIATION DU CONTRAT ..... 10**

- Article 3.1. Entretien préalable au licenciement ..... 10
- Article 3.2. Résiliation avec préavis lors d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ..... 10
- Article 3.3. Résiliation avec préavis lors d'un contrat de travail durée indéterminée (CDI) ..... 10
- Article 3.4. Résiliation pour motif grave..... 11
- Article 3.5. Droits des salariés en cas de procédure de résiliation avec préavis ..... 12
- Article 3.6. Droits des salariés en cas de procédure de résiliation pour motif grave ..... 12
- Article 3.7. Résiliation d'un commun accord..... 12
- Article 3.8. Fin du contrat en raison de l'atteinte de la limite d'âge ou d'une invalidité (retraite) ..... 12
- Article 3.9. Certificat de travail..... 13
- Article 3.10. Réengagement ..... 13

**CHAPITRE 4. PENSIONS..... 14**

- Article 4.1. Fin du service ..... 14
- Article 4.2. Supplément de pension ..... 14
- Article 4.3. Droit à la pension ..... 14
- Article 4.4. Calcul du supplément de pension ..... 14
- Article 4.5. Définition des années de service ..... 15
- Article 4.6. Début et fin du paiement du supplément de pension ..... 15
- Article 4.7. Voies de recours..... 16
- Article 4.8. Ajustements du supplément de pension ..... 16
- Article 4.9. Pension de survie ..... 16
- Article 4.10. Rente d'orphelin ..... 16
- Article 4.11. Pré-retraite solidarité..... 17

**CHAPITRE 5. CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL..... 18**

- Article 5.1. Réglementation de travail..... 18
- Article 5.2. Supérieurs hiérarchiques ..... 18
- Article 5.3. Relation de travail ..... 18
- Article 5.4. Exécution des tâches..... 18
- Article 5.5. Abandon du poste de travail..... 18
- Article 5.6. Réaffectation et détachement ..... 19
- Article 5.7. Déclaration de préjudice ..... 19
- Article 5.8. Secret professionnel ..... 19
- Article 5.9. Vêtements de sécurité dans le trafic routier ..... 19
- Article 5.10. Risque entrepreneurial ..... 19

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'R', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ', 'AAA', 'BBB', 'CCC', 'DDD', 'EEE', 'FFF', 'GGG', 'HHH', 'III', 'JJJ', 'KKK', 'LLL', 'MMM', 'NNN', 'OOO', 'PPP', 'QQQ', 'RRR', 'SSS', 'TTT', 'UUU', 'VVV', 'WWW', 'XXX', 'YYY', 'ZZZ', 'AAAA', 'BBBB', 'CCCC', 'DDDD', 'EEEE', 'FFFF', 'GGGG', 'HHHH', 'IIII', 'JJJJ', 'KKKK', 'LLLL', 'MMMM', 'NNNN', 'OOOO', 'PPPP', 'QQQQ', 'RRRR', 'SSSS', 'TTTT', 'UUUU', 'VVVV', 'WWWW', 'XXXX', 'YYYY', 'ZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ', 'AAAAA', 'BBBBB', 'CCCCC', 'DDDDD', 'EEEEE', 'FFFFF', 'GGGGG', 'HHHHH', 'IIIII', 'JJJJJ', 'KKKKK', 'LLLLL', 'MMMMM', 'NNNNN', 'OOOOO', 'PPPPP', 'QQQQQ', 'RRRRR', 'SSSSS', 'TTTTT', 'UUUUU', 'VVVVV', 'WWWWW', 'XXXXX', 'YYYYY', 'ZZZZZ']*



**B . RÉMUNÉRATIONS • SUPPLÉMENTS • GRILLES DE SALAIRES ..... 32**

**CHAPITRE 12. SALAIRES ..... 32**

Article 12.1. Salaires de base et brut..... 32  
Article 12.2. Bases salariales ..... 32  
Article 12.3. Valeur du point indiciaire..... 32  
Article 12.4. Ajustement selon le coût de la vie (nombre-indice) ..... 32  
Article 12.5. Salaires et paiement des salaires ..... 33  
Article 12.6. Maintien du salaire aux jours fériés légaux et d'usage ..... 33

**CHAPITRE 13. GRILLES DE SALAIRES ET FIXATION DES SALAIRES ..... 34**

Article 13.1. Carrières..... 34  
Article 13.2. Grille de salaires ..... 35  
Article 13.3. Bonification d'ancienneté de service ..... 36  
Article 13.4. Fixation des salaires d'entrée de carrière ..... 36  
Article 13.5. Etablissement de la carrière ..... 36  
Article 13.6. Dispositions transitoires ..... 36  
Article 13.7. Changement de carrière ..... 37  
Article 13.8. Changement de carrière dans une carrière classée inférieure ..... 37  
Article 13.9. Dispositions particulières ..... 38  
Article 13.10. Dispositions transitoires pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2018 ..... 38

**CHAPITRE 14. CARRIÈRES ..... 39**

Article 14.1. Carrière A2 • Agent de nettoyage..... 39  
Article 14.2. Carrière A3 • Agent polyvalent ..... 39  
Article 14.3. Carrière A4 • Concierge ..... 39  
Article 14.4. Carrière A5 • Chauffeur professionnel et chauffeur remplaçant ..... 39  
Article 14.5. Carrière H1 • Aide-artisan..... 40  
Article 14.6. Carrière H2 • Artisan avec CCP, CCM et CITP ..... 40  
Article 14.7. Carrière H3 • Artisan DAP CATP ..... 40  
Article 14.8. Carrière V1 • Chef d'équipe..... 40  
Article 14.9. Carrière V2 • Chef d'équipe ..... 40  
Article 14.10. Carrière V3 • Chef d'équipe artisan ..... 41  
Article 14.11. Carrière V4 • Chef d'atelier / contremaître / préposé..... 41

**CHAPITRE 15. SUPPLÉMENTS DE SALAIRES ..... 42**

Article 15.1. Suppléments de salaire ..... 42  
Article 15.2. Réglementation concernant les heures supplémentaires ..... 43

**CHAPITRE 16. ALLOCATIONS, PRIMES ET INDEMNITES SOCIALES..... 45**

Article 16.1. Prime spéciale de 15 points indiciaires ..... 45  
Article 16.2. Allocation de famille (nouvelle législation) ..... 45  
Article 16.3. Allocation de famille (ancienne législation) ..... 45  
Article 16.4. Allocation de famille – dispositions transitoires ..... 46  
Article 16.5. Allocation compensatoire ..... 46  
Article 16.6. Pécule de vacances ..... 47  
Article 16.7. Allocation de fin d'année ..... 47  
Article 16.8. Masse d'habillement ..... 48  
Article 16.9. Subvention d'intérêts..... 48  
Article 16.10. Remboursement des frais de déplacement ..... 48



Article 16.11. Tuteur.....	48
Article 16.12. Allocation de naissance.....	49
Article 16.13. Trimestre de faveur des survivants.....	49
<b>CHAPITRE 17. ASTREINTES, PERMANENCE ET TRAVAUX PÉNIBLES .....</b>	<b>50</b>
Article 17.1. Service de permanence.....	50
Article 17.2. Prime d'astreinte variable.....	50
Article 17.3. Prime d'astreinte fixe.....	50
Article 17.4. Primes d'insalubrité, de risque et pour travaux pénibles .....	50
Article 17.5. Travaux donnant droit à des suppléments personnels en euros par heure (indice 100) .....	51
Article 17.6. Travaux donnant droit à des suppléments forfaitaires par personne (indice 100) .....	52
Article 17.7. Travaux spécifiques à certaines communes .....	52
<b>CHAPITRE 18. DISPOSITIONS SPÉCIALES.....</b>	<b>53</b>
Article 18.1. Compensation concernant l'augmentation des fins de carrière.....	53
Article 18.2. Paiement rétroactif de la prime spéciale.....	53
<b>C . ANNEXES.....</b>	<b>54</b>
Annexe 1. Compte épargne temps (article 9.3) .....	54
Annexe 2. Congés extraordinaires (article 9.5) .....	54
Annexe 3. Congé pour raisons familiales (article 9.6) .....	55
Annexe 4. Congé Social (article 9.7) .....	56
Annexe 5. Maintien du salaire en cas de maladie (chapitre 11) .....	56
Annexe 6. Indemnité pécuniaire .....	57
Annexe 7. Jours fériés légaux (article 12.6).....	59
Annexe 8. Subvention d'intérêt (article 16.9) .....	59

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SWS', 'R', 'M', 'W', 'H', 'J', 'K', 'L', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', and various other marks.

*Entre les administrations communales soussignées, représentées par leurs collègues des bourgmestre et échevins respectifs, ci-après désignées « l'employeur »*

**d'une part**

*et les salariés engagés par les administrations communales représentés par les syndicats représentatifs suivants:*

*Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), sise à Esch/Alzette et  
Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), sise à Luxembourg*

**d'autre part**

*il a été conclu la présente convention collective de travail afin de régler uniformément toutes les dispositions en matière d'organisation de travail et de rémunération.*

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are somewhat stylized and include various characters and symbols, such as 'd.', 'SW', 'R', 'A', 'E', 'G', 'H', 'M', 'F', and 'P'. Some appear to be initials or abbreviations, while others are more complex, possibly representing full names or specific roles. The ink is a vibrant blue color.



## CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS

### Article 2.1. Dispositions générales

1. Le recrutement des salariés est régi par les dispositions et conditions légales en usage dans chacune des communes. Celui-ci est réalisé par le collège des bourgmestre et échevins après concertation avec le chef de service responsable et la délégation du personnel.
2. Chaque commune peut mandater un conseil de recrutement pour analyser les candidatures reçues.
3. La composition d'un conseil de recrutement, si un tel existe, incombe aux différentes communes.
4. Si une délégation du personnel existe, celle-ci devrait être représentée au conseil de recrutement.

### Article 2.2. Examen médical par le médecin du travail

1. Dans le cadre de son embauche, le salarié est tenu, immédiatement après son entrée en service et au cours de la période d'essai, de se soumettre à un examen médical auprès du médecin du travail.
2. Cet examen vise à déterminer l'aptitude du salarié au poste pour lequel il a été engagé. Dans le cas où le médecin du travail constate une inaptitude du salarié au poste pour lequel il a été engagé, le contrat de travail est résilié conformément aux dispositions légales en vigueur et ceci avec effet rétroactif.
3. Dans le cas d'une absence pour raisons de santé ininterrompue et supérieure à 6 semaines du salarié, l'employeur informe le médecin du travail compétent au moment de la reprise de travail du salarié concerné. Le salarié est tenu de se soumettre à un examen médical effectué par le médecin du travail.
4. Le médecin du travail comme l'employeur peuvent exiger qu'un examen médical soit réalisé afin de déterminer si le salarié est apte à reprendre son travail. Si l'examen médical est ordonné, le salarié ne peut se soustraire à ce dernier.
5. Le salarié ne peut en aucun cas occuper un poste de travail pour lequel il a été jugé inapte.
6. Il y a également lieu d'ordonner un examen médical si un salarié est affecté à un nouveau poste présentant un autre facteur de risque.
7. En cas d'impossibilité de se présenter au rendez-vous ordonné, le salarié est tenu d'informer l'employeur.

### Article 2.3. Le contrat de travail

1. En principe, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. Tout contrat de travail doit être établi par écrit et signé par les deux parties contractantes.
2. Le contrat peut cependant être conclu pour une durée déterminée. La durée du contrat peut être, soit précise et ceci en fixant l'échéance du contrat à une date précise, soit imprécise en liant le contrat à la réalisation d'un objectif :
  - a) le contrat de travail, conclu pour une période calendaire donnée, prend fin à l'issue de cette période. L'occupation tacite du poste par le salarié au-delà de cette période est considérée comme un nouveau contrat de travail à durée indéterminée ;
  - b) le contrat de travail, dont la durée est liée à la réalisation d'un objectif donné, ou conclu dans la limite de la survenance d'un événement spécifique, prend fin avec la réalisation de l'objectif ou la survenance de l'événement en question ;
  - c) le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée limitée en vue de la réalisation d'une mission donnée. En aucun cas, il ne peut avoir pour objet une embauche dans le cadre de l'activité normale et courante de l'administration. Une telle embauche doit être règlementée par un contrat à durée indéterminée.  
Un contrat à durée déterminée peut être conclu pour pallier une absence temporaire ou une augmentation exceptionnelle de la charge de travail, ou pour accomplir des travaux saisonniers ;
  - d) le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour autant que les périodes de travail fixés aux contrats ne dépassent pas vingt-quatre mois.

#### Article 2.4. Période d'essai

1. Le contrat de travail ne devient définitif qu'après l'accomplissement par le salarié d'une période d'essai dont la durée est définie au contrat de travail.
2. La période d'essai convenue entre parties ne peut être ni inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois. La période maximale d'essai ne peut excéder trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du diplôme d'aptitude professionnelle (ancien CATP) de l'enseignement secondaire général.
3. Au cas où, à la fin de la période d'essai, aucune des parties n'a résilié le contrat dans le respect du préavis légal relatif à la période d'essai, le contrat est considéré définitif à compter du jour de l'entrée en service.
4. En cas de résiliation du contrat au cours de la période d'essai, le préavis légal doit être respecté.
5. Le préavis légal en période d'essai ne peut être inférieur à quatre jours par mois d'essai, sans qu'il puisse toutefois être inférieur à quinze jours.

Durée de la période d'essai	Durée du préavis
2 semaines	Résiliation impossible, sauf faute grave
3 semaines	3 jours calendaires
4 semaines	4 jours calendaires
2 mois	15 jours calendaires
3 mois	15 jours calendaires
4 mois	16 jours calendaires
5 mois	20 jours calendaires
6 mois	24 jours calendaires

6. Au cours des 2 premières semaines de la période d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié avec préavis.
7. Au cours de cette période de 2 semaines, le contrat de travail peut toutefois être résilié sans préavis pour motif grave.
8. La période d'essai ne peut pas être renouvelée.
9. La période d'essai est prise en considération pour la détermination ultérieure de l'ancienneté de service auprès de l'administration.

#### Article 2.5. Dispositions particulières

1. Lors de l'entrée en service, l'établissement de carrière est calculé pour chaque salarié nouvellement engagé.
2. Le fait qu'un salarié, engagé sous une des carrières de la catégorie A, est détenteur d'un certificat ou diplôme donnant droit d'accès à une des carrières de la catégorie H, ne donne pas automatiquement droit à un classement du salarié concerné dans une des carrières de la catégorie H.
3. Sans autorisation préalable du collège des bourgmestre et échevins, aucun salarié ne peut exercer, par lui-même ou par personne interposée, une activité commerciale. Toute activité accessoire est également soumise à l'approbation du collège des bourgmestre et échevins.



## CHAPITRE 3. RÉSILIATION DU CONTRAT

### Article 3.1. Entretien préalable au licenciement

1. Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer le salarié par lettre recommandée, ou par écrit dûment certifié par un récépissé, à un entretien préalable au licenciement en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien.
2. Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés au premier alinéa du présent article.
3. Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après l'entretien préalable au licenciement.
4. Lors de cet entretien préalable, a le droit de se faire assister par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'administration ou par un représentant de l'un des deux syndicats signataires de la présente convention collective.

### Article 3.2. Résiliation avec préavis lors d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

1. Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié unilatéralement après la période d'essai, sauf pour motifs graves.
2. La cessation de cette relation de travail n'est possible que d'un commun accord. La relation de travail prend toutefois fin lorsque la période prévue au contrat de travail arrive à échéance, sans avoir besoin d'en informer le salarié par écrit.

### Article 3.3. Résiliation avec préavis lors d'un contrat de travail durée indéterminée (CDI)

1. Le contrat de travail à durée indéterminée peut à tout moment être résilié à l'initiative d'une des parties contractantes, dans le respect des dispositions légales.
2. Les délais de préavis dans le cas d'une résiliation par l'employeur sont fixés comme suit :
  - 2 mois pour une ancienneté de service de moins de 5 ans ;
  - 4 mois pour une ancienneté de service de 5 à 9 ans inclus ;
  - 6 mois à partir de 10 ans d'ancienneté de service.
3. Les délais de préavis dans le cas d'une résiliation par le salarié sont les suivants :
  - 1 mois pour une ancienneté de service de moins de 5 ans ;
  - 2 mois pour une ancienneté de service de 5 à 9 ans inclus ;
  - 3 mois à partir de 10 ans d'ancienneté de service.
4. Une résiliation d'un contrat de travail doit prendre effet au premier ou au quinzième jour du mois.
5. Dans le cas d'une résiliation annoncée dans les délais par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité de départ telle que prévue par la loi :
  - 1 mois de salaire pour une ancienneté de service de cinq années au moins ;
  - 2 mois de salaire pour une ancienneté de service de dix années au moins ;
  - 3 mois de salaire pour une ancienneté de service de quinze années au moins ;
  - 6 mois de salaire pour une ancienneté de service de vingt années au moins ;
  - 9 mois de salaire pour une ancienneté de service de vingt-cinq années au moins ;
  - 12 mois de salaire pour une ancienneté de service de trente années au moins.
6. En cas de modifications des dispositions légales en matière d'indemnités de départ, les dispositions de la présente convention collective devront être adaptées après concertation avec les syndicats représentatifs au niveau national.

7. La période de préavis est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté de service, même si le salarié a été dispensé de travail au cours de ladite période de préavis.
8. Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut dispenser le salarié de son obligation de travailler pendant la période de préavis. Cette dispense doit être notifiée par écrit. En aucun cas, le salarié dispensé du travail ne peut subir une perte de salaire.
9. L'indemnité de départ équivaut à la moyenne des salaires des 12 derniers mois. Les éléments de salaire suivants sont à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ :
  - le salaire brut mensuel ;
  - les indemnités pécuniaires de maladie ;
  - les primes et autres suppléments réguliers.
10. Ne sont pas comptabilisées les heures supplémentaires indemnisées, les gratifications ainsi que les indemnités pour frais accessoires conformément à l'article L. 124-7 du Code du travail.
11. L'indemnité de départ est versée après l'échéance du délai de préavis, c.-à-d. lorsque le salarié quitte définitivement la commune.
12. En cas de non-respect du délai de préavis par une des parties contractantes, la partie fautive est redevable à l'autre partie d'une indemnité correspondant aux salaires dus pendant le délai de préavis.
13. Dans le cas d'une résiliation par l'employeur, le salarié a droit, pendant le délai de préavis, à un congé spécial pour la recherche d'un nouvel emploi. Ce congé spécial ne peut cependant excéder 6 jours ouvrables. Le salarié ne subit aucune perte de salaire pendant cette période de congé sous réserve qu'il soit inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et qu'il puisse certifier qu'il s'est présenté à un entretien d'embauche auprès d'un potentiel nouvel employeur.
14. La résiliation avec préavis par l'employeur est de la seule compétence du collège des bourgmestre et échevins de chacune des administrations communales.
15. Avant toute résiliation avec préavis par l'employeur, la délégation du personnel doit être entendue en son avis.

### Article 3.4. Résiliation pour motif grave

1. Suite à une action ou suite à une ou plusieurs fautes de la part d'une des parties contractantes, le contrat à durée déterminée comme le contrat à durée indéterminée peuvent être résiliés sans préavis pour motif grave.
2. Est à considérer comme constituant un motif grave pour l'application du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.
3. L'employeur peut procéder à la résiliation du contrat de travail sans préavis pour les motifs graves suivants :
  - a) si le salarié a obtenu son emploi ou le maintien de son emploi en fournissant soit de faux documents, soit des indications mensongères sur sa personne ;
  - b) si le salarié s'est rendu coupable d'actes malhonnêtes ;
  - c) si le salarié quitte son travail de manière répétée sans motif valable ;
  - d) si le salarié refuse de suivre les instructions de son supérieur hiérarchique ou s'il somme ses collègues de travail à ne pas donner suite à ces instructions ;
  - e) si le salarié, de façon malveillante ou en dépit d'un avertissement, met en danger sa propre sécurité, celle de l'entreprise ou celle de ses collègues de travail, ou en causant des dommages corporels ou matériels à d'autres collègues de travail ;
  - f) si le salarié se rend coupable d'actes de violence ou d'injures graves sur le lieu de travail à l'encontre des supérieurs hiérarchiques ou des collègues de travail ;
  - g) si le salarié, de façon préméditée, cause un dégât matériel à l'administration, se soustrait au secret professionnel, révèle des informations confidentielles de l'administration ou incite d'autres personnes à le faire.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

4. Cette liste non exhaustive doit permettre au salarié d'évaluer la gravité d'un éventuel comportement fautif.
5. Le refus de travailler dans le cadre ou à la suite d'une grève organisée suivant les dispositions légales en vigueur ne constitue pas un motif grave et ne peut mener à une résiliation du contrat de travail avec préavis ou pour motif grave.
6. Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance.
7. Avant toute résiliation par l'employeur, la délégation du personnel doit être entendue en son avis.
8. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres contre récépissé.

### Article 3.5. Droits des salariés en cas de procédure de résiliation avec préavis

1. Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.
2. L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la demande des motifs du salarié.
3. L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite par le salarié auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.
4. Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation introduite par écrit auprès de l'employeur par le salarié pendant cette période de trois mois.
5. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

### Article 3.6. Droits des salariés en cas de procédure de résiliation pour motif grave

1. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres contre un récépissé énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.
2. L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite par le salarié auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.
3. Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation introduite par écrit auprès de l'employeur par le salarié pendant cette période de trois mois.
4. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

### Article 3.7. Résiliation d'un commun accord

Le contrat à durée déterminée comme le contrat à durée indéterminée peuvent être résiliés d'un commun accord. Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié.

### Article 3.8. Fin du contrat en raison de l'atteinte de la limite d'âge ou d'une invalidité (retraite)

Le contrat cesse de plein droit :

- lorsque le salarié atteint l'âge de soixante-cinq ans au plus tard ;
- le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité.
- lorsqu'une autre disposition légale le prévoit.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SR', 'NR', 'SR', and 'h'.

### Article 3.9. Certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant la date de son entrée et de sa sortie de service ainsi que la nature de l'emploi occupé. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

### Article 3.10. Réengagement

1. Si un salarié, dont le contrat a été résilié en raison d'une invalidité ou d'un accident du travail, est réengagé dans un délai de cinq ans, l'ancienneté de service acquise pendant la relation de travail précédente est prise en considération pour la détermination de l'ancienneté de service totale.
2. Dans le cas d'une cessation de la relation de travail suite à un accident de travail, le salarié victime de l'accident est prioritaire pour l'occupation de son poste précédent ou, dans le cas où il ne serait plus en mesure de l'occuper, pour l'occupation d'un poste correspondant à sa capacité de travail.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'SN', 'R', and 'N', and various scribbles and marks.

## CHAPITRE 4. PENSIONS

### Article 4.1. Fin du service

Lors du départ en retraite ou en cas de mise en pension pour cause d'invalidité, le salaire n'est plus dû et ceci à partir du jour où la relation de travail entre le salarié et l'employeur prend fin.

### Article 4.2. Supplément de pension

1. Le salarié engagé après le 1er janvier 1999 ne peut prétendre à un supplément de pension.
2. Les salariés qui ont été engagés sous les dispositions de la présente convention collective de façon continue et régulière avant le 1er janvier 1999 ont droit à un supplément de pension suivant les dispositions du présent chapitre.
3. Ce droit naît au moment
  - de la cessation du contrat à l'atteinte de la limite d'âge ;
  - du départ à la retraite ;
  - de la mise en pension pour cause d'invalidité ;
  - de la demande d'une pension de survie.
4. Tout salarié engagé à temps partiel avant le 1er janvier 1999 a également droit au supplément de pension à condition qu'il peut se prévaloir d'avoir presté au moins 10.800 heures de travail pour la commune.

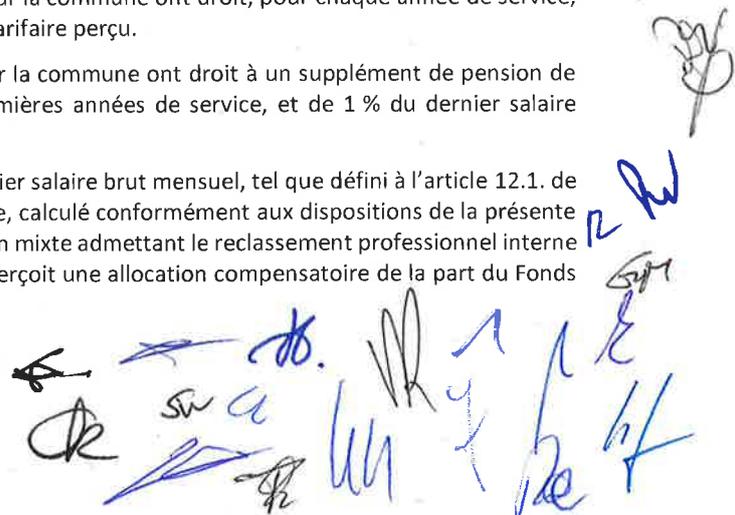
**Base du calcul : 1.350 jours x 8 heures journalières = 10.800 heures**

### Article 4.3. Droit à la pension

1. Les conditions d'octroi d'une pension sont les suivantes :
2. Concernant la pension d'invalidité : Période de carence de 10 ans en cas d'incapacité de travail pour laquelle la responsabilité du salarié n'est pas engagée à la suite d'une infirmité, d'une maladie ou d'une déficience.
3. Concernant la limite d'âge ou limite d'âge anticipée : Limite d'âge atteinte à 57 ans (conditionnée à 40 années d'activité) ou 65 ans. Aucune période de carence n'est exigée en cas d'incapacité de travail :
  - a) liée à un accident du travail
  - b) liée à un acte de sacrifice dans l'intérêt public dans l'exercice de ses fonctions, ou
  - c) liée au sauvetage d'une personne en danger de mort.
4. Si le salarié ne remplit que partiellement les conditions ci-dessus, les compléments de retraite qui lui sont accordés sont par conséquent réduits. Cela ne s'applique cependant pas aux salariés employés à temps partiel.

### Article 4.4. Calcul du supplément de pension

1. Les salariés retraités ayant travaillé moins de 10 ans pour la commune ont droit, pour chaque année de service, à un supplément de pension de 1 % du dernier salaire tarifaire perçu.
2. Les salariés retraités ayant travaillé 10 ans ou plus pour la commune ont droit à un supplément de pension de 2 % du dernier salaire tarifaire perçu pour les 10 premières années de service, et de 1 % du dernier salaire tarifaire perçu pour chacune des années suivantes.
3. Le calcul du supplément de pension est basé sur le dernier salaire brut mensuel, tel que défini à l'article 12.1. de la présente convention, payé au salarié par la commune, calculé conformément aux dispositions de la présente convention collective, avant la décision de la commission mixte admettant le reclassement professionnel interne avec réduction de la tâche du salarié et qui de ce fait perçoit une allocation compensatoire de la part du Fonds pour l'emploi.



4. Sans préjudice de la réglementation prévue au paragraphe suivant, le montant cumulé du supplément de pension et de la pension légale ne peut cependant pas excéder le pourcentage du dernier salaire tarifaire établi sur base du calcul réalisé suivant la formule ci-dessous, sous peine d'entraîner une réduction du supplément de pension.

$$\text{Formule : } A/Z \times 5/6 + B/Z \times 7/10 = \text{« Pourcentage » (*)}$$

5. (\*) Le pourcentage obtenu à l'aide de cette formule est systématiquement arrondi au 72/100.

Z = Total des années de service prestées

A = Total des années de service antérieures au 1er janvier 1999

B = Total des années de service ultérieures au 1er janvier 1999

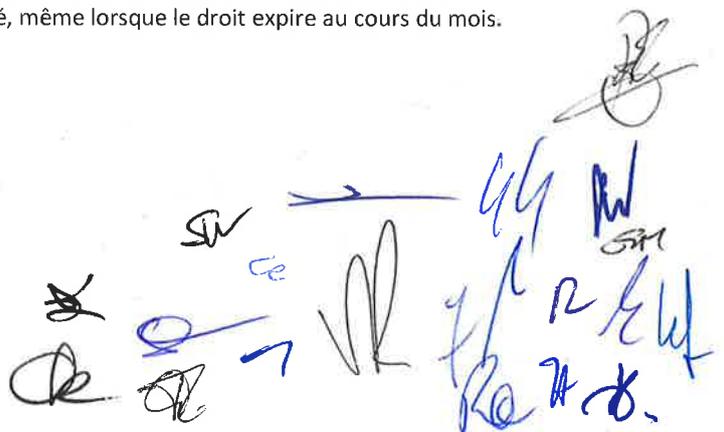
6. En cas d'invalidité totale ou de décès dû à un accident du travail ou suite à un acte de sacrifice pour l'intérêt public, les ayants-droit ont droit à 2 % du dernier salaire conventionnel perçu, par année de service. En outre, le plafond prévu au paragraphe précédent concernant le montant total des rentes cumulées est relevé à 100 %.

#### Article 4.5. Définition des années de service

1. On entend par années de service les années et les mois passés au service de la commune, sans interruption ou avec interruption pour cause de maladie. Les fractions d'un mois ne sont pas prises en considération.
2. Afin de bénéficier de la totalité du supplément de pension, le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite doit pouvoir justifier de 35 années de service ou plus. S'il n'atteint pas ce nombre d'années, le supplément calculé est réduit de 3 % par année manquante.
3. Pour le calcul des années de service, en cas de retraite avec effet rétroactif pour cause d'invalidité, il convient de prendre également en compte le temps du maintien du salaire.

#### Article 4.6. Début et fin du paiement du supplément de pension

1. Le début du versement du supplément de pension, ainsi que son montant, sont fixés par une commission paritaire composée :
  - d'un représentant du collège des bourgmestre et échevins,
  - d'un représentant du service chargé du calcul,
  - d'un représentant de la délégation du personnel.
2. L'allocation prend fin :
  - à la reprise de service du bénéficiaire de la pension d'invalidité,
  - à son décès.
3. Dans ce dernier cas, le supplément est toutefois remplacé, le cas échéant, par une pension de survie. Les suppléments sont versés chaque mois en leur totalité, même lorsque le droit expire au cours du mois.



#### Article 4.7. Voies de recours

En cas d'opposition contre la décision de la commission paritaire, ainsi que de la survenance éventuelle de différences dans des cas non prévus, la décision en dernier ressort est prise par le collège des bourgmestre et échevins.

#### Article 4.8. Ajustements du supplément de pension

1. Le supplément de pension est ajusté selon le coût de la vie, conformément aux dispositions applicables pour les salariés communaux en activité.
2. L'ajustement des pensions de vieillesse et d'invalidité ne donne pas lieu à un nouveau calcul du supplément de pension et n'engendre donc aucune réduction du supplément.

#### Article 4.9. Pension de survie

1. En cas de décès d'un salarié retraité ou ayant droit à une pension, le conjoint survivant ou le partenaire enregistré (au sens de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats) perçoit une pension de survie :
  - a) si le mariage ou partenariat enregistré a été conclu au moins un an avant la naissance du droit à la pension du conjoint,
  - b) indépendamment de la durée du mariage ou du partenariat enregistré, si
    - un enfant est issu de cette union, ainsi que si
    - le droit à la pension a été occasionné suite à un accident du travail ou un sacrifice dans l'intérêt public.
2. Dans des cas particuliers et après consultation de la délégation des salariés, la disposition précédente peut s'appliquer également au partenaire vivant séparément du salarié retraité ou ayant droit à la pension.
3. La pension de survie s'élève à 60 % du supplément de pension perçu par le partenaire décédé ou auquel il aurait eu droit à son décès.
4. Le versement de la pension de survie disparaît avec le décès ou le remariage du partenaire en question.
5. La pension ne peut être reportée sur le partenaire vivant avec lui ou sur les enfants à sa charge que dans le cas où le salarié est lui-même inapte à travailler en raison d'une infirmité ou d'autres maux et le partenaire doit pour cette raison subvenir à ses besoins et à ceux des enfants en tout ou partie.

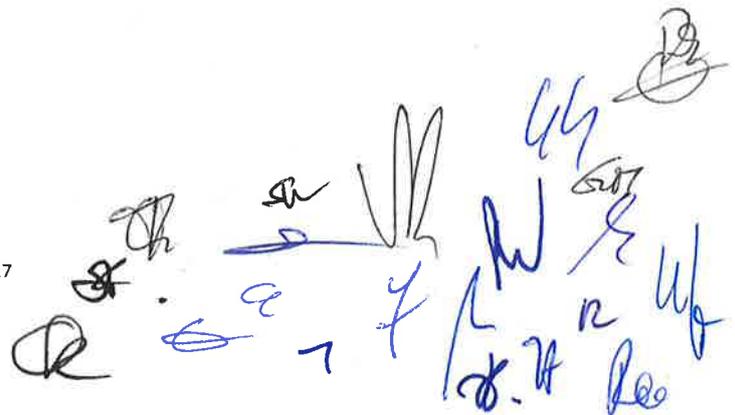
#### Article 4.10. Rente d'orphelin

1. Les enfants légalement à charge obtiennent une rente d'orphelin lorsqu'ils ont moins de 18 ans et sont issus d'un mariage conclu avant l'obtention du droit à la rente. La rente d'orphelin peut continuer à être versée au-delà de 18 ans si l'orphelin est inapte à travailler en raison d'une infirmité ou s'il poursuit ses études, à la condition toutefois qu'il continue à percevoir les allocations familiales.
2. La rente d'orphelin n'est pas due ou prend fin pour un enfant lorsque :
  - a) l'enfant est âgé de 18 ans ou plus,
  - b) l'enfant se marie,
  - c) l'enfant occupe un emploi rémunéré,
  - d) l'enfant décède.
3. La rente d'orphelin s'élève :
  - a) lorsqu'une pension de veuf/veuve est versée en plus de la rente d'orphelin à 20 % du supplément de pension du père/mère par enfant,
  - b) lorsqu'il n'y a pas de pension de veuf/veuve :
    - à 1/3 pour un enfant ;
    - à 2/3 pour deux enfants ;
    - à la totalité du supplément de pension du père ou de la mère pour trois enfants et plus.

4. Dans les deux cas, la rente qui revient en commun à plusieurs enfants est répartie entre eux à parts égales.
5. Si le droit à l'allocation de la rente prend fin pour un enfant, le versement de la rente aux autres enfants doit être immédiatement réévalué au sens de la disposition ci-dessus.
6. Le montant cumulé de la pension de veuf/veuve et de la rente d'orphelin, ou le montant de la rente d'orphelin seulement, ne peut en aucun cas dépasser le supplément de pension de l'époux/se ou du père/mère.

**Article 4.11. Pré-retraite solidarité**

Les dispositions concernant la préretraite solidarité ne sont plus applicables.

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 are more legible than others, but they generally consist of a few letters and flourishes.

## CHAPITRE 5. CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

### Article 5.1. Réglementation de travail

1. L'ensemble des salariés engagés par les communes signataires de la présente convention sont soumis à la réglementation de travail ci-après. Cette réglementation a pour but l'organisation des conditions de travail.
2. Les règlements d'ordre intérieur et la réglementation de travail de chacune des communes signataires de la convention ne peuvent en aucun cas être contradictoires à la présente convention collective.
3. Au moment de l'entrée en service, un exemplaire de la présente convention collective, du règlement d'ordre intérieur ainsi qu'un exemplaire des règles de prévention d'accident sont remis au salarié. En cas de modifications apportées aux documents susmentionnés, en particulier à la présente convention collective, ceux-ci sont transmises à l'ensemble des salariés.

### Article 5.2. Supérieurs hiérarchiques

1. Les salariés sont subordonnés à leurs supérieurs hiérarchiques.
2. Par supérieurs hiérarchiques, on entend :
  - a) les supérieurs directs ;
  - b) les chefs de service responsables ;
  - c) le collègue des bourgmestre et échevins.

### Article 5.3. Relation de travail

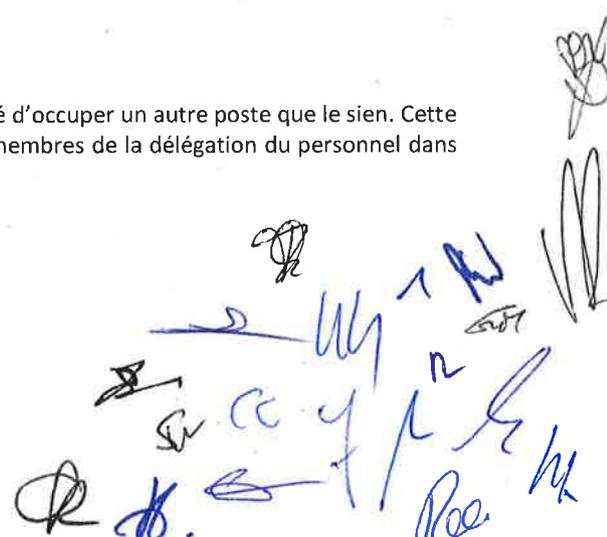
1. La relation de travail entre supérieurs hiérarchiques et salariés doit constamment se situer dans un cadre d'équité, de politesse, de bienséance et de respect mutuel.
2. Toute insoumission, impolitesse, atteinte à la tranquillité, et atteinte physique et psychique envers des collaborateurs sont interdites et entraînent inmanquablement, selon la gravité de la faute, l'application de l'une des sanctions disciplinaires énumérées dans la présente convention collective. Cela s'applique également en cas d'harcèlement sexuel et/ou moral sur le lieu de travail.

### Article 5.4. Exécution des tâches

1. Les salariés doivent exécuter toute tâche qui leur a été confiée en fonction de leurs capacités, de leur formation professionnelle et de leur aptitude physique, en se conformant à la réglementation et dans le respect des dispositions légales et des prescriptions de service.
2. La nature des tâches doit en principe correspondre, dans la mesure du possible, à la tâche qui a été convenue entre parties lors du recrutement.
3. Toutes les tâches ordonnées doivent être accomplies en respectant au mieux les instructions des supérieurs hiérarchiques tout en veillant aux dispositions en matière de sécurité.
4. Il est interdit au salarié d'exécuter d'autres tâches que celles ordonnées par ses supérieurs hiérarchiques. Sans l'autorisation des supérieurs hiérarchiques, il est également interdit de remplacer ou de se faire remplacer par un autre collègue de travail pour l'accomplissement d'une tâche.

### Article 5.5. Abandon du poste de travail

Sans l'ordre de ses supérieurs hiérarchiques, il est interdit au salarié d'occuper un autre poste que le sien. Cette interdiction n'est pas applicable aux délégués à la sécurité et aux membres de la délégation du personnel dans l'exécution de leurs fonctions.



### Article 5.6. Réaffectation et détachement

1. Pour des raisons de service, le salarié peut être détaché de son poste de travail ou être réaffecté à un autre poste de travail.
2. On entend par détachement l'affectation temporaire à un poste d'un autre service sans modification de la relation de travail.
3. On entend par réaffectation l'affectation à durée indéterminée à un poste d'un autre service sans modification de la relation de travail.
4. Les détachements et les réaffectations peuvent entraîner une modification du lieu de travail.
5. Dans le cas où la réaffectation ou le détachement entraînent la modification d'une partie essentielle du contrat en défaveur du salarié concerné, il convient de respecter les dispositions légales en matière de modification du contrat de travail.

### Article 5.7. Déclaration de préjudice

Le salarié est tenu d'informer son supérieur hiérarchique sans délai d'un fait constaté qui pourrait porter préjudice à l'administration ou au service.

### Article 5.8. Secret professionnel

1. Le salarié doit s'astreindre au secret professionnel. Sans autorisation de l'employeur, le salarié ne peut porter à la connaissance d'une tierce personne ou se procurer, pour elle-même ou une tierce personne, des copies, reproductions et répliques de documents, plans ou représentations graphiques.
2. Sur demande de l'employeur, le salarié doit restituer les documents, représentations, etc. ainsi que des illustrations portant sur les activités de l'administration ou du service.

### Article 5.9. Vêtements de sécurité dans le trafic routier

Pour garantir la sécurité des salariés particulièrement exposés au trafic routier, des vêtements de sécurité sont mis à leur disposition. Le port de ces vêtements de sécurité est obligatoire.

### Article 5.10. Risque entrepreneurial

L'employeur supporte les risques engendrés par l'entreprise et le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

### Article 5.11. Absentéisme

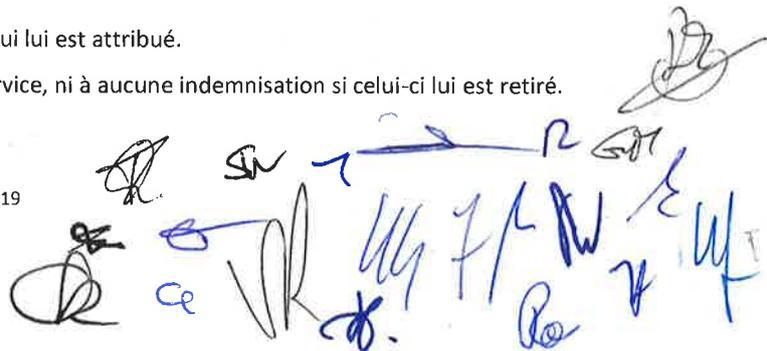
1. Les temps de travail doivent être scrupuleusement respectés. Le salarié doit gérer ses affaires personnelles en dehors de son temps de travail sans préjudice des dispositions légales.
2. Le salarié ne peut être absent de son poste de travail qu'avec l'accord du supérieur hiérarchique. L'absence doit être justifiée, le cas échéant sur présentation d'un justificatif. Si les circonstances sont telles à ce qu'une demande d'absence ne peut être introduite au préalable, le salarié est tenu de l'introduire dans les 24 heures qui suivent.

### Article 5.12. Obligation d'information en cas d'absence

Tout salarié qui, pour quelque raison que ce soit, est dans l'impossibilité de se présenter à son poste de travail, doit en informer son supérieur hiérarchique au plus tard 2 heures après le début de son service, sauf cas de force majeure.

### Article 5.13. Logement de service

1. Le salarié est tenu d'occuper le logement de service qui lui est attribué.
2. Il ne peut prétendre à aucun droit au logement de service, ni à aucune indemnisation si celui-ci lui est retiré.



3. Le salarié occupant un logement de service paie le loyer fixé. Les frais annexes du logement, tels que les frais d'électricité, de gaz, de chauffage et d'eau, sont à sa charge. Ces coûts sont calculés en fonction de la consommation réelle ou, lorsque cela n'est pas possible, un montant forfaitaire est fixé.
4. Les taxes sur les ordures ménagères et d'entretien des canalisations ne sont pas facturées.
5. Un contrat de bail est conclu entre l'administration communale et le salarié concerné.

#### **Article 5.14. Outils de travail**

1. Les outils de travail nécessaires pour la réalisation des tâches sont gratuitement mis à disposition aux salariés par l'administration communale.
2. Les salariés sont responsables des outils qui leur sont confiés et sont tenus de veiller à toujours les laisser en parfait état de fonctionnement.
3. A la fin de leur service, les salariés doivent ranger les outils et instruments mis à leur disposition à la place qui leur a été attribuée.
4. Un outil usé n'est remplacé qu'après la remise de l'outil devenu inutilisable.
5. Lorsqu'ils quittent le service communal, les salariés sont tenus de remettre à leur supérieur hiérarchique les outils, vêtements et tout autre objet de travail qui ont été mis à leur disposition.

#### **Article 5.15. Formation continue**

1. Tout salarié a droit à des cours de formation continue. Ces cours de formation continue sont spécifiquement liés aux tâches des salariés.
2. Les programmes de formation continue sont fixés dans chacune des communes d'un commun accord entre le collège des bourgmestre et échevins et la délégation du personnel.

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 mentioned in the text.

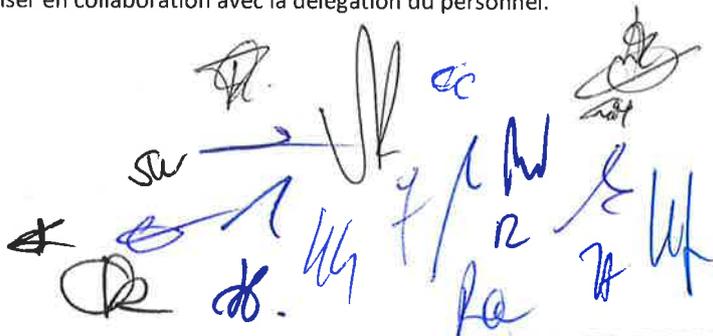
## CHAPITRE 6. SANTÉ, SÉCURITÉ ET PROTECTION AU TRAVAIL

### Article 6.1. Vêtements de sécurité

1. Pour la réalisation de tâches à risques, des vêtements de sécurité sont mis à dispositions des salariés (y compris RMG, ATI, étudiants, apprentis, etc.) par les communes. Les vêtements de sécurité sont de la propriété des communes et doivent être traités avec soin. A la fin de la relation de travail, les vêtements sont à remettre à l'employeur.
2. Afin de garantir la sécurité et la protection des salariés, les communes doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour la prévention d'accidents.
3. À cette fin, une liste des vêtements de sécurité et de protection nécessaires doit être établie, en collaboration avec les délégations du personnel, les délégués à la sécurité, ainsi que les différents services. Celle-ci doit être vérifiée et confirmée annuellement. La réglementation en matière de prévention d'accident et les directives européennes constituent la base pour l'établissement de cette liste.
4. Liste non exhaustive :
  - Chaussures de sécurité
  - Bottes de sécurité en caoutchouc et chaussettes
  - Pantalon d'égoutier
  - Vêtements de protection contre la pluie : veste imperméable, pantalon imperméable, manteau imperméable (doublé)
  - Gants : caoutchouc, cuir, tissu (doublé), gants anti-piqûres
  - Veste de signalisation - manteau réfléchissant
  - Lunettes de protection
  - Lunettes de protection avec verres correcteurs
  - Lunettes de soudeur et écran de protection pour soudeur
  - Masque de protection : visière et protection transparente
  - Protection auditive
  - Casque de protection
  - Protection respiratoire, adaptée au travail à réaliser
  - Tablier en cuir
  - Veste en cuir pour travaux de soudure
  - Jambières en cuir
  - Vêtements de protection pour travaux à la tronçonneuse
  - Genouillère en caoutchouc
  - Harnais de sécurité
  - Tenue de protection à usage unique
  - Ceinture lombaire
  - Crème de protection de la peau
  - Le cas échéant, instruments de mesure pour les travaux de canalisation, etc.

### Article 6.2. Vaccination

Les communes s'engagent, après concertation avec la médecine du travail, à informer les salariés sur les vaccinations de groupe jugées nécessaires et à les organiser en collaboration avec la délégation du personnel.



### Article 6.3. Reclassement professionnel

1. Les communes s'engagent à respecter la législation en matière de reclassement professionnel.
2. En cas de maladie, d'accident ou de problème de santé, il peut arriver qu'un salarié ne soit plus apte à occuper le poste auquel il a été affecté lors de son engagement par la commune. Dans le cadre de la loi sur le reclassement professionnel, les communes ont conscience de leur responsabilité sociale en tant qu'employeur.
3. Les dispositions légales en matière de reclassement professionnel interne, ainsi que leurs amendements éventuels, doivent être respectés. Les communes dont l'organisation opérationnelle le permet peuvent améliorer les conditions légales prescrites. Il convient d'essayer d'inclure et d'intégrer les salariés ainsi reclassés dans tous les services et équipes.
4. Dans le cas d'un reclassement professionnel interne, le collège des bourgmestre et échevins décide de l'affectation du salarié à un nouveau poste, et ceci après concertation avec les chefs de service et la délégation du personnel. L'affectation à ce nouveau poste est soumise aux conditions générales de travail et de salaire en vigueur. Au cas où une formation continue s'avère nécessaire pour pouvoir occuper le nouveau poste, il incombe à l'administration communale de garantir au salarié concerné l'accès à cette formation. Les éventuels frais de formation sont à charge de la commune.

### Article 6.4. Installations sanitaires et salles communes

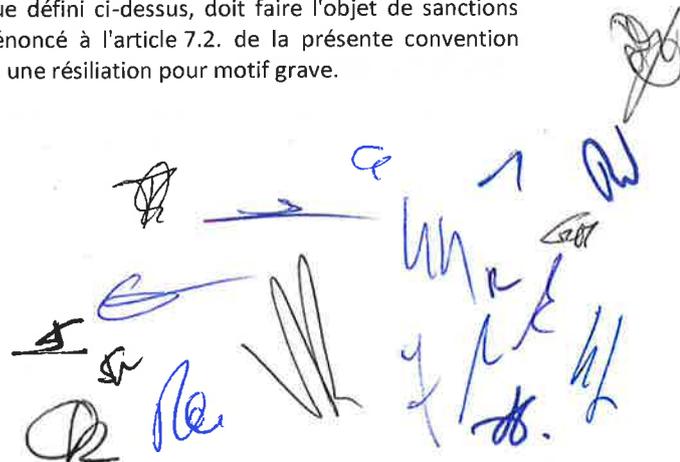
1. L'administration communale s'engage à mettre à la disposition des salariés des installations sanitaires et des salles communes en nombre suffisant et qui répondent à des conditions d'hygiène irréprochables.
2. Dans leur propre intérêt, les salariés doivent veiller à garder les salles communes et les installations sanitaires dans un parfait état de propreté.

### Article 6.5. Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

1. Conformément aux dispositions de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, les communes et les salariés communaux s'engagent à prévenir et à s'abstenir de toute forme de harcèlement sexuel.
2. Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe ou sur l'orientation sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail.
3. Le harcèlement sexuel est par conséquent strictement proscrié.
4. Tout acte de harcèlement sexuel tel que défini ci-dessus, doit faire l'objet de sanctions disciplinaires strictes à l'encontre de son auteur comme énoncé à l'article 7.2. de la présente convention collective et peut aller jusqu'à une résiliation avec préavis ou une résiliation pour motif grave.

### Article 6.6. Harcèlement moral sur le lieu de travail

1. En application de l'art. L 162-12 (3), point 4 du Code du travail, toute forme de harcèlement moral ou de mobbing à l'encontre d'une autre personne à l'occasion des relations de travail est strictement proscrié. Les salariés et l'employeur s'engagent à s'abstenir de tout comportement de harcèlement moral ou mobbing et à prévenir tout manquement aux présentes dispositions.
2. Constitue un harcèlement moral ou mobbing au poste de travail tout acte affectant, par un comportement régulier et systématique, la dignité ou l'intégrité physique ou psychologique d'une personne et présentant un risque pour l'emploi de la personne concernée et/ou qui dégrade le climat de travail.
3. Tout acte de harcèlement moral au poste de travail, tel que défini ci-dessus, doit faire l'objet de sanctions disciplinaires strictes à l'encontre de son auteur comme énoncé à l'article 7.2. de la présente convention collective, et peut aller jusqu'à une résiliation avec préavis ou une résiliation pour motif grave.



## CHAPITRE 7. MESURES DISCIPLINAIRES

### Article 7.1. Sanctions disciplinaires

1. Le salarié qui n'accomplit pas son travail de manière consciencieuse ou qui manque à ses autres obligations de service, se voit attribuer une sanction disciplinaire. Ceci vaut en particulier si le salarié :
  - a) se présente trop tard à son travail ;
  - b) quitte son lieu de travail avant l'heure ;
  - c) est absent de son travail sans permission de son employeur ;
  - d) viole le règlement d'ordre intérieur;
  - e) ne porte pas les vêtements de sécurité prescrits ;
  - f) consomme de l'alcool, fréquente des lieux de débits de boisson ou consomme des drogues illégales pendant son temps de travail ;
  - g) harcèle sexuellement ou moralement un ou une collègue de travail.
2. Tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail peut entraîner une résiliation du contrat de travail pour motif grave.

### Article 7.2. Catalogue des mesures disciplinaires

1. Les sanctions sont prononcées en fonction de la gravité de la faute et des antécédents professionnels du salarié concerné. Les mesures disciplinaires possibles sont les suivantes :
  - a) Avertissement par le supérieur hiérarchique ;
  - b) Rappel à l'ordre par le collège des bourgmestre et échevins. Ce rappel à l'ordre doit être notifié par écrit ;
  - c) Amende ne pouvant excéder 1/10 du salaire du ou des jours où le manquement est survenu ;
  - d) Suspension temporaire de service avec retenue sur salaire ne pouvant excéder trois jours ;
  - e) Refus temporaire d'évolution salariale pendant deux ans. Le déroulement initial de la carrière ne doit pas en être affecté ;
  - f) Suspension temporaire de service avec retenue sur salaire ne pouvant excéder trente jours. La durée de la suspension est fixée en fonction de la gravité de la faute. Les suspensions supérieures à 15 jours ouvrables doivent être réparties sur deux mois ;
  - g) Rétrogradation irrévocable avec établissement d'une nouvelle évolution de la carrière ;
  - h) Résiliation du contrat de travail avec préavis ou pour motif grave.
2. Les retenues sur salaire devront faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de salaire. Les sanctions énumérées aux points b, c, d, e, f, g et h sont prononcées, après concertation avec le chef de service responsable et la délégation du personnel, par le collège des bourgmestre et échevins.
3. Dans tous les cas, le salarié concerné doit être entendu au préalable. Une copie de la notification d'une mesure disciplinaire est transmise à la délégation du personnel.

### Article 7.3. Prescription

1. Les sanctions disciplinaires énumérées à l'article 7.2., points a,b,c,d, sont prescrites après 3 ans, pour autant qu'aucune nouvelle sanction disciplinaire n'ait été prononcée pendant cette période. Le cas échéant, toutes les sanctions disciplinaires n'ayant pas atteint le délai de prescription de 3 ans, peuvent faire l'objet d'une éventuelle enquête afin d'éclairer les antécédents professionnels du salarié.
2. Les sanctions disciplinaires énumérées à l'article 7.2., points e,f,g, sont prescrites après 6 ans, pour autant qu'aucune nouvelle sanction disciplinaire n'ait été prononcée pendant cette période. Cette prescription doit toutefois être prononcée par le collège des bourgmestre et échevins après concertation avec le chef de service responsable et la délégation du personnel.

## CHAPITRE 8. DIALOGUE SOCIAL

### Article 8.1. Représentation du personnel

Les prescriptions générales légales sont applicables pour la représentation des salariés (délégués auprès de la délégation des salariés, à la sécurité et à l'égalité).

### Article 8.2. Commission consultative paritaire

1. Les parties de la présente convention collective s'engagent à constituer une commission consultative interne.
2. Les tâches de cette commission consultative sont :
  - a) **d'appliquer correctement la convention collective ;**
    - d'adapter la convention collective aux éventuelles modifications légales ;
3. La commission consultative est composée de manière paritaire de 10 représentants de l'employeur et de 10 représentants des salariés. Parmi les employeurs, au moins 6 responsables politiques doivent être représentés. La commission consultative paritaire doit être nommée au plus tard un mois après la signature de la convention et s'assemble au moins deux fois par an.
4. Si la commission consultative est saisie par une ou plusieurs communes sur des questions ou problématiques spécifiques, cette commune participe à la réunion convoquée à ce sujet en présence d'au moins un représentant de l'employeur et un représentant des salariés.
5. Au cas où la commission consultative ne parviendrait pas à un accord, une réunion plénière de la commission de négociation paritaire sera convoquée.

### Article 8.3. Accord spécial

1. L'accord spécial régit les quatre points suivants au sens d'une politique active de l'emploi et de la lutte contre le chômage.
  - a) **Le remplacement des départs normaux.**

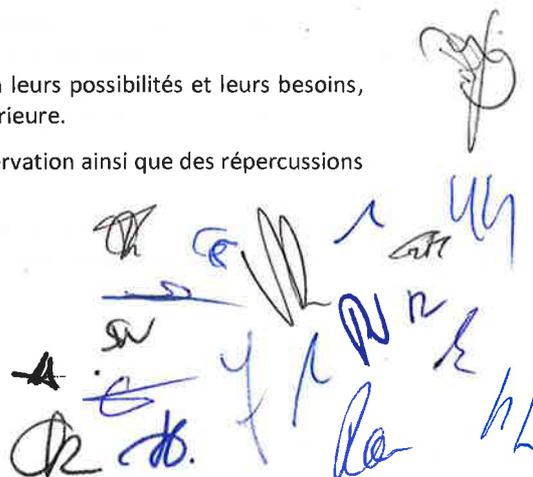
Avec l'accord de la délégation du personnel, un inventaire des emplois effectifs est réalisé et celui-ci est soumis tous les ans à une révision sur demande de l'une des deux parties.

Au cas où un poste se libère ou n'est pas pourvu pour quelque raison que ce soit, il doit être de nouveau pourvu dans un délai d'un mois, dans le respect de l'article 2.1. de la présente convention collective.
  - b) **La suppression des heures supplémentaires et respect de la semaine de 40 heures.**

Toutes les heures supplémentaires réalisées ne sont autorisées que dans le respect des dispositions contractuelles définies à l'article 10.2. La compensation du temps ainsi que les modalités de paiement des majorations applicables pour le temps de travail supplémentaire, telles que définies à l'article 15.2. de la présente convention collective, doivent être règlementées au cas par cas avec la délégation du personnel, en présence du ou des salariés concernés.
  - c) **La non-privatisation des emplois existants et nouvellement créés**

Les Communes du Sud, signataires de la présente convention collective, s'engagent à ne faire appel à des entreprises privées pour des travaux d'entretien et de nettoyage que si ces travaux requièrent des connaissances techniques particulières ou l'utilisation d'outils ou de produits spéciaux, et ce après concertation avec la délégation du personnel. Les autres travaux d'entretien et de nettoyage ordinaires sont réalisés par le personnel communal.
  - d) **Postes d'apprentissage**

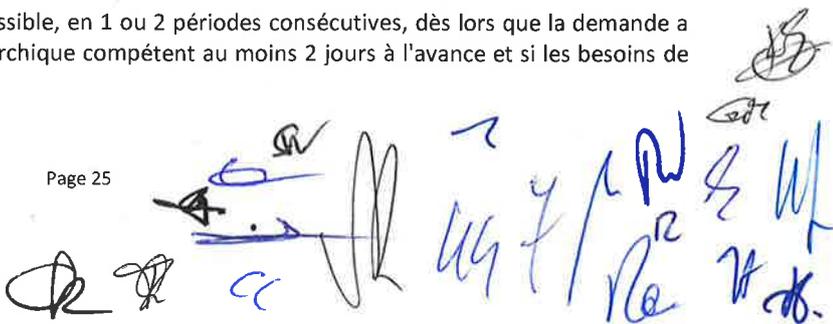
Les communes s'engagent à proposer des postes d'apprentissage, selon leurs possibilités et leurs besoins, sans que cela n'implique automatiquement le droit à une embauche ultérieure.
2. La commission consultative paritaire est chargée de la surveillance, de l'observation ainsi que des répercussions de l'accord spécial.



## CHAPITRE 9. CONGÉS

### Article 9.1. Congé de récréation

1. Tout salarié ayant une ancienneté de service d'au moins trois mois a droit, pour chaque année, à un congé de récréation avec maintien de son salaire (rémunération de congé), conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires communaux.
2. Pour chaque jour de congé, le salarié a droit à une rémunération de congé. Celle-ci correspond au salaire mensuel brut tel que défini à l'article 12.1.
3. Le congé est assimilé à celui des fonctionnaires communaux.
4. Depuis le 1er janvier 2009, la durée annuelle du congé est fixée comme suit :
  - 32 jours ouvrables ou,
  - 34 jours ouvrables à compter du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint 50 ans,
  - 36 jours ouvrables à compter du 1er janvier de l'année au cours de laquelle le salarié atteint 55 ans.
5. Le droit au congé annuel, exprimé en heures, est calculé sur base de la durée moyenne de travail journalière.
6. Un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables est accordé aux salariés reconnus comme travailleurs à capacités réduites selon l'article 3 de la loi du 28 avril 1959 concernant la création de l'Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés.
7. Pour la première année de service, tout salarié se voit accorder un congé de récréation annuel proportionnel à la durée de l'exercice de son emploi correspondant à 1/12ème par mois de travail complet. Les fractions de mois qui dépassent 15 jours calendaires sont comptées comme un mois entier.
8. Pour l'année pendant laquelle le salarié fait valoir ses droits à la pension (pension de vieillesse, pension d'invalidité, préretraite), le salarié a droit à un congé de récréation proportionnel à la durée de service effective.
9. Les fractions de jours de congé supérieures à une demi-journée sont considérées comme des jours entiers. Si la durée d'un congé sans solde s'étend au-delà de l'année en cours, le congé de récréation est reporté à l'année durant laquelle le salarié reprend son travail. Ce report est positif si l'intéressé n'a pas pris tout son congé de récréation ou négatif s'il l'a dépassé.
10. Lorsque le plan de travail n'est pas requis ou est déjà établi, le droit au congé est débité en fonction des heures de travail prévues.
11. Lorsque le plan de travail n'est pas encore établi, le congé est débité en fonction de la moyenne journalière.
12. Exceptionnellement et pour des raisons de service, le congé déjà accordé peut-être reporté.
13. Lorsqu'un congé de maladie justifié par certificat médical tombe sur une période de congé de récréation, ce dernier est interrompu pendant la durée de la maladie. Si le salarié se trouve sur le territoire luxembourgeois, un certificat médical doit être transmis endéans 3 jours ouvrables. Si le salarié se trouve à l'étranger, il doit en avvertir au plus vite l'administration communale.
14. Le congé peut être refusé au salarié si le total de ses absences non justifiées de l'année courante dépasse 10 % du temps pendant lequel le salarié aurait normalement dû travailler.
15. Les absences énumérées aux points a) à c) ci-dessous ne sont toutefois pas à considérer comme des absences injustifiées au sens de l'alinéa précédent et sont à compter comme temps de travail normal :
  - a) l'absence pour cause de maladie ou d'accident ;
  - b) l'absence autorisée préalablement par le supérieur hiérarchique ;
  - c) l'absence en cas de force majeure ou pour des raisons qui sont indépendantes de la volonté du salarié, n'ayant pas permis à ce dernier de demander une autorisation au préalable, à l'exception de l'absence résultant d'une peine d'emprisonnement.
16. Le congé est accordé, dans la mesure du possible, en 1 ou 2 périodes consécutives, dès lors que la demande a été faite par écrit auprès du supérieur hiérarchique compétent au moins 2 jours à l'avance et si les besoins de service le permettent.



17. Le congé peut exceptionnellement être accordé sur plus de 2 périodes. Dans ce cas, l'une de ces périodes doit comprendre au moins deux semaines consécutives.
18. Au début de chaque année, les salariés doivent communiquer à leur chef de service responsable les périodes de congé qu'ils envisagent de prendre au cours de l'année. Le chef de service établit alors le calendrier des congés et en informe le collègue des bourgmestre et échevins.
19. En outre, le fractionnement de 10 jours de congé en périodes d'une ou plusieurs journées est autorisé. Ces 10 jours de congé peuvent également être pris en demi-journées de repos. Les souhaits des salariés doivent en principe être pris en compte dans l'organisation des congés annuels, dans la mesure où ils ne sont pas incompatibles avec les besoins de l'administration ou les souhaits justifiés d'autres salariés. L'autorisation de congé doit être communiquée dans un délai d'un mois après la demande.
20. La période de référence des congés s'étend du 1er janvier au 31 décembre d'une même année.
21. Les dispositions en vigueur pour les fonctionnaires communaux sont par ailleurs applicables.

### Article 9.2. Surplus congé

1. En dehors de la rémunération de congé tel que défini à l'alinéa précédent, le salarié a droit à un surplus congé se rapportant :
  - aux suppléments tels que définis à l'article 15.1. de la présente convention collective ;
  - aux heures supplémentaires telles que définies à l'article 15.2. de la présente convention collective ;
  - et aux primes telles que définies dans les articles 17.5. et 17.6. de la présente convention collective.
2. Les bases du calcul du surplus congé sont comme suit:
  - a) moyenne annuelle en heures prestées : 12 mois x 173 heures = 2 076 heures ;
  - b) indice du mois de décembre ;
  - c) droit congé légal tel que défini à l'article 9.1.4.
3. Les absences autorisées et non autorisées, les congés de maladies à charge de l'employeur et les congés de maladies à charge de la CNS ne sont pas décomptés de la moyenne annuelle.
4. Les heures supplémentaires converties en temps de repos tel que défini à l'article 15.2. de la présente convention collective ne sont pas prises en compte.
5. Pour les salariés engagés à temps partiel, le droit congé est calculé en fonction du degré d'occupation.

**Formule :  $C \times 8 \text{ heures} \times T (\%) \times (TS + THS + TP) / 2.076 \text{ heures}$**

C	=	Congé légal tel que défini aux points 3-7 de l'article 9.1
8 heures	=	Droit congé à convertir en heures
T(%)	=	Tâche du salarié en pourcentage
TS	=	Total annuel suppléments
THS	=	Total annuel heures supplémentaires payées
TP	=	Total annuel primes

6. Le surplus congé est payable à la fin de l'année calendaire.

### Article 9.3. Compte épargne temps

1. Il est mis en place un compte épargne-temps, dénommé ci-après CET, qui est tenu en heures et en minutes. Le CET est applicable à tout le personnel salarié.

*(Handwritten signatures and notes in blue ink)*

2. Celui-ci est défini conformément au règlement grand-ducal du 31 août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne temps dans la fonction communale et dont le détail peut être consulté en annexe.
3. Les dispositions telles qu'elles seront éventuellement modifiées par la suite sont appliquées.
4. Chaque administration communale aura la possibilité d'apporter des ajouts et spécificités supplémentaires via son règlement de travail interne.

#### **Article 9.4. Congé sans solde**

1. Le salarié peut solliciter un congé sans solde. Celui-ci peut être accordé par le collège des bourgmestre et échevins en années entières ou en mois entiers. La demande est à adresser au collège des bourgmestre et échevins au moins 6 mois avant le début du congé sans solde.
2. La décision du collège des bourgmestre et échevins doit parvenir au salarié au plus tard 3 mois avant le début du congé sans solde. Tout refus doit être motivé.
3. La durée du congé sans solde ne peut excéder 4 ans. Cette durée totale comprend d'éventuelles prolongations. En aucun cas, la fin du congé sans solde ne peut correspondre au jour où le salarié peut faire valoir ses droits à la pension.
4. Le congé sans solde accordé peut, sur demande du salarié, être prolongé ou réduit au maximum une fois, et ce uniquement si les besoins de service le permettent. Les demandes de prolongation ou de réduction du congé sans solde doivent être adressées au collège des bourgmestre et échevins un mois avant la fin du congé accordé, respectivement un mois avant la date de reprise de travail.
5. Le développement de la carrière est figé pendant toute la durée du congé sans solde.

#### **Article 9.5. Congés extraordinaires**

Le salarié a droit au congé extraordinaire avec maintien du salaire dans les cas repris à l'annexe de la présente convention.

#### **Article 9.6. Congé pour raisons familiales**

1. Le salarié a droit à un congé pour raisons familiales pour rester auprès de son enfant malade de moins de 18 ans sans perte de rémunération.
2. Les modalités d'octroi et la durée du congé pour raisons familiales sont reprises à l'annexe de la présente convention.

#### **Article 9.7. Congé social**

1. Le salarié a droit à un congé social pour accompagner un membre de la famille allié au 1er ou au 2e degré lors d'une visite médicale à condition de produire un certificat médical attestant la nécessité de l'accompagnement.
2. Les modalités d'octroi et la durée du congé social sont reprises à l'annexe de la présente convention.

#### **Article 9.8. Dispense de Travail**

1. Les 24 et 31 décembre, tous les salariés se voient accorder une dispense de travail correspondant à la moitié de leur temps de travail journalier, sous réserve que ces dates tombent sur un jour ouvrable.
2. Le collège des bourgmestre et échevins peut cependant accorder d'autres dispenses de travail adaptées aux coutumes locales en accord avec la délégation du personnel ou, en cas d'absence de cette dernière, avec les syndicats signataires de la présente convention. Les mêmes dispenses de travail sont accordées aux salariés.
3. Dans les cas suivants, une dispense de travail avec maintien du salaire est accordée sur demande du salarié, dès lors que son exécution ne peut avoir lieu en dehors du temps de travail :
  - a) en cas de convocation au tribunal en tant que témoin ;
  - b) pour l'accomplissement des devoirs civiques et politiques. Sont notamment considérés comme devoirs civiques et politiques les élections, les séances de la chambre des députés, les séances de la chambre des

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, several smaller ones in the center, and a cluster of initials on the right side of the page.

salariés, les séances des comités sociaux (Caisse nationale de santé, assurance vieillesse et invalidité), les négociations officielles avec des institutions étatiques, communales ou de sécurité sociale, l'intervention dans une institution de conciliation instaurée légalement ou conformément à un accord ;

- c) pour les visites médicales pendant le temps de travail. Par visite médicale il y a lieu d'entendre tout examen médical, toute séance de kinésithérapie, les scanners et radiographies et autres visites similaires. Toute absence pour visite médicale doit être justifiée par la production d'un certificat médical ;
- d) Le maintien de salaire ne peut toutefois excéder 20 heures par an. Si ce maximum est atteint, une absence au travail peut être autorisée sans maintien de salaire, dans le cas où elle est justifiée ;
- e) Les heures pour visites médicales non prises sont déchuës et ne peuvent être converties en congé supplémentaires. Une dispense pour visite médicale ne peut être accordée que pour des soins médicaux ou thérapeutiques ;
- f) Les heures maximales pour visites médicales sont à calculer au prorata du degré d'occupation ;
- g) En cas de participation à l'enterrement d'un collègue de travail, une dispense de travail est accordée aux salariés désignés comme participants par le supérieur hiérarchique responsable ;
- h) Pour un don de sang. Une dispense de 4 heures est accordée au donneur de sang.

### **Article 9.9. Interdiction d'exercer une activité professionnelle pendant le congé**

En matière d'interdiction d'exercer une activité professionnelle pendant la période de congé, les dispositions légales sont applicables.



## CHAPITRE 10. TEMPS DE TRAVAIL

### Article 10.1. Conditions générales de travail

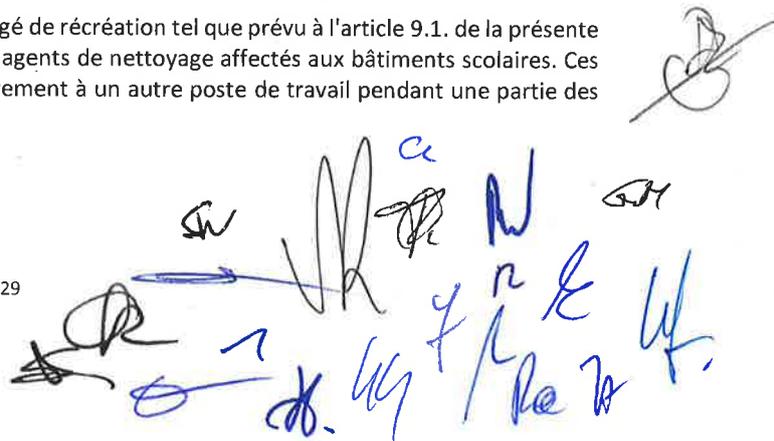
1. Le temps de travail règlementaire moyen est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour. La semaine de travail s'étend en temps normal du lundi au vendredi. En principe, le samedi est libre dès lors que ce n'est pas prévu au plan de travail.
2. La répartition du temps de travail est fixée en fonction des circonstances du moment par le collège des bourgmestre et échevins en concertation avec la délégation du personnel.

### Article 10.2. Plan d'organisation de travail (POT) et période de référence

1. L'horaire normal de travail peut être modifié à condition que le temps de travail hebdomadaire, calculé sur la période de référence de 4 semaines ou d'un mois, ne dépasse pas 40 heures en moyenne.
2. Toutefois, un plan d'organisation de travail doit être établi et remis au salarié au cours de la 5e journée avant le début de la période de référence au plus tard.
3. Le plan de travail peut être modifié au cours de la période de référence. Cette modification doit toutefois être communiquée par écrit au salarié au cours de la 5e journée précédant le début de la modification. Dans le cas contraire, les modifications par rapport au plan de travail initial sont considérées comme des heures supplémentaires.
4. Les heures de travail réalisées et non prévues dans le plan de travail initial ou modifié pour une période de référence donnée sont généralement considérées comme des heures supplémentaires.
5. Dans le cadre de cette période de référence, le temps de travail prévu dans le plan de travail ne peut toutefois pas dépasser 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
6. Les postes pour lesquels le plan de travail prévoit l'assurance du service pendant les fins de semaines et les jours fériés, il y a lieu de faire bénéficier le salarié concerné d'au minimum 2 dimanches libres par mois, à condition que l'organisation de service le permette. Le temps de travail presté un dimanche, un jour férié ou un jour férié d'usage, tel que prévu au plan de travail est à compenser par une réduction équivalente du temps de travail sur un jour ouvrable de la semaine en cours ou de la semaine suivante.
7. Le début ou la fin du temps de travail quotidien, ainsi que le début et la fin des pauses sont définis au plan de travail.
8. La durée et l'horaire de travail et, le cas échéant, les pauses, sont définis, pour chaque service séparément, au plan de travail et ceci sur accord entre le collège des bourgmestre et échevins, le supérieur hiérarchique et la délégation du personnel.
9. Ces plans de travail peuvent être, en fonction des besoins et conformément aux dispositions légales, établis au niveau de l'administration et ceci en accord avec la délégation du personnel ou, le cas échéant, les salariés concernés en cas d'absence d'une délégation du personnel.

### Article 10.3. Salariés engagés à temps partiel

1. La présente convention collective est également applicable aux salariés engagés à temps partiel à l'exception des dispositions particulières suivantes.
2. Les dispositions des articles 10.1. et 10.2. ne sont que partiellement applicables. Le temps de travail journalier et hebdomadaire effectif ne peuvent en aucun cas être dépassés de plus de 20 % par rapport au temps de travail journalier et hebdomadaire défini dans le contrat de travail.
3. Les salariés engagés à temps partiel ont droit à un congé de récréation tel que prévu à l'article 9.1. de la présente convention collective. Ceci s'applique également aux agents de nettoyage affectés aux bâtiments scolaires. Ces derniers peuvent être détachés et affectés temporairement à un autre poste de travail pendant une partie des vacances scolaires.



#### Article 10.4. Pauses et repos hebdomadaire

1. Si le plan de travail prévoit un temps de travail ininterrompu de 4 heures, le salarié a droit à une pause de 15 minutes. Cette pause est à considérer comme temps de travail normal. Si le plan de travail prévoit un temps de travail ininterrompu de 8 heures, le salarié a droit à une pause de 30 minutes. Cette pause est à considérer comme temps de travail normal et, pour des raisons de santé, il convient en principe, de prendre, cette pause après la première moitié de la journée de travail. Dans toutes les autres situations de travail possibles, ce sont les dispositions légales en vigueur en la matière qui s'appliquent.
2. Sur une période de 24 heures, le salarié a droit à un temps de repos d'au moins 11 heures consécutives.
3. Un salarié ne bénéficiant pas d'un temps de repos hebdomadaire ininterrompu d'au moins 44 heures consécutives a droit, le cas échéant, à une heure de congé supplémentaire par semaine. Après avoir cumulé 8 heures de congé supplémentaire, le salarié peut convertir ces heures de congé supplémentaire en une journée de congé.

#### Article 10.5. Divers

1. Dès lors que des pointeuses sont disponibles, les salariés sont tenus de pointer toute entrée en service ainsi que toute sortie en fin de journée.
2. Pendant le temps de travail, le travail ne doit pas être interrompu à l'exception des pauses prévues à l'article 10.4.1.
3. Après son entrée en service journalière, le salarié ne peut quitter son poste de travail qu'avec l'autorisation de son supérieur hiérarchique ou pour une raison valable qu'il peut justifier.
4. La collecte des ordures a lieu conformément aux plans de travail en vigueur dans les différentes communes. Ces plans de travail sont établis, sur proposition du responsable de service et après concertation avec la délégation du personnel, par les collègues des bourgmestre et échevins respectifs. Les communes s'engagent à ce que, une fois la collecte des ordures effectuée, les salariés affectés au service des ordures ne se voient pas confier des tâches extérieures à ce service. Le nettoyage des bennes à ordures fait partie des tâches incombant au service de collecte des ordures.



# CHAPITRE 11. INCAPACITÉ DE TRAVAIL

## Article 11.1. Dispositions générales

Les statuts de la CNS sont applicables.

## Article 11.2. Communication dans le cas d'incapacité de travail

1. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé :
  - le jour même de l'empêchement, d'en avvertir l'employeur, personnellement ou par personne interposée, oralement ou par écrit ;
  - le 3ème jour de son absence au plus tard, de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée prévisible de l'absence ;
  - en cas de prolongation de sa maladie, le salarié devra informer son employeur au plus tard le 1er jour de la reprise supposée.
2. En respectant les obligations qui précèdent, le salarié est protégé contre le licenciement.
3. La durée de cette protection contre le licenciement est limitée à une durée de 26 semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

## Article 11.3. Sortie en période de maladie

1. Aucune sortie autorisée ne peut être accordée au salarié pendant les 5 premiers jours de l'incapacité de travail. Uniquement les sorties indispensables pour se rendre au Contrôle Médical de la Sécurité Sociale (CMSS), chez le médecin traitant ou tout autre fournisseur de soins sont autorisées à tout moment et sont, le cas échéant, à documenter par la personne contrôlée.
2. À partir du 6e jour d'incapacité de travail, et ceci pour les sorties non contre-indiquées par le médecin traitant, les horaires de sortie autorisée sont fixés entre 10h00 et 12h00 le matin et entre 14h00 et 18h00 heures l'après-midi.

## Article 11.4. Maintien du salaire en période de maladie (détail repris dans l'annexe)

1. Le salarié incapable de travailler a droit au maintien intégral de son salaire et des autres avantages résultant de son contrat de travail jusqu'à la fin du mois de calendrier au cours duquel se situe le 77ème jour d'incapacité de travail pendant une période de référence de 18 mois de calendrier successifs.
2. Sont applicables pour le calcul des 77 jours les incapacités de travail suivantes :
  - maladie
  - accident de travail
  - congé pour raisons familiales
  - congé d'accompagnement
3. Après l'écoulement de la période définie au point 1, le salarié est pris en charge par la Caisse nationale de santé (CNS).
4. Le détail du maintien de salaire est repris dans l'annexe de la présente convention.



## B . RÉMUNÉRATIONS • SUPPLÉMENTS • GRILLES DE SALAIRES

### CHAPITRE 12. SALAIRES

#### Article 12.1. Salaires de base et brut

1. Le salaire barémique correspond au nombre de points atteints selon la grille de salaires de la présente convention collective de travail.
2. Le salaire de base est composé :
  - du salaire barémique,
  - du supplément personnel éventuel de l'article 13.10.,
  - de l'allocation de famille.
3. Le salaire brut mensuel est composé :
  - du salaire de base,
  - de l'allocation compensatoire définie à l'article 16.5.,
  - ainsi que de tout supplément accordé régulièrement comme la prime d'astreinte, la prime de maîtrise et l'allocation spéciale de 15 points, etc...
4. Le salaire horaire est calculé sur la base de 1/173e du salaire de base (avec les heures de travail à réaliser sur le mois), calculé comme suit :

**12 mois x 173 = 2.076 heures**

#### Article 12.2. Bases salariales

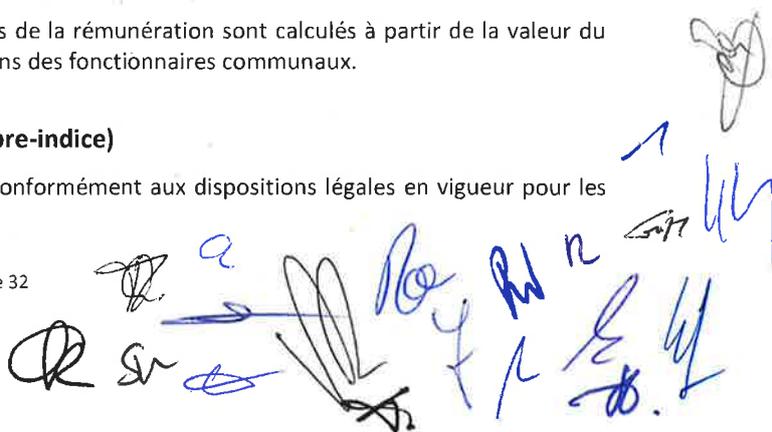
1. Les valeurs indiquées dans la présente convention collective pour les salaires, primes et compléments sont exprimés à l'indice 100. Elles sont soumises à la revalorisation selon la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires communaux.
2. Le salaire est calculé en fonction de la carrière et de l'ancienneté de service.
3. À l'exception des fautes graves telles qu'énumérées à l'article 3.4., toute modification des bases salariales en défaveur du salarié n'entre en vigueur que:
  - pour un contrat à durée déterminée, au terme du contrat,
  - pour un contrat à durée indéterminée, à la fin du délai de préavis.
4. Sous peine de nullité de la modification, la délégation du personnel doit être, au préalable, entendue en son avis. La délégation du personnel est tenue de prendre position dans un délai de 14 jours.

#### Article 12.3. Valeur du point indiciaire

Hormis l'allocation de fin d'année, tous les éléments de la rémunération sont calculés à partir de la valeur du point indiciaire utilisé pour le calcul des rémunérations des fonctionnaires communaux.

#### Article 12.4. Ajustement selon le coût de la vie (nombre-indice)

L'adaptation à l'indice du coût de la vie s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur pour les fonctionnaires communaux.



### Article 12.5. Salaires et paiement des salaires

1. Le paiement du salaire est effectué selon les usages en vigueur dans chacune des communes et au plus tard 15 jours après la fin du mois.
2. Une fiche de salaire détaillée est à remettre mensuellement au salarié. Cette fiche doit indiquer les retenues sur salaire telles que fixées par la loi et la présente convention.
3. Outre le salaire barémique et les retenues légales et prévues par la présente convention collective, la fiche de salaire doit également indiquer en détail l'ensemble des compléments et suppléments (notamment l'allocation de famille, l'allocation spéciale, l'allocation compensatoire, les suppléments pour heures supplémentaires et les primes).
4. Le salarié peut contester la fiche de salaire. Cette contestation doit être introduite auprès du supérieur hiérarchique compétent ou auprès du service compétent dans un délai de rigueur de trois jours.
5. Si ces contestations sont reconnues comme étant fondées, elles doivent être prises en compte au plus tard le jour de paie suivant, lorsqu'il s'agit d'un montant peu important. En revanche, s'il s'agit d'un montant supérieur à 5 %, il doit être réglé dans les plus brefs délais.

### Article 12.6. Maintien du salaire aux jours fériés légaux et d'usage

Pendant les jours fériés, le salarié a droit au maintien du salaire. Les jours fériés légaux sont définis à l'annexe de la présente convention.

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures are stylized and difficult to decipher, but they appear to be official marks.

## CHAPITRE 13. GRILLES DE SALAIRES ET FIXATION DES SALAIRES

### Article 13.1. Carrières

CARRIÈRES D'OUVRIERS	
A2	Agent de nettoyage / Proximité
A3	Agent polyvalent
A4	Concierge
A5	Chauffeur professionnel

CARRIÈRES D'ARTISAN	
H1	Aide-artisan
H2	Artisan CCP CITP (CCM)
H3	Artisan DAP (CATP)

CARRIÈRES DE CHEF D'ÉQUIPE	
V1	Chef d'équipe
V2	Chef d'équipe CCP CITP (CCM) / chauffeur professionnel
V3	Chef d'équipe DAP (CATP)
V4	Chef d'atelier / contremaître / préposé

