

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Pour les salarié.e.s de la
Commune de Wincrange

01.01.2023 – 31.12.2025

www.ogbl.lu



OGB-L

Pas encore membre?
Alors inscrivez-vous
simplement sur
hello.ogbl.lu

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg
Syndicat Service Public OGBL/Landesverband

T. +352 54 05 45-214 / F. +352 54 16 20 / serge.letsch@ogbl.lu
60, boulevard J.F. Kennedy / B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette

ogbl.lu

 ogblservicespublics

 OGBL_Luxembourg

Entre l'administration communale, représentée par son collègue échevinal,

d'une part,

et les salariés occupés dans la commune, représentés par la commission syndicale contractuelle de l'organisation professionnelle suivante, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), établie à Esch/Alzette et le LCGB

d'autre part

la convention collective suivante est conclue en vue d'une réglementation uniforme de toutes les affaires de l'entreprise, notamment de toutes les conditions de salaire et de travail.

Si, pendant la durée de la présente convention collective, des augmentations ou des améliorations interviennent dans le secteur public, celles-ci sont applicables pour autant qu'elles ne soient pas déjà prévues par la présente convention collective.

La présente convention collective annule et remplace toutes les annexes à la convention collective des salariées de l'Etat qui existaient précédemment pour la commune de Wincrange.

Chapitre I. Durée, résiliation et champ d'application	6
Article 1. Durée	6
Article 2. Résiliation	6
Article 3. Champ d'application	6
Chapitre 2. Einstellungen	7
Article 4 L'embauche	7
Article 5 Le contrat de travail	7
Article 6 La période d'essai	7
Article 7 examen par le médecin du travail	8
Chapitre 3 Résiliation du contrat	9
Article 8 Entretien préalable au licenciement	9
Article 9 Résiliation ordinaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)	9
Article 10 résiliation ordinaire du contrat de travail à durée indéterminée (CDI)	9
Article 11 licenciement extraordinaire	10
Article 12 Droits des travailleurs dans le cadre de la procédure de licenciement en cas de licenciement ordinaire	11
Article 13 Droits des travailleurs dans le cadre de la procédure de licenciement en cas de licenciement extraordinaire	11
Article 14 Résiliation d'un commun accord	11
Article 15 Fin du contrat de travail en raison de la limite d'âge ou de l'invalidité (retraite)	11
Article 16 Certificat de travail	11
Article 17 Réintégration	11
Chapitre 4 Obligations des travailleurs	12
Article 18 Ponctualité	12
Article 19 Supérieurs hiérarchiques	12
Article 20 Respect du règlement de service et relation de service	12
Article 21 Exécution des travaux	12
Article 22 Secret professionnel	12
Article 23 Abandon du poste de travail	12
Article 24 Affectation et détachement	12
Article 25 Outils	13
Article 26 Déclaration de sinistre	13
Article 27 Vêtements de sécurité pour la circulation routière	13
Article 28 Horloges de contrôle	13
Article 29 Dommages causés par un comportement fautif	13
Article 30 Interruption du temps de travail	13
Article 31 Absence au travail	13

Article 32 Obligation d'informer en cas d'absence	13
Chapitre 5 Mesures disciplinaires	14
Article 33 sanctions disciplinaires	14
Article 34 Catalogue des mesures disciplinaires	14
Article 35 Délai de prescription	14
Chapitre 6 Dialogue social.....	16
Article 36 Commission consultative paritaire	16
Article 37 Dialogue social	16
Chapitre 7 Temps de travail	17
Article 38 Cadre général	17
Article 39 Horaires de travail normaux	17
Article 40 Travail du dimanche	17
Article 41 Travail de nuit	17
Article 42 pauses et repos journalier	17
Article 43 Repos hebdomadaire.....	17
Article 44 Horaire de travail et période de référence.....	17
Article 45 Heures supplémentaires.....	18
Chapitre 8 Congés et dispenses de travail.....	19
Article 46 Congé de récréation	19
Article 47 jours fériés légaux.....	19
Article 48 Congés extraordinaires.....	19
Article 49 jours fériés contractuels	20
Article 50 Heures de congé.....	20
Article 51 Congé social	20
Article 52 Congé parental	20
Article 53 congé pour raisons familiales	20
Article 54 Congé sans solde	20
Article 55 Crédit de temps en cas d'enregistrement automatique du temps de travail.....	20
Article 56 Compte épargne-temps (CET)	21
Chapitre 9 Rémunérations	22
Article 57 Bases.....	22
Article 58 Rémunération du congé	22
Article 59 Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail.....	22
Article 60 Remboursement.....	22
Article 61 Ancienneté de service et années de service antérieures	23

Article 62 Salaire initial et promotion automatique	23
Article 63 Changement de carrière par promotion ou rétrogradation	23
Article 64 Carrières	24
Article 65 Tableau des rémunérations	25
Article 66 Suppléments de traitement mensuels	26
Article 67 Allocation pour années de service à la commune	26
Article 68 Supplément pour heures supplémentaires	26
Article 69 supplément pour travail de nuit	26
Article 70 supplément pour le travail du dimanche	26
Article 71 supplément pour les travaux effectués un jour férié	26
Article 72 enterrements	26
Article 73 Allocations familiales	27
Article 74 Brevet de maîtrise	27
Article 75 dangers, saleté et prime de pénibilité de 10 points de salaire	27
Article 76 allocation de fin d'année	27
Article 77 Subvention d'intérêt	27
Article 78 supplément de pension	27

Chapitre 10 Conditions salariales pour les travailleurs, engagés avant le 01.01.2017,	29
Article 79 carrière C	29
Article 80 carrière D	29
Article 81 carrière E	29
Article 82 Promotion	29
Article 83 tableau des rémunérations	30

Chapitre I. Durée, résiliation et champ d'application

Article 1. Durée

1. La convention collective modifiée entre en vigueur le 01.01.2023. Elle est valable jusqu'au 31.12.2025. A partir de cette date, elle est reconduite tacitement d'année en année, sauf résiliation avant son échéance.

Article 2. Résiliation

1. La résiliation peut porter sur tout ou partie de la convention collective.
2. La résiliation se fait trois mois avant la date d'échéance par lettre recommandée adressée au collègue échevinal.
3. Au plus tard quatre semaines après la résiliation, des négociations doivent être entamées en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective.
4. Pendant la durée des négociations en vue du renouvellement de la convention collective, le texte conventionnel dénoncé reste d'application.

Article 3. Champ d'application

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés engagés par l'administration communale sur la base d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.
2. Il en va de même pour les apprentis employés sous contrat d'apprentissage par les communes, pour autant qu'elles ne soient pas en contradiction avec les dispositions légales applicables aux apprentis.
3. Dans la présente convention collective, le terme " salarié " désigne aussi bien les salariés de sexe masculin que de sexe féminin.
4. Pour toutes les dispositions qui ne figurent pas dans la présente convention collective, il est fait référence à la convention collective des travailleurs de l'Etat ou, le cas échéant, à la législation du travail en vigueur à ce moment-là.

Chapitre 2. Einstellungen

Article 4 L'embauche

1. Le contrat de travail entre l'employeur et l'employé doit être conclu par écrit conformément aux dispositions du présent chapitre.
2. Le contrat de travail est établi en double exemplaire, dont l'un est destiné à l'employeur et l'autre au travailleur et doit contenir, outre les mentions légales obligatoires, les éléments suivants:
 - la carrière professionnelle et l'échelon dans lequel le travailleur est classé;
 - a durée du travail;
 - le lieu de travail ou le principe selon lequel le travailleur peut être affecté à plusieurs lieux;
 - la référence à la convention collective qui régit les conditions de travail du travailleur.
3. Lors de l'entrée en service, l'établissement de carrière définitif est calculé pour chaque travailleur nouvellement engagé.
4. Les travailleurs titulaires d'un DAP/CATP sont considérés comme des artisans et sont classés dans la carrière d'artisan s'ils exercent effectivement la profession correspondant à leur formation.
5. Un exemplaire de la convention collective, un exemplaire du règlement de travail en vigueur et un exemplaire des prescriptions en matière de prévention des accidents sont remis à chaque travailleur nouvellement engagé lors de son admission par le service compétent. Si, au cours de la période d'emploi des travailleurs, des modifications sont apportées aux documents précités, notamment à la convention collective, celles-ci sont remises à tous les travailleurs.

Article 5 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.
2. Le contrat peut toutefois être conclu pour une durée déterminée, qui est soit déterminée lors de la conclusion du contrat, soit atteinte par la réalisation de l'objectif prévu dans le contrat.
3. Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée par le calendrier prend fin par l'écoulement du temps. La poursuite tacite de l'emploi après cette date est considérée comme un nouveau contrat de travail à durée indéterminée.
4. Le contrat de travail dont la durée est déterminée par son objet ou qui est conclu pour une durée déterminée jusqu'à la survenance d'un événement déterminé prend fin lorsque l'objet est atteint ou lorsque l'événement se produit.
5. Le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour une durée déterminée en vue de l'exécution d'une tâche précise.
6. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet un emploi dans le cadre des activités ordinaires et courantes de l'entreprise, car un tel emploi doit être régi par un contrat de travail à durée indéterminée.
7. Le contrat de travail à durée déterminée peut servir à pallier une absence temporaire ou un accroissement temporaire et exceptionnel de la charge de travail, ou à régler l'exécution de travaux saisonniers.
8. Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une période déterminée, sans que la durée totale du travail pour le même travailleur n'excède vingt-quatre mois.

Article 6 La période d'essai

1. La période d'essai convenue entre les parties ne peut être inférieure à deux semaines ni supérieure à six mois.
2. La période d'essai maximale ne peut excéder trois mois pour un salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas le niveau du certificat d'aptitude professionnelle (anciennement CATP) de

la filière générale.

3. Si, à l'expiration de la période convenue pour l'engagement à l'essai, aucune des parties n'a résilié le contrat de travail à l'essai en respectant le délai de préavis légal, le contrat est considéré comme définitif à partir du jour de l'engagement provisoire.
4. Si le contrat est résilié pendant la période d'essai, le délai de préavis légal doit être respecté.
5. Le délai de préavis pendant la période d'essai ne peut être inférieur à quatre jours par mois d'essai, sans pouvoir être inférieur à quinze jours ou un mois.

Durée de la période d'essai	Durée du préavis
2 semaines	Résiliation impossible, sauf en cas de 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. Pendant les deux premières semaines de la période d'essai, le contrat de travail ne peut pas être résilié avec effet immédiat.
7. Pendant cette période, le contrat de travail à l'essai peut toutefois être résilié sans préavis pour motif grave.
8. Le contrat de travail à l'essai ne peut pas être renouvelé.
9. La période d'essai est considérée comme une période de travail fixe pour le calcul ultérieur de l'ancienneté.

Article 7 examen par le médecin du travail

1. Tout travailleur doit être soumis à un examen médical par le médecin du travail dans le cadre de son embauche, pendant la période d'essai, immédiatement après son entrée en service.
2. L'examen médical a pour but de déterminer si le travailleur est apte ou non à occuper le poste qu'il vise. Si le médecin du travail constate que le travailleur n'est pas apte à occuper le poste prévu, le contrat de travail est résilié avec effet rétroactif, conformément aux dispositions légales.
3. Si le travailleur est en incapacité de travail pendant plus de 6 semaines consécutives, l'employeur informera le médecin du travail compétent de la reprise du travail.
4. Le médecin du travail peut ordonner un examen médical du travail afin de déterminer si le travailleur peut reprendre son travail. Le travailleur est tenu de se soumettre à cet éventuel examen si celui-ci est ordonné.
5. Le travailleur ne peut occuper un poste de travail pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.
6. En cas de réaffectation du travailleur à un poste présentant un autre facteur de risque, un examen auprès du médecin du travail est également ordonné.
7. Le travailleur est tenu d'informer l'employeur s'il ne peut pas se rendre à un rendez-vous ordonné.

Chapitre 3 Résiliation du contrat

Article 8 Entretien préalable au licenciement

1. L'employeur est tenu, en cas de licenciement avec ou sans préavis, d'organiser un entretien préalable avec le salarié concerné, convoqué par lettre recommandée à la poste.
2. L'entretien préalable peut avoir lieu au plus tôt le deuxième jour suivant la convocation. Le travailleur peut être licencié au plus tôt un jour et au plus tard huit jours après le jour de l'entretien préalable par lettre recommandée ou par accusé de réception écrit du travailleur (reçu en mains propres).
3. Lors de l'entretien préalable, le travailleur a le droit de se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel, par un autre membre du personnel ou par un représentant d'un des deux syndicats contractants.

Article 9 Résiliation ordinaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

1. Une relation de travail à durée déterminée ne peut être résiliée unilatéralement après la fin de la période d'essai, sauf pour des motifs graves.
2. La fin d'une telle relation de travail n'est possible que d'un commun accord.
3. La relation de travail prend fin à l'expiration de la durée prévue dans le contrat de travail, sans que le travailleur doive être informé par écrit de ce fait.

Article 10 résiliation ordinaire du contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

1. Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié unilatéralement à tout moment, dans le respect des dispositions légales. Les délais de préavis en cas de résiliation par l'employeur sont fixés comme suit:
 - 2 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté;
 - 4 mois de 5 à 9 ans de service inclus;
 - 6 mois à partir de 10 ans de service.
2. Les délais de préavis en cas de résiliation par l'employé sont les suivants:
 - 1 mois pour moins de 5 ans d'ancienneté;
 - 2 mois de 5 à 9 ans d'ancienneté inclus;
 - 3 mois à partir de 10 ans de service;
3. la résiliation ne peut prendre effet que le 1er d'un mois.
4. en cas de résiliation par l'employeur dans le délai imparti, le travailleur a droit à l'indemnité de préavis suivante prévue par la loi:
 - 1 mois de salaire pour plus de 5 et moins de 10 ans de service;
 - 2 mois de salaire à partir de 10 et moins de 15 ans de service;
 - 3 mois de salaire à partir de 15 et moins de 20 ans d'ancienneté;
 - 6 mois de salaire à partir de 20 et moins de 25 ans de service;
 - 9 mois de salaire à partir de 25 ans et moins de 30 ans de service;
 - 12 mois de salaire à partir de 30 ans de service.
5. Si des modifications légales concernant les indemnités de licenciement entrent en vigueur, les dispositions de la convention collective seront adaptées après concertation avec les syndicats représentatifs au niveau national.
6. Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut dispenser le travailleur de l'obligation de travailler pendant le délai de préavis. Cette dispense doit être constatée par écrit et ne peut entraîner une perte de salaire des montants normalement et régulièrement dus.
7. L'ancienneté est prise en compte jusqu'à la fin du délai de préavis, même si le travailleur a été dispensé

de travailler (dispense), le cas échéant, pendant le délai de préavis.

8. Pour calculer l'indemnité de préavis, qui est basée sur une moyenne des 12 derniers mois, il convient d'inclure les éléments de salaire suivants:
 - le salaire mensuel brut;
 - les indemnités de maladie;
 - les primes et autres suppléments qui sont dus régulièrement.
9. Ne sont pas incluses les heures supplémentaires rémunérées, la gratification ainsi que les indemnités pour frais accessoires visées à l'article L. 124-7 du code du travail.
10. L'indemnité de fin de contrat est versée à la fin du préavis, c'est-à-dire lorsque le salarié quitte définitivement la commune.
11. La partie qui rompt illégalement le contrat de travail sans préavis ou, dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans avoir respecté le délai de préavis, doit à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au délai de préavis non respecté.
12. En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur a droit, pendant la période de préavis, à un congé spécial pour recherche d'un nouvel emploi. Ce congé spécial ne peut toutefois pas dépasser 6 jours ouvrables au total. Le travailleur n'a pas de perte de salaire pendant le congé spécial s'il est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et s'il peut prouver qu'il s'est présenté chez un employeur.
13. Le droit de résiliation ordinaire par l'employeur appartient exclusivement au collège échevinal de chaque administration communale.
14. La délégation du personnel doit dans tous les cas être consultée avant le licenciement.

Article 11 licenciement extraordinaire

1. Pour des motifs graves résultant d'un acte ou d'une ou plusieurs fautes de l'une des parties contractantes, le contrat à durée déterminée comme le contrat à durée indéterminée peuvent être résiliés sans préavis.
2. Il existe un motif grave de résiliation immédiate d'un contrat de travail lorsqu'une faute ou un acte déterminé rend immédiatement et définitivement impossible la poursuite de la relation de travail.
3. Un motif grave de résiliation immédiate d'un contrat de travail par l'employeur est notamment constitué par le fait que le travailleur:
 - a obtenu frauduleusement son engagement ou son maintien dans l'entreprise en produisant des documents faux ou falsifiés sur sa personne ou, interrogé, en faisant des déclarations contraires à la vérité;
 - s'est rendu coupable d'actes malhonnêtes;
 - a quitté son emploi à plusieurs reprises sans motif valable;
 - refuse d'obtempérer aux ordres de ses supérieurs ou demande à ses collègues de travail de ne pas suivre ces ordres;
 - met en danger, de manière malveillante ou malgré un avertissement, la sécurité de l'entreprise, sa propre vie ou celle de ses collègues de travail, ou cause des dommages physiques ou matériels à d'autres collègues;
 - se rend coupable de voies de fait ou d'insultes grossières sur son lieu de travail à l'égard de ses supérieurs ou de ses collègues de travail;
 - cause intentionnellement un dommage matériel à l'entreprise, révèle des secrets d'entreprise ou incite d'autres personnes à le faire.
4. Cette liste n'est pas exhaustive et doit permettre au travailleur d'évaluer la gravité d'un éventuel comportement fautif.
5. Le refus de travailler dans le cadre ou à la suite d'une grève légalement ordonnée ne constitue pas un motif grave de licenciement avec ou sans préavis.
6. Les faits susceptibles d'entraîner un licenciement immédiat ne peuvent être invoqués, dans le cas le plus

grave, que dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle les faits ont eu lieu ou de la date à laquelle la partie concernée a pris connaissance des faits.

7. Dans tous les cas, la délégation du personnel doit être consultée avant la notification du licenciement.
8. La notification du licenciement immédiat pour motif grave doit se faire par lettre recommandée.

Article 12 Droits des travailleurs dans le cadre de la procédure de licenciement en cas de licenciement ordinaire

1. Le salarié peut demander les motifs du licenciement par lettre recommandée un mois après la réception de la lettre recommandée.
2. L'employeur est tenu d'indiquer les motifs exacts du licenciement au plus tard un mois après la réception de la lettre recommandée.
3. Le salarié peut introduire une action en justice pour licenciement injustifié pendant un délai de trois mois à compter de la notification ou de la motivation du licenciement.
4. Ce délai est interrompu si, pendant ces trois mois, le salarié conteste par écrit les motifs du licenciement auprès de l'employeur.
5. Dans ce cas, un nouveau délai d'un an commence à courir.

Article 13 Droits des travailleurs dans le cadre de la procédure de licenciement en cas de licenciement extraordinaire

1. Le licenciement sans préavis doit être notifié par lettre recommandée. L'employeur est tenu d'indiquer les motifs exacts du licenciement.
2. Le travailleur peut introduire une action en justice pendant un délai de trois mois à compter de la notification du licenciement. Ce délai est interrompu si, pendant ce délai de trois mois, le travailleur conteste par écrit les motifs de son licenciement auprès de l'employeur. Dans ce cas, un nouveau délai d'un an commence à courir.

Article 14 Résiliation d'un commun accord

1. Le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée peuvent être résiliés d'un commun accord, en deux exemplaires écrits.

Article 15 Fin du contrat de travail en raison de la limite d'âge ou de l'invalidité (retraite)

1. Le contrat prend fin de plein droit lorsque le travailleur atteint la limite d'âge de 65 ans, lorsqu'il bénéficie d'une pension légale pour cause d'invalidité ou en vertu d'autres dispositions légales qui le prévoient.
2. La fin prend effet au plus tôt le premier jour du mois suivant.

Article 16 Certificat de travail

1. A la fin de la relation de travail, l'employeur est tenu de délivrer un certificat de travail au travailleur qui en fait la demande.
2. Ce certificat doit indiquer la nature de l'activité ou des activités ainsi que le début et la fin des rapports de travail. Le certificat de travail ne doit pas contenir de remarques négatives ou tendancieuses.

Article 17 Réintégration

1. Le travailleur dont le contrat est rompu à la suite d'une invalidité ou d'un accident du travail et qui est réembauché dans un délai de cinq ans, bénéficie de la prise en compte de la durée de son précédent contrat de travail dans le calcul de son ancienneté totale.

En cas de rupture du contrat de travail à la suite d'un accident du travail, la personne accidentée bénéficie d'une priorité pour occuper son ancien poste ou, si elle ne peut plus l'occuper, pour occuper un poste correspondant à sa capacité de travail.

Chapitre 4 Obligations des travailleurs

Article 18 Ponctualité

1. Les travailleurs doivent respecter strictement leurs horaires de travail. En cas de début de travail tardif ou de fin de travail prématurée, les heures de travail dues sont débitées du compte épargne-temps.

Article 19 Supérieurs hiérarchiques

1. Les travailleurs sont placés sous l'autorité de leurs supérieurs hiérarchiques.
2. Sont considérés comme supérieurs hiérarchiques des travailleurs : les supérieurs directs, les chefs de service compétents et le collègue échevinal.

Article 20 Respect du règlement de service et relation de service

1. Tous les travailleurs employés par les communes contractantes sont soumis au règlement de travail, s'il en existe un.
2. Les relations de travail entre les supérieurs et les travailleurs doivent toujours s'inscrire dans le cadre de la justice, de la courtoisie, de la décence et du respect mutuel.
3. L'insubordination et les incivilités, ainsi que les troubles de l'ordre public et les actes physiques et psychologiques à l'encontre des travailleurs sont interdits et entraînent inévitablement, selon la gravité de l'infraction, une sanction disciplinaire prévue par la présente convention collective. Il en va de même en cas de harcèlement sexuel et/ou moral sur le lieu de travail.

Article 21 Exécution des travaux

1. Les travailleurs sont tenus d'exécuter correctement tout travail qui leur est confié et qui peut être raisonnablement exigé d'eux en raison de leur compétence, de leur formation professionnelle et de leur aptitude physique, conformément aux dispositions légales et aux prescriptions du service.
2. La nature des travaux doit en principe rester dans le cadre de ce qui a été expressément convenu lors de l'engagement ou de ce qui résulte des circonstances particulières.
3. Tous les travaux à effectuer doivent être exécutés au mieux, conformément aux instructions des supérieurs et dans le respect des mesures de sécurité prises.
4. Il est interdit d'effectuer des travaux autres que ceux qui ont été confiés par les supérieurs.
5. Il est interdit de se faire remplacer au travail par une autre personne ou de remplacer une autre personne dans son travail sans l'autorisation du supérieur.

Article 22 Secret professionnel

1. Le travailleur est tenu de garder le secret sur les affaires internes de l'administration ou de l'entreprise.

Article 23 Abandon du poste de travail

1. Il est interdit aux travailleurs de se rendre sur un autre lieu de travail que le leur sans y avoir été invités par leur supérieur hiérarchique.
2. Cette disposition ne s'applique pas aux délégués à la sécurité et aux membres des commissions, comme le prévoit la législation en la matière ou ses dispositions d'exécution pour l'exercice de leurs fonctions.
3. Après le début du travail, l'employé ne peut s'éloigner de son lieu de travail qu'avec l'autorisation de son supérieur hiérarchique ou pour un motif valable et démontrable.

Article 24 Affectation et détachement

1. Pour des raisons de service ou d'exploitation, le travailleur peut être détaché ou muté de son poste de travail.
2. Par détachement, on entend l'attribution d'un emploi temporaire dans une autre entreprise tout en

maintenant la relation de travail existante.

3. Par mutation, on entend l'attribution d'un emploi à durée indéterminée dans une autre entreprise tout en maintenant la relation de travail existante.
4. Les détachements et les mutations peuvent avoir lieu dans un lieu différent du lieu d'emploi précédent.
5. Si les changements susmentionnés entraînent une modification d'un élément essentiel du contrat au détriment de l'employé concerné, les dispositions légales relatives au licenciement pour cause de modification doivent être respectées.

Article 25 Outils

1. L'administration communale met gratuitement à la disposition des travailleurs les outils nécessaires à leur travail.
2. Les travailleurs sont responsables des outils qui leur sont remis et sont tenus de veiller à ce qu'ils soient toujours en parfait état d'utilisation.
3. A la fin du travail, le travailleur doit ranger les outils et appareils mis à sa disposition à l'endroit prévu à cet effet.
4. Les outils usés ne sont remplacés que contre restitution des outils devenus inutilisables.
5. En quittant le service communal, le travailleur est tenu de restituer les outils reçus, de remettre à ses supérieurs les vêtements et tous les autres objets d'usage courant ou ustensiles de travail mis à sa disposition..

Article 26 Déclaration de sinistre

1. Le travailleur est tenu de signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique tout fait constaté susceptible de causer un préjudice à l'administration ou à l'entreprise.

Article 27 Vêtements de sécurité pour la circulation routière

1. Des vêtements spéciaux sont mis à la disposition des travailleurs qui sont particulièrement exposés à la circulation routière, pour assurer leur sécurité. Le port de ces vêtements est obligatoire.

Article 28 Horloges de contrôle

1. Lorsqu'il existe des horloges de contrôle, celles-ci doivent être actionnées conformément aux prescriptions au début et à la fin de chaque période de travail.

Article 29 Dommages causés par un comportement fautif

1. L'employeur assume les risques de l'entreprise. Le travailleur est responsable et tenu de réparer les dommages qu'il a causés intentionnellement ou par une faute ou une omission grave.

Article 30 Interruption du temps de travail

1. Pendant les heures de travail, le travail ne peut être interrompu, à l'exception des pauses fixées.

Article 31 Absence au travail

1. Les heures de travail doivent être respectées à l'heure. Le travailleur doit régler ses affaires personnelles en dehors du temps de travail, sans préjudice des dispositions légales.
2. Le travailleur ne peut s'absenter du travail qu'avec l'autorisation du chef de service. L'absence doit être justifiée, le cas échéant par la présentation de pièces justificatives. Si, compte tenu des circonstances, l'autorisation ne peut être obtenue au préalable, elle doit être demandée immédiatement, c'est-à-dire au plus tard dans les 24 heures.

Article 32 Obligation d'informer en cas d'absence

1. Les travailleurs qui sont empêchés d'exercer leur travail pour quelque raison que ce soit doivent en informer leur supérieur hiérarchique au plus tard à l'heure de la prise de poste, sauf en cas de force majeure.

Chapitre 5 Mesures disciplinaires

Article 33 sanctions disciplinaires

1. Le travailleur qui n'accomplit pas son travail de manière consciencieuse et désintéressée ou qui enfreint ses autres obligations de service est passible de sanctions. Il en est ainsi notamment s'il:
 - il commence le travail trop tard;
 - quitte le lieu de travail trop tôt;
 - s'absente du lieu de travail sans l'autorisation de l'employeur;
 - enfreint le règlement général du travail;
 - ne porte pas les vêtements de protection prescrits;
 - boit de l'alcool ou fréquente des cafés ou des restaurants pendant les heures de travail ou consomme des drogues illégales;
 - harcèle sexuellement ou moralement un(e) collègue de travail.
2. La sanction peut également être prise pour des faits considérés par la jurisprudence comme des fautes, mais qui ne sont pas suffisamment graves pour entraîner un licenciement immédiat. Cela implique toutefois que les fautes graves peuvent être sanctionnées par un licenciement sans préavis si la confiance mutuelle nécessaire au maintien de la relation de travail est immédiatement et définitivement rompue.

Article 34 Catalogue des mesures disciplinaires

1. Les sanctions sont infligées en fonction de la gravité des fautes commises ainsi que des antécédents professionnels du travailleur concerné. Les mesures qui peuvent être prises sont les suivantes:
 - a) avertissement par le supérieur hiérarchique;
 - b) réprimande écrite par le conseil échevinal;
 - c) une amende qui ne peut être supérieure à 1/10 du salaire du ou des jours pour lesquels le manquement a été constaté;
 - d) la suspension de service avec privation de salaire pour une durée maximale de trois jours;
 - e) privation temporaire d'un échelon de traitement pendant deux ans. Le déroulement initial de la carrière ne doit pas en être affecté;
 - f) suspension de service avec retrait de salaire pour une durée maximale de 30 jours. La durée de la suspension est fixée en fonction de la gravité de la faute commise. Les sanctions de suspension qui durent plus de 15 jours ouvrables doivent être réparties sur deux mois différents;
 - g) rétrogradation irrévocable avec recalcul de la carrière;
 - h) licenciement ordinaire ou extraordinaire.
2. les retenues sur salaire sont retenues avec mention spéciale sur le bulletin de salaire. Les sanctions visées aux points b, c, d, e, f, g et h sont prononcées par le collège échevinal, mais seulement après consultation du chef de service compétent ainsi que de la délégation des travailleurs. Dans tous les cas, le travailleur concerné doit être entendu préalablement. Les mesures disciplinaires doivent être communiquées au comité des travailleurs au moyen d'une copie.

Article 35 Délai de prescription

1. Les sanctions disciplinaires visées à l'article 34, points a) à d), se prescrivent par trois ans, pour autant qu'aucune nouvelle sanction disciplinaire n'intervienne dans ce délai. Si tel est le cas, toutes les sanctions disciplinaires qui n'ont pas atteint le délai de prescription de 3 ans de manière rétroactive et consécutive restent soumises à une éventuelle administration de la preuve afin d'éclairer les antécédents professionnels du travailleur.

2. Les sanctions disciplinaires visées à l'article 34, points a) à d), se prescrivent par trois ans si aucune nouvelle sanction disciplinaire n'est intervenue dans ce délai. Si tel est le cas, toutes les sanctions disciplinaires qui n'ont pas atteint rétroactivement et successivement le délai de prescription de trois ans restent soumises à une éventuelle administration de la preuve afin d'éclairer les antécédents professionnels du travailleur.

Chapitre 6 Dialogue social

Article 36 Commission consultative paritaire

1. Les parties contractantes conviennent d'instituer une commission consultative paritaire, composée d'un nombre égal de membres de chaque partie.
2. Cette commission a pour mission de:
 - de surveiller la mise en œuvre des dispositions de la présente convention;
 - d'interpréter le texte du présent traité en cas de litige;
 - de traiter les problèmes soulevés par l'application de la convention et, le cas échéant, de faire des propositions pour les conventions collectives futures;
 - d'adapter la convention collective aux éventuelles modifications législatives;
3. la commission entre en vigueur au plus tard 6 semaines après la convocation écrite par l'un des signataires de la présente convention collective.

Article 37 Dialogue social

1. Avant de publier une offre d'emploi, l'employeur est tenu d'informer la délégation du personnel.
2. La délégation du personnel doit être consultée dans tous les cas avant le licenciement d'un travailleur.
3. Les règlements et dispositions de travail sont élaborés conjointement par les partenaires sociaux et ne peuvent être en contradiction avec la convention collective en vigueur.
4. La prescription des sanctions disciplinaires est décidée et prononcée conformément à l'article 35.
5. Le changement de carrière par promotion d'un travailleur est décidé par le collègue échevinal, sur proposition motivée du chef de service compétent, après consultation de la délégation des travailleurs.

Chapitre 7 Temps de travail

Article 38 Cadre général

1. La durée moyenne régulière du travail est de 40 heures par semaine et de 8 heures par jour.
2. La semaine de travail s'étend normalement du lundi au vendredi, le samedi étant en principe libre de tout service, sauf disposition contraire de l'entreprise.
3. La répartition du temps de travail est fixée, en fonction des circonstances, par le conseil échevinal avec la commission des travailleurs.

Article 39 Horaires de travail normaux

1. L'horaire normal de travail est de 8 heures à 12 heures et de 13 heures à 17 heures.
2. Si un travail supplémentaire est effectué immédiatement après le temps de travail journalier prévu au tableau de service, une pause d'un quart d'heure doit être accordée, laquelle doit être comptabilisée comme temps de travail ; si le nombre d'heures de travail est supérieur à deux, la pause à comptabiliser est d'une demi-heure.

Article 40 Travail du dimanche

1. Le travail du dimanche est le travail effectué le dimanche entre 0 heure et 24 heures. Il en va de même pour le travail effectué les jours fériés. Pour les travailleurs occupés en équipes, le travail du dimanche et des jours fériés commence au début de l'équipe du matin et se termine au début de l'équipe du matin du jour suivant.

Article 41 Travail de nuit

1. Le travail de nuit est le travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Article 42 pauses et repos journalier

1. Lorsque le temps de travail prévu est de 4 heures continues depuis le début du travail, une pause de 15 minutes, comprise dans le temps de travail, est accordée.
2. Si le tableau de service prévoit un temps de travail continu de 8 heures, une seule pause rémunérée de 30 minutes est prévue au cours de la journée, à prendre en principe et pour des raisons de santé après la première moitié de la journée de travail. Dans toutes les autres situations de travail possibles, les dispositions légales en la matière s'appliquent.
3. Dans un délai de 24 heures, le travailleur a droit à une période de repos consécutive d'au moins 11 heures.
4. Si le travailleur ne bénéficie pas d'un repos hebdomadaire ininterrompu d'au moins 44 heures consécutives, il a droit à une heure de congé supplémentaire par semaine où c'est le cas. Lorsque 8 heures de ce type ont été accumulées, le travailleur peut les prendre comme un jour de congé consécutif.

Article 43 Repos hebdomadaire

1. Dans tous les cas, le repos hebdomadaire est de 44 heures par période de 7 jours.
2. Si la commune n'est pas en mesure d'assurer le repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures, le travailleur se voit attribuer 1 heure de compensation sur son compte épargne-temps.
3. Toutefois, en aucun cas, ce repos ne peut être inférieur à la durée de 24 heures par période de 7 jours.

Article 44 Horaire de travail et période de référence

1. Les horaires de travail normaux peuvent être modifiés à condition que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période de référence maximale de 4 semaines ou d'un mois ne dépasse pas 40 heures en moyenne.

2. Toutefois, un plan de travail (POT) doit être établi et remis au travailleur au plus tard le cinquième jour avant le début de la période de référence.

Article 45 Heures supplémentaires

1. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées sur ordre et qui dépassent la durée quotidienne de travail ou la durée hebdomadaire régulière de travail fixée aux articles 38 et 39.
2. Les dépassements de travail inférieurs à 15 minutes ne sont pas rémunérés.
3. Les heures de travail qui s'écartent de la durée régulière de travail fixée à l'article 39 sont considérées comme des heures supplémentaires.
4. par analogie avec l'article 44, les heures de travail qui n'étaient pas prévues dans le plan de travail ou le plan de travail modifié de la période de référence concernée sont facturées comme heures supplémentaires.

Chapitre 8 Congés et dispenses de travail

Article 46 Congé de récréation

1. Le travailleur a droit chaque année à un congé de détente conformément à la réglementation applicable respectivement aux fonctionnaires de l'État.
2. Le nombre de jours de congé est fixé comme suit:
 - 32 jours ouvrables par an;
 - 34 jours ouvrables pour le travailleur qui atteint l'âge de 50 ans au cours de l'année;
 - 36 jours ouvrables pour le travailleur qui atteint l'âge de 55 ans au cours de l'année.

Article 47 jours fériés légaux

1. Le maintien du salaire pendant les jours fériés légaux est régi par les dispositions y afférentes.
2. Les jours fériés légaux sont:
 - le Nouvel An
 - le lundi de Pâques
 - 1er mai
 - 9 mai
 - Ascension
 - Lundi de Pentecôte
 - Fête nationale
 - Assomption
 - Jour de la Toussaint
 - 1er jour de Noël
 - 2ème jour de Noël

Article 48 Congés extraordinaires

1. Le travailleur peut être dispensé de travailler, avec maintien de son salaire, dans la mesure définie ci-après, pour les motifs particuliers suivants:

a)	En cas de mariage ou de partenariat du travailleur	3 Tage
b)	En cas de naissance d'un enfant	10 Tage
c)	En cas de mariage ou de partenariat d'un enfant	2 Tage
d)	En cas de décès du conjoint ou du partenaire, d'un parent ou d'un allié au premier degré (parents, beaux-parents, enfants, gendre, belle-fille)	3 Tage
e)	En cas de décès d'un frère ou d'une sœur vivant dans le même ménage	3 Tage
f)	Sous réserve de l'exemption prévue au point e), en cas de décès d'un parent ou d'un allié au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants ou leur conjoint ou partenaire, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur)	1 Tag
g)	En cas de changement de domicile du travailleur avec son propre ménage	2 Tage
h)	En cas d'adoption d'un enfant (Arrêté du Gouvernement du 10 novembre 2000)	2 Tage
i)	En cas de noces d'argent	

Article 49 jours fériés contractuels

1. Le travailleur a droit à une dispense de travail avec maintien du salaire:
 - le mardi de Pentecôte: 4 Stunden
 - l'après-midi du 24 décembre: 4 Stunden
2. Si le congé ne peut être accordé pour des raisons de service, les heures de travail effectuées pendant cette période sont rémunérées avec le supplément prévu pour le travail pendant les jours fériés.
3. Le congé avec maintien du salaire doit être accordé à un autre moment.

Article 50 Heures de congé

1. Dans les cas suivants, des dispenses de travail avec maintien du salaire sont accordées, à la demande du travailleur, dans la mesure où l'exécution ne peut avoir lieu en dehors des heures de travail:
 - en cas de convocation par une instance publique;
 - lors de l'exercice de fonctions civiles et sociales imposées par la législation en vigueur, telles que les élections, les réunions de la Chambre des députés, de la Chambre du travail, des commissions sociales (caisse de maladie, assurance vieillesse et invalidité), les négociations officielles avec les autorités de l'Etat, de la commune ou de la sécurité sociale, l'assistance aux instances de conciliation légales ou instituées par convention;
 - en cas de soins médicaux nécessaires pendant les heures de travail. Les congés sont limités à 2 heures par assistance, sinon un certificat médical doit être présenté. En cas de participation à l'enterrement de proches du même lieu de travail;
 - aux représentants du personnel lors des négociations salariales.
2. Le salaire est également maintenu lorsqu'un membre de la famille doit être accompagné chez le médecin pendant les heures de travail. Il ne peut toutefois pas dépasser 4 heures par mois. La visite médicale doit être attestée.
3. Le congé est accordé conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 51 Congé social

1. Il est garanti aux travailleurs un congé social de 24 heures par trimestre (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre), ceci sous attestation d'un certificat médical. Le congé social n'est dû que si le travailleur doit s'occuper de membres de la famille du 1er ou du 2e degré. Le congé social non pris expire à la fin de chaque trimestre.
2. La durée du congé social est fixée en fonction du taux d'occupation. Si le taux d'occupation est inférieur à 50%, 12 heures de congé social sont accordées par trimestre. Si le taux d'occupation est égal ou supérieur à 50%, 24 heures de congé social sont accordées par trimestre.

Article 52 Congé parental

1. Le travailleur a droit à un congé parental conformément aux dispositions légales.

Article 53 congé pour raisons familiales

1. Le travailleur a droit à un congé pour raisons familiales conformément aux dispositions légales.

Article 54 Congé sans solde

1. Le travailleur a droit à un congé sans solde conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État.

Article 55 Crédit de temps en cas d'enregistrement automatique du temps de travail

1. Les travailleurs dont le temps de travail est enregistré automatiquement par pointage sur les horloges de contrôle bénéficient de toutes les minutes "pointées" dans le quart d'heure précédant le début du poste et le quart d'heure suivant le début du poste.
2. Pour les travailleurs du service de nettoyage, cela s'applique un quart d'heure avant la première équipe

le matin et un quart d'heure après la dernière équipe le soir.

3. La pause de midi (1 heure) est automatiquement déduite.
4. les minutes dépassant la durée normale de service de 8 heures par jour sont ajoutées au compte épargne-temps.
5. Si la durée du service normal de 8 heures par jour n'est pas atteinte, les minutes manquantes sont déduites du compte épargne-temps. Si le compte épargne-temps est à 0, le temps manquant est déduit du compte de congé annuel.

Article 56 Compte épargne-temps (CET)

1. Les heures supplémentaires, ou les jours de congé dépassant le minimum légal, ainsi que les heures/minutes supplémentaires dues dans le cadre de l'horaire de travail flexible, sont crédités sur le compte épargne-temps du travailleur.
2. Le supplément pour les heures supplémentaires est versé mensuellement.
3. Le compte épargne-temps est limité à 1 800 heures. Cette limite se compose du compte épargne-temps et du congé annuel de récréation.
4. Si un travailleur décide d'utiliser des heures "épargnées", les règles applicables aux demandes de jours de congé s'appliquent. Les heures épargnées peuvent également être payées à la demande du travailleur et avec l'autorisation du collègue échevinal. Dans ce cas, le plafond des heures à payer est de 25 heures par mois.
5. En cas de résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre partie, les heures épargnées restantes sont payées au salaire horaire que le travailleur gagne au moment de la résiliation. La même règle s'applique en cas de départ à la retraite ou de décès de l'employé pendant la durée de son contrat de travail avec la commune.
6. En cas de non-respect des horaires de travail normaux, les heures dues sont déduites du compte épargne-temps de l'employé.
7. L'enregistrement automatique du temps de travail par pointage sur les horloges de contrôle, ainsi que les dispositions relatives au compte épargne-temps, entrent en vigueur à partir du 01.01.2023. Toutes les heures de vacances et les heures supplémentaires restantes jusqu'au 31.12.2022 seront automatiquement créditées sur le compte épargne-temps du travailleur à cette date.

Chapitre 9 Rémunérations

Article 57 Bases

1. Les rémunérations mentionnées dans la présente convention collective sont valables pour un indice de 100 points et sont imputées sur la valeur du point applicable aux fonctionnaires communaux. Elles sont soumises à la revalorisation selon la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires communaux. La valeur du point élevée des fonctionnaires communaux est applicable.
2. Toutefois, la prime de fin d'année est calculée, à l'instar des fonctionnaires communaux, avec la petite valeur du point.
3. La rémunération est calculée en fonction de la carrière et de l'ancienneté.
4. La rémunération mensuelle se compose de:
 - du salaire barémique, dans lequel sont déjà intégrées l'indemnité spéciale, le cas échéant l'indemnité pour travaux insalubres, ainsi que la prime d'habillement.
 - des primes salariales mensuelles régulières,
 - le cas échéant, de 5 + 5 points de salaire après 10, respectivement 20 ans de service au sein de la commune,
 - le cas échéant, de l'allocation familiale,
 - le cas échéant, l'allocation de maîtrise.
5. le calcul du salaire horaire se fait sur la base de 1/173ème de la rémunération mensuelle de base, et est calculé comme suit : 40 heures x 52 semaines = 2.076 heures.

Article 58 Rémunération du congé

1. Le calcul de la rémunération du congé légal s'effectue conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire en tenant compte de toutes les majorations que le travailleur a régulièrement obtenues au cours des 3 derniers mois précédant le congé de récréation.
2. Si le travailleur quitte le service et n'a pas la possibilité, pour des raisons de service, de prendre les congés encore dus, ceux-ci sont payés avec le dernier salaire et calculés selon les dispositions mentionnées au point 3.
3. L'indemnité de congé restant dû se compose de la rémunération mensuelle de base, y compris toutes les indemnités mensuelles régulières.
4. Si cette indemnité est due pour des congés de plus d'un an, le calcul est effectué sur la base des derniers salaires normaux payés au cours de ces années.

Article 59 Maintien du salaire en cas d'incapacité de travail

1. En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident du travail ou de trajet ou de maternité, l'employeur maintient le salaire que le travailleur aurait obtenu s'il était resté apte au travail.
2. Toutes les primes prévues dans le plan de service sont considérées comme un élément régulier de la rémunération.
3. En plus des primes, des majorations et des allocations familiales susmentionnées, il est également tenu compte des majorations pour heures supplémentaires que le travailleur aurait normalement perçues s'il était resté apte à travailler.
4. Toutefois, s'il n'est pas possible de déterminer ces majorations, il sera tenu compte de la moyenne des heures supplémentaires régulièrement prestées au cours des trois derniers mois.

Article 60 Remboursement

1. Si la commune a commis des erreurs dans le calcul du salaire, celles-ci seront rectifiées dans les meilleurs délais. Les sommes versées en trop ou en moins sont incluses dans le prochain décompte de salaire ou facturées par le receveur communal.

2. Le collège échevinal peut renoncer en tout ou en partie au remboursement des sommes payées en trop, conformément aux dispositions applicables aux fonctionnaires de l'Etat.
3. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'erreur résulte de fausses déclarations du travailleur ou lorsque le travailleur a omis de signaler à l'administration une erreur facilement décelable.
4. si la somme à rembourser dépasse 5% du salaire, le travailleur doit être préalablement entendu. Dans ce cas, le conseil échevinal peut établir un plan de remboursement progressif et limité dans le temps.

Article 61 Ancienneté de service et années de service antérieures

1. L'ancienneté commence à la date d'embauche convenue dans le contrat de travail et se termine à la date de résiliation de ce dernier, même si la période d'emploi est interrompue entre-temps.
2. L'ancienneté est la période comprise entre l'âge de 18 ans (pour les catégories B-C) ou de 19 ans (pour les catégories D-E) et la date d'embauche prévue par le contrat de travail.
3. Si, pendant la période d'ancienneté, le travailleur a travaillé à temps partiel au service de la Couronne, de l'Etat, de la commune, des syndicats de communes, dans un établissement public ou auprès de la Société nationale des chemins de fer luxembourgeois, cette période d'ancienneté est entièrement reconnue.
4. Les périodes de service antérieures auprès d'un employeur autre que les institutions susmentionnées sont prises en compte pour moitié.
5. Si, au cours de l'ancienneté, le travailleur a été occupé à temps partiel par l'une des institutions susmentionnées, cette ancienneté est entièrement reconnue pour autant qu'elle ait été supérieure à un mi-temps.
6. Les périodes d'ancienneté sont calculées en mois entiers ; les périodes inférieures à un mois ne sont pas reconnues.
7. La prise en compte des périodes de service antérieur ne peut excéder 12 ans. Cette règle peut toutefois être supprimée par le collège échevinal si le travailleur à recruter dispose d'une expérience professionnelle particulière.
8. Lorsque le contrat de travail est renouvelé pour engager le travailleur dans une nouvelle carrière, la période de service effectuée sous l'ancienne qualification est considérée comme période de service effectif auprès de la commune et est entièrement prise en compte dans la nouvelle carrière, même si cela entraîne un dépassement des 12 ans prévus au point 6.
9. Les travailleurs de la carrière B qui n'ont pas encore bénéficié d'une prise en compte de leur ancienneté par la dernière convention collective de travail, car ils ont été engagés avant le 01/01/2017, verront leur ancienneté prise en compte à partir du 01/01/2023.

Article 62 Salaire initial et promotion automatique

1. Le salaire initial d'une carrière est égal à la durée des services antérieurs pris en compte dans sa carrière conformément à l'article 61.
2. L'avancement d'échelon se fait à chaque fois après une année de service.

Article 63 Changement de carrière par promotion ou rétrogradation

1. Le changement de carrière par promotion d'un travailleur est effectué par le collège échevinal, sur la base de propositions motivées du chef de service compétent, après consultation de la délégation du personnel.
2. En cas de changement de carrière, le travailleur bénéficie de la prise en compte de ses services antérieurs, tels que visés à l'article 61, et des services accomplis auprès de la commune dans la nouvelle carrière.
3. Lorsqu'un travailleur est affecté, pour des raisons d'exploitation ou de santé, à une activité moins bien classée que celle qu'il exerçait précédemment, ses droits acquis sont maintenus pour autant qu'il ait accompli 8 ans dans cette carrière.
4. La réaffectation à la demande du travailleur et le classement à un niveau salarial inférieur en vertu des dispositions d'une procédure disciplinaire ne sont pas considérés comme des raisons liées à

l'exploitation.

Article 64 Carrières

Carrière B	• Travailleurs polyvalents • Agent de nettoyage
Carrière C	• Salariés exerçant une activité artisanale, • Artisan CCP CITP
Carrière D	• chauffeur professionnel, • Ouvrier qualifié.
Carrière E	• Artisan DAP, CATP

Article 65 Tableau des rémunérations

Temps de service	Carrière B		Carrière C		Carrière D		Carrière E	
	Primaire	B	Primaire	C	Primaire	D	Primaire	E
1	148		152		156		160	
2	148		152		156		160	
3	155	155	160	160	179	179	184	184
4	159	165	165	172	184	191	190	196
5	159	165	165	172	184	191	190	196
6	163	179	171	184	188	204	196	209
7	163	179	171	184	188	204	196	209
8	167	184	177	196	192	210	202	215
9	167	184	177	196	192	210	202	215
10	171	190	183	208	196	216	208	221
11	171	190	183	208	196	216	208	221
12	175	194	200	222	200	222	214	227
13	175	194	200	222	200	222	214	227
14	179	199	204	226	204	226	220	233
15	179	199	204	226	204	226	220	233
16	183	204	208	230	208	230	226	237
17	183	204	208	230	208	230	226	237
18	187	206	212	234	212	234	232	242
19	187	206	212	234	212	234	232	242
20	191	210	216	238	216	238	238	246
21	191	210	216	238	216	238	238	246
22	195	214	220	242	220	242	244	250
23	195	214	220	242	220	242	244	250
24	199	218	224	246	224	246	250	254
25	199	218	224	246	224	246	250	254
26	203	221	228	248	228	248	256	260
27	203	221	228	248	228	248	256	260
28	207	225	232	250	232	250	262	269
29	207	225	232	250	232	250	262	269
30	211	229	236	258	236	258	268	274
31	211	229	236	258	236	258	268	274
32	215	233	240	262	240	262	274	279
33	215	233	240	262	240	262	274	279
34	219	234	244	264	244	264	280	284
35	219	234	244	264	244	264	280	284
36	223	234	248	264	248	264	286	289
37	223	234	248	264	248	264	286	289
38	227	234	252	264	252	264	289	289
39	227	234	252	264	252	264	289	289
40	231	234	256	264	256	264	289	289
41	231	234	256	264	256	264	289	289
42	234	234	260	264	260	264	289	289

Article 66 Suppléments de traitement mensuels

1. Les suppléments de traitement mensuels suivants sont versés:
 - Permanence 10
 - 1. chef d'équipe (désigné par le collège échevinal) 20
 - 2ième chef d'équipe (désigné par le collège échevinal) 10
 - Employé du service des eaux (nommé par le collège échevinal) 25
 - Exécution de travaux administratifs au service technique (nommé par le collège échevinal) 30
 - Portier "Disponibilité école" 15
 - Prime „Travailleur désigné“10
2. Les 1er et 2ème chefs d'équipe nommés par le collège échevinal reçoivent, en plus des primes mentionnées aux points 2 et 3, une prime de classe d'entreprise supplémentaire. Les classes d'entreprise sont réparties en fonction de la taille de l'entreprise à diriger:
 - Classe d'entreprise 1 „Atelier“ à partir de 15 personnes 20 points
 - Classe d'entreprise 2 "service de nettoyage" à partir de 10 personnes 10 points
3. Les travailleurs reçoivent le supplément pour permanence visé au point 1 pendant les mois au cours desquels ils sont inscrits sur une liste de permanence tenue par le supérieur hiérarchique et approuvée par le collège échevinal et sont donc de permanence.
4. La prime d'astreinte nouvellement introduite annule et remplace la prime d'hiver qui était payée dans le passé avec 15 points de salaire.
5. Sont exclus de cette prime de disponibilité les collaborateurs qui bénéficient déjà d'une prime pour travaux administratifs au service technique.
6. Le collaborateur désigné par le collège échevinal qui exerce la fonction de "travailleur désigné" reçoit une prime salariale mensuelle de 10 points.
7. Tous les suppléments de traitement mensuels sont cumulatifs.

Article 67 Allocation pour années de service à la commune

1. Après 10 ans de service auprès de la commune, l'échelon salarial atteint est augmenté de 5 points.
2. après 20 ans de service auprès de la commune, l'échelon salarial atteint est augmenté de 5 points de salaire supplémentaires.

Article 68 Supplément pour heures supplémentaires

1. Le supplément pour heures supplémentaires est de 50%, calculé sur le salaire mensuel actuel.

Article 69 supplément pour travail de nuit

1. La majoration pour travail de nuit est de 1 euro indice 100 par heure prestée.

Article 70 supplément pour le travail du dimanche

2. Le supplément pour les travaux effectués un dimanche est de 100% calculé sur le salaire mensuel actuel.

Article 71 supplément pour les travaux effectués un jour férié

1. Le supplément pour les travaux effectués un jour férié s'élève à 200% du salaire mensuel actuel.

Article 72 enterrements

1. Pour le creusement d'une tombe, il est accordé à chaque travailleur concerné, en plus des heures de travail prestées, une allocation de 15 points de salaire par enterrement.
2. Pour tous les autres travaux funéraires, tels que la manipulation d'une urne, le port d'un cercueil, etc., 3 heures supplémentaires sont créditées aux travailleurs concernés si ces travaux sont effectués en dehors des heures normales de travail ou un dimanche ou un jour férié.

Article 73 Allocations familiales

1. Les allocations familiales des employés communaux s'élèvent à 29 points pour une durée hebdomadaire normale de travail de 40 heures.
2. L'employé à temps partiel perçoit les allocations familiales susmentionnées au prorata de la durée hebdomadaire de travail convenue par rapport à la durée hebdomadaire normale de travail de 40 heures.
3. Pour l'octroi de l'allocation, les dispositions légales en vigueur pour les fonctionnaires de l'État sont applicables. Il en va de même en cas de partenariat, comme lorsque les deux époux ou partenaires travaillent à temps partiel.

Article 74 Brevet de maîtrise

1. Le travailleur manuel qui réussit l'examen de maîtrise du métier qu'il exerce reçoit 10 points de salaire par mois si le travailleur manuel a un temps de service normal de 40 heures par semaine.
2. Cette disposition ne s'applique toutefois pas tant que le travailleur est classé dans la carrière primaire.
3. L'artisan à temps partiel est rémunéré de l'indemnité de maître artisan susmentionnée au prorata de la durée hebdomadaire de travail convenue par rapport à la durée hebdomadaire normale de travail de 40 heures.

Article 75 dangers, saleté et prime de pénibilité de 10 points de salaire

1. En cas de conditions de travail exceptionnelles non prévisibles, inhabituelles et dangereuses, dont les conséquences ne peuvent être évitées (cas de force majeure), les travailleurs bénéficient d'une indemnité unique de 10 points par intervention unique.
2. Le service hivernal normal est exclu de ces dispositions.

Article 76 allocation de fin d'année

1. Il est accordé aux travailleurs actifs une prime de fin d'année qui est versée chaque année avec le salaire du mois de décembre. La prime de fin d'année est égale à 100% de la rémunération mensuelle de base actuelle. Cette prime de fin d'année est calculée de la même manière que pour les fonctionnaires communaux avec la petite valeur du point.

Article 77 Subvention d'intérêt

1. Les dispositions relatives au remboursement des bonifications d'intérêts pour les fonctionnaires communaux et les employés communaux sont également applicables aux ouvriers communaux.

Article 78 supplément de pension

1. Les travailleurs qui bénéficient d'une pension de retraite ou d'invalidité reçoivent, après 10 ans de service auprès de la commune de Wincrange, un complément de pension conformément aux dispositions ci-après.
2. Pour pouvoir bénéficier de la totalité de la subvention de pension, le travailleur qui quitte le service de la commune de Wincrange doit compter 35 années de service ou plus auprès de la commune de Wincrange.
3. S'il n'atteint pas ce nombre d'années de service, le subside calculé est réduit de 3% par année de service manquante, conformément au tableau ci-dessous:

- - 35 ans 100% de la subvention calculée
 - - 34 ans 97% de la subvention calculée
 - - 33 ans 94% de la subvention calculée
 - - 32 ans 91% de la subvention calculée
 - - 31 ans 88% de la subvention calculée
 - - 30 ans 85% de la subvention calculée
 - - 29 ans 82% de la subvention calculée
 - - 28 ans 79% de la subvention calculée
 - - 27 ans 76% de la subvention calculée
 - - 26 ans 73% de la subvention calculée
 - - 25 ans 70% de la subvention calculée
 - - 24 ans 67% de la subvention calculée
 - - 23 ans 64% de la subvention calculée
 - - 22 ans 61% de la subvention calculée
 - - 21 ans 58% de la subvention calculée
 - - 20 ans 55% de la subvention calculée
 - - 19 ans 52% de la subvention calculée
 - - 18 ans 49% de la subvention calculée
 - - 17 ans 46% de la subvention calculée
 - - 16 ans 43% de la subvention calculée
 - - 15 ans 40% de la subvention calculée
 - - 14 ans 37% de la subvention calculée
 - - 13 ans 34% de la subvention calculée
 - - 12 ans 31% de la subvention calculée
 - - 11 ans 28% de la subvention calculée
 - - 10 ans 25% de la subvention calculée
4. le montant du complément de pension résulte de la différence entre les pensions et 90% de 5 / 6 du dernier salaire brut perçu, qui se compose du salaire barémique, le cas échéant des allocations familiales, du maître artisan ainsi que de l'indemnité de chef d'équipe.
 5. Le complément de pension octroyé est modifié chaque fois que la pension de retraite ou d'invalidité est adaptée ou augmentée.
 6. Le décompte se fait annuellement sur base des pièces justificatives que le bénéficiaire de la subvention est tenu de présenter sur demande de la commune. Des acomptes peuvent être versés sur demande.

Chapitre 10 Conditions salariales pour les travailleurs, engagés avant le 01.01.2017,

Article 79 carrière C

1. L'ouvrier de la carrière C est classé à son entrée dans la classe de salaire 3.
2. Après 5 ans de service ininterrompu dans la classe de salaire 3, l'ouvrier de la carrière C passe automatiquement à la classe de salaire 4.
3. Après 8 ans de service ininterrompu dans la carrière C, mais au plus tôt après avoir atteint l'âge de 46 ans, l'ouvrier de cette carrière passe automatiquement au groupe de salaire 5.
4. Après 10 ans de service ininterrompu dans la catégorie C, mais au plus tard à l'âge de 55 ans, l'ouvrier passe automatiquement à la catégorie D. Nonobstant les dispositions des paragraphes 2 et 3, l'ouvrier passe dans ce cas dans la catégorie salariale supérieure suivante.
5. Les ouvriers de la carrière C qui réussissent l'examen de qualification de type compagnon (C.A.P.) du métier qu'ils exercent sont classés dans la catégorie E.
6. Pour les ouvriers de la catégorie C, le groupe de salaires 5 est prolongé des échelons 235 et 240.
7. Tout ouvrier ayant 3 ans d'ancienneté dans la catégorie C peut demander par écrit au collège échevinal à être promu dans la catégorie D.

Article 80 carrière D

1. Le travailleur de la carrière D est classé à son entrée dans le groupe de rémunération 5.
2. Après 5 ans de service ininterrompu dans la catégorie de rémunération 5, l'ouvrier de la carrière D passe automatiquement à la catégorie de rémunération 6.
3. Après 8 ans de service ininterrompu dans la carrière D, mais au plus tôt après avoir atteint l'âge de 46 ans, l'ouvrier de cette carrière passe automatiquement au groupe de salaire 7.
4. Pour les ouvriers de la carrière D, le groupe de salaire 7 est prolongé des échelons de salaire 255 et 260.
5. L'ouvrier qui a 3 ans d'ancienneté dans la catégorie D peut demander par écrit au collège échevinal d'être promu dans la catégorie E.

Article 81 carrière E

1. L'ouvrier de la carrière E est classé à son entrée dans le groupe de traitement 6.
2. Après 5 ans de service ininterrompu dans le groupe de traitement 6, l'ouvrier de la carrière E passe automatiquement au groupe de traitement 7.
3. Après 8 ans de service ininterrompu dans la carrière E, mais au plus tôt après avoir atteint l'âge de 46 ans, l'ouvrier de cette carrière passe automatiquement dans le groupe de salaire 8.
4. Pour les ouvriers de la carrière E, le groupe de salaires 8 est prolongé des échelons 275 et 285.

Article 82 Promotion

1. Les dispositions fixées à l'article 14 de la convention collective de travail des ouvriers de l'Etat du 19 décembre 2008 sont d'application.

Article 83 tableau des rémunérations

Groupes de salaire	Échelons de salaire															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
8	185	192	199	224	209	214	219	224	229	234	239	244	249	254	259	269
7	178	185	192	199	204	209	214	219	224	229	234	239	244	249	254	
6	171	178	185	192	199	204	209	214	219	224	229	234	239	244		
5	166	173	180	187	194	199	204	209	214	219	224	229	234			
4	155	162	169	174	179	184	189	194	199	204	209	214	219	224		
3	148	155	162	169	174	179	184	189	194	199	204	209	214			
2	141	148	155	162	169	174	179	184	189	194	199					
1	134	151	148	155	162	169	174	179	184	189	194					

[illegible]

Fait en cinq exemplaires à Wintger, le

Le collège échevinal de la commune de Wincrange

Lucien Meyers
Deuxième échevin

Alex Thillens
Premier échevin

Marcel Thommes
Bourgmestre

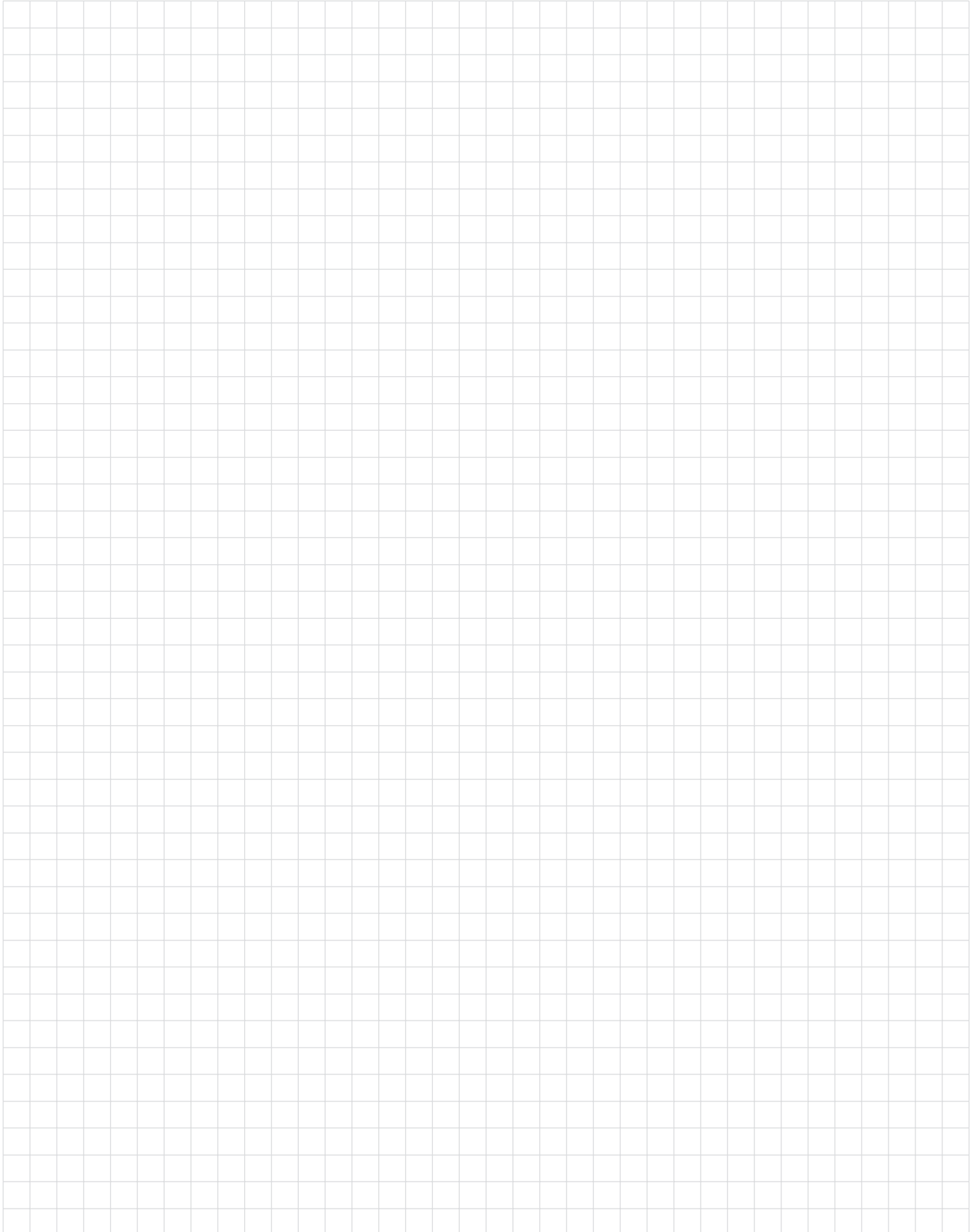
Les représentants des syndicats contractants

Carlo Wagener
Secrétaire syndical
LCGB

Christian Sikorski
Secrétaire central
OGBL

notes

OGBL.LU



notes

OGBL.LU

