

Luxembourg, le 23 septembre 2015



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère du Travail, de l'Emploi et
de l'Économie sociale et solidaire



Références: NS/GT/cb
Secteur assurances+
Secteur de l'assistance en escale ds les aéroports
/Ch.Commerce+Sal avis décl.d'obl.gén.
Annexes:

Chambre de Commerce
Monsieur Carlo THELEN
Directeur général
B.P. 1503
L-1015 LUXEMBOURG

Chambre des Salariés
Monsieur Norbert TREMUTH
Directeur
B.P. 1263
L-1012 LUXEMBOURG

Monsieur le Directeur général,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir en annexe la convention collective de travail des salariés des entreprises d'assurance et la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports, que je me propose de déclarer d'obligation générale, sauf pour les activités d'assistance «carburant et huile» prévues au point 7 de l'annexe de la loi du 19 mai 1999 sur l'aviation civile.

L'Office National de Conciliation a marqué son accord avec cette déclaration d'obligation générale dans sa réunion du 17 septembre 2015.

Je vous prie de bien vouloir me faire parvenir l'avis de votre chambre professionnelle dans les meilleurs délais.

Veillez agréer, Monsieur le Directeur général, l'expression de mes sentiments très distingués.


Nicolas SCHMIT
Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire

OGBL



MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI CABINET DU MINISTRE
Entrée: 16 JUL. 2015
N° 454

Monsieur Nicolas SCHMIT
Ministre du Travail, de l'Emploi et de
l'Economie sociale et solidaire
26, rue Zithe
L-2939 Luxembourg

Bertrange, le 15 juillet 2015

RECOMMANDEE

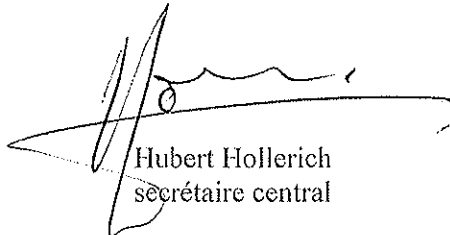
Objet : Demande de déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports

Monsieur le Ministre,

Conformément aux dispositions de l'article L.164-8 du Code du Travail, les organisations syndicales signataires de la CCT susmentionnée demandent, par la présente, la déclaration d'obligation générale de ladite convention collective de travail, conclue pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports.

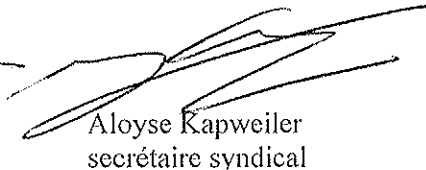
Dans l'espoir que la présente demande trouvera un accueil favorable, et dans l'attente de votre réponse, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments très distingués.

OGBL



Hubert Hollerich
secrétaire central

LCGB



Aloyse Kapweiler
secrétaire syndical


NGL-SNEP



Claus Marquardt
secrétaire syndical

Copie: M. Gary TUNSCH, secrétaire de l'ONC
ITM

Convention Collective
de Travail
pour les Salarié(e)s du
secteur de l'assistance
en escale dans les
aéroports
2015 – 2016



H.M.

SOMMAIRE

Sommaire	2
Préambule	4
Conditions générales de travail applicables à tou(te)s* les salarié(e)s	7
Chapitre I - MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	8
Article 1 But	8
Article 2 Champ d'application	8
Article 3 Durée et résiliation	8
Article 4 Trêve sociale et conciliation de conflits	9
Chapitre II - VALIDITÉ DU CONTRAT DE TRAVAIL ET OBLIGATIONS GENERALES	10
Article 5 Embauchage et période d'essai	10
Article 6 Fin du contrat et délais de préavis	11
Article 7 Résiliation pour motif grave	17
Article 8 Mesures disciplinaires	18
Article 9 Congédiement collectif	19
Article 10 Dispositions complémentaires et obligations générales	19
Chapitre III - DURÉE ET ORGANISATION DE TRAVAIL	22
Article 11 Durée de travail	22
Article 12 Plan d'organisation de travail	25
Article 13 Heures supplémentaires	26
Article 14 Jours fériés	27
Article 15 Travail du dimanche	28
Article 16 Travail de nuit	28
Article 17 Majorations	28
Chapitre IV - CONGÉ ET REPOS	28
Article 18 Congé annuel	28
Article 19 Congés	30
Chapitre V - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	34
Article 20 Obligations générales en matière de prévention	34
Article 21 Protection de la maternité	34
Article 22 Interruptions de travail payées	35
Article 23 Travail allégé pour les salarié(e)s âgé(e)s d'au moins de 50 ans	36
Article 24 Surveillance sur le lieu du travail	36
Chapitre VI - REMUNERATION ET PAIEMENT DES SALAIRES	36
Article 25 Paiement des Salaires	36
Article 26 Modalités d'application des barèmes et classifications annexés	37

Article 27	Allocation dite "Treizième mois"	39
Article 28	Prime de Participation au Bénéfice	39
Article 29	Prime de fonctions attribuées aux salarié(e)s exerçant principalement une activité manuelle	39
Article 30	Prime pour travaux pénibles, dangereux et / ou insalubres	40
Article 31	Restauration du Personnel	40
Chapitre VII - ASSURANCES		40
Article 32	Remboursement des frais médicaux encourus par un membre du personnel se trouvant en mission à l'étranger	40
Article 33	Assurances contre les dégâts corporels ou matériels en mission	40
Article 34	Plan de prévoyance	41
Article 35	Régime légal de préretraite-solidarité	41
Chapitre VIII - DISPOSITIONS DIVERSES		41
Article 36	Travail des adolescent(e)s	41
Article 37	Règlement interne	41
Article 38	Divers	41
Chapitre IX - DISPOSITIONS FINALES		41
ANNEXE I		42
Liste des services d'assistance en escale couvert par la convention sectorielle		42
ANNEXE II		49
Barèmes		49

Handwritten signature and initials 'H.M.C.' in the bottom right corner of the page.

Préambule

Politique de formation

La société s'engage à établir un plan de formation qui vise à former les salariés aux diverses tâches à accomplir dans les différentes fonctions et en conformité avec leur poste de travail. En dehors de cette formation de base, la société mettra en œuvre des formations en matière de sécurité au travail ainsi que des possibilités de formation tout au long de la carrière.

La délégation du personnel et le comité mixte, s'il en existe, pourront formuler à tout moment des requêtes et suggestions quant à la modification respectivement l'extension de ce programme.

Efforts en vue du maintien de l'emploi et de la lutte contre le chômage

Pour ce qui est des mesures d'insertion des demandeurs(euses) d'emploi et de lutte contre le chômage, la société essaiera d'avoir recours, dans la mesure du possible, à des demandeurs(euses) d'emploi inscrit(e)s auprès de l'Administration de l'Emploi lors des recrutements de personnel nouveau.

Dans cette optique, la société continuera à collaborer étroitement avec l'Administration de l'Emploi. La société s'adressera également à cette administration lors de recrutements à durée déterminée et pour des tâches spécifiques.

Santé et Sécurité au Travail

La santé et sécurité restent une préoccupation majeure de la société.

Des bulletins d'information sur la santé et la sécurité seront affichés régulièrement dans la société dans le but d'informer les salariés sur le nombre et la nature des accidents de travail respectivement de trajet.

Un Comité Santé et Sécurité se tient à la disposition des salariés pour recueillir toute suggestion en matière de santé et sécurité au travail.

La société mettra tout en œuvre pour garantir à ses salariés un environnement sécurisé et s'assurera que les salariés ne peuvent effectuer des travaux que pour lesquels il y a eu une formation adéquate.

Egalité de traitement entre hommes et femmes

L'employeur garantit l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, conformément aux dispositions du Code du Travail en vigueur (Art. L.241-1. - L.241-11.)

Dans cet ordre d'idées, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels. En ce sens, l'employeur mettra en œuvre des actions positives telles que définies dans les articles L.243.1. - L.243-5. du Code du Travail.

Les différents postes et possibilités de carrière sont ouverts à toutes et tous. L'appréciation du travail fourni et les chances de promotion respectivement d'évolution au sein de la société ne sont dépendantes ni du sexe du salarié, ni de son taux d'occupation (temps-partiels), pour autant que les impératifs de service le permettent. L'accès aux fonctions dirigeantes est ouvert aux salariés des deux sexes. L'employeur reconnaît qu'il existe différents modèles permettant d'allier vie professionnelle et vie privée et analysera au cas par cas les demandes d'adaptation des formes de travail, pour autant que les besoins de service le permettent.

Racisme et discriminations illégales

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

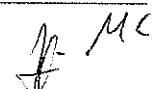
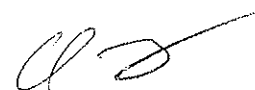
Harcèlement moral ou sexuel

Sont qualifiés de harcèlement moral, tout comportement, geste ou propos portant atteinte à la dignité, conformément au règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part.

Sont qualifiés de harcèlement sexuel, tout comportement, geste ou propos prohibés tels que définis dans les articles L.245-1. - L.245-8. du Code du Travail en vigueur concernant la protection contre le harcèlement sexuel.

L'employeur et les collaborateurs s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout comportement, geste ou propos à connotation dégradante ou fondé sur le sexe qui offense grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

L'employeur s'engage à veiller à ce que tout harcèlement moral ou sexuel survenant à l'intérieur de son entreprise et dont il a connaissance cesse immédiatement.



L'employeur veille outre à ce que les personnes extérieures à son entreprise mais qui sont en relation avec lui, s'abstiennent de tout harcèlement moral ou sexuel à l'encontre des collaborateurs. Les collaborateurs sont tenus de relater promptement à l'employeur tout fait dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral ou sexuel.

Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ou sexuel ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement.

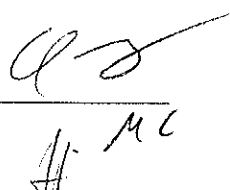
En outre, la victime d'un harcèlement moral ou sexuel, ainsi que la ou les personnes qui ont témoigné en justice ou relaté des actes de harcèlement moral ou sexuel à l'employeur, ne peuvent de ce fait faire l'objet de mesures affectant leurs droits. De même, l'employeur ne peut pas fonder sa décision affectant les droits d'un collaborateur, sur la tolérance ou le refus de ce dernier d'un ou de plusieurs actes de harcèlement moral ou sexuel dont il est victime.

Les actes de harcèlement moral ou sexuel constituent une violation grave de la présente convention, du contrat de travail et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement du ou des auteurs du harcèlement moral ou sexuel.

Cette même sanction peut être prononcée à l'égard de toute personne ayant sciemment, dans le but de nuire à autrui propagé des affirmations mensongères visant à accabler injustement un salarié d'un ou de plusieurs actes de harcèlement moral ou sexuel.

Validité

Il est convenu entre les signataires du côté patronal, d'une part, et les syndicats OGB-L, LCGB et NGL-SNEP, d'autre part, que les effets de cette convention ne sont applicables sous la condition suspensive de sa déclaration d'obligation générale.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Conditions générales
de travail
applicables à
tou(te)s* les salarié(e)s

**Sauf mention contraire*

Chapitre I - MODALITES D'APPLICATION de la CONVENTION COLLECTIVE

Article 1 But

La présente convention a pour but de régler les conditions générales de travail et de rémunération entre l'employeur et les salariés de la société, en vue de promouvoir un climat social favorable au sein de l'entreprise, d'assurer aux salariés une amélioration de leur niveau de vie et de rendre la société productive et compétitive tout en respectant un équilibre entre la souplesse et la sécurité.

Elle est signée par les parties contractantes suivantes :

Pour l'employeur : les représentants de l'employeur du secteur

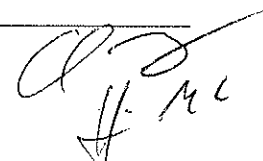
Pour le côté syndical : les organisations syndicales OGBL, LCGB et NGL-SNEP

Article 2 Champ d'application

La convention est applicable à tous les salariés engagés sous contrat de travail dans le secteur de l'assistance en escale dans les aéroports repris sur la liste des services d'assistance en escale définie dans l'annexe de la loi du 19 mai 1999 sur l'aviation civile publiée au Mémorial A – N 57 du 21 mai 1999, à l'exception des salariés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article L.162-8 du code du travail, et des salariés qui sont engagés pour un poste à l'étranger.

Article 3 Durée et résiliation

- 3.1. La présente convention est conclue pour une durée de 24 mois, soit pour la période du 01 janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016.
- 3.2. La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou de l'autre des parties donné par lettre recommandée trois mois au maximum et huit semaines au minimum avant son échéance.
- 3.3. La dénonciation ou la demande de renégociation pourra porter sur l'ensemble de la convention ou sur certaines de ses dispositions seulement. La partie ayant demandé une renégociation devra présenter par écrit ses propositions de changement ou d'amélioration à l'autre partie. Les pourparlers pour le renouvellement doivent être entamés six semaines au moins avant l'expiration de la présente convention.



- 3.4. En cas de dénonciation ou de demande de renégociation, la convention restera applicable jusqu'à la signature de la nouvelle convention.
- 3.5. Tout amendement ou avenant à cette convention collective, respectivement tout autre texte, quelle que soit sa dénomination, modifiant la convention en cours de validité de celle-ci, doit être signé par l'ensemble des parties signataires. En cas de désaccord entre contractants, il y a lieu d'appliquer l'article L. 162-4 du Code du Travail.

Article 4 Trêve sociale et conciliation de conflits

- 4.1. Dans le but de sauvegarder la paix sociale dans l'intérêt mutuel, les parties contractantes s'efforceront de résoudre de façon sincère et loyale tous les différends majeurs qui peuvent se présenter, et ceci en conformité des dispositions suivantes.
- 4.2. Pendant la durée de la présente convention, les parties contractantes renonceront à toutes actions pouvant nuire au travail et elles éviteront surtout toutes actions ou mesures de grève ou de lock-out.
- 4.3. En cas de conflit résultant de l'application de cette convention chaque salarié(e) qui le désire pourra se faire assister par un membre de la délégation du personnel ou d'un représentant d'un des syndicats contractants pour défendre ses intérêts auprès de l'employeur.
- 4.4. Les parties contractantes sont tenues de vérifier objectivement toutes les questions dans ce sens et de contribuer de façon à atteindre une entente réciproque.
- 4.5. En cas de problèmes d'interprétation ou d'application de la présente convention collective, une commission paritaire composée de membres de la délégation du personnel, des syndicats et de la direction se réunira afin de statuer.
- 4.6. Les litiges collectifs qui ne pourraient être résolus par la commission paritaire seront portés devant l'Office National de Conciliation conformément aux articles L. 163-1 – L. 164-7 du Code du Travail en vigueur.

Chapitre II - VALIDITE du CONTRAT de TRAVAIL et OBLIGATIONS GENERALES

Article 5 *Embauchage et période d'essai*

- 5.1. Les relations entre l'employeur et le salarié sont régies par les dispositions du Code du Travail en vigueur.
- 5.2. Le contrat de travail est constaté par écrit pour chaque salarié individuellement au plus tard le jour d'entrée en service. Le contrat est passé en double exemplaire, le premier étant remis au salarié ensemble avec une copie de sa Job Description, de la convention collective de travail en vigueur ainsi que du règlement interne, le second est destiné à l'employeur.
- 5.3. Le contrat de travail doit spécifier :
- l'identité des parties qui concluent le contrat;
 - la date d'entrée en service effective;
 - le lieu de travail;
 - la nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions et tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure;
 - La durée de travail et l'horaire normal du travail de son affectation initiale, et/ou selon les Plans d'organisation de Travail (POT)
 - le salaire de base et, le cas échéant, les compléments de salaire, les accessoires de rémunération, les gratifications ou participations convenues;
 - la durée de la période d'essai convenue;
 - la durée du congé annuel payé;
 - la durée des délais de préavis à observer en cas de résiliation du contrat de travail selon les dispositions légales en vigueur notamment les articles L.111-8, L.124-3 et L.124-4;
 - les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu;
 - toute modification d'une clause essentielle du contrat de travail (horaire de travail durée de travail, lieu de travail, poste occupé, rémunération) sera documentée par un avenant au contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, le contrat de travail à durée déterminée doit en outre mentionner :

- la description de l'objet pour lequel le contrat a été conclu;
- la date d'échéance du contrat respectivement la durée minimale;
- si le contrat est conclu en vue d'un remplacement, le nom du salarié remplacé;
- une clause de renouvellement du contrat.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, le contrat de travail des salarié(e)s à temps partiel doit mentionner :

- la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;
- les modalités de répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine;
- le cas échéant, les limites, conditions ou modalités dans lesquelles peuvent être effectuées des heures supplémentaires.

5.4. La durée du contrat à l'essai :

- ne dépassera pas trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique;
- ne dépassera pas six mois dans tous les autres cas, exception faite des salariés dont le traitement mensuel brut atteint le niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal. Dans ce dernier cas la période d'essai n'excède pas douze mois.

Il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes et délais prévus par la loi.

5.5. Cependant il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines sauf pour motif grave. Le contrat à l'essai prend fin à l'expiration d'un délai qui ne peut être inférieur:

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines
- à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

5.6. Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai avant l'expiration de la période d'essai convenue, le contrat de travail est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service.

5.7. La période d'essai ne peut être renouvelée, mais en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai (p.ex. maladie, accident, grossesse, etc.), cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

Article 6 Fin du contrat et délais de préavis

6.1. Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge légal de la retraite

- 6.2. Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours être résilié à l'initiative d'une des parties contractantes, en respectant les dispositions et les délais de préavis légaux.
- 6.3. Tout salarié occupé sous contrat à durée déterminée sera informé au plus tard quinze (15) jours ouvrables avant la fin de son contrat si la société a l'intention de l'engager définitivement ou non.

6.4. Délais de préavis :

En cas de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, les délais de préavis légaux à respecter sont les suivants:

* lorsque la résiliation du contrat intervient à l'initiative du salarié:

- un (1) mois, si le (la) salarié(e) se trouve en service depuis moins de cinq (5) ans;
- deux (2) mois, si la durée de service est comprise entre cinq (5) et dix (10) ans;
- trois (3) mois, si la durée de service est de dix (10) ans ou plus;
- lorsque la résiliation du contrat intervient à l'initiative de l'employeur:
- deux (2) mois, si le (la) salarié(e) se trouve en service depuis moins de cinq (5) ans;
- quatre (4) mois, si la durée de service est comprise entre cinq (5) et dix (10) ans;
- six (6) mois, si la durée de service est de dix (10) ans ou plus.

Ces délais de préavis peuvent être réduits d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

6.5. Début du délai de préavis :

Les délais de préavis prennent cours:

- le 15ème jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour;
- le 1er jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14ème jour du mois.

6.6. Le salarié peut signifier son départ sans préavis :

- si son(sa) préposé(e) se rend coupable d'actes violents ou malhonnêtes envers lui(elle);
- si l'employeur exige des actions malhonnêtes de sa part;
- si en général les stipulations de la présente convention collective ne sont pas respectées par l'employeur.

6.7. Forme de la notification :

La partie qui désire résilier le contrat doit notifier sa décision par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié respectivement l'employeur sur le double de l'acte de résiliation vaut accusé de réception de la notification.

6.8. Entretien préalable au licenciement pour les entreprises ayant au moins un effectif de 150 salariés :

6.8.1. Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer le concerné par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre doit être adressée à la délégation du personnel.

6.8.2. La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doit informer le salarié qu'il (elle) a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un(e) représentant(e) d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel.

6.8.3. L'entretien préalable au licenciement peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable (du lundi au vendredi) qui suit la remise en mains propres.

En cas d'envoi de la convocation par lettre recommandée cet entretien ne pourra être fixé au plus tôt au quatrième jour ouvrable (du lundi au vendredi) et pas avant 16.00 heures pour les salariés travaillant en poste de nuit ne disposant pas d'une dispense dans la convocation.

Au cours de cet entretien, l'employeur ou son (sa) représentant(e) est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

6.9. Motifs :

6.9.1. L'employeur ne procédera à un licenciement que pour des motifs réels et sérieux.

6.9.2. 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.

6.9.3. L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement.

6.10. Indemnité compensatoire de licenciement :

La partie qui résilie le contrat de travail sans y être autorisée par la loi ou sans respecter le préavis mentionné dans la présente convention est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce préavis restant à courir.

Une compensation pourra se faire avec les salaires, les compléments de salaire, les accessoires de rémunération, les gratifications ou participations convenues que l'employeur doit au salarié, au cas où ce dernier devra une indemnisation à l'employeur pour la raison mentionnée ci-dessus.

6.11. Congé pour la recherche d'un nouvel emploi :

Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur, le salarié peut demander un congé maximum de 6 jours ouvrables pour trouver un nouvel emploi. Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le salarié licencié se soit inscrit comme demandeur(euse) d'emploi à l'administration compétente et qu'il(elle) justifie la présentation à une offre d'emploi.

6.12. Indemnité de départ :

6.12.1. La loi reconnaît au salarié qui est licencié par l'employeur le droit à une indemnité de départ dont le montant est échelonné suivant le nombre des années de service continus auprès du même employeur.
L'indemnité de départ n'est pas due lorsque l'employeur est autorisé par la loi à résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave.
De même, la loi refuse le bénéfice de l'indemnité de départ au salarié qui peut faire valoir ses droits à une pension de vieillesse.
La pension de vieillesse anticipée ne prive pas le salarié licencié du droit à l'indemnité de départ. Il en est de même du salarié qui touche une pension d'invalidité.
L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie d'une dispense de service.

6.12.2. L'indemnité de départ est égale à :

- une (1) mensualité après cinq (5) ans de services continus auprès de la société;
- deux (2) mensualités après dix (10) ans de services continus auprès de la société;
- trois (3) mensualités après quinze (15) ans de services continus auprès de la société;

- six (6) mensualités après vingt (20) ans de services continus auprès de la société;
- neuf (9) mensualités après vingt-cinq (25) ans de services continus auprès de la société;
- douze (12) mensualités après trente (30) ans de services continus auprès de la société.

6.13. Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail :

6.13.1. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement et ce dans la mesure du possible avant le début de sa tournée, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, la hiérarchie de son service d'affectation.

Cet avertissement peut être effectué oralement ou par écrit. Un règlement interne adopté par le comité mixte d'entreprise définit le détail de la procédure de notification d'absence.

6.13.2. Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. En cas d'envoi postal le cachet fait foi pour prouver que l'arrivée tardive auprès de l'employeur donc après le troisième jour ouvrable est imputable au service postal.

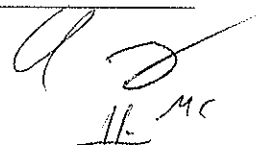
6.13.3. L'employeur accorde une absence de maladie sans production d'un certificat médical pour une période maximale de deux (2) jours consécutifs. Pour toute période dépassant deux (2) jours, le salarié doit présenter en tout état de cause un certificat médical mentionnant la durée de l'incapacité de travail, le lieu du traitement (domicile ou hôpital) et, le cas échéant, les heures de sortie. S'il est constaté qu'un salarié abuse de la possibilité de se porter malade sans production d'un certificat d'incapacité de travail endéans les deux (2) jours un certificat d'incapacité de travail sera requis dès le premier jour. Cette décision lui est communiquée par lettre recommandée par l'employeur reprenant les motifs.

Sans distinction qu'il s'agit d'un arrêt de travail pour lequel un certificat médical n'est pas requis ou d'une incapacité de travail avec bulletin médical, les concernés sont tenus d'observer strictement les règlements de la Caisse Nationale de Santé.

6.13.4. La correspondance relative aux absences de maladie est strictement confidentielle; seuls les salariés qui y sont appelés par leur fonction peuvent en prendre connaissance.

Handwritten signature and date: 11-11-11

- 6.13.5. Le salarié voulant quitter son lieu de travail pour cause de maladie a l'obligation d'en avertir immédiatement la hiérarchie. Cette information peut être effectuée oralement ou par écrit suivant le règlement interne.
- 6.13.6. En cas d'urgence médicale sur le lieu de travail, l'employeur a l'obligation de libérer le salarié en question. En cas de retour sur le lieu de travail le jour même le salarié sera dispensé du temps de travail non presté à condition qu'une attestation de visite médicale soit remise par le salarié.
- 6.13.7. Le salarié s'engage à prendre les rendez-vous médicaux dans la mesure du possible en dehors des heures de travail. Dans l'impossibilité de fixer le rendez-vous en dehors des heures de travail le salarié s'engage à avertir sa hiérarchie dès que possible. Dans ce cas, l'employeur prend l'engagement de libérer le salarié, soit par une modification de son plan de travail, soit par une dispense de travail qui sera compensée par le salarié.
- 6.13.8. L'employeur averti et/ou en possession du certificat médical conformément aux dispositions de l'article L.121-6 (1) & (2) du Code du Travail n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, respectivement la convocation à l'entretien préalable, pendant l'incapacité de travail pour maladie ou accident pour une période ininterrompue de trente-neuf (39) semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité.
- 6.13.9. Conformément à l'article L.121-6 du Code de Travail la protection en cas d'incapacité de travail ne s'applique pas dans les cas suivants :
- si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement;
 - si l'avertissement sinon la présentation du certificat de maladie sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat respectivement de la convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié auquel cas la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours de l'hospitalisation rend nulle et sans effet la lettre de notification de la résiliation du contrat respectivement de convocation à l'entretien préalable.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Article 7 Résiliation pour motif grave

- 7.1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.
- 7.2. Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions qui précèdent, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.
- 7.3. La ou les fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoquées au-delà d'un délai d'un (1) mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.
- 7.4. Le licenciement peut être signifié par l'employeur notamment, si le salarié:
- s'est servi à l'engagement de faux documents ou s'il a dissimulé un engagement encore valable;
 - refuse sans raison valable, d'exécuter les instructions relatives à son travail, conformément à sa job description et justifiées par les nécessités du service qui lui ont été données par son supérieur sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur en matière de santé et sécurité au travail;
 - met délibérément en danger la sécurité de l'entreprise, de l'exploitation ou de ses clients, celle de ses collègues ou la sienne, respectivement provoque des blessures ou dégâts matériels;
 - à l'intérieur de l'entreprise et/ou en liaison avec l'exécution de son service, se rend coupable d'actes de violence, de menaces ou d'insultes envers un(e) préposé(e), un(e) collègue, un client ou toute autre personne;
 - cause volontairement des dommages matériels à l'entreprise ou incite d'autres personnes à le faire;
 - commet un acte indécent à l'intérieur de l'entreprise;
 - révèle des secrets de l'entreprise;
 - se trouve en absence non-justifiée pendant quatre jours ou davantage;
 - consomme ou fait entrer des boissons alcoolisées ou drogues dans l'entreprise.
 - se trouve sous l'influence de substances illicites sur le lieu de travail dûment constaté par les forces de l'ordre officielles (Police, Douane).
 - pointe frauduleusement sa carte de pointage ou celle d'un autre salarié de l'entreprise;
 - falsifie un certificat médical;
 - se rend coupable d'un vol ou d'un recel à l'intérieur de l'entreprise ou omet de signaler de tels actes dont il a eu connaissance.

- 7.5. Avant la notification de la résiliation immédiate du contrat de travail pour faute grave, l'employeur peut, avec effet immédiat prononcer formellement et documenté la mise à pied conservatoire du salarié, c'est-à-dire le renvoyer de l'entreprise.
- 7.6. L'employeur doit confirmer par lettre recommandée la mise à pied au plus tard le jour ouvrable suivant. Dans le cas d'une non confirmation de la mise à pied par l'employeur dans ce délai, cette mise à pied est à considérer comme nulle et non-avenue. Le (la) salarié(e) pourra reprendre son travail sans perte de revenu et/ou de congé. Copie de la lettre de mise à pied sera transmise, à titre d'information, à la délégation du personnel.
- 7.7. Pendant la mise à pied, le salarié conservera le maintien de son salaire, traitement, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément à l'article L-124-10 paragraphe (4) du Code du travail.
- 7.8. Dans le cadre de la mise à pied conservatoire, la notification du licenciement pour faute grave doit être notifiée au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard 8 jours après cette mise à pied.

Article 8 Mesures disciplinaires

- 8.1. Les salariés ayant commis une faute sans l'intention de nuire et n'ayant pas enfreint les règles de sécurité ainsi que les procédures internes en place ne seront pas sanctionné(e)s par des mesures disciplinaires sous condition expresse qu'ils signalent l'incident.
- 8.2. Pour toute autre faute susceptible d'être sanctionnée les mesures suivantes seront d'application, suivant la gravité des faits :

Avertissement écrit

L'avertissement écrit sera adressé au le salarié par voie de lettre recommandée. En cas de remise en main propre, la signature du salarié vaut exclusivement accusé de réception.

Le salarié a la possibilité de contester l'avertissement par écrit endéans 1 mois auprès du signataire. Sous peine de nullité, l'avertissement fera référence à cette possibilité de contestation ainsi qu'à la possibilité de formuler une demande écrite de retrait du dossier personnel après la durée de validité.

Autres mesures disciplinaires

En outre, suivant la gravité des faits reprochés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être appliquées.

- le changement de fonction ou mutation;
- la suspension d'un avancement barémique annuel ou biennal;
- le congédiement avec ou sans préavis.

Ces sanctions pourront être prononcées sans qu'il n'y ait eu nécessairement un avertissement écrit au préalable.

Article 9 Congédiement collectif

Avant tout licenciement collectif et/ou avant l'introduction du chômage partiel résultant de la réduction des activités, arrêt d'exploitation ou manque de travail, la délégation, les syndicats signataires et le comité mixte seront informés et consultés en temps utile conformément à l'article L.166 du Code du Travail.

Article 10 Dispositions complémentaires et obligations générales

- 10.1. La résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ne peut résulter dans le chef du salarié, du fait :
 - de l'appartenance à une organisation syndicale
 - de la participation à une grève légale;
 - du travail de propagande en dehors de l'entreprise, ou d'activités à l'intérieur de l'entreprise conformément au Livre IV – Représentation du Personnel du Code du Travail, dans la mesure où ces activités ne perturbent pas le travail.
- 10.2. L'employeur s'engage à respecter les dispositions sur les délégations du personnel. (La présentation des listes, ainsi que le contenu et la fréquence, seront établis sur base d'un commun accord entre la délégation des salariés et l'employeur dans le respect de la protection des données personnelles
- 10.3. D'une manière générale, le salarié doit se comporter d'une façon qui ne nuit pas aux intérêts ou à la renommée de la société.
- 10.4. Le salarié doit se tenir strictement aux heures de service prévues
Aucune absence pendant les heures de travail n'est permise sans autorisation préalable du chef de service compétent ou de son (sa) délégué(e), sauf pour les visites médicales et à l'exception des absences définies.
- 10.5. Le salarié doit remplir consciencieusement les devoirs et charges qui lui sont confiés.

- 10.6. Il doit se conformer strictement aux instructions émanant de ses supérieurs hiérarchiques sous réserve du respect des dispositions légales et notamment en matière de sûreté, de sécurité et de santé au travail en vigueur.
- 10.7. Le salarié est soumis à la stricte observation du secret professionnel.
- 10.8. Le salarié peut avoir un emploi rémunéré en dehors de celui chez son employeur à condition de faire une demande d'autorisation au préalable par écrit auprès de l'employeur qui appréciera, après consultation de la délégation des salariés, si cette activité ne va pas à l'encontre des intérêts de la société.
- 10.9. Il est attendu des salariés une apparence vestimentaire propre et soignée ainsi que l'adoption d'une attitude professionnelle dans le cadre de leurs activités.
- 10.10. Le salarié sera informé par écrit de toute réclamation, de la part d'un client, retenue contre lui dans son dossier personnel. La délégation des salariés en recevra une copie et toute opposition devra être signalée à l'employeur endéans 1 mois.
- 10.11. La société met à disposition des salariés des vêtements de travail y compris tous les équipements de protections individuelles en fonction de la Job Description ou du poste occupé. Les salarié(e)s sont obligé(e)s de les porter.

La spécification technique de l'équipement est du ressort du Délégué à la Sécurité et des Travailleurs Désignés et devra refléter le résultat de l'analyse des risques élaborée selon les dispositions légales en vigueur. Un vêtement de travail n'est pas forcément un équipement de protection individuel et par conséquent le Délégué à la Sécurité ainsi que le(s) Travailleur(s) Désigné(s) ne valide(nt) que les éléments de sécurité.

- 10.12. Dans l'intérêt de la santé et de la sécurité au travail, tous les niveaux hiérarchiques sont tenus à surveiller strictement l'application du port des équipements de protection individuelle.
- 10.13. La société accordera une prime mensuelle pour le nettoyage des bleus de Travail des salariés à l'exclusion du personnel Catering pour lequel le nettoyage est assuré par la société selon les obligations HACCP.

De même seront exclus du paiement de cette prime le personnel dont pour des raisons de changement de législation ou autres la société est amenée à effectuer le nettoyage à ses frais.

10.14. Cette prime de nettoyage des vêtements est de 4.19 € indice 100 par mois, par personne, payable douze (12) fois par an. Elle est considérée comme prime brute sur salaires et sera payée ensemble avec le paiement des suppléments sur salaire des mois respectifs. (La prime est indexée et sera ajustée conformément à l'augmentation automatique du coût de la vie.

La prime est variable en fonction du nombre des heures travaillées dans le mois.

Le montant brut de la prime est divisé par le nombre d'heures de prestations mensuelles prévues, et multipliée par le nombre d'heures réellement prestées.

Dans le nombre d'heures réellement prestées sont inclus la totalité des heures supplémentaires prestées au courant du mois et le nombre d'heures de congé, mais en sont déduites les heures d'absence et de maladie.

Lors des mois d'entrée et de sortie, la prime sera proratisée de la même façon. Date d'entrée avant le 15 du mois, paiement de l'intégralité de la prime mensuelle.

Date d'entrée après le 15 du mois, paiement de la moitié de la prime mensuelle

10.15. Formation :

Conformément aux articles L.542-15 et L.542-16 le salarié ne peut être obligé de rembourser à l'entreprise les investissements en formation professionnelle continue réalisés à son profit que dans le cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié lui-même, à moins que cette résiliation ne soit intervenue à la suite d'une faute grave de l'employeur et en cas de licenciement du salarié pour faute grave.

Le remboursement porte sur une formation réalisée par l'entreprise lorsque cette formation a été agréée conformément aux dispositions du présent chapitre. Le montant du remboursement correspond à la valeur résiduelle de l'investissement conformément aux dispositions de l'article.

(1) Le remboursement par le salarié des frais de formation engagés par l'entreprise ne peut porter que sur les frais de l'exercice en cours et des trois exercices précédents.

Le remboursement est fixé à cent pour cent pour l'exercice en cours et pour l'exercice précédent; il est de soixante pour cent pour le deuxième exercice et de trente pour cent pour le troisième exercice précédent.

(2) Le montant à rembourser par le salarié en vertu du paragraphe (1) est réduit pour chaque exercice d'un abattement de 1.240 euros.

10.16. Droit patrimoniaux :

Le salarié cède à l'employeur l'ensemble des droit patrimoniaux afférent à toutes les créations ou inventions protégées ou protégeables par le droit d'auteur ou par d'autres droits intellectuels (brevets, marques, dessins ou modèles) tels que notamment des textes, images, sons, logiciels, bases de données, outils de développement, pages Web, sites internet (ci-après les Créations) qu'il a développées ou qu'il développera en exécution de son contrat de travail, dont l'employeur ne serait pas déjà titulaire par l'effet d'une disposition légale, pour tous les modes d'exploitation existants et futurs.

La présente cession est consentie au niveau mondial et pour toute la durée d'existence des droits intellectuels concernés.

L'employé ne percevra pas de rémunération autre que son salaire en échange de la présente cession. Pour les formes d'exploitation des œuvres protégées par le droit d'auteur encore inconnues à ce jour, les parties négocieront si nécessaire une participation de l'employé au profit généré par cette exploitation. L'ensemble des formes d'exploitation numériques ou digitales, quels que soient le support ou la technologie utilisée (fil, câble, réseaux, satellites, ondes etc.) sont considérés comme connues, en ce compris les combinaisons nouvelles de ces moyens connus.

L'employeur pourra exploiter les Créations librement, sous le nom propre ou sous son nom ou la marque qu'il choisit, sans qu'il doive être fait mention du nom de l'employé. L'employeur a le droit d'actualiser ou d'adapter les Créations en fonction des besoins de l'entreprise et de prendre toutes les mesures utiles à leur protection."

Chapitre III - DUREE et ORGANISATION de TRAVAIL

Article 11 Durée de travail

11.1. Personnel au sol

11.1.1. La durée de travail est fixée conformément à la législation en vigueur.

11.1.2. La durée de travail est en moyenne de quarante (40) heures par semaine. Elle est calculée sur base d'une période de référence mensuelle.

11.1.3. Pour les salariés à temps partiel la durée de travail est proratisée. Toutefois, une période de référence différente pour des services

spécifiques pourra être négociée entre les syndicats contractants et l'employeur

11.1.4. La durée de travail journalière est fixée pour les contrats à temps plein à 8 heures et pour les contrats à temps partiel entre minimum 4 heures et maximum 8 heures à l'exception d'une demande de dérogation expresse du salarié et en accord avec l'employeur.

11.1.5. Il peut être travaillé plus que quarante (40) heures par semaine, toutefois la durée de travail maximale ne pourra pas dépasser dix (10) heures par jour ni quarante-huit (48) heures par semaine.

Est à considérer comme temps de travail, le temps pendant lequel les salarié(e)s sont à la disposition de l'employeur. Le temps nécessaire pour revêtir et dévêtir les vêtements de travail n'est pas considéré comme du temps de travail.

11.1.6. Sont assimilées aux heures de travail :

- les heures de congé et jours fériés légaux
- les heures d'interruption de travail payables selon la présente convention

11.1.7. Pour des raisons inhérentes à la santé et la sécurité, toute période de travail planifiée d'au moins huit (8) heures doit obligatoirement être interrompue par un temps de repos d'une demi-heure qui dans la mesure du possible devra être fixé d'avance et se situer au plus tôt 3 heures et au plus tard 6 heures après la prise de poste.

Dans le cadre du travail selon horaire irrégulier 15 minutes de la pause de 30 minutes seront rémunérées.

Le pointage de la pause reste obligatoire.

11.1.8. Les règles suivant lesquels seront élaborés les plans d'organisation de travail ne peuvent être modifiées que suivant accord entre les partenaires sociaux.

11.1.9. La durée de travail est fixée conformément aux dispositions légales et plus spécifiquement selon les articles 11 et 12 de la présente convention collective. Ne bénéficieront toutefois pas du régime légal de la durée de travail :

- les cadres qui exercent un pouvoir de direction et dont la présence est indispensable pour assurer la surveillance et le fonctionnement de l'entreprise;
- le personnel dont la tâche comporte des déplacements réguliers à l'étranger dans la mesure où il bénéficie d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et de ses horaires.

11.2. Travail à temps partiel pour le personnel au sol :

Est considéré comme salarié travaillant à temps partiel, le salarié qui convient avec l'employeur un horaire de travail dont la durée de travail est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la réglementation applicable ou de la convention collective.

11.2.1. Mise en œuvre :

Avant la création de postes de travail à temps partiel, l'employeur est obligé de consulter préalablement le comité mixte selon l'article L.123-2 s'il en existe.

La disponibilité des postes à temps partiel, au même titre que ceux à temps complets, sera communiquée par affichage en interne.

Les salariés qui ont manifesté le souhait soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, sont informés en priorité des emplois à temps partiel ou à temps complet disponibles et correspondant à leur qualification ou expérience professionnelle selon l'article L.123-3.

Les demandes écrites de travail à temps partiel ou reprise à temps complet doivent être adressées à l'employeur par lettre recommandée ou par remise en mains propres avant le début envisagé du nouveau taux d'occupation.

Une réponse écrite, motivée en cas de refus, doit être fournie au salarié dans un délai raisonnable avant le début envisagé du changement.

Selon la gravité de la situation familiale, l'employeur, en coordination avec la délégation du personnel, se réserve le droit de décider et de donner priorité à cette requête dans le cas d'une qualification et expérience équivalente des candidats éventuels en vue du poste à pourvoir.

Suivant les besoins et l'organisation des services respectifs, les modèles de travail à temps partiel selon des journées de travail à organiser en principe par blocs de 4 et / ou 6 et/ou 8 heures seront en principe applicables

Droits du salarié à temps partiel

Le traitement et autres avantages pécuniaires sont proportionnels à ceux des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise. Dans le cadre de l'égalité des chances, le salarié à temps partiel bénéficiera des mêmes formations qu'un salarié occupé à temps plein et ne subira aucun désavantage au niveau de sa carrière professionnelle.

Article 12 Plan d'organisation de travail (POT)

Les POT devront être adaptés au calendrier mensuel.

- 12.1. Avant l'établissement d'un POT définitif, chaque salarié(e) peut demander à l'adresse de son chef de service qu'il soit tenu compte de certaines convenances personnelles. Suite y sera donnée dans la mesure du possible.

Tout changement de poste (heures de début et de fin de travail) doit obligatoirement être interrompu par un repos continu de onze (11) heures.

Les POT seront établis sur base d'un roulement de quatre (4) semaines adapté au mois devant obligatoirement comporter au moins un week-end libre englobant le samedi et le dimanche de minimum trois (3) jours.

L'employeur veillera à maintenir un même rythme continu et ne procédera à des changements qu'après consultation et accord préalable de la délégation du personnel.

Les cadres des POT des différents services doivent être négociés et annexés à la présente convention.

Toute dérogation aux règles générales fera l'objet d'un accord à négocier entre partenaires sociaux.

- 12.2. Les différents plans d'organisation de travail (POT) sont soumis pour avis à la délégation du personnel au moins dix (10) jours ouvrables avant le début pour la période couverte. Toute contestation de la part de la délégation du personnel doit être faite endéans deux (2) jours de calendrier à l'employeur ou à son représentant qui doit procéder aux rectifications éventuelles dans un nouveau délai de deux (2) jours calendriers.

- 12.3. Le/la salarié(e) qui constatera une irrégularité sur son plan de service en informera immédiatement son chef de service ou secrétariat administratif, qui prendra le cas échéant les dispositions nécessaires.
- 12.4. La répartition ou publication des plans de services se fera cinq (5) jours calendriers avant le début de la période de référence. Une copie en sera envoyée par courrier à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)

Article 13 Heures supplémentaires

- 13.1. Les demandes adressées aux administrations compétentes en vue d'une autorisation pour la prestation d'heures supplémentaires respectivement la fixation d'une période de référence sont à soumettre au préalable à l'avis de la délégation du personnel.
- 13.2. Sont à considérer comme heures supplémentaires:
- les heures de travail dépassant le cadre du temps dû pour la période de référence en question seront considérées comme heures supplémentaires et seront à rémunérer respectivement compenser selon les dispositions légales en vigueur
 - les heures prestées au-delà des limites fixées à l'article 12 sont seulement possibles en cas d'incident survenu ou imminent ainsi qu'en cas de travaux d'urgence à effectuer ou lors de travaux urgents de réparation aux machines ou à l'outillage et des travaux commandés par un cas de force majeure ou d'écarter des dommages causés par des phénomènes naturels dans la mesure où il est nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'entreprise, les heures de travail dépassant dix (10) heures sont à rémunérer respectivement à compenser selon les dispositions de l'article 13.3. et seulement après accord préalable de la délégation du personnel ou des salariés concernés.
 - Sans préjudice des heures supplémentaires prestées au titre de l'article précédent, il ne peut être effectué en aucun cas plus de quatre heures supplémentaires par jour; la durée journalière totale du travail ne peut excéder douze (12) heures à condition toutefois que la durée de travail hebdomadaire effective ne dépasse pas quarante-huit (48) heures.
 - toute prestation supplémentaire par rapport au plan d'organisation de travail publié est à considérer comme travail supplémentaire et irrégulier, et est à rémunérer respectivement à compenser selon les dispositions de l'article 13.3. sauf échange d'un off sur base d'un commun accord.

13.3. Traitement des heures supplémentaires :

Selon le choix du salarié les heures supplémentaires peuvent être :

- payées avec une majoration du salaire de 50% (cinquante), ou,
- compensées par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie de temps libre par heure supplémentaire travaillée, ou,
- rétribuées par une forme mixte de ces deux premières formules.

13.4. En cas de non-récupération les heures supplémentaires seront à rémunérer avec une majoration du salaire de 50 % (cinquante) avec le salaire suivant.

13.5. Les heures supplémentaires, le travail de dimanche et des jours fériés ne peuvent être exécutés que dans la mesure prévue par la loi, respectivement dans les limites autorisées par l'arrêté ministériel.

13.6. En ce qui concerne les salariés à temps partiel, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

13.7. Le refus du salarié de prêter des heures supplémentaires en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ainsi que pour des travaux d'urgence à effectuer aux machines ou à l'outillage et des travaux commandés par un cas de force majeure dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement, est considéré comme refus de service et peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire. En cas d'empêchement justifié pour la prestation d'heures supplémentaires imprévues, les salariés s'adresseront directement à leur chef de service.

Article 14 Jours fériés

14.1. L'indemnisation des jours fériés légaux est régie suivant les dispositions légales en vigueur.

14.2. Les jours fériés légaux à titre indicatif sont les suivants:

- le Nouvel-An,
- le Lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai (Fête du Travail),
- l'Ascension,
- le Lundi de Pentecôte,
- le Jour de la Fête Nationale (23 juin),
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- Noël,
- Saint Etienne.

Article 15 Travail de dimanche

Par heures de travail de dimanche, on entend les heures prestées le dimanche entre 00.00 et 24.00 heures.

Article 16 Travail de nuit

Par travail de nuit, on entend la prestation effectuée entre 22h00 et 06h00.

Article 17 Majorations

17.1. Les majorations sont les suivantes:

- heures de nuit 25 %
- heures de dimanche 70 %
- heures jour férié légal 100 %

Tous les pourcentages sont cumulables.

17.2. Ces majorations sont calculées sur la base du salaire horaire normal qui résulte de la division par 173 du salaire barémique mensuel.

17.3. En cas de rappel au service d'un salarié, la société paie au salarié un minimum de deux heures de travail au moins ainsi que les frais de déplacement. Les frais kilométriques sont calculés suivant le Règlement grand-ducal du 18 janvier 2006.

Chapitre IV - CONGE et REPOS

Article 18 Congé annuel

18.1. La durée du congé annuel payé est de trente (30) jours ouvrables.

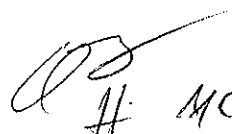
18.2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès de la société.

18.2.1. Le congé de la première année, respectivement de la dernière année de travail est dû à raison d'un douzième par mois.

18.2.2. Dans le cas où le salarié prend son congé parental, le congé annuel est dû à raison d'un douzième par mois de travail prestés.

18.2.3. Les fractions de mois dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de service entier.

18.3. Le congé est fixé en principe selon les désirs du salarié, à moins que des besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Handwritten signature and initials, possibly 'H. MC', in the bottom right corner.

- 18.4. Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que des besoins du service ou les désirs justifiés du salarié n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit au moins compter une tranche de douze (12) jours ouvrables successifs.
- 18.5. Le congé est pris, en principe, au cours de l'année de calendrier. Les jours de congé restant peuvent exceptionnellement être pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante.
- 18.6. Si, durant son congé annuel, le salarié est atteint d'une maladie qui l'aurait mis dans l'impossibilité d'assurer son service s'il ne s'était pas trouvé en congé, la période de maladie n'est pas imputée sur le congé de récréation à condition que le salarié ait avisé son chef de service d'un congé de maladie.

Toutes les demandes de congé sont à faire sur base des procédures en vigueur. Les réponses aux demandes de congé, qu'elles soient accordées ou refusées, sont à retourner au salarié endéans les délais suivants:

Durée du congé	Réponse endéans
< de 3 jours	3 jours ouvrables
> de 3 jours	10 jours ouvrables

Tout refus de congé doit être dûment motivé par écrit.

- 18.7. Les demandes de congé de maximum 3 jours consécutifs en dehors des périodes de vacances actuellement définies et en dehors des périodes de haute activité connue, doivent être acceptées sous réserve de les introduire avant le 12 de la planification du mois en question et sous réserve de la règle du pourcentage des départs des 20% tel que définie à l'article 18.10.
- 18.8. Système de répartition des priorités pour la prise de congé pour les périodes des vacances scolaires.

La répartition des priorités pour la prise de congés pour les périodes des vacances scolaires est réglementée suivant le présent règlement et pour tous(tes) les salarié(e)s tombant sous le champ d'application de la présente convention.

- 18.9. Périodes de congé :
Les périodes de congé sont fixées annuellement entre l'employeur et la délégation suivant les périodes scolaires officielles publiées par le Ministère de l'Education Nationale.

18.10. Pourcentage des départs :

L'employeur doit garantir le départ conjoint minimal de 20 % par tournée (absences non comprises).

Le congé est pris, en principe, au cours de l'année de calendrier. Les jours de congé restant peuvent exceptionnellement être pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Article 19 Congés

19.1. Congé social :

Pour tous les cas non couverts par le congé pour raisons familiales, l'employeur instaure un congé social, qui sera accordé au cas par cas suivant l'avis d'une commission paritaire composée de deux membres de la direction et de deux membres de la délégation.

A titre d'exemple, le congé social pourra être invoqué dans les cas suivants (liste non-exhaustive) :

- Evénements en relation directe avec la personne du salarié demandeur d'un congé social et couvrant une situation d'urgence exceptionnelle à laquelle il faudrait faire face:
- Examens dans le cadre d'études liées directement à l'activité professionnelle
- Incidents majeurs (p.ex. incendie, inondation au domicile)
- Soins, assistance en cas d'urgences médicales ou autres événements en relation avec une des personnes composant le ménage du salarié (enfant, partenaire, conjoint, parents) et pour lesquelles l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires d'urgence de la part du (de la) salarié(e) s'avèrent être indispensables.
- Problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psychopédagogiques)

Le congé social sera rémunéré selon les dispositions applicables pour la rémunération du congé annuel payé.

19.2. Congé de fidélité :

La société accorde à son personnel un congé supplémentaire:

- un (1) jour ouvrable après cinq (5) années de service;
- deux (2) jours ouvrables après dix (10) années de service;
- trois (3) jours ouvrables après quinze (15) années de service;
- quatre (4) jours ouvrables après vingt (20) années de service.
- cinq (5) jours ouvrables après vingt-cinq (25) années de service;
- six (6) jours ouvrables après trente (30) années de service

19.3. Congé sans Solde :

- Pour des raisons personnelles, le salarié peut demander un congé sans solde non rémunéré. La durée de ce congé sans solde ne peut dépasser deux années. Le congé sans solde est accordé de préférence par mois entiers, et en tout cas en une seule fois pour toute la période pour laquelle il est souhaité.
- Sauf circonstances exceptionnelles le congé ne peut prendre fin avant son terme, ni être prolongé.
- La demande pour un congé sans solde doit être adressée par écrit au chef de service compétent trois mois au moins avant la date de début du congé sollicité.
- Le chef de service émet son avis et transmet la demande à la direction aux fins de décision.
- L'octroi ou le refus du congé sans solde est notifié par la direction au (à la) demandeur (demanderesse) et à la délégation des salariés au plus tard un mois après l'introduction de la demande.
- Pendant la durée du congé sans solde dépassant la durée d'un mois le salarié sera désaffilié auprès de l'organisme de sécurité sociale compétent.
- Il incombe au salarié de s'assurer à titre personnel pendant la durée de désaffiliation. Les charges financières en vue d'une assurance sociale volontaire incombent au salarié.
- Le congé annuel ainsi que la prime de fin d'année (13^{ième} mois) seront calculés au prorata des mois d'affiliation pendant l'année en cours.
- L'ancienneté ainsi que l'avancement barémique sont suspendus pendant la durée de la désaffiliation.
- Le salarié retrouvera son ancien poste ou un poste similaire au terme de son congé sans solde.

19.4 Congé supplémentaire :

- 19.4.1. Les salariés exerçant principalement des activités manuelles dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre (44) heures par semaine, après constatation par l'Inspection du Travail et des Mines, ont droit à un congé supplémentaire de trois (3) jours ouvrables par an.

En fin de chaque année, le service d'affectation du salarié déterminera le solde total du congé supplémentaire. Le salarié a droit un congé supplémentaire annuel de six (6) jours ouvrables.

Les modalités d'exécution y afférentes sont réglées par le règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de l'article L.231-11 du Code du Travail.

19.5 Congés extraordinaires :

19.5.1 Le salarié obligé de s'abstenir de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé supplémentaire fixé par l'article L.233-16 :

- un (1) jour ouvrable lors du décès d'un parent ou allié du 2e degré, soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur;
- deux (2) jours ouvrables lors de l'accouchement de l'épouse ou de sa compagne pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu, l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant, la célébration de la première messe solennelle d'un fils, la prise de voile par une fille ou un déménagement (le simple changement de chambre n'est pas considéré comme un déménagement);
- trois (3) jours ouvrables lors du décès du conjoint, du partenaire civil ou d'un parent ou allié du 1er degré, soit père, mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre ou belle-fille;
- six (6) jours ouvrables lors du mariage ou PACS du salarié.

Dans la mesure du possible, le salarié informera à l'avance son employeur du congé extraordinaire (mariage, déménagement).

Il est à noter que dans tous les cas, le salarié est obligé de remettre une pièce justificative ou un certificat.

19.5.2. Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié le congé extraordinaire n'est pas dû. Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement se produit; ils ne peuvent pas être reportés sur le congé ordinaire.

19.5.3. Lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié légal ou d'usage ou un jour de repos compensatoire, il est reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement ou le terme du congé extraordinaire.

19.5.4. Si l'événement se produit pendant une période de congé de récréation, ce dernier est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.

- 19.6. Congé de formation professionnelle :
La société accorde aux salariés un congé de formation tel que défini par les articles L.234-59 au L.234-64 du Code du Travail.
- 19.7. Congé-formation pour délégué(e)s :
Les délégué(e)s ont droit à un congé de formation conformément à l'article L.415-10 du Code du Travail.
- 19.8. Congé supplémentaire pour le salarié handicapé :
La société accorde un congé supplémentaire de six (6) jours ouvrables selon l'article L.233-4 du Code du Travail.
- 19.9. Congé parental :
La société accorde à ses salariés un Congé parental tel que défini par les articles L.234-43 aux L.234-49 du Code du Travail.
- 19.10. Congé pour raisons familiales :
La société accorde à ses salariés un Congé pour raisons familiales tel que défini par les articles L.234-50 aux L.234-55 du Code du Travail.
- 19.11. Congé jeunesse :
La société accorde à ses salariés un Congé Jeunesse selon les articles L.234-1 aux L.234-8 du Code de Travail
- 19.12. Congé sportif :
La société accorde à ses salariés un Congé sportif selon l'article L.234-9 du Code de Travail
- 19.13. Congé Culturel :
La société accorde à ses salariés un Congé Culturel selon les articles L.234-10 aux L.234-21 du Code de Travail
- 19.14. Congé des volontaires :
La société accorde à ses salariés le Congé des volontaires des services d'incendie, de secours et de sauvetage selon les articles L.234-22 aux L.234.31 du Code de Travail.
- 19.15. Congé de la Coopération au développement :
La société accorde à ses salariés un Congé de la coopération au développement selon les articles L.234-32 aux L.234-42 du Code de Travail.
- 19.16. Congé d'accompagnement :
La société accorde à ses salariés un Congé d'accompagnement selon les articles L.234-65 aux L.234-70 du Code de Travail.

19.17. Congé pour mandats sociaux :

La société accorde à ses salariés un Congé pour mandats sociaux selon l'article L.234-71 du Code de Travail.

19.18. Congé linguistique :

La société accorde à ses salariés un Congé linguistique selon les articles L.234-72 aux L.234-77 du Code de Travail.

Chapitre V – SANTE et SECURITE AU TRAVAIL

Article 20 Obligations générales en matière de prévention

- 20.1. L'employeur est obligé de prendre, en observation des dispositions légales afférentes, toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé des salariés, ainsi que pour la prévention des accidents
- 20.2. En cas de nécessité et conformément aux dispositions du Livre Trois – Protection, santé et sécurité des salariés du Code du Travail, le salarié peut être obligé de se soumettre à un examen médical de contrôle auprès du médecin du travail compétent.
- 20.3. Les salariés sont obligés, de leur côté, d'observer strictement toutes les dispositions de santé et de sécurité en vigueur et de prêter leur aide à l'accomplissement d'un travail sans accident.
- 20.4. Les majorations éventuelles qui sont payées pour des travaux dangereux ou insalubres ne sont pas à considérer comme compensation pour les dangers, les risques à la vie et à la santé qui découlent de ces travaux respectifs
- 20.5. Les salariés qui à la suite d'un accident ou d'une maladie ne peuvent plus occuper leurs postes antérieurs parce qu'ils (elles) ne sont plus en mesure d'effectuer certaines tâches, seront affecté(e)s, si possible, à un autre travail correspondant à leurs capacités intellectuelles et physiques conformément aux dispositions légales en vigueur. Ceci se fera en concertation avec la délégation des salarié(e)s
- 20.6 La société mettra à la disposition de ses salariés de l'eau fraîche gratuite si la température extérieure excède 30 degrés sur le lieu de travail.

Article 21 Protection de la maternité

21.1. Mutation Temporaire :

- 21.1.1. Les femmes enceintes qui en raison de leur état de grossesse suivant certificat médical resp. stipulations légales ne peuvent plus accomplir les tâches ou missions normalement prévues selon leur contrat de travail,

doivent être mutées resp. transférées à des occupations compatibles avec leur état de grossesse et leur fonction normale.

21.1.2. Cette mutation temporaire ne pourra pas entraîner des conséquences négatives pour les femmes enceintes au niveau de leur carrière, avancements etc.

21.1.3. La rémunération pendant cette période devra être au moins égale à la moyenne des rémunérations pendant les 3 mois précédents la mutation (y compris les heures supplémentaires et les suppléments horaires).

21.2. Travail de nuit et heures supplémentaires :

Selon l'article L.333-1 la femme enceinte ne pourra être tenue à travailler entre 22.00 et 06.00 heures sans son accord. Dans le cas où elle le désire un avis positif du médecin du travail sera nécessaire.

Il en est de même pour la femme allaitante jusqu'à la date du premier anniversaire de l'enfant.

Il est interdit d'affecter les femmes enceintes ou ayant accouché, jusqu'à l'expiration du 3^{ème} mois qui suit l'accouchement à des travaux pénibles ou à effets nuisibles de substances ou de radiations nocives, ionisantes ou non, de poussières, de gaz etc.

21.3. Allaitement :

Un temps d'allaitement réparti en deux périodes de quarante-cinq (45) minutes au début et à la fin de leurs horaires journaliers de travail est accordé sur demande aux femmes allaitant leur enfant. Si la journée de travail n'est interrompue que par une pause de moins d'une (1) heure, les deux périodes susdites peuvent être ramenées à un seul temps d'allaitement d'au moins quatre-vingt-dix (90) minutes ininterrompues. La même disposition est applicable en cas d'impossibilité de la femme d'allaiter son enfant au voisinage de son lieu de travail. Le temps d'allaitement est compté comme temps de travail et donne droit au salaire normal.

Article 22 Interruptions de travail payées

Des interruptions de travail payées sont accordées aux salariés :

- donneurs(euses) de sang pour des prises de sang. Cette interruption sera indemnisée sur justification d'une attestation de don de sang et jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) heures;
- pour passer une visite médicale auprès du médecin de travail de la société;
- cité(e)s en justice en cas de convocation en qualité de témoin;

- lors d'une opération de sauvetage et d'assistance d'un(e) accidenté(e) de travail ou lors des enquêtes administratives relatives à des accidents de travail;
- appelé(e)s à exercer certains droits et devoirs publiques ou civiques énumérés par la loi.

Article 23 Travail allégé pour les salarié(e)s âgé(e)s d'au moins 50 ans

Les salarié(e)s âgé(e)s d'au moins 50 ans ont la possibilité de demander un travail allégé. Dans ces conditions une telle demande sera traitée prioritairement sous condition qu'il y a une disponibilité de position et que le salarié en question a ou obtient les qualifications requises. Ce transfert entraînera la rémunération du nouveau poste et il n'y a pas lieu d'obtenir une compensation financière le cas échéant.

Article 24 Surveillance sur le lieu du travail

En ce qui concerne le contrôle des salariés en vue de prévenir des actes de vol et/ou de recel, les parties signataires se sont mises d'accord que ces contrôles peuvent être faits dans les limites de la loi.

Chapitre VI - REMUNERATION et PAIEMENT des SALAIRES

Article 25 Paiement des Salaires

25.1. Le salarié a droit à un traitement mensuel se composant :

- d'un traitement de base découlant de sa classification dans le barème des traitements,
- des allocations et primes.

25.2. Tous les salaires payables sur la base de cette convention sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation publié par le Gouvernement, et ceci conformément aux modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

25.3. Le paiement des salaires s'effectue par ordre de paiement à une banque déterminée d'un commun accord entre l'employé(e) et l'employeur.

25.4. Le paiement de la rémunération mensuelle se fait l'avant-dernier jour ouvrable de chaque mois.

25.5. Les suppléments de salaire visés à l'article 22 et ceux éventuellement payables en vertu de l'article 15.3. de la présente convention sont rémunérés conjointement avec le salaire du mois suivant celui auquel ils se rapportent.

- 25.6. Les bulletins de salaire doivent être disposés de façon à ce que chaque salarié puisse facilement vérifier son décompte. Les différences de salaire doivent être régularisées au plus tard lors du prochain salaire.
- 25.7 Pour le salarié qui pour quelque cause que ce soit, ne peut se prévaloir d'un mois de travail complet, le salaire est calculé au prorata du nombre d'heures ou de jours effectivement prestés, par rapport au nombre total d'heures respectivement de jours ouvrés du mois concerné.

En cas de départ du salarié(e), le solde restant dû sera versé dans les meilleurs délais (l'avant-dernier jour ouvrable du mois auquel il se rapporte) et au plus tard lors de la clôture du mois en question.

- 25.8. Lorsqu'un salarié exerçant principalement des activités manuelles est déplacé temporairement à un poste de travail mieux rémunéré, il (elle) recevra au moins le salaire de base de cette catégorie, si la durée du déplacement dépasse sept (7) jours. Lorsqu'un(e) salarié(e) est affecté(e) à un poste de travail moins bien rémunéré il (elle) recevra le salaire de son occupation suivant les dispositions légales.
- A son retour au poste initial, une dénonciation du salaire n'est requise que si la durée de son déplacement au poste mieux rémunéré a dépassé 6 mois

Article 26 Modalités d'application des barèmes et classifications annexés

- 26.1. Lorsqu'un(e) salarié(é) est engagé(e), il est tenu compte pour la fixation de son traitement de début des années de service que le la salarié(e) a travaillé dans la même branche et que les connaissances acquises sont d'une utilité certaine pour la compagnie. La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser dix ans.
- 26.2. Les augmentations de salaire suivant le barème prennent à la date d'anniversaire de leurs engagements respectifs qui est déterminée de la manière suivante :
- Si engagement jusqu'au 15 du mois en cours la date d'anniversaire sera le mois
Si engagement après le 15 du mois en cours la date d'anniversaire commencera à courir le 1^{er} du mois suivant
- Celles résultant du passage d'un groupe à un autre entrent en vigueur le premier du mois suivant l'avancement.
- 26.3. L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires individuelles et exceptionnelles, suspendre une majoration annuelle et biennale. Cette suspension vaudra pour un an. La Direction en informera la Délégation du Personnel.

- 26.4. Nonobstant de ce qui précède, il est convenu qu'il pourra toujours être procédé à la modification de toute clause essentielle du contrat de travail du salarié conformément à l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Une telle modification ne peut pas être la conséquence de la nouvelle classification dans la grille des salaires.
- 26.5. En cas de vacance ou de disponibilité d'un poste au sein d'un service ou département, celui-ci sera occupé de préférence par un(e) salarié(e) en interne: (promotion interne) à condition que le/la salarié(e) ait soumis une candidature et qu'il (elle) remplisse les critères exigés pour ce poste. Toute vacance de poste sera affichée dans l'entreprise avant la publication dans la presse à l'exception des postes d'entrées de base.
- 26.6. Toute promotion ne peut devenir effective qu'après un exercice effectif et en ordre principal de cette nouvelle fonction qu'après avoir accompli avec succès la période de stage définie.
- 26.7. Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente pendant plus de six mois sur une période de référence de douze mois, c'est la fonction supérieure exercée en ordre principal qui détermine la classification.
- 26.8. Toute promotion, qu'elle s'effectue au sein d'un même groupe barémique ou d'un groupe barémique dans un autre, une fois devenue effective, entraînera un nouveau salaire barémique au moins égal à celui qui est immédiatement supérieur au dernier salaire barémique que le salarié(e) a touché avant son avancement.
- 26.9. Les parties s'accordent à analyser et à régler tous les cas de rigueur pouvant toucher le personnel engagé devant une commission composée du salarié concerné(e), de son chef de service ou d'un(e) représentant(e), d'un membre de la délégation du personnel, ainsi que d'un(e) représentant(e) du service du personnel.
- 26.10. Le salarié(e) peut se faire assister par un membre du personnel de la société ou par un membre d'un syndicat représentatif sur le plan national représenté au sein de la délégation.
- 26.11. Sur demande du salarié ou de la délégation du personnel, l'employeur convoquera la commission précitée endéans quatre semaines.
- 26.12. En cas de différend au sein de la commission, les parties réfèrent au dernier alinéa des dispositions diverses de la présente convention.

Article 27 Allocation dite "Treizième mois"

- 27.1. Les salarié(e)s auront droit à un paiement du 13ième mois correspondant au salaire de base du mois de décembre échelonné comme suit :
- Deuxième année : 25 %
 - Troisième année : 50 %
 - Quatrième année : 75 %
 - A partir de la cinquième année : 100 %
- 27.2. Si le salarié entre en service en cours d'année, il reçoit autant de douzièmes de l'allocation que de mois de travail entiers prestés depuis son entrée.
- 27.3. Si le salarié quitte son emploi en cours d'année, au moment de son départ, autant de douzièmes du dernier traitement mensuel que de mois de travail entiers prestés dans l'année.
- 27.4. Dans le cas où le salarié prend son congé parental, il(elle) reçoit autant de douzièmes de l'allocation que de mois de travail prestés dans l'année.
- 27.5. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours calendriers sont comptées comme mois de travail entier.
- 27.6. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas au salarié engagé à l'essai et qui quitte l'employeur avant son engagement définitif.

Article 28 Prime de Participation au Bénéfice

Les salariés ont droit au paiement d'une prime de participation au bénéfice sous les conditions et selon les modalités à déterminer entre les parties signataires.

Article 29 Prime de fonctions attribuées aux salarié(e)s exerçant principalement une activité manuelle

Une prime de fonction chauffeur est allouée aux salariés dont la tâche principale consiste à conduire un véhicule motorisé de l'entreprise dans l'enceinte de l'aéroport ou sur la voie publique.

Le montant de la prime de fonction chauffeur est fixé à 10 € (ind.100) et sera liée à l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Cette prime est attribuée après une période de stage concluante de 80 heures à effectuer dans la mesure du possible endéans le mois sous condition d'être en possession d'une attestation de conduite en sécurité (ACS) ou d'un permis valable établi par un organisme accrédité auprès de l'Association d'Assurance Accidents et sur proposition du Chef de service. L'attribution de la prime sera effectif le 1^{er} du mois suivant la proposition du chef de service.

Les autres primes de fonctions (Towing / Push Back et autres) seront également liées à l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Au cas où par l'inattention ou par une faute imputable au salarié, un préjudice est causé à la société, ou si l'exécution de son travail donne lieu à des critiques, la prime peut être retirée ou suspendue sur décision écrite de l'employeur. La délégation des salariés en sera informée.

Article 30 Prime pour travaux pénibles, dangereux et / ou insalubres

Les partenaires sociaux sont tombés d'accord de faire une analyse approfondie des travaux à classer comme pénibles, dangereux et/ou insalubres. Le résultat de cette analyse devra figurer dans une annexe

Article 31 Restauration du Personnel

Les salariés ont un droit de restauration soit via un service de cantine ou le cas échéant des chèques repas dont le montant est fixé à 8.40 € dont la participation du salarié s'élève à maximum 3 € avec un minimum de 220 chèques sur l'année.

Chapitre VII - ASSURANCES

Article 32 Remboursement des frais médicaux encourus par un membre du personnel se trouvant en mission à l'étranger

32.1. En cas de maladie survenant à un membre du personnel de la compagnie pendant la mission ou d'un détachement limité à l'étranger, les soins médicaux, chirurgicaux et hospitaliers sont aux frais de la société mais sous déduction des sommes remboursées par les organismes de sécurité sociale légale et complémentaire.

32.2. Cette règle relative à l'intervention de la société ne vaut que pour autant que les soins et la prescription des fournitures pharmaceutiques soient donnés à l'agent par l'intermédiaire d'un médecin agréé par la société, sauf en cas d'urgence où il sera impossible d'atteindre un médecin agréé.

32.3. La règle n'est pas d'application s'il est prouvé par la société que la cause ayant entraîné ces frais résulte du fait de l'agent.

Article 33 Assurances contre les dégâts corporels ou matériels en mission

Assurance pour dégât corporel et, le cas échéant suivant les critères et conditions établis, pour le dégât matériel, en cas d'accident survenu à un salarié en mission et utilisant sa voiture personnelle.

Article 34 Plan de prévoyance

La société accorde à son personnel, suivant les critères et conditions à fixer, l'avantage d'un plan de prévoyance extra-légal en tenant compte des dispositions légales de la loi du 08 juin 1999 relative aux régimes complémentaires de pension et des règlements d'exécution afférents.

Article 35 Régime légal de préretraite-solidarité

Les salariés de L'employeur peuvent bénéficier de la préretraite-solidarité sous les conditions et selon les modalités prévues par les dispositions des articles L.581-1 à L.581-9 du Code de Travail.

Chapitre VIII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 36 Travail des adolescent(e)s

Le travail des adolescent(e)s est réglé conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs(euses), complétée par la loi du 30 juillet 1972.

Article 37 Règlement interne

Un règlement interne peut exister en complément à la convention collective conclu avec les syndicats contractants.

Les dispositions du règlement interne ne doivent pas être contraires ou moins favorables que les dispositions de la présente convention collective

Tout règlement interne ainsi que toute modification y relative doivent impérativement être validés par le comité mixte s'il existe

Article 38 Divers

- Transfert du contrat de prestation
 1. En matière de transfert du contrat de prestation, suite à une adjudication ou à la décision du client, l'obligation de transfert du contrat de travail est applicable.
 2. Les principes suivants sont applicables:
 - a) le cessionnaire d'un contrat de prestation a l'obligation de reprendre 100 % des salariés occupés ayant une ancienneté d'au moins six (6) mois avant la date officielle et définitive du transfert de contrat, ainsi que tous les salariés occupés sous contrat à durée déterminée qui remplacent ces derniers. Le cessionnaire a aussi l'obligation de reprendre les salariés qui se trouvent au moment du transfert

du contrat de prestation notamment en congé de maladie, congé de maternité, congé parental et congé pour raisons familiales.

b) le cédant a l'obligation de transmettre au cessionnaire une copie du contrat de travail avec les annexes afférentes des salariés repris ainsi que des informations précises sur le salaire, la carrière, l'ancienneté, les congés accordés et le nombre des salariés que le cessionnaire doit reprendre au moins un (1) mois avant la cession. Le transfert et paiement du ou des congés déjà accordés par le cédant et fixés après la reprise du marché par le cessionnaire doivent être réglés entre le cédant et le cessionnaire.

c) le cédant, moyennant un commun accord par écrit avec le ou les salarié(s) concerné(s), a le droit de garder, le cas échéant, l'ensemble ou une partie de ses salariés. Dans ce cas, le(s) salarié(s) concerné(s) garde(nt) tous ses (leurs) droits et obligations résultant de son (leurs) contrat(s) de travail.

d) le cédant et le cessionnaire informeront au moins un (1) mois avant la prise de possession du marché les salariés concernés, l'Inspection du Travail et des Mines et les représentants syndicaux signataires de la présente convention des modalités pratiques du transfert de contrat.

f) les salariés repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leurs contrats de travail.

g) les salariés repris n'ont pas le droit de refuser le transfert de leur contrat de travail. Cette disposition ne s'applique pas aux délégués du personnel.

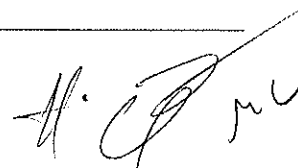
3. Pour une correcte application des dispositions du présent article, une Commission paritaire constituée par des représentants patronaux et des représentants syndicaux signataires de la présente convention sera chargée de la surveillance du transfert du contrat de prestation.

- Cadeau 25 ans d'ancienneté : Choix entre cadeau ou paiement d'un montant équivalent au montant maximal exonéré d'impôts (Exemptions fiscales LIR115.13a.);
- Les avantages extralégaux sont définis dans des Règlements internes.

Chapitre IX Dispositions finales

Pour autant que les relations et les conditions générales de travail ne soient pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Les parties signataires s'engagent à respecter tous les accords existants avant la signature de la présente Convention Sectorielle relatifs à une adaptation de pondération des métiers concernés dans les entreprises du secteur.



ANNEXE 1

LISTE DES SERVICES D'ASSISTANCE EN ESCALE COUVERT PAR LA CONVENTION SECTORIELLE

Définition des groupes salariaux classification activité principalement manuelle

Groupe A

Salarié(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins les critères suivants:

- Exécution d'un travail et de tâches simples.
- Compétences élémentaires non spécialisées ou professionnelles pouvant s'acquérir par une simple mise au courant.
- Exécution d'un travail suivant des instructions et des règles précises et établies exigeant peu de créativité.

Groupe B

Salarié(e)s appartenant aux filières du groupe A avancé(e)s au groupe B.

Groupe C

Salarié(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux des critères suivants:

- Exécution d'un travail déterminé dont la séquence des tâches n'est pas arrêtée.
- Compétences spécialisées nécessitant une formation en entreprise.
- Exécution sous contrôle direct de tâches nettement précisées sous forme de procédures, mais pouvant exiger un choix entre plusieurs solutions.

Groupe D

Salarié(e)s appartenant aux filières du groupe C avancé(e)s au groupe D.

Groupe E

Salarié(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux (2) des critères suivants:

- Exécution d'un travail diversifié exigeant raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.
- Compétences professionnelles ou qualifiées exigeant une formation professionnelle correspondant à un métier.
- Exécution suivant les directives, c'est-à-dire des descriptions générales définies dans le moyen terme, en s'inspirant de procédures existantes.

Groupe F

Salarié(e)s appartenant aux filières du groupe E avancé(e)s au groupe F.

Définition des groupes salariaux classification activité principalement intellectuelle

Groupe A1

Salarié(e)s, qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins les critères suivants:

- Exécution d'un travail et de tâches simples.
- Compétences élémentaires non spécialisées ou professionnelles pouvant s'acquérir par une simple mise au courant.
- Exécution d'un travail suivant des instructions et des règles précises et établies exigeant peu de créativité.

Groupe A2

Salarié(e)s appartenant au groupe A1 avancé(e)s au groupe A2 ou employé(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux des critères suivants:

- Exécution d'un travail déterminé dont la séquence des tâches n'est pas arrêtée.
- Compétences spécialisées nécessitant une formation en entreprise.
- Exécution sous contrôle direct de tâches nettement précisées sous forme de procédures, mais pouvant exiger un choix entre plusieurs solutions.

Groupe A3

Salarié(e)s appartenant au groupe A2 avancé(e)s au groupe A3 ou employé(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux des critères suivants:

- Exécution d'un travail diversifié exigeant raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.
- Compétences professionnelles ou qualifiées exigeant une formation professionnelle correspondant à un métier.
- Exécution suivant les directives, c'est-à-dire des descriptions générales définies dans le moyen terme, en s'inspirant de procédures existantes.

Groupe A4

Salarié(e)s appartenant au groupe A3 avancé(e)s au groupe A4 ou employé(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux des critères suivants:

- Exécution d'un travail diversifié demandant initiative et responsabilité d'atteindre les résultats y afférents.
- Compétences techniques exigeant une formation professionnelle avancée et un savoir-faire pratique (expérience professionnelle) étendus.
- Exécution suivant les directives mais pouvant exiger des choix entre et des adaptations des procédures existantes.

Groupe A5

Salarié(e)s appartenant au groupe A4 avancé(e)s au groupe A5 ou employé(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux des critères suivants:

- Exécution d'un travail autonome dans un domaine limité avec la responsabilité d'atteindre les objectifs y afférents.
- Compétences techniques exigeant une formation professionnelle avancée et un savoir-faire pratique et théorique étendus.
- Exécution suivant les directives, mais pouvant exiger un certain degré de créativité pour adapter ou changer des procédures existantes.

Groupe B1

Salarié(e)s appartenant au groupe A5 avancé(e)s au groupe B1 ou employé(e)s qui dans l'exercice de leur fonction remplissent au moins deux des critères suivants:

- Exécution d'un travail autonome et diversifié demandant une participation dans la définition des objectifs et des moyens à mettre en œuvre, ainsi que la responsabilité d'atteindre ces objectifs.
- Compétences techniques et professionnelles approfondies et diversifiées.
- Définition des méthodes pour atteindre les résultats et objectifs arrêtés et pouvant exiger des modifications et des innovations aux procédures existantes.

1. L'assistance administrative au sol et la supervision comprennent : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

- 1.1. les services de représentation et de liaison avec les autorités locales ou toute autre personne, les débours effectués pour le compte de l'usager et la fourniture de locaux à ses représentants;
- 1.2. le contrôle du chargement, des messages et des télécommunications;
Agent Loadcontrol Senior (A5)
Weight & Balance (A5)
- 1.3. le traitement, le stockage, la manutention et l'administration des unités de chargement;
Agent stockage ULD A/C (Opérateur Schenk) (A1)
- 1.4. tout autre service de supervision avant, pendant ou après le vol et tout autre service administratif demandé par l'usager
Agent Loadcontrol Junior (A4)
Agent Loadcontrol Senior (A5)
Agent de facturation (A4)
Turn Around Coordinator (A4)

2. L'assistance « passagers » comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

toute forme d'assistance aux passagers au départ, à l'arrivée, en transit ou en correspondance, notamment le contrôle des billets, des documents de voyage, l'enregistrement des bagages et leur transport jusqu'aux systèmes de tri.

Agent d'accueil – Assistance bagages (A3)

Agent d'accueil Junior – Check in (A2)

Agent d'accueil Senior – Check in (A3)

Agent d'accueil – Lounge (A3)

Chauffeur Senior PMR et Bagages (D)

Lounge Walker (A) passage possible en B après 5 ans.

Superviseur – Assistance bagages (Lost & Found) (A5)

Superviseur Bus (A3)

Superviseur – Lounge (A4)

Superviseur Passenger Assistance (A5)

Turn Around Coordinator (A4)

Chauffeur Bus Ground Handling (E)

3. L'assistance « bagages » comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

le traitement des bagages en salle de tri, leur tri, leur préparation en vue du départ, leur chargement sur et leur déchargement des systèmes destinés à les amener de l'avion à la salle de tri et inversement, ainsi que le transport de bagages de la salle de tri jusqu'à la salle de distribution.

Chauffeur Ground Handling Junior (C) Période de stage 12 mois

Chauffeur Ground Handling Senior Spécialisé (E) Toutes tâches sauf Bus

Chauffeur Ground Handling Senior (D) Sauf Towing et Water&toilettes

Chef d'Equipe Ground Handling (A1)

Manœuvre Ground Handling (A) Passage possible au B après 5 ans

Rampiste (A4)

4. L'assistance « fret et poste » comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

4.1. pour le fret, tant à l'exportation qu'à l'importation ou en transit, la manipulation physique du fret, le traitement des documents qui s'y rapportent, les formalités douanières et toute mesure conservatoire convenue entre les parties ou requise par les circonstances;

Manœuvre (A) Passage possible au groupe B après 5 ans

Chauffeur Junior (C) Passage possible au groupe D après 12 mois de stage et nomination comme Chauffeur Senior

Chauffeur Senior (D) Sauf Towing

Chauffeur Spécialisé (D) Sauf Towing

Chef d'équipe (A1)

Chef d'équipe Senior (Magasinier) (A2)

Agent stockage ULD A/C (Opérateur Schenk) (A1)

Manœuvre nettoyage avions (A) Passage possible au groupe B après 5 ans

Chauffeur Spécialisé (D) Sauf Towing

Loading Superviseur (A1) Pas de gestion Rampe

Loading Superviseur Senior (A2)
Ramp handling Coordinateur (A3)
Déclarant en Douane (A3)
Weight & Balance (A5)
Agent opérationnel Administratif (Vol/Trucking/Import/Export) (A3)
Agent opérationnel Magasin Imp/Exp (A2)
Agent Customer Service (A3)
Agent Tracing (A3)
Agent Facturation (A3)
Agent Administratif (A3)
Agent Recherche en Douane (A3)
ULD Control (A2)
Agent Planificateur (A5)

- 4.2. pour la poste, tant à l'arrivée qu'au départ, le traitement physique du courrier, le traitement des documents qui s'y rapportent et toute mesure conservatoire convenue entre les parties ou requise par les circonstances.
Chauffeur Spécialisé (D) Sauf Towing
Agent Administratif (A3)
Agent Loadcontrol Senior (A5)

5. L'assistance « opération en piste » comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

- 5.1. le guidage de l'avion à l'arrivée et au départ
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
- 5.2. l'assistance au stationnement de l'avion et la fourniture de moyens appropriés
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
- 5.3. les communications entre l'avion et le prestataire des services côté piste;
Agent Loadcontrol Senior (A5)
- 5.4. le chargement et le déchargement de l'avion, y compris la fourniture et la mise en œuvre des moyens nécessaires, le transport de l'équipage et des passagers entre l'avion et l'aérogare, ainsi que le transport des bagages entre l'avion et l'aérogare;
Chauffeur Ground Handling Junior (C) Période de stage 12 mois
Chauffeur Ground Handling Senior Spécialisé (E) Toutes tâches sauf Bus
Chauffeur Ground Handling Senior (D) Sauf Towing et Water&toilettes
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
Manœuvre Ground Handling (A) Passage possible au B après 5 ans
Turn Around Coordinator (A4)
Chauffeur Bus Ground Handling (E)

- 5.5. L'assistance au démarrage de l'avion et la fourniture des moyens appropriés;
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
Turn Around Coordinator (A4)
- 5.6. le déplacement de l'avion tant au départ qu'à l'arrivée, la fourniture et la mise en œuvre des moyens nécessaires;
Chauffeur Ground Handling Senior Spécialisé (E) Toutes tâches sauf Bus
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
Turn Around Coordinator (A4)
- 5.7. le transport, le chargement dans l'avion et le déchargement de l'avion de la nourriture et des boissons.
Responsable Loading (A2)
Chauffeur Loading (E) Passage possible au groupe F après 5 ans
- 6. L'assistance « nettoyage et service de l'avion » comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)**
- 6.1. le nettoyage extérieur et intérieur de l'avion, le service des toilettes, le service de l'eau;
Chauffeur Ground Handling Junior (C) Période de stage 12 mois
Chauffeur Ground Handling Senior Spécialisé (E) Toutes tâches sauf Bus
Chauffeur Ground Handling Senior (D) Sauf Towing et Water&toilettes
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
Manœuvre Ground Handling (A) Passage possible au B après 5 ans
- 6.2. la climatisation et le chauffage de la cabine, l'enlèvement de la neige et de la glace de l'avion, le dégivrage de l'avion;
Loading Superviseur Senior (A2)
- 6.3. l'aménagement de la cabine au moyen d'équipements de cabine, le stockage de ces équipements.
Chauffeur Ground Handling Junior (C) Période de stage 12 mois
Chauffeur Ground Handling Senior Spécialisé (E) Toutes tâches sauf Bus
Chauffeur Ground Handling Senior (D) Sauf Towing et Water&toilettes
Chef d'Equipe Ground Handling (A1)
Manœuvre Ground Handling (A) Passage possible au B après 5 ans
- 7. L'assistance « opérations aériennes et administration des équipages » comprend: (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)**
- 7.1. la préparation du vol à l'aéroport de départ ou dans tout autre lieu;
Turn Around Coordinator (A4)
Agent Loadcontrol Senior (A5)

- 7.2. les services postérieurs au vol;
Turn Around Coordinator (A4)
Agent Loadcontrol Senior (A5)

8. L'assistance « transport au sol » comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

- 8.1. tous les transports spéciaux demandés par l'utilisateur.
Chauffeur Bus Ground Handling (E)
Chauffeur Spécialisé (D) Sauf Towing

9. L'assistance « service commissariat » (catering) comprend : (Les fonctions énumérées sont habilitées à effectuer les tâches en question)

- 9.1. la liaison avec les fournisseurs et la gestion administrative;
Agent Administratif (A1)
Agent Facturation (A2)
- 9.2. le stockage de la nourriture, des boissons et des accessoires nécessaires à leur préparation;
Magasinier (A2)
- 9.3. le nettoyage des accessoires;
Aide Catering cuisine (A) Passage possible au groupe B après 5 ans
Aide Boulangerie (A) Passage possible au groupe B après 5 ans
- 9.4. la préparation et la livraison du matériel et des denrées.

Cuisine

- Responsable Cuisine (B1)*
Cuisiniers E Passage possible au groupe F après 5 ans
Aide Catering cuisine (A) Passage possible au groupe B après 5 ans

Boulangerie

- Responsable Boulanger (A4)*
Boulangier (E) Passage possible au groupe F après 5 ans
Aide Boulangerie (A) Passage possible au groupe B après 5 ans

Loading

- Responsable Loading (A2)*
Chauffeur Loading (E) Passage possible au groupe F après 5 ans

Administratif

- Agent Administratif (A1)*
Agent Facturation (A2)
Agent Planification (A4)
Agent HACCP/Qualité (A2)
Magasinier (A2)

Annexe II Barèmes

BAREME - ACTIVITE PRINCIPALEMENT INTELLECTUELLE - IND 100						
	A1	A2	A3	A4	A5	B1
-3	248,07	248,07	297,69	349,71	374,16	398,53
-2	253,51	253,51	306,31	356,70	381,65	406,50
-1	259,21	259,21	315,49	363,84	389,28	414,63
0	264,90	264,90	324,96	371,11	397,06	422,92
1	270,59	270,59	334,71	378,54	405,00	431,38
2	276,29	295,36	352,56	386,11	413,10	440,01
3	314,39	333,44	362,11	393,83	421,37	448,81
4	323,99	343,03	371,63	401,71	429,79	457,78
5	333,44	362,11	381,15	409,74	438,39	466,94
6	343,00	371,63	390,69	423,01	457,43	486,03
7	352,56	381,15	400,21	438,39	466,94	495,52
8	362,11	390,69	409,74	447,88	476,43	505,04
9	371,63	400,21	428,84	457,43	495,52	524,16
10	381,15	419,32	447,88	476,43	505,04	533,75
11	390,69	428,84	457,43	486,03	524,16	552,78
12	400,21	438,39	466,94	505,04	533,75	562,30
13	409,74	449,76	478,48	514,62	552,78	581,31
14	419,32	461,25	495,52	533,75	562,30	590,87
15	428,84	476,43	505,04	543,26	581,31	609,99
16	433,63	481,24	509,81	547,97	586,07	614,75
17	438,39	486,03	514,62	552,78	590,87	619,51
18	443,10	490,77	524,18	562,30	600,41	629,05
19	447,88	495,48	533,75	571,86	609,99	638,55
20	452,69	505,04	538,48	581,34	614,75	643,38
21	457,43	514,62	543,26	590,87	619,51	648,16
22	457,43	514,62	543,26	590,87	619,51	648,16
23	466,94	524,16	562,30	600,46	629,03	667,11
24	466,94	524,16	562,30	600,46	629,03	667,11
25	476,43	533,75	571,86	609,99	648,16	676,67
26	476,43	533,75	571,86	609,99	648,16	676,67
27	486,03	546,98	585,13	629,03	667,11	695,83
28	486,03	546,98	585,13	629,03	667,11	695,83
29	495,52	560,46	598,53	638,55	676,67	705,27
30	495,52	560,46	598,53	638,55	676,67	705,27
31	505,04	571,86	609,99	657,62	686,18	724,39
32	505,04	571,86	609,99	657,62	686,18	724,39
33	514,62	583,31	629,03	667,11	705,27	733,89
34	514,62	583,31	629,03	667,11	705,27	733,89
35	524,91	594,98	641,62	680,45	719,38	748,57
36	524,91	594,98	641,62	680,45	719,38	748,57
37	535,42	606,88	654,45	694,07	733,76	763,54
38	535,42	606,88	654,45	694,07	733,76	763,54
39	546,12	619,02	667,54	707,95	748,44	778,81
40	546,12	619,02	667,54	707,95	748,44	778,81

BAREME - ACTIVITE PRINCIPALEMENT INTELLECTUELLE - IND actuel 775,17						
	A1	A2	A3	A4	A5	B1
-3	1 922,96	1 922,96	2 307,60	2 710,85	2 900,38	3 089,29
-2	1 965,13	1 965,13	2 374,42	2 765,03	2 958,44	3 151,07
-1	2 009,32	2 009,32	2 445,58	2 820,38	3 017,58	3 214,09
0	2 053,43	2 053,43	2 518,99	2 876,73	3 077,89	3 278,35
1	2 097,53	2 097,53	2 594,57	2 934,30	3 139,47	3 343,93
2	2 141,72	2 289,54	2 732,94	2 992,99	3 202,26	3 410,81
3	2 437,06	2 584,73	2 806,97	3 052,85	3 266,31	3 479,03
4	2 511,47	2 659,07	2 880,76	3 113,90	3 331,64	3 548,61
5	2 584,73	2 806,97	2 954,56	3 176,18	3 398,27	3 619,58
6	2 658,83	2 880,76	3 028,51	3 279,05	3 545,86	3 767,56
7	2 732,94	2 954,56	3 102,31	3 398,27	3 619,58	3 841,12
8	2 806,97	3 028,51	3 176,18	3 471,83	3 693,14	3 914,92
9	2 880,76	3 102,31	3 324,24	3 545,86	3 841,12	4 063,13
10	2 954,56	3 250,44	3 471,83	3 693,14	3 914,92	4 137,47
11	3 028,51	3 324,24	3 545,86	3 767,56	4 063,13	4 284,98
12	3 102,31	3 398,27	3 619,58	3 914,92	4 137,47	4 358,78
13	3 176,18	3 486,40	3 709,03	3 989,18	4 284,98	4 506,14
14	3 250,44	3 575,47	3 841,12	4 137,47	4 358,78	4 580,25
15	3 324,24	3 693,14	3 914,92	4 211,19	4 506,14	4 728,46
16	3 361,37	3 730,43	3 951,89	4 247,70	4 543,04	4 765,36
17	3 398,27	3 767,56	3 989,18	4 284,98	4 580,25	4 802,26
18	3 434,78	3 804,30	4 063,29	4 358,78	4 654,20	4 876,21
19	3 471,83	3 840,81	4 137,47	4 432,89	4 728,46	4 949,85
20	3 509,12	3 914,92	4 174,14	4 506,37	4 765,36	4 987,29
21	3 545,86	3 989,18	4 211,19	4 580,25	4 802,26	5 024,34
22	3 545,86	3 989,18	4 211,19	4 580,25	4 802,26	5 024,34
23	3 619,58	4 063,13	4 358,78	4 654,59	4 876,05	5 171,24
24	3 619,58	4 063,13	4 358,78	4 654,59	4 876,05	5 171,24
25	3 693,14	4 137,47	4 432,89	4 728,46	5 024,34	5 245,34
26	3 693,14	4 137,47	4 432,89	4 728,46	5 024,34	5 245,34
27	3 767,56	4 240,02	4 535,75	4 876,05	5 171,24	5 393,87
28	3 767,56	4 240,02	4 535,75	4 876,05	5 171,24	5 393,87
29	3 841,12	4 344,52	4 639,63	4 949,85	5 245,34	5 467,04
30	3 841,12	4 344,52	4 639,63	4 949,85	5 245,34	5 467,04
31	3 914,92	4 432,89	4 728,46	5 097,67	5 319,06	5 615,25
32	3 914,92	4 432,89	4 728,46	5 097,67	5 319,06	5 615,25
33	3 989,18	4 521,64	4 876,05	5 171,24	5 467,04	5 688,90
34	3 989,18	4 521,64	4 876,05	5 171,24	5 467,04	5 688,90
35	4 068,94	4 612,11	4 973,65	5 274,64	5 576,42	5 802,69
36	4 068,94	4 612,11	4 973,65	5 274,64	5 576,42	5 802,69
37	4 150,42	4 704,35	5 073,10	5 380,22	5 687,89	5 918,73
38	4 150,42	4 704,35	5 073,10	5 380,22	5 687,89	5 918,73
39	4 233,36	4 798,46	5 174,57	5 487,82	5 801,68	6 037,10
40	4 233,36	4 798,46	5 174,57	5 487,82	5 801,68	6 037,10

BAREME - ACTIVITE PRINCIPALEMENT MANUELLE - IND 100						
	A	B	C	D	E	F
	Ind 100	Ind 100	Ind 100	Ind 100	Ind 100	Ind 100
-3	248,73	248,73	248,73	248,73	300,46	348,72
-2	251,20	256,19	257,44	259,92	303,43	350,99
-1	255,59	263,88	266,45	271,62	308,76	353,27
0	261,99	271,79	275,77	283,84	316,48	355,57
1	269,65	277,65	285,65	293,70	325,73	357,88
2	272,86	280,84	288,87	296,88	328,93	361,16
3	276,08	284,05	292,07	300,09	332,17	364,43
4	279,27	287,26	295,27	303,28	335,35	367,67
5	282,46	290,48	298,49	306,50	338,56	370,91
6	285,65	293,70	301,70	309,70	341,77	374,16
7	288,87	296,88	304,92	312,91	345,02	377,39
8	292,07	300,09	308,10	316,13	348,30	380,63
9	295,27	303,28	311,32	319,32	351,50	383,86
10	298,49	306,50	314,50	322,53	354,75	387,10
11	301,70	309,70	317,72	325,73	357,95	390,36
12	304,92	312,91	320,93	328,93	361,18	393,58
13	308,10	316,13	324,13	332,17	364,43	396,82
14	311,32	319,32	327,34	335,35	367,67	400,05
15	314,50	322,53	330,55	338,56	370,91	403,30
16	316,13	324,13	332,17	340,17	372,52	404,90
17	317,72	325,73	333,77	341,77	374,16	406,54
18	319,32	327,34	335,35	343,40	375,77	408,14
19	320,93	328,93	336,95	345,02	377,39	409,75
20	322,53	330,55	338,56	346,62	379,01	411,38
21	324,13	332,17	340,17	348,30	380,63	412,99
22	325,73	333,77	341,77	349,86	382,25	414,63
23	327,37	335,37	343,40	351,47	383,86	416,23
24	328,97	336,98	345,02	353,08	385,49	417,87
25	330,57	338,61	346,62	354,72	387,10	419,48
26	330,57	338,61	346,62	354,72	387,10	419,48
27	333,89	342,00	350,08	358,25	390,98	423,67
28	333,89	342,00	350,08	358,25	390,98	423,67
29	337,21	345,41	353,59	361,85	394,88	427,91
30	337,21	345,41	353,59	361,85	394,88	427,91
31	340,60	348,87	357,13	365,47	398,84	432,18
32	340,60	348,87	357,13	365,47	398,84	432,18
33	344,01	352,36	360,69	369,13	402,82	436,50
34	344,01	352,36	360,69	369,13	402,82	436,50
35	347,45	355,89	364,30	372,81	406,85	440,86
36	347,45	355,89	364,30	372,81	406,85	440,86
37	350,92	359,45	367,94	376,54	410,92	445,27
38	350,92	359,45	367,94	376,54	410,92	445,27
39	354,43	363,04	371,63	380,31	415,03	449,73
40	354,43	363,04	371,63	380,31	415,03	449,73

BAREME - ACTIVITE PRINCIPALEMENT MANUELLE - IND actuel 775,17						
	A	B	C	D	E	F
	Ind jour	Ind jour	Ind jour	Ind jour	Ind jour	Ind jour
-3	1928,08	1928,08	1928,08	1928,08	2329,08	2703,17
-2	1947,23	1985,91	1995,60	2014,82	2352,10	2720,77
-1	1981,26	2045,52	2065,44	2105,52	2393,41	2738,44
0	2030,87	2106,83	2137,69	2200,24	2453,26	2756,27
1	2090,25	2152,26	2214,27	2276,67	2524,96	2774,18
2	2115,13	2176,99	2239,23	2301,32	2549,77	2799,60
3	2140,09	2201,87	2264,04	2326,21	2574,88	2824,95
4	2164,82	2226,75	2288,84	2350,94	2599,53	2850,07
5	2189,55	2251,71	2313,80	2375,90	2624,42	2875,18
6	2214,27	2276,67	2338,69	2400,70	2649,30	2900,38
7	2239,23	2301,32	2363,65	2425,58	2674,49	2925,41
8	2264,04	2326,21	2388,30	2450,54	2699,92	2950,53
9	2288,84	2350,94	2413,26	2475,27	2724,72	2975,57
10	2313,80	2375,90	2437,91	2500,16	2749,92	3000,68
11	2338,69	2400,70	2462,87	2524,96	2774,72	3025,95
12	2363,65	2425,58	2487,75	2549,77	2799,76	3050,91
13	2388,30	2450,54	2512,56	2574,88	2824,95	3076,03
14	2413,26	2475,27	2537,44	2599,53	2850,07	3101,07
15	2437,91	2500,16	2562,32	2624,42	2875,18	3126,26
16	2450,54	2512,56	2574,88	2636,90	2887,66	3138,66
17	2462,87	2524,96	2587,28	2649,30	2900,38	3151,38
18	2475,27	2537,44	2599,53	2661,93	2912,86	3163,78
19	2487,75	2549,77	2611,94	2674,49	2925,41	3176,26
20	2500,16	2562,32	2624,42	2686,89	2937,97	3188,89
21	2512,56	2574,88	2636,90	2699,92	2950,53	3201,37
22	2524,96	2587,28	2649,30	2712,01	2963,09	3214,09
23	2537,67	2599,69	2661,93	2724,49	2975,57	3226,49
24	2550,08	2612,17	2674,49	2736,97	2988,20	3239,20
25	2562,48	2624,80	2686,89	2749,68	3000,68	3251,68
26	2562,48	2624,80	2686,89	2749,68	3000,68	3251,68
27	2588,22	2651,08	2713,72	2777,05	3030,76	3284,16
28	2588,22	2651,08	2713,72	2777,05	3030,76	3284,16
29	2613,95	2677,51	2740,92	2804,95	3060,99	3317,03
30	2613,95	2677,51	2740,92	2804,95	3060,99	3317,03
31	2640,23	2704,34	2768,36	2833,01	3091,69	3350,13
32	2640,23	2704,34	2768,36	2833,01	3091,69	3350,13
33	2666,66	2731,39	2795,96	2861,39	3122,54	3383,62
34	2666,66	2731,39	2795,96	2861,39	3122,54	3383,62
35	2693,33	2758,75	2823,94	2889,91	3153,78	3417,41
36	2693,33	2758,75	2823,94	2889,91	3153,78	3417,41
37	2720,23	2786,35	2852,16	2918,83	3185,33	3451,60
38	2720,23	2786,35	2852,16	2918,83	3185,33	3451,60
39	2747,44	2814,18	2880,76	2948,05	3217,19	3486,17
40	2747,44	2814,18	2880,76	2948,05	3217,19	3486,17


Les parties signataires s'engagent à respecter tous les accords existants avant la signature de la présente Convention Sectorielle relatifs à une adaptation de pondération des métiers concernés dans les entreprises du secteur.

Signé en 8 exemplaires, dont un sera transmis à l'Inspection du Travail et des Mines et un à la FEDIL.

Luxembourg, le 15 juillet 2015

Les Représentants Syndicaux

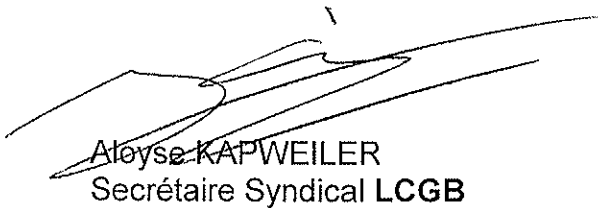
Groupement des
Services Aéroportuaires du Findel



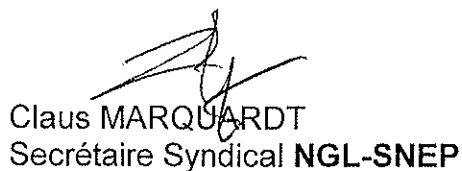
Hubert HOLLERICH
Secrétaire Central **OGB-L**



Claude OLINGER
Président du Groupement



Aloyse KAPWEILER
Secrétaire Syndical **LCGB**



Claus MARQUARDT
Secrétaire Syndical **NGL-SNEP**

