

CONVENTION

COLLECTIVE

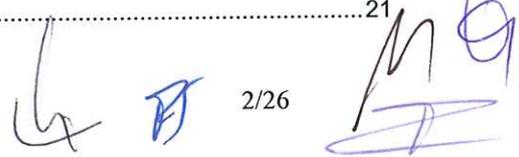
DE

TRAVAIL

2006 - 2008

INDEX

| | |
|--|----|
| CONVENTION..... | 1 |
| COLLECTIVE | 1 |
| DE..... | 1 |
| TRAVAIL..... | 1 |
| Art. 1 - Champ d'application | 4 |
| Art. 2 - Durée / Dénonciation | 4 |
| Art. 3 - Embauche..... | 4 |
| Art. 4 - Période d'essai | 5 |
| Art. 5 - Cessation du contrat..... | 5 |
| Art. 6 - Durée de travail | 6 |
| Art. 6a - Aménagement de l'horaire de travail | 6 |
| Art. 7 - Jours fériés légaux..... | 7 |
| Art. 8 - Travail supplémentaire, Travail de dimanche, Travail de jour férié légal, Travail de nuit, Travail devant écran lumineux, | 7 |
| 1) Travail supplémentaire. | 7 |
| a) Définition | 7 |
| b) Rémunération..... | 7 |
| c) Définition du salaire horaire normal..... | 7 |
| 2) Travail de dimanche et jours férié légal..... | 7 |
| a) Principe | 7 |
| b) Rémunération..... | 8 |
| 3) Travail de nuit | 8 |
| 4) Cumul du travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit | 8 |
| Exemple 1..... | 8 |
| Exemple 2..... | 8 |
| 5) Travail devant écran lumineux..... | 8 |
| Art. 9 - Congé annuel | 9 |
| Art. 10 - Congé extraordinaire | 10 |
| Art. 10bis - Congé social | 10 |
| Art. 10ter - Congé pour raisons familiales | 10 |
| Art. 11 - Sorties de bureau autorisées..... | 11 |
| Sorties faites à l'initiative de l'employeur:..... | 11 |
| Sorties faites à l'initiative de l'employé :..... | 11 |
| Art. 12 - Obligations des employés..... | 11 |
| Art. 12bis - Mesures disciplinaires..... | 11 |
| Art. 12ter - Activités en dehors du CETREL | 11 |
| Art. 13 - Rémunération du travail..... | 12 |
| Art. 14 - Allocation du treizième mois | 12 |
| Art. 15 - Prime de vacances | 12 |
| Art. 15bis - Pacte civil de solidarité..... | 12 |
| Art. 16 - Dispositions diverses | 12 |
| Chèques-repas | 12 |
| Art. 17 - Egalité des sexes..... | 13 |
| Art. 18 - Déclaration de principe sur le harcèlement sexuel et moral | 13 |
| Art. 19- Dispositions légales | 13 |
| Art. 20 - Travail des adolescents | 13 |
| Art. 21 - Preretraite et Solidarité | 13 |
| Art. 22 - Flexibilité du temps de travail | 14 |
| Art. 23 - Compte Epargne Temps..... | 14 |
| Art. 24 - Congés sabbatique..... | 14 |
| Annexes faisant parties intégrantes de la présente Convention Collective du Travail: | 16 |
| Annexe 1 - Barèmes à l'indice 100 | 17 |
| Annexe 2 - Commentaires sur les barèmes | 21 |
| 1. Classement dans les groupes et échelons..... | 21 |



| | |
|---|----|
| 2. Barème flexible..... | 21 |
| 3. Base pour les négociations futures | 21 |
| 4. Base de calcul | 21 |
| 5. Reclassement des personnes engagées au cours de l'année | 21 |
| Annexe 3 - Règlement d'Horaire Mobile | 22 |
| 1. Champ d'application | 22 |
| 2. Horaire normal de travail CETREL | 22 |
| 3. Durée du travail | 22 |
| 5. Organisation du travail..... | 23 |
| 6. Plages mobiles/plages fixes | 23 |
| 7. Pause de midi..... | 23 |
| 8. Crédit d'heures/Débit d'heures | 24 |
| 9. Heures supplémentaires..... | 24 |
| 10. Régimes dérogatoires | 24 |
| 11. Clôture mensuelle..... | 24 |
| 12. Suivi de l'horaire mobile | 24 |
| 13. Contestations..... | 25 |
| Annexes faisant parties intégrantes du présent règlement de l'horaire mobile: | 25 |






Art. 1 - Champ d'application

La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail des employés du CETREL à l'exception :

- a) des employés appartenant aux cadres supérieurs tels que définis dans l'article 16 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits de travail ainsi que l'Office National de conciliation.
- b) les apprentis dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur (arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage).

Art. 2 - Durée / Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de 3 années, soit pour la période du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2008.

En cas de dénonciation, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation dix semaines avant que la convention originale ne vienne à expirer.

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un projet de convention sur les points sujets à révision.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou à défaut, jusqu'à la constatation de l'échec des négociations résultant du procès-verbal de non-conciliation.

Art. 3 - Embauche

Le contrat de louage de service entre employeur et employé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé et spécifier outre les dispositions de l'article 4 (2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail:

- a) pour ceux qui entrent au service du CETREL, la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter sans préjuger des affectations à venir,
- b) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée :

- reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur ainsi qu'un exemplaire du règlement intérieur,
- est informée du fonctionnement de la Délégation des employés.

Le président de la Délégation du personnel sera informé des personnes embauchées avec mention des services d'affectation.

Art. 4 - Période d'essai

L'engagement à l'essai est régi par les articles 15 et 34 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. 5 - Cessation du contrat

1) La cessation ou la résiliation du contrat de travail se fera conformément aux dispositions légales en vigueur. Les délais de préavis sont les suivants :

à l'égard de l'employé :

| préavis | années de service |
|----------------|----------------------------|
| 2 mois | < 5 ans de service |
| 4 mois | ≥ 5 et < 10 ans de service |
| 6 mois | ≥ 10 ans |

à l'égard de l'employeur :

| préavis | années de service |
|----------------|----------------------------|
| 1 mois | < 5 ans de service |
| 2 mois | ≥ 5 et < 10 ans de service |
| 3 mois | ≥ 10 ans |

Conformément à l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, l'employé lié par un contrat à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article 27 de la même loi, a droit à une indemnité de départ égale à :

- 1 mensualité après 5 années de service,
- 2 mensualités après 10 années de service,
- 3 mensualités après 15 années de service,
- 6 mensualités après 20 années de service,
- 9 mensualités après 25 années de service,
- 12 mensualités après 30 années de service.

L'employeur qui a mis fin au contrat de travail définitif en informera sans délai la Délégation du personnel.

2) En cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité, les délais de préavis légaux sont portés à l'égard de l'employé à :

| préavis | années de service |
|----------------|----------------------------|
| 4 mois | < 5 ans de service |
| 8 mois | ≥ 5 et < 10 ans de service |
| 12 mois | ≥ 10 ans |

L'indemnité de départ légale prévue à l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail sera dans ce cas portée à :

- 1 mensualité après 1 année de service,
- 2 mensualités après 8 années de service,
- 3 mensualités après 13 années de service,
- 6 mensualités après 18 années de service,
- 9 mensualités après 23 années de service,

12 mensualités après 28 années de service.

3) S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel des entreprises concernées, le tout en conformité avec la loi du 19 décembre 2003 sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprise.

Au cours des deux premières années à partir de cette modification, aucune résiliation pour cause de réorganisation ou de rationalisation, ni aucune modification du contrat de travail au sens des dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne peuvent intervenir en défaveur des employés, sauf accord de la Délégation du Personnel.

4) Si la société était contrainte à procéder à des licenciements pour raisons économiques, elle s'engage à entamer des discussions au préalable avec la Délégation du Personnel pour étudier toute possibilité d'éviter ces licenciements.

Art. 6 - Durée de travail

La durée hebdomadaire du travail est de 40 heures. Il est effectué dans les limites de l'horaire mobile et du règlement d'ordre intérieur.

Pendant la durée de la convention, le travail du samedi ne sera pas la règle. Néanmoins, la durée du travail hebdomadaire de 40 heures peut être répartie sur 4 ou 6 jours, le Comité Mixte d'Entreprise étant entendu en son avis.

Art. 6a - Aménagement de l'horaire de travail

L'aménagement du régime général de l'horaire mobile (dans le cadre des discussions obligatoires) vaut Plan d'Organisation du Travail (POT). Celui-ci portera sur une période de référence de 12 mois, dans la continuation du plan d'organisation du travail établi en 2004 c'est-à-dire du 1^{er} juin au 31 mai.

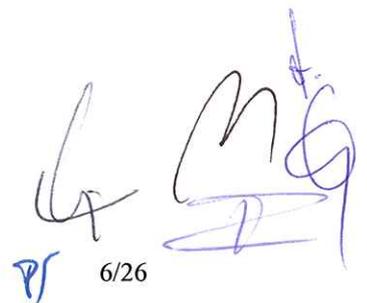
Le report maximum au terme de la période de référence sera de 35 heures.

Règle de gestion :

Lorsqu'un collaborateur aura atteint l'équivalent de 16 heures au delà de son horaire de travail habituel, un minimum de 8 heures devra être récupéré dans les 2 semaines qui suivent, non compris la semaine en cours.

Le département RH informera chaque responsable de l'atteinte de ce plafond et s'assurera que la récupération minimale est prévue dans les délais.

Les exceptions à cette règle seront traitées par la Direction et le Département RH au cas par cas, en fonction de l'importance des projets en cours pouvant justifier un décalage du délai initialement prévu.



6/26

Art. 7 - Jours fériés légaux

Il ne sera pas travaillé les jours fériés légaux suivants:

- le Nouvel An,
- le Lundi de Pâques,
- la Fête du Travail,
- l'Ascension
- le Lundi de Pentecôte,
- la Fête Nationale,
- l'Assomption,
- la Toussaint,
- le Jour de Noël,
- la St-Etienne.

En dehors des jours fériés légaux, CETREL chômera l'après-midi de la veille de Noël. Pour les personnes devant assurer une permanence, les heures prestées seront rémunérées en heures supplémentaires.

Si la veille de Noël tombe sur un Samedi ou un Dimanche, CETREL chômera la dernière après-midi ouvrable avant Noël.

Art. 8 - Travail supplémentaire, Travail de dimanche, Travail de jour férié légal, Travail de nuit, Travail devant écran lumineux,

1) Travail supplémentaire.

a) Définition

Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi (huit heures par jour et quarante heures par semaine) ou les parties.

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée aux autorisations et procédures prévues par les dispositions légales.

b) Rémunération

Pour chaque heure de travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus sub a), il est payé un supplément de 50% du salaire horaire normal.

c) Définition du salaire horaire normal.

Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 le salaire de base mensuel tel que convenu au contrat et d'un douzième du 13ème mois.

2) Travail de dimanche et jours férié légal

a) Principe

Tout travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une autorisation du Ministre du Travail conformément aux modalités prévues par la loi (actuellement le point 1 de l'article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1989).

b) Rémunération

Pour chaque heure travaillée le dimanche, l'employé a droit à son salaire normal (voir définition ci-avant au point 1c) du présent article, majoré de 70%).

Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, l'employé a droit à son salaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 200%.

3) Travail de nuit.

Pour chaque heure travaillée entre 22h et 6h, l'employé a droit à son salaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 30%.

4) Cumul du travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit

Les majorations prévues pour travail supplémentaire, de nuit, de dimanche, de jour férié doivent être payées cumulativement.

Exemple 1

Une heure de travail supplémentaire effectuée de nuit (entre 22 et 6 heures) sera rémunérée de la façon suivante :

| Heure normale | heure supplémentaire | travail de nuit |
|-----------------------------|----------------------|-----------------|
| 100% | + 50 % | + 30% |
| soit un taux de 180 % | | |
| soit une majoration de 80 % | | |

Exemple 2

Une heure supplémentaire prestée la nuit (entre 22 et 6 heures) d'un jour férié légal est à rémunérer comme suit :

| | |
|--|--------|
| heure normale | + 100% |
| supplément pour travail supplémentaire | + 50% |
| supplément pour jour férié légal | + 200% |
| supplément pour travail de nuit | + 30% |

soit un taux de 380%
respectivement une majoration de 280%

5) Travail devant écran lumineux

CETREL s'engage à respecter les dispositions du règlement Grand-Ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur les équipements à écran de visualisation.

Art. 9 - Congé annuel

Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 juillet 1975.

Les employés ont droit à :

- 25 jours de congé pour les employés âgés de moins de 50 ans,
- 26 jours de congé pour les employés âgés de 50 à 54 ans au cours de l'année,
- 27 jours de congé pour les employés âgés de 55 ans et plus au cours de l'année.

Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou des désirs justifiés de l'employé n'exigent un fractionnement auquel cas une fraction du congé doit être, selon le désir de l'employé au moins de 12 jours ouvrables successifs.

Le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jour de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de congédiement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Le congé de maternité prévu par la loi du 3 juillet 1975 n'enlève pas aux femmes le bénéfice intégral du congé annuel payé pour la période de cumul avec le congé-maternité.

Art. 9b - Jours de repos

Les employés ont par ailleurs droit à 9 jours de repos par an.

Modalités d'application :

- Lorsque par nécessité de service et dans des cas exceptionnels, certains employés ne pourront pas profiter de ces jours libres à la date prévue, ils auront droit au nombre de jours de repos compensatoire.
- Le ou les jours de repos qui sont pris individuellement par les employés sont à prendre en période de basse activité.
- Les jours de repos sont à imputer sur une éventuelle réduction légale de la durée du travail.
- Un ou plusieurs jours de repos peuvent être fixés collectivement pour l'entreprise ou pour des parties de l'entreprise, la Délégation du Personnel entendue en son avis.
- Les jours de congé fixés collectivement par l'employeur doivent être notifiés aux employés au plus tard dans le courant du premier trimestre de l'année.

Art. 10 - Congé extraordinaire

L'employé obligé de s'abstenir de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé légal extraordinaire fixé à :

1. deux demi-journées par année calendaire pour le donneur de sang et de plasma,
2. un jour ouvrable pour le décès d'un parent ou allié du 2ème degré (soit grand-père, grand-mère, petite-fille, petit-fils, frère, soeur, beau-frère, belle soeur),
3. deux jours ouvrables pour le mariage ou l'ordination d'un enfant, la prise de voile par une fille et en cas de déménagement.

Le déménagement est à interpréter de la manière suivante et implique :

- le changement de domicile, de résidence (y compris changement d'appartement sans un immeuble en copropriété, sans changement d'adresse),
- première installation en cas de mariage.

Cependant, le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.

4. trois jours ouvrables pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption ou la reconnaissance d'un enfant,
5. trois jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un parent allié du 1er degré (soit père, mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, belle-fille),
6. six jours ouvrables lors du mariage de l'employé,

le tout avec pleine conservation de la rémunération.

Le congé extraordinaire doit être pris en relation avec l'événement qui y donne droit et au plus tard endéans la semaine de l'événement. L'employé bénéficiera de l'intégralité du congé extraordinaire quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il aura travaillé.

Art. 10bis - Congé social

Dans des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accidents survenus à un proche membre de la famille d'un employé, un congé social peut être accordé ; la Délégation du Personnel ou le Comité Mixte d'Entreprise sera entendu à titre consultatif.

Art. 10ter - Congé pour raisons familiales

L'employé a droit au congé pour raisons familiales dans les limites et conditions de la loi du 12 février 1999, instituant le congé pour raisons familiales.

Art. 11 - Sorties de bureau autorisées

Sorties faites à l'initiative de l'employeur:

Toute sortie faite sur instruction de l'employeur est à charge de ce dernier.

Sorties faites à l'initiative de l'employé :

Toute sortie faite à l'initiative de l'employé est à charge de ce dernier.

Sont toutefois accordées les tolérances suivantes:

- les présentations à des examens scolaires,
- les convocations judiciaires,
- les examens médicaux imposés par la loi,
- les visites médicales, radiographies, analyses diverses et soins post-opératoires et cela dans des limites raisonnables.

La Délégation du Personnel peut en contrôler l'application.

Art. 12 - Obligations des employés

Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques.

Les employés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel sous peine des sanctions prévues par la loi.

Art. 12bis - Mesures disciplinaires

L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles, suspendre l'échelon d'ancienneté annuel, après un avertissement par écrit. Cette suspension sera valable pour un an.

Copies de l'avertissement et de la suspension devront être transmises à la Délégation du Personnel.

Les avertissements n'auront plus d'effet au-delà d'un délai de trois ans à compter de leur date.

Art. 12ter – Activités en dehors du CETREL

Sous condition d'un accord préalable de la Direction et si cette activité est compatible avec les activités du CETREL, les employés peuvent avoir un emploi en dehors de celui de CETREL.

La Délégation du Personnel qui estimerait non fondé un refus d'avoir une activité en dehors de celle du CETREL, peut transmettre l'affaire au Comité Mixte qui en décidera.

Art. 13 - Rémunération du travail

Les barèmes des groupes 1, 2, 3 et 4 sont augmentés d'un montant de 1% au 1er janvier 2006, de 1% au 1er janvier 2007 et d'un montant de 1% au 1er janvier 2008.
(Barèmes voir annexe 1)

Art. 14 - Allocation du treizième mois

L'employé aura droit, avec le paiement de la rémunération du mois de décembre à une allocation dite de "treizième mois", dont le montant est égal au traitement de base que l'employeur doit à l'employé pour le mois de décembre.

Si l'employé entre en service en cours d'année, il recevra à la fin de l'année, l'allocation du treizième mois au prorata des mois de travail prestés depuis son entrée.

S'il y a résiliation du contrat (à l'essai, à durée indéterminée ou à durée déterminée), l'employé aura droit à l'allocation du treizième mois au prorata des mois de travail prestés dans l'année.

Art. 15 - Prime de vacances

Au 15 juin 2006, au 15 juin 2007 et au 15 juin 2008, les employés qui étaient en service au 31/12 de l'année précédente reçoivent une prime de vacances suivant la répartition ci-dessous:

| Salaire brut 01 / 2004 - 2005 | Prime 2006 | Prime 2007 | Prime 2008 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|
| Groupe 1 | 1050 | 1100 | 1150 |
| Groupe 2 | 820 | 870 | 920 |
| Groupe 3 | 765 | 815 | 865 |
| Groupe 4 | 710 | 760 | 810 |
| Hors-barème | 400 | 450 | 500 |

Art. 15 bis – Pacte Civil de Solidarité

Dans le cadre de la Convention Collective du Travail du CETREL, est assimilé au mariage toute personne ayant contracté un contrat PACS (Pacte Civil de Solidarité) sous le régime de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou mesures similaires dans le pays de résidence du salarié. En d'autres termes et dans tous les cas de figures, seuls les contrats de pactes civils de solidarité reconnus par la législation luxembourgeoise bénéficieront des mesures d'assimilation indiquées ci-dessus.

Art. 16 - Dispositions diverses

Chèques-repas

Pour chaque jour de travail effectivement presté, un chèque-repas d'une valeur de 8,40 € est attribué à chaque employé. L'employé intervient à raison de 2,80 € dans la valeur du chèque-repas. Cette somme est automatiquement retenue sur le salaire.

Art. 17 - Egalité des sexes

La présente convention collective assure le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne tant l'accès à la formation et à la promotion professionnelles que les conditions de travail et de rémunération.

CETREL donnera le cas échéant, accès à des mesures de mise à niveau aux employés absents en raison d'une interruption de carrière afin de leur permettre d'assumer pleinement les tâches qui leur sont confiées. Les modalités y relatives sont déterminées en concertation avec le Comité Mixte d'Entreprise.

Des plans d'égalité au sens des dispositions de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail seront institués après concertation du Comité Mixte d'Entreprise.

Art. 18 - Déclaration de principe sur le harcèlement sexuel et moral

CETREL s'engage à ne pas tolérer au sein de son entreprise, le harcèlement sexuel et moral tel que défini par la loi du 26 mai 2000. CETREL veillera à assurer à tous les employés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement ou sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit.

CETREL s'engage en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit et ce, dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité. Afin d'aider les victimes d'un harcèlement sexuel et moral, l'Association pour la Santé au Travail du secteur Financier (ASTF), met à disposition une structure de conseil adaptée.

Une personne de contact interne est désignée et elle informera le Président de la Délégation du Personnel de tout cas de harcèlement sexuel ou moral.

Art. 19- Dispositions légales

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

Art. 20 - Travail des adolescents

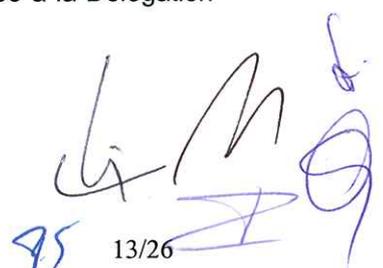
Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi modifiée du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs.

Art. 21 - Préretraite - solidarité

Les signataires de la présente convention collective conviennent de faire application des dispositions contenues dans l'article 1er de la loi du 24 décembre 1990 sur la préretraite.

Au moment de la demande provenant du salarié, l'employeur examinera avec l'intéressé la possibilité d'un départ en préretraite-solidarité dans le cadre des stipulations de la loi précitée. Une copie de la demande sera soumise à la Délégation du Personnel.

95 13/26



Art. 22 - Flexibilité du temps de travail

Temps partiel :

La société CETREL est favorable au développement du temps partiel pour l'ensemble de son personnel.

Le département Ressources Humaines s'engage à étudier toute demande avec attention et à y répondre favorablement dans la mesure où la fonction occupée par le demandeur et les besoins du service et/ou département le permettent.

Art. 23 - Compte-épargne temps

Eligibilité :

L'ensemble du personnel employé sous la forme d'un contrat à durée indéterminée et n'étant plus en période d'essai.

Principes :

La société CETREL crée la possibilité d'épargner jusqu'à 9 jours par an avec un maximum de 150 jours pour tout salarié de l'entreprise.

Les jours épargnés seront enregistrés sur un compte-épargne temps individuel sans délai d'expiration.

Ne seront comptabilisés que des jours entiers ou des demi-journées. Toute autre fraction de jour ne sera pas prise en compte.

La qualité des jours « épargnables » sera dans tous les cas les jours de repos non pris (et pas les jours de congés) à la fin de la période de référence, c'est-à-dire fin mars de chaque année, également l'équivalent en jours ou en demi-journées des heures de récupération non apurées en fin de période (fin mai de chaque année) sauf contre-indication d'ordre légal.

Modalités :

Le crédit de jours comptabilisés sera disponible sur le serveur commun selon le même principe que les droits à congés.

L'employé n'a pas besoin de fournir de motif pour utiliser son compte épargne-temps.

Formalités :

Une absence de moins de 40 jours consécutifs imputée sur le compte épargne temps est soumise à une approbation du Chef de service / Responsable de Département 1 mois avant la date de départ prévue.

Une absence de 40 jours consécutifs et plus imputée sur le compte épargne temps est soumise à une approbation du Chef de service / Responsable de Département 6 mois avant la date de départ prévue.

CETREL se réserve le droit de refuser au salarié demandeur l'utilisation de ces congés 1 fois et ce uniquement pour raison de service.

La demande d'utilisation de jours épargnés sera faite sur un formulaire adapté disponible auprès du Département des Ressources Humaines.

En cas de refus du congé, l'employeur doit proposer au salariés endéans un mois, une nouvelle date pour le congé, qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse de celui-ci. Dans ce cas la demande du salarié ne peut être refusée. Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans 4 semaines.

Contrat de travail :

Pendant la prise de jours du compte-épargne temps :

Pendant cette période où le salarié est absent suite à l'utilisation de jours épargnés, il/elle continue à être payé normalement et continue à bénéficier de l'ensemble des avantages contractuels et / ou conventionnels.

Cessation de contrat:

Dans le cas où le contrat de travail d'un salarié cesserait soit à l'initiative du collaborateur ou de la société, les jours épargnés, non utilisés à la date de démarrage du préavis légal seraient alors payés avec le solde de tout compte légalement dû en fin de préavis.

Art. 24 - Congé sabbatique

Eligibilité :

L'ensemble du personnel CETREL n'étant plus en période d'essai et étant en poste depuis au moins 1 an.

Principes :

La société CETREL crée la possibilité pour ses collaborateurs de bénéficier d'un congé sabbatique de 6 mois minimum et de 12 mois maximum.

Modalités :

Le congé sabbatique sera utilisable dans les cas suivants :

- Raisons personnelles dans le cadre de la réalisation d'un projet.
- Congé formation diplômant.

L'octroi définitif du congé sabbatique est soumis à accord de la Direction des Ressources Humaines et du Chef de service / Responsable de Département dans la limite maximum de 10% de bénéficiaires de congés spéciaux au sein du département/ service concerné.

Formalités :

Dans tous les cas de figure, la demande de congé sabbatique devra intervenir 6 mois avant la date de départ prévue.

Toute demande de congé sabbatique sera à faire en utilisant un formulaire adapté disponible auprès de la Direction des Ressources Humaines

Contrat de travail :

Durant toute la durée du congé sabbatique, le contrat de travail du bénéficiaire est suspendu dans sa totalité.

Au retour du collaborateur à l'expiration du terme du congé sabbatique accordé, un emploi équivalent en termes de responsabilités sera garanti.

L'ancienneté sera maintenue.

Remarque :

Ce point ne pourra pas être invoqué si le salarié bénéficiaire demande un retour anticipé au sein de l'entreprise. Dans ce cas et dans l'hypothèse où CETREL accorde un retour anticipé, il/elle pourra être affecté sur un poste de qualification inférieure avec une rémunération inférieure dans l'attente du terme initialement prévu du congé sabbatique.

Annexes faisant parties intégrantes de la présente Convention Collective du Travail:

Annexe 1 : Barèmes à l'indice 100

Annexe 2 : Commentaires sur les barèmes

Annexe 3 : Règlement horaire mobile

Annexe faisant partie intégrante du présent règlement de l'horaire mobile : Services devant assurer une permanence

Annexe 1 - Barèmes à l'indice 100

Augmentation du nombre d'échelons pour les groupes I, II, III et IV de 20 à 22 échelons.

2006

| Echelons | Grpe 1 | | Echelons | Grpe 2 | |
|----------|--------|---------|----------|--------|---------|
| 0 | 274,83 | 1792,34 | 0 | 346,08 | 2256,97 |
| 1 | 280,05 | 1826,39 | 1 | 353,75 | 2307,03 |
| 2 | 285,27 | 1860,45 | 2 | 361,37 | 2356,70 |
| 3 | 290,51 | 1894,57 | 3 | 369,03 | 2406,69 |
| 4 | 295,73 | 1928,62 | 4 | 376,68 | 2456,55 |
| 5 | 300,93 | 1962,54 | 5 | 384,34 | 2506,48 |
| 6 | 306,16 | 1996,66 | 6 | 391,98 | 2556,34 |
| 7 | 311,39 | 2030,78 | 7 | 399,86 | 2607,72 |
| 8 | 316,62 | 2064,90 | 8 | 407,28 | 2656,13 |
| 9 | 321,86 | 2099,02 | 9 | 414,95 | 2706,13 |
| 10 | 325,71 | 2124,18 | 10 | 420,77 | 2744,07 |
| 11 | 329,57 | 2149,34 | 11 | 426,57 | 2781,94 |
| 12 | 336,99 | 2197,69 | 12 | 436,42 | 2846,16 |
| 13 | 344,49 | 2246,63 | 13 | 446,27 | 2910,38 |
| 14 | 347,07 | 2263,43 | 14 | 452,73 | 2952,54 |
| 15 | 349,65 | 2280,29 | 15 | 459,19 | 2994,63 |
| 16 | 353,69 | 2306,64 | 16 | 463,74 | 3024,34 |
| 17 | 356,45 | 2324,62 | 17 | 467,20 | 3046,86 |
| 18 | 359,20 | 2342,54 | 18 | 470,66 | 3069,46 |
| 19 | 361,94 | 2360,45 | 19 | 474,11 | 3091,98 |
| 20 | 364,70 | 2378,43 | 20 | 477,59 | 3114,64 |
| 21 | 367,47 | 2396,49 | 21 | 481,08 | 3137,41 |
| 22 | 370,26 | 2414,68 | 22 | 484,59 | 3160,30 |

2006

| Echelons Grpe 3 | | | Echelons Grpe 4 | | |
|-----------------|--------|---------|-----------------|--------|---------|
| 0 | 408,92 | 2666,80 | 0 | 508,82 | 3318,31 |
| 1 | 417,61 | 2723,52 | 1 | 518,75 | 3383,05 |
| 2 | 427,14 | 2785,63 | 2 | 528,66 | 3447,74 |
| 3 | 435,85 | 2842,41 | 3 | 538,58 | 3512,42 |
| 4 | 444,55 | 2899,19 | 4 | 548,49 | 3577,04 |
| 5 | 453,27 | 2956,03 | 5 | 558,39 | 3641,59 |
| 6 | 461,96 | 3012,74 | 6 | 568,32 | 3706,34 |
| 7 | 470,16 | 3066,16 | 7 | 578,24 | 3771,02 |
| 8 | 479,38 | 3126,30 | 8 | 588,12 | 3835,50 |
| 9 | 488,09 | 3183,14 | 9 | 598,06 | 3900,32 |
| 10 | 495,04 | 3228,46 | 10 | 606,91 | 3958,02 |
| 11 | 501,99 | 3273,78 | 11 | 615,74 | 4015,59 |
| 12 | 512,86 | 3344,65 | 12 | 627,14 | 4089,95 |
| 13 | 523,72 | 3415,46 | 13 | 638,55 | 4164,38 |
| 14 | 530,03 | 3456,63 | 14 | 646,97 | 4219,25 |
| 15 | 536,34 | 3497,80 | 15 | 655,36 | 4273,99 |
| 16 | 540,58 | 3525,46 | 16 | 658,92 | 4297,24 |
| 17 | 544,67 | 3552,14 | 17 | 664,01 | 4330,44 |
| 18 | 548,76 | 3578,81 | 18 | 669,10 | 4363,63 |
| 19 | 552,84 | 3605,43 | 19 | 674,20 | 4396,83 |
| 20 | 556,94 | 3632,17 | 20 | 679,28 | 4429,96 |
| 21 | 561,06 | 3659,00 | 21 | 684,37 | 4463,18 |
| 22 | 565,21 | 3686,07 | 22 | 689,50 | 4496,64 |

2007

| Echelons | Grpe 1 | Echelons | Grpe 2 |
|----------|--------|----------|--------|
| 0 | 277,58 | 0 | 349,54 |
| 1 | 282,85 | 1 | 357,29 |
| 2 | 288,13 | 2 | 364,98 |
| 3 | 293,41 | 3 | 372,72 |
| 4 | 298,69 | 4 | 380,45 |
| 5 | 303,94 | 5 | 388,18 |
| 6 | 309,22 | 6 | 395,90 |
| 7 | 314,51 | 7 | 403,86 |
| 8 | 319,79 | 8 | 411,36 |
| 9 | 325,08 | 9 | 419,10 |
| 10 | 328,97 | 10 | 424,97 |
| 11 | 332,87 | 11 | 430,84 |
| 12 | 340,36 | 12 | 440,79 |
| 13 | 347,94 | 13 | 450,73 |
| 14 | 350,54 | 14 | 457,26 |
| 15 | 353,15 | 15 | 463,78 |
| 16 | 357,23 | 16 | 468,38 |
| 17 | 360,01 | 17 | 471,87 |
| 18 | 362,79 | 18 | 475,37 |
| 19 | 365,56 | 19 | 478,86 |
| 20 | 368,35 | 20 | 482,36 |
| 21 | 371,14 | 21 | 485,89 |
| 22 | 373,96 | 22 | 489,44 |

| Echelons | Grpe 3 | Echelons | Grpe 4 |
|----------|--------|----------|--------|
| 0 | 413,01 | 0 | 513,91 |
| 1 | 421,79 | 1 | 523,93 |
| 2 | 431,41 | 2 | 533,95 |
| 3 | 440,20 | 3 | 543,97 |
| 4 | 449,00 | 4 | 553,98 |
| 5 | 457,80 | 5 | 563,97 |
| 6 | 466,58 | 6 | 574,00 |
| 7 | 474,86 | 7 | 584,02 |
| 8 | 484,17 | 8 | 594,00 |
| 9 | 492,97 | 9 | 604,04 |
| 10 | 499,99 | 10 | 612,98 |
| 11 | 507,01 | 11 | 621,89 |
| 12 | 517,99 | 12 | 633,41 |
| 13 | 528,95 | 13 | 644,94 |
| 14 | 535,33 | 14 | 653,44 |
| 15 | 541,70 | 15 | 661,91 |
| 16 | 545,99 | 16 | 665,51 |
| 17 | 550,12 | 17 | 670,65 |
| 18 | 554,25 | 18 | 675,80 |
| 19 | 558,37 | 19 | 680,94 |
| 20 | 562,51 | 20 | 686,07 |
| 21 | 566,67 | 21 | 691,22 |
| 22 | 570,86 | 22 | 696,40 |


19/26

2008

| Echelons | Grpe 1 | Echelons | Grpe 2 |
|----------|--------|----------|--------|
| 0 | 280,36 | 0 | 353,03 |
| 1 | 285,68 | 1 | 360,86 |
| 2 | 291,01 | 2 | 368,63 |
| 3 | 296,35 | 3 | 376,45 |
| 4 | 301,67 | 4 | 384,25 |
| 5 | 306,98 | 5 | 392,06 |
| 6 | 312,32 | 6 | 399,86 |
| 7 | 317,65 | 7 | 407,90 |
| 8 | 322,99 | 8 | 415,47 |
| 9 | 328,33 | 9 | 423,29 |
| 10 | 332,26 | 10 | 429,22 |
| 11 | 336,20 | 11 | 435,15 |
| 12 | 343,76 | 12 | 445,19 |
| 13 | 351,42 | 13 | 455,24 |
| 14 | 354,04 | 14 | 461,83 |
| 15 | 356,68 | 15 | 468,42 |
| 16 | 360,80 | 16 | 473,06 |
| 17 | 363,61 | 17 | 476,59 |
| 18 | 366,42 | 18 | 480,12 |
| 19 | 369,22 | 19 | 483,64 |
| 20 | 372,03 | 20 | 487,19 |
| 21 | 374,86 | 21 | 490,75 |
| 22 | 377,71 | 22 | 494,33 |

| Echelons | Grpe 3 | Echelons | Grpe 4 |
|----------|--------|----------|--------|
| 0 | 417,14 | 0 | 519,05 |
| 1 | 426,01 | 1 | 529,17 |
| 2 | 435,72 | 2 | 539,29 |
| 3 | 444,61 | 3 | 549,41 |
| 4 | 453,49 | 4 | 559,52 |
| 5 | 462,38 | 5 | 569,61 |
| 6 | 471,25 | 6 | 579,74 |
| 7 | 479,61 | 7 | 589,86 |
| 8 | 489,01 | 8 | 599,94 |
| 9 | 497,90 | 9 | 610,08 |
| 10 | 504,99 | 10 | 619,11 |
| 11 | 512,08 | 11 | 628,11 |
| 12 | 523,17 | 12 | 639,74 |
| 13 | 534,24 | 13 | 651,39 |
| 14 | 540,68 | 14 | 659,97 |
| 15 | 547,12 | 15 | 668,53 |
| 16 | 551,45 | 16 | 672,17 |
| 17 | 555,62 | 17 | 677,36 |
| 18 | 559,79 | 18 | 682,55 |
| 19 | 563,96 | 19 | 687,75 |
| 20 | 568,14 | 20 | 692,93 |
| 21 | 572,34 | 21 | 698,13 |
| 22 | 576,58 | 22 | 703,37 |


85 20/26

Annexe 2 - Commentaires sur les barèmes

1. Classement dans les groupes et échelons

Le premier classement dans les barèmes se fait de la manière suivante :

- a) les salaires au 01.01.2006, exprimés sur base de l'indice 100 constituent la base pour le classement.
- b) l'ancienneté ne joue pas un rôle au moment de la classification dans les différents groupes / échelons.

2. Barème flexible

En fonction des efforts individuels, la direction se réserve le droit d'attribuer un complément de rémunération en sus des échelons.

3. Base pour les négociations futures

La base pour les négociations futures sont les montants bruts minimum exprimés sur base de l'indice 100.

4. Base de calcul

Dans le futur, la base de calcul pour le reclassement des salaires est le salaire au 31.12 de l'année précédant le reclassement.

5. Reclassement des personnes engagées au cours de l'année

L'automatisme des échelons prend place au moment :

- a) où l'employé est engagé depuis plus de 12 mois.
- b) avec l'effet au 31.12 de l'année où il a rempli cette condition.

Annexe 3 - Règlement d'Horaire Mobile

1. Champ d'application

- a) Le régime général de l'horaire mobile s'applique à tous les employés à l'exception des employés qui en sont expressément dispensés et des employés pour lesquels un régime dérogatoire est prévu afin de tenir compte des contraintes de bon fonctionnement des services.
- b) Le droit de chaque employé à l'horaire mobile peut être partiellement limité voire complètement suspendu si des besoins de service ou contraintes techniques exigent un changement momentané de l'horaire de travail ou pour des raisons disciplinaires liées à l'horaire mobile.

2. Horaire normal de travail CETREL

Le déroulement du travail d'une façon rationnelle et ordonnée doit en principe être assuré pendant les heures de fonctionnement de CETREL, de 8h00 à 17h00 sans interruption.

Dans certains services mentionnés dans l'annexe A, une permanence doit être assurée suivant des horaires spécifiques.

3. Durée du travail

La durée hebdomadaire réglementaire de travail répartie sur 5 jours ouvrables est de 40 heures, c'est-à-dire en principe de 8h par jour en moyenne. La durée mensuelle normale de travail varie suivant les mois et le nombre des jours libres et se calculera comme suit:

Durée de travail mensuelle réglementaire = nombre de jours ouvrables du mois x 8 h

En principe, les heures prestées par journée de travail normale ne pourront être supérieures à 10h.

4. Période de référence

La période de référence convenue est de 12 mois. La première période débutera le 1er juin pour se terminer le 31 mai.

Pendant la période de référence, l'employé en concertation avec son supérieur hiérarchique, est censé compenser les excédents ou déficits en heures de travail afin de ramener, dans la mesure du possible, ces excédents à 35 heures maximum en fin de période de référence.

A la fin de chaque période de référence, le solde inférieur ou égal à 35 heures pourra être reporté sur la période suivante.

5. Organisation du travail

Le responsable du département/service doit assurer le bon déroulement du travail d'une façon rationnelle et ordonnée au sein de son département/service pendant les heures de fonctionnement de CETREL.

Le responsable du département/service a autorité pour organiser l'aménagement du temps de travail des employés qu'il a en charge, dans le respect des dispositions régissant l'horaire mobile.

Le responsable du département/service doit assurer également la surveillance du respect de l'horaire mobile des employés dont il est le supérieur hiérarchique.

6. Plages mobiles/plages fixes

Les plages fixes définies ci-dessous mentionnent les horaires durant lesquels les employés doivent d'être présents.

Les plages mobiles permettent aux employés de débiter et finir leur travail librement, en tenant compte cependant pour chaque service, des exigences liées à leur fonction et aux permanences à garantir.

| | | | | |
|-----------------------------|--|-------------------------------|---|-------------------------------|
| Plage mobile 7h00 - 9h00 | Plage fixe 9h00 - 11h45 | Plage mobile 11h45 - 14h30 | Plage fixe 14h30 - 16h00 | Plage mobile 16h00 - 18h30 |
|-----------------------------|--|-------------------------------|---|-------------------------------|

A compter du 1^{er} janvier 2006, la plage globale pour le calcul de la journée de travail s'étend de 7h00 à 18h30. A l'approche du terme d'une période de 6 mois, une analyse sera faite afin de confirmer les plages définies ci-après. Dans le cas où suite à l'introduction d'un début de journée de travail à 7 heures avec une fin potentielle de journée, et ce en fonction de la gestion individuelle de chaque collaborateur soumis à l'horaire mobile, à 16 hrs, entraîne des problèmes de planification / d'organisation des services, voire d'abus dans le cadre du système d'horaire mobile et des crédits d'heure en résultant, les plages de travail seront immédiatement modifiées comme suit :

Plage mobile : 7 hrs 30 – 9 hrs
Plage fixe : 9 hrs – 11 hrs 45
Plage mobile : 11 hrs 45 – 12 hrs 30
Plage fixe : 14 hrs 30 – 16 hrs 30
Plage mobile : 16 hrs 30 – 18 hrs 30

7. Pause de midi

Le(s) pointage(s) pendant la pause de midi sont obligatoires.

Le temps de pause (légal) minimum décompté est de 30 mn.



8. Crédit d'heures/Débit d'heures

Les heures prestées au delà de la durée du travail mensuelle réglementaire constituent un crédit d'heures.

Les heures non prestées en deçà de la durée de travail mensuelle réglementaire constituent un débit d'heures.

A chaque fin de mois, le solde est reporté dans le calcul du mois suivant.

Tout crédit d'heures doit en principe être compensé par du temps libre durant la période de référence, pour autant que les besoins de service le permettent.

La compensation peut se faire par des heures, des demi-journées et des journées entières.

Tout crédit d'heures supérieur à 35h qui, pour des raisons de service, n'aura pu être compensé par du temps libre à l'expiration de la période de référence de 12 mois, sera considéré comme heures supplémentaires.

9. Heures supplémentaires

Par heures supplémentaires il faut entendre les heures de travail effectuées au-delà des limites de la durée du travail.

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée aux autorisations et procédures prévues par les dispositions légales.

Il est précisé:

- a) qu'un surplus de travail occasionnel est à compenser dans le cadre du crédit d'heures.
- b) que les heures supplémentaires dûment ordonnées et autorisées seront rémunérées suivant les dispositions de la convention collective en vigueur.

10. Régimes dérogatoires

Concernant les employés pour lesquels le régime de l'horaire mobile n'est pas applicable pour des raisons de service, le responsable du département/service doit proposer un régime dérogatoire.

Ces régimes dérogatoires seront soumis à l'approbation du Comité Mixte d'Entreprise.

11. Clôture mensuelle

La clôture mensuelle se fait au début de chaque mois.

12. Suivi de l'horaire mobile

Le Comité Mixte d'Entreprise sera en charge du contrôle du respect du présent règlement ainsi que de son application pratique.

13. Contestations

Tout employé a un droit de recours contre les décisions le concernant et prises en application de la présente réglementation.

Ce droit de recours peut être introduit auprès du département des Ressources Humaines , directement, soit par l'intermédiaire de la Délégation du Personnel.

Le non-respect par l'employé du règlement de l'horaire mobile peut entraîner des sanctions disciplinaires. (notamment avertissement ou exclusion temporaire ou définitive du système de l'horaire mobile).

Annexes faisant parties intégrantes du présent règlement de l'horaire mobile:

Annexe A : Services devant assurer une permanence

| | | |
|----|---|--------------------------|
| 1. | ADMINISTRATION CARTES | 8h00 – 17h30 |
| 2. | AUTORISATIONS – BLOCAGES | 8h00 – 18h00 * |
| 3. | SUPPORT SYSTEMES RESEAUX (permanence GSM le temps de midi) | 8h00 – 18h00 |
| 4. | SUPPORT SYSTEMES INFORMATIQUES (permanence GSM le temps de midi) | 8h00 – 18h00 |
| 5. | SUPPORT SYSTEMES APPLICATIONS (permanence GSM le temps de midi) | 8h00 – 18h00 |
| 6. | HELP DESK TERMINAUX | 8h00 – 18h00 * |
| 7. | TECHNIQUE | 8h00 – 18h00 * |
| 8. | RECEPTION | 7h45-12h00 – 13h30-17h30 |

* services qui assurent une permanence le samedi

Signée à Munsbach, le 15 Décembre 2005 en 5 exemplaires.

CETREL société coopérative
représentée par:



Claude NIEDER
Sous-Directeur Ressources Humaines



Jean-Paul BETTENDORFF
Membre du Comité de Direction

Délégation du Personnel CETREL
représentée par:



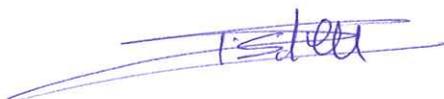
Serge PÉRUZZO
Membre



Jos THIEL
Président

Les syndicats représentés par:

OGB-L
Syndicat Banques et Assurances



Véronique EISCHEN

Fédération Syndicale
ALEBA/UEP - NGL - SNEP
Syndicat ALEBA



Viviane ZEIMETZ

