



**CONVENTION COLLECTIVE DE
TRAVAIL POUR LES SALARIES DE LA
CAISSE MÉDICO-COMPLEMENTAIRE MUTUALISTE
01.01.2022 – 31.12.2024**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES DE LA CAISSE MÉDICO-COMPLÉMENTAIRE MUTUALISTE

La Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste du Grand-Duché de Luxembourg CMCM, ayant son siège social à Luxembourg, 32-34, rue de Hollerich, représentée par son président, Monsieur André Heinen et par son directeur général, Monsieur Fabio SECCI d'une part,

et les syndicats signataires suivants:

L'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), représenté par Monsieur Ben Soisson

et

Le Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond (LCGB), représenté par Monsieur Carlo WAGENER, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit:

CHAPITRE Ier

Art. 1.- CHAMP D'APPLICATION

La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre la CMCM et ses salariés à l'exception des cadres supérieurs visés par l'article L. 162-8 du Code du Travail.

CHAPITRE II

Art. 2.- DURÉE - DÉNONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée de 3 années, commençant le 01 janvier 2022 et se terminant le 31 décembre 2024.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes.

La partie qui dénoncera la convention devra transmettre un projet de convention sur les points sujets à révision à l'autre partie.

CHAPITRE III

Art. 3.- EMBAUCHE

Le contrat de louage de service entre employeur et salariés, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai, se fera conformément aux dispositions des articles L. 121-4 et L. 121-5 du Code du Travail et doit être conclu par écrit.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième au salarié, et spécifier :

- a) la nature de l'emploi;
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu à l'essai, pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée;
- c) le salaire de début, le groupe et l'échelon dans lesquels le salarié est classé ainsi que toutes les rétributions accessoires au sens des dispositions prévues au Code du Travail;
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
A large stylized signature, a checkmark, and the letters '3' and 'H'.



Avant toute restructuration/réorganisation pour raisons économiques, la CMCM s'engage à discuter de la mise en place d'un plan de maintien de l'emploi, devant au moins inclure une formation de réorientation et/ou de reconversion prise en charge par l'employeur.

Art. 6.- DURÉE DE TRAVAIL - JOURS FÉRIÉS

La durée hebdomadaire du travail, répartie sur 5 jours ouvrables avec fermeture du samedi, est de 40 heures, suivant le principe de l'horaire mobile, dont les modalités sont arrêtées d'un commun accord entre la direction et la délégation du personnel, à l'exception des salariés en charge des tâches CMCM On Tour, qui sont régulièrement requis les weekends avec la possibilité de récupérer les journées prestées Samedi, Dimanche ou jours fériés.

Il ne sera pas travaillé les jours fériés légaux suivants :

le Nouvel An,
le Lundi de Pâques,
le 1^{er} mai, Fête du Travail,
le 9 mai, Journée de l'Europe,
l'Ascension,
le Lundi de Pentecôte,
la Fête Nationale,
l'Assomption,
la Toussaint,
le Jour de Noël,
la Saint-Étienne.

En dehors des fêtes légales, on chômera les jours suivants, pour autant que ces jours tombent sur un jour ouvrable.

l'après-midi de la veille de Noël,
l'après-midi de la Saint Sylvestre.

Le calendrier des jours fériés légaux de recharge est réglé par les dispositions prévues au Code du Travail.

Art. 7.- RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Le travail supplémentaire sera rémunéré conformément aux dispositions légales en vigueur; il en sera de même, pour les heures travaillées le dimanche ou les jours fériés légaux.

Art. 8.- TRAVAIL DEVANT ÉCRAN LUMINEUX

Toute personne travaillant en permanence à des fonctions se limitant à la saisie et/ou à l'encodage devant un écran lumineux se voit accorder :

- a) le droit de passer une fois par an un examen ophtalmologique;
- b) 15 minutes de repos pour chaque période continue de 4 heures de travail devant écran. Ces 15 minutes de repos constituent du temps de travail rémunéré.

Ces périodes de repos ne peuvent être cumulées ou reportées.

Art. 9.- MESURES DE SÉCURITÉ

Tous les salariés bénéficient d'une protection adéquate contre les agressions.

La CMCM a souscrit en faveur de son personnel une police d'assurance en cas de décès ou d'invalidité résultant d'une agression subie comme salarié au service de la CMCM, respectivement résultant du déplacement en service commandé.

SB
AH
3

Les primes d'assurance patronales sont soumises à un impôt forfaitaire dans le chef de l'employeur de 20%.

a) Retraite patronale	
S1 (partie du salaire en dessous du plafond)	3,00%
S2 (partie du salaire au dessus du plafond)	3,00%
b) Décès toutes causes	
Multiple du salaire	1
Capital Décès Max	3.000.000
c) Rente d'invalidité	
x S	20,00%
Limite	125.000

ART 11.- TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

La Direction de la CMCM peut au besoin créer l'un ou l'autre poste de travail à temps partiel.

La délégation du personnel est consultée en cas de création de postes de travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel est une occupation dans le cadre d'une activité régulière comprenant un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail existante.

Sont applicables les dispositions prévues par le Code du Travail concernant le travail volontaire à temps partiel.

Les salariés de la CMCM qui ont manifesté le souhait d'occuper un emploi à temps partiel, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, sont informés en priorité des emplois à temps complet ou à temps partiel disponibles dans l'établissement et correspondant à leurs qualifications ou expériences professionnelles.

ART 12.- CONGE POUR TRAVAIL A MI-TEMPS OU CONGE NON-RÉMUNÉRÉ

Consécutivement à un congé de maternité et un congé d'accueil, les salariés de la CMCM ont droit à un congé pour travail à mi-temps ou à un congé non-rémunéré, qui est accordé en une seule fois pour une durée maximale d'une année.

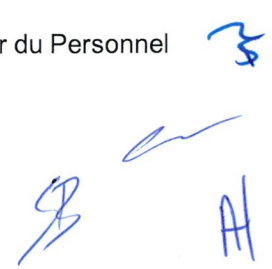
Le congé non-rémunéré consécutif au congé de maternité ou congé d'accueil n'est pas cumulable avec le congé pour travail à mi-temps.

Le congé non-rémunéré ou le congé pour travail à mi-temps doit être demandé au moins un mois avant l'expiration du congé de maternité, respectivement du congé d'accueil de la salariée ou de la conjointe du salarié. Il ne peut, en principe, prendre fin avant son terme.

Aucune activité de service ni aucune période de congé ne peut être intercalée entre le congé de maternité et le congé non-rémunéré ou le congé pour travail à mi-temps sollicité.

En cas de congé parental, la durée maximale du congé pour travail à mi-temps ou du congé non-rémunéré est réduite à 6 mois.

- En application de l'alinéa qui précède, le salarié a donc droit à un congé pour travail à mi-temps ou à un congé non-rémunéré pour une période maximale de 6 mois consécutivement au congé parental précédé immédiatement du congé de maternité.
- Si le congé parental n'est pas pris consécutivement au congé de maternité, le Directeur du Personnel aura à décider de l'octroi du congé pour travail à mi-temps ou du congé non-rémunéré.



- 8) cinq jours ouvrables lors du décès d'un enfant mineur ;
- 9) dix jours ouvrables pour le conjoint en cas de naissance d'un enfant et en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil.

Le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Pour le calcul de la durée du congé extraordinaire, le samedi n'est pas pris en compte, ni aucun autre jour ouvrable non travaillé par le salarié.

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. Le salarié bénéficiera de l'intégralité du congé extraordinaire quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il aura travaillé.

Art. 16.- CONGÉ SOCIAL

Dans des cas sociaux justifiés et reconnus par l'employeur comme cas de rigueur, de maladie ou d'accident survenant à un proche membre de la famille d'un salarié, un congé social est accordé par le Directeur du Personnel. La délégation du personnel sera informée des congés sociaux. Un accord sur les modalités du congé social sera élaboré jusqu'au 31 décembre 2022 entre la direction et la délégation des salariés avec la participation des signataires de la convention collective.

Art. 17.- CONGÉ POUR RAISONS FAMILIALES

Le salarié a droit au congé pour raisons familiales dans les limites et conditions des articles L. 234-50 et ss du Code du Travail. Le salarié peut prétendre au congé pour raisons familiales s'il a à charge un enfant âgé de moins de 18 ans accomplis, nécessitant en cas de maladie grave, d'accident ou d'autre raison impérieuse de santé la présence de l'un de ses parents.

La durée du congé pour raisons familiales est :

- 12 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 0 et 4 ans
- 18 jours pour un enfant pendant la tranche d'âge entre 4 et 13 ans
- 5 jours pour un enfant hospitalisé pendant la tranche d'âge entre 13 et 18 ans

Le congé pour raisons familiales peut être fractionné.

L'absence du bénéficiaire d'un congé pour raisons familiales doit être justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de la présence du bénéficiaire et la durée de celle-ci. Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement, soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Art. 18.- CONGÉ D'ACCOMPAGNEMENT D'UN PROCHE EN FIN DE VIE

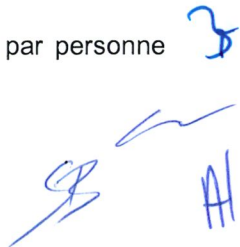
Le congé d'accompagnement peut être demandé par tout salarié, dont un parent au premier degré en ligne directe ascendante ou descendante ou au second degré en ligne collatérale, le conjoint ou le partenaire légal souffre d'une maladie grave en phase terminale.

La durée du congé d'accompagnement ne peut pas dépasser 5 jours ouvrables (40 heures) par cas et par an. Il peut être fractionné et à temps partiel.

Le congé d'accompagnement prend fin à la date du décès de la personne en fin de vie.

L'absence du bénéficiaire d'un congé d'accompagnement doit être justifiée moyennant un certificat médical attestant la maladie grave en phase terminale de la personne en fin de vie et la nécessité de la présence continue du bénéficiaire du congé.

Le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement, soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.



CHAPITRE IV**Art. 24.- RÉMUNÉRATION**

- A l'engagement, les classements dans les divers groupes et grades sont faits par le Directeur du Personnel, en respectant les règles du tableau officiel des fonctions dans les groupes et grades de la CMCM ainsi que le barème des traitements de base. Il en est de même des changements ultérieurs au niveau des grades et des groupes.
- Le personnel de la CMCM est divisé en 4 groupes (I - IV), dont chacun est subdivisé en 2 grades (A + B).
- Toutefois, le Directeur du Personnel peut prévoir une classification plus favorable dès l'engagement du salarié, si l'expérience professionnelle acquise en vue de remplir un poste déterminé est reconnue valable.
- Le salaire de base est majoré de 12,5% pour les détenteurs des titres « Préposé de service », de 7,5% pour les détenteurs du titre « Préposé de service adjoint », et de 5% pour les fonctions de « DPO » et de « Travailleur désigné » sur proposition du Directeur du Personnel de la CMCM.
- Une majoration supplémentaire sous forme d'une prime de maximum 7,5% pour les détenteurs du titre « Préposé de service », et de maximum 5% pour les détenteurs du titre « Préposé de service adjoint », peut être accordé annuellement après un entretien obligatoire d'évaluation basé sur des objectifs préalablement fixés entre le salarié et son supérieur hiérarchique. Pour le « Préposé de service » ces objectifs seront fixés avec le membre de direction hiérarchique en charge de ce service et pour le « Préposé de service adjoint » ce sera avec son préposé hiérarchique et le membre de direction hiérarchique en charge du service concerné.

Le « Préposé du service... » resp. « Préposé adjoint du service... », voulant profiter de cette majoration annuelle supplémentaire, devra en avertir son supérieur avant le 31 janvier de l'année d'évaluation.

La majoration supplémentaire accordée sera payée ensemble avec le salaire de décembre de l'année concernée en forme de prime annuelle unique.

Art. 25.- DESCRIPTION PARTICULIÈRE DES FONCTIONS DANS LES GRADES ET GROUPESGroupe I, grade A

Assistant administratif
Concierge d'entreprise

Groupe I, grade B

Assistant administratif senior
Concierge d'entreprise senior

Groupe II, grade A

Tarificateur
Gestionnaire Affiliation
Comptable et Gestionnaire Contentieux
Informaticien
Chargé d'affaires Marketing et Commercial
Coordinateur-CMCM On Tour
Assistant de Direction

Groupe II, grade B

Tarificateur senior

Handwritten initials and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including 'SB', 'SF', and 'AH'.

A bénéficieront d'un avancement supplémentaire d'un échelon, automatiquement d'un reclassement dans le grade B et d'un autre avancement supplémentaire d'un échelon dans le nouveau grade.

- Les salariés faisant état d'une durée de service de 15 ans et faisant déjà partie du grade B se verront accorder un avancement supplémentaire de deux échelons.
 - A partir d'une durée de service de cinq ans, les salariés peuvent demander à titre volontaire à leur supérieur hiérarchique une évaluation sur base de critères objectifs en vue d'une promotion dans le grade ou groupe supérieur selon le cas.
 - Si l'évaluation n'est pas concluante, le salarié pourra demander annuellement et à titre volontaire une nouvelle évaluation.
 - Sauf disposition contraire prévue dans la présente convention collective, une autre évaluation volontaire concluante ne pourra avoir lieu avant l'écoulement d'une durée minimale de trois ans.
 - Le salarié qui bénéficie d'une promotion, a droit dans son nouveau grade à l'échelon du salaire qui est immédiatement supérieur à son ancien salaire ainsi qu'à un avancement supplémentaire d'un échelon dans le nouveau grade.
 - Le salarié qui bénéficie d'une promotion, a droit dans son nouveau groupe à l'échelon du salaire qui est immédiatement supérieur à son ancien salaire ainsi qu'à un avancement supplémentaire de deux échelons dans le nouveau groupe.

Art. 28.- PRIME DE MÉNAGE

A droit à une prime de ménage mensuelle de 45,12 € au nombre-indice 100 :

- 1) le salarié marié non séparé de corps, ou le partenaire au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats,
- 2) le salarié veuf, séparé de corps judiciairement ou divorcé ainsi que le salarié célibataire ou celui dont le partenariat au sens de l'article 2 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats a cessé :
 - s'il a ou s'il a eu un ou plusieurs enfants à charge. Il est considéré comme enfant à charge, l'enfant légitime, l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif du salarié pour lesquels il touche ou a touché des allocations familiales.
- 3) le salarié veuf, séparé de corps judiciairement ou divorcé ainsi que le salarié célibataire :
 - s'il contribue d'une façon appréciable à l'entretien d'un parent ou allié jusqu'au 4^e degré inclusivement vivant avec lui en communauté domestique ou s'il est tenu au paiement d'une pension alimentaire en vertu d'une décision judiciaire, sauf si la prime revient à l'autre conjoint en vertu de ce qui précède.

Pour tous les autres salariés ayant leur propre ménage, la prime de ménage mensuelle s'élève à 22,56 € au nombre-indice 100.

Art. 29.- ALLOCATION DU TREIZIÈME MOIS

Le salarié aura droit, en fin d'année, à une allocation dite du « treizième mois », dont le montant est égal au salaire de base augmenté de la prime de ménage/ prime de fonction que l'employeur doit au salarié pour le mois de décembre.

Si le salarié entre en service en cours d'année, il recevra autant de douzièmes du salaire de base, augmenté de la prime de ménage/prime de fonction, du mois de décembre que de mois de travail prestés depuis son entrée.

S'il y a résiliation du contrat (à l'essai, à durée indéterminée, ou à durée déterminée) soit de la part du salarié, soit de la part de l'employeur, le salarié recevra, au moment de son départ, autant de douzièmes

SB
3
AI

Art. 33.-

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

Art. 34.-

Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions prévues au Code du Travail.

Art. 35.- PRÉRETRAITE-PROGRESSIVE

Les parties conviennent vouloir faire application des dispositions prévues au Code du Travail concernant la préretraite-progressive.

Art. 36. -FORMATION PROFESSIONNELLE

Le salarié doit obligatoirement suivre toute formation qui lui sera proposée pendant les heures de service par l'employeur et qui aura pour objet l'adaptation de sa qualification par la mise à niveau de ses compétences aux techniques et technologies d'organisation, de production ou de commercialisation.

Pour toute formation proposée en dehors des heures de service, l'employeur prendra à charge le coût et les jours de repos afférents, d'après les modalités fixées dans le cadre de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue. Si l'initiative de suivre une formation en dehors des heures normales de service provient du salarié, le directeur du personnel pourra décider si la formation est dans l'intérêt de la CMCM et d'une éventuelle prise en charge. Il fixera les modalités de prise en charge conjointement avec le salarié.

En cas de cessation des fonctions, le remboursement par le salarié des frais de formation ainsi engagés se fera par application de l'article 10 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue.

Un congé sans solde pour l'accès individuel à la formation professionnelle pourra être accordé, conformément au règlement grand-ducal du 30 mars 2006 portant déclaration d'obligation général d'un accord en matière de dialogue social interprofessionnel relatif à l'accès individuel à la formation continue conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB' d'une part et l'Union des Entreprises Luxembourgeoises' d'autre part.

Un congé linguistique peut également être demandé afin de permettre au salarié de participer à des cours de langue luxembourgeoise.

Art. 37.- FORMATION PROFESSIONNELLE A L'INITIATIVE DU SALARIÉ

Les salariés bénéficient en tout d'un droit à la formation de 40 heures non reportables sur la période de la CCT, au prorata temporis du temps de travail et du temps de présence du salarié au sein de l'entreprise.

Les formations relevant de ce droit doivent être validées au préalable par l'employeur et avoir un lien direct avec les travaux à effectuer au sein de la CMCM.

La direction et la délégation du personnel se mettront d'accord sur la classification des formations demandées par les salariés (à l'initiative du salarié vs. à l'initiative de l'employeur)

Art. 38.- TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail ne sera qu'occasionnel, car il est effectué pour faire face à des événements imprévus et représente moins de 10% en moyenne du temps de travail annuel (année de calendrier).

Le télétravail revêt toujours un caractère volontaire des parties, dans le sens où sa mise en place doit résulter d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Une simple confirmation écrite fournie par l'employeur au salarié autorisé à faire du télétravail est suffisante en cas de télétravail occasionnel.

Toutefois sur demande de la délégation la CMCM est tenue d'entrer en négociation pour l'élargissement de l'accord sur le télétravail endéans un délai de 30 jours.



Fait en six exemplaires à Luxembourg, le 24 juin 2022

Pour le conseil d'administration de la CMCM
Le Président



André Heinen

Pour la CMCM
Le Directeur général



Fabio SECCI

Pour l'OGB-L
Le secrétaire central adjoint



Ben SOISSON

Pour le LCGB
Le secrétaire syndical



Carlo WAGENER

Barème des traitements de base en Euro au nombre-indice 100, valable à partir du 1^{er} janvier 2022

Echelon	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IVA	IVB
0	304,32	347,22	379,65	406,72	445,63	477,50	546,11	585,32
1	315,92	360,31	395,94	424,07	462,96	495,97	564,37	605,20
2	327,33	373,58	412,19	441,74	480,35	514,20	582,84	625,13
3	338,42	386,43	428,43	459,05	497,80	532,47	601,11	644,86
4	350,14	399,68	444,54	476,39	515,28	550,15	619,24	664,57
5	361,55	412,82	460,47	493,92	532,65	569,22	637,48	684,38
6	372,66	425,93	476,67	511,42	550,15	587,35	655,96	703,79
7	384,19	439,05	493,14	528,61	567,51	605,62	674,25	723,46
8	395,46	452,15	509,07	546,11	584,67	624,10	692,50	743,34
9	406,72	465,45	525,50	563,44	602,36	642,53	710,98	763,15
10	418,11	478,59	541,58	580,81	619,87	660,34	729,26	782,80
11	429,70	491,71	557,67	598,45	637,05	678,75	747,52	802,52
12	441,12	505,01	573,76	615,97	654,54	697,23	765,69	822,36
13	446,75	511,50	581,97	624,65	663,30	706,36	774,85	832,17
14	452,39	517,98	590,14	633,30	672,05	715,46	784,07	841,92
15	458,05	524,61	598,17	641,99	680,71	724,57	793,25	851,76
16	463,73	531,26	606,11	650,68	689,38	733,64	802,36	861,61
17	469,43	537,82	614,25	659,33	698,07	742,77	811,45	871,55
18	475,12	544,39	622,34	667,95	706,77	751,94	820,47	881,46
19	480,70	550,98	630,33	676,76	715,42	761,20	829,80	891,29
20	486,26	557,48	638,30	685,48	724,07	770,46	839,07	901,15
21	492,03	564,08	646,48	694,15	732,77	779,46	848,25	911,02
22	497,80	570,66	654,68	702,86	741,42	788,47	857,38	920,82
23	503,45	577,25	662,76	711,59	750,28	797,72	866,44	930,65
24	509,07	583,78	670,79	720,34	759,07	806,89	875,50	940,52
25	514,70	590,39	678,97	729,11	767,75	816,14	884,60	950,38
26	520,31	597,00	687,04	737,84	776,41	825,36	893,61	960,20
27	526,11	603,61	695,09	746,45	785,09	834,57	902,85	970,23
28	531,88	610,19	703,13	755,06	793,74	843,78	912,08	980,23
29	537,59	616,66	711,36	763,81	802,52	852,81	921,21	989,97
30	543,28	623,13	719,59	772,55	811,27	861,74	930,35	999,70
31	548,90	629,81	727,45	781,24	819,85	870,91	939,53	1009,67
32	554,53	636,42	735,35	789,88	828,46	880,08	948,61	1019,57
33	560,15	643,03	743,23	798,52	837,09	889,23	957,70	1029,48
34	565,78	649,66	751,13	807,17	845,69	898,41	966,79	1039,38
35	571,42	656,26	759,03	815,82	854,30	907,58	975,87	1049,29
36	577,04	662,88	766,92	824,46	862,92	916,74	984,96	1059,17
37	582,67	669,48	774,81	833,10	871,52	925,89	994,05	1069,07
38	588,30	676,12	782,72	841,74	880,13	935,06	1003,13	1078,99
39	593,93	682,73	790,61	850,39	888,75	944,22	1012,23	1088,89
40	599,57	689,34	798,50	859,04	897,36	953,38	1021,31	1098,78

Handwritten initials and signature

Handwritten initials