

**TEXTE NEGOCIE COORDONNE
13 JUIN 2005**

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

**POUR LES EMPLOYES PRIVES
ET LES OUVRIERS**

DU

**LYCEE VAUBAN –
LYCEE FRANÇAIS DE LUXEMBOURG**

Entre

- **L'ASSOCIATION DE GESTION DU COLLEGE VAUBAN, LYCEE FRANÇAIS DE LUXEMBOURG**, Association sans but lucratif, ayant son siège au 50, rue Basse L-7307 Steinsel, et établie de fait au 1, avenue Joseph Sax L-2515 Luxembourg – nommée ci-après Lycée Vauban

d'une part et

- **l'ÖGB♦L** - Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg), établie à L-4171 Esch-sur-Alzette - 60, bd J.F. Kennedy,

d'autre part,

a été arrêtée la présente convention collective de travail pour les salariés du Lycée Vauban.

Préambule

La présente convention collective de travail a pour but d'assurer à la fois des conditions de travail et de rémunération pour le personnel du Lycée Vauban. Le terme « salarié » vise l'employé privé et/ou l'ouvrier qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

Au cas où un salarié serait lésé par l'introduction de la présente, il gardera son salaire ou traitement ainsi que les conditions de travail jusqu'au moment où les dispositions de la présente convention s'avèrent être plus favorables.

Article 1. Durée et dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de **deux ans**.

Prenant cours le 1 septembre 2005 pour expirer le 31 août 2007. Toutefois, elle est reconduite par accord tacite d'année en année, sauf préavis de l'un des signataires, donné par lettre recommandée six mois avant le terme convenu.

En cas de dénonciation de la présente convention, les parties s'engagent à entamer des négociations au plus tard cinq mois avant l'arrivée à terme de la présente. La présente restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

Article 2. Champ d'application

La présente convention règle les conditions de travail et de rémunération de tous les salariés du Lycée Vauban. Elle s'applique aux salariés à plein temps, aux salariés à temps partiel, aux salariés engagés à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés engagés à durée déterminée.

Elle consacre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et en ce qui concerne les conditions de travail de même que le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Elle s'applique indifféremment aux salariés présentant un handicap ou une déficience quelconque et aux salariés valides. Toute discrimination d'un salarié se référant à un handicap ou à une déficience quelconque est à considérer comme un non-respect de la présente convention.

Les parties contractantes sont obligées au maintien de la présente convention pour toute sa durée. Toute stipulation d'un contrat de travail individuel ou d'un règlement interne contraire aux clauses de la convention collective est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable aux salariés.

Article 3. Embauche

3.1. Contrat de travail

Le contrat de travail entre employeur et salarié, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit et être établi d'après les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

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

1. L'identité des parties ;
2. La date du début de l'exécution du contrat ;
3. Le lieu de travail - ou tout autre lieu sur le territoire du Grand Duché du Luxembourg où serait ultérieurement implanté le Lycée Vauban ;
4. La nature de l'emploi occupé et, le cas échéant, la description des fonctions et des tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure sous réserve des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
5. La durée de travail journalière et hebdomadaire normale du salarié ;
6. L'horaire normal du travail ;
7. Le traitement de début ou le grade d'ancienneté dans lequel le salarié est classé et, le cas échéant, les compléments de salaire ou de traitement, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
8. La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
9. Les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties seront convenues ;

10. La mention de la convention collective de travail régissant les conditions de travail de l'employé.

(2) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre les mentions ci-dessus et la définition de son objet, les indications suivantes :

1. Lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme ;
2. Lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu ;
3. Lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom de ce dernier ;
4. La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
5. Le cas échéant une clause de renouvellement.

Le salarié sous contrat à durée déterminée sera averti, dans la mesure du possible, début mai de l'année en question si son contrat est prolongé ou s'il bénéficiera d'un contrat à durée indéterminée pour la prochaine année scolaire.

(3) Le contrat de travail à temps partiel à durée déterminée ou à durée indéterminée doit comporter, conformément aux dispositions de la loi du 26 février 1993 sur le travail volontaire à temps partiel, outre les mentions ci-dessus, les mentions suivantes :

1. La durée hebdomadaire du travail convenue entre parties ;
2. Les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, toute modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat ;
3. Les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées, par le salarié à temps partiel, des heures supplémentaires.

3.2. Formalités

Lors de son entrée en service, toute personne embauchée est avisée de ses droits et devoirs et reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur.

Article 4. Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat à durée indéterminée pourra avoir lieu dans les formes prévues par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

A l'égard du salarié, la résiliation ne pourra avoir lieu que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants:

1. de deux mois, si le salarié se trouve en service depuis moins de cinq ans;
2. de quatre mois, en cas d'une durée de service entre cinq et dix ans;
3. de six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

A l'égard de l'employeur, les délais à notifier par lettre recommandée par le salarié, sont réduits de moitié.

Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du quinzième ou du premier jour du mois de calendrier.

Dans le cas où un enseignant chargé d'éducation, un certifié, un bi-admissible ou un agrégé employé à durée indéterminée désirerait intégrer un autre établissement, il est tenu de faire connaître dans la mesure du possible son intention à l'employeur au plus tard 4 mois avant la rentrée scolaire suivante.

Lorsque l'employeur envisage de licencier un salarié, il le convoque, avant toute décision, par écrit sans aucun formalisme, pour un entretien contradictoire destiné à communiquer à l'intéressé les motifs de cette mesure et à recueillir ses explications, arguments ou commentaires. Le salarié concerné pourra se faire accompagner par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'établissement, un délégué du personnel ou par un représentant du syndicat signataire de la présente.

Article 5. Le temps de travail et sa répartition

5.1. Durée du travail

La durée **normale** de travail correspondant à un temps plein, sauf dispositions spéciales figurant au contrat de travail, du salarié enseignant est de :

- 15 heures hebdomadaires de cours dispensés pour les professeurs agrégés (équivalant à 65 heures mensuelles de cours dispensés et équivalent à 173 heures mensuelles rémunérées).
- 18 heures hebdomadaires de cours dispensés pour les professeurs certifiés, bi-admissibles et chargés d'éducation (équivalant à 78 heures mensuelles de cours dispensés et équivalent à 173 heures mensuelles rémunérées).

La durée normale de travail pour les surveillants et le personnel administratif et technique est de

- 40 heures hebdomadaires (équivalent à 173 heures mensuelles rémunérées).

La durée **maximale** de travail pour les catégories susmentionnées pourra être, avec l'accord de l'intéressé, portée à :

- 18 heures hebdomadaires de cours dispensés pour un professeur agrégé.
- 21 h 30 hebdomadaires de cours dispensés pour les professeurs certifiés, bi-admissibles et chargés d'éducation.
- 48 heures hebdomadaires pour les surveillant(e)s et le personnel administratif et technique.

sans toutefois dépasser 7 heures d'enseignement ou 10 heures de travail par jour.

Tout dépassement de ces limites pour les enseignants chargés d'éducation ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat.

5.1.1. Minorations, majorations dues aux effectifs

Dans l'enseignement du second degré, les obligations de service d'enseignement (hors EPS) sont majorées d'une heure pour les professeurs enseignants plus de huit heures dans une classe de moins de 20 élèves et diminuées d'une heure pour les professeurs enseignant plus de huit heures dans une classe de 36 à 40 élèves et de deux heures pour ceux qui enseignent plus de huit heures dans une classe de plus de 40 élèves.

Les heures effectuées dans des groupes de travaux pratiques, de travaux dirigés, les heures dédoublées, Travaux Personnels Encadrés (TPE), Itinéraires De Découverte (IDD), et Education Civique, Juridique et Social (ECJS) ne doivent pas être retenues pour la majoration ou la minoration de service hebdomadaire, que ces groupes résultent ou non de la coupure d'une classe.

Le cas échéant, les majorations et les réductions de service se compensent. Les réductions de service ne sont pas cumulables. L'allègement, comme la majoration de service, doivent être calculés d'après l'effectif des élèves à la rentrée de l'année scolaire en cours.

5.1.2. Heures de première chaire

Les maxima de service d'enseignement sont diminuées d'une heure pour les professeurs de première chaire.

Sont professeurs de première chaire les professeurs qui donnent au moins 6 heures d'enseignement littéraire, scientifique ou technique théorique dans les classes de première et terminale. Les heures données dans des sections parallèles ne comptent qu'une fois. Sont considérées comme sections parallèles celles où les disciplines envisagées comportent même programme et même horaire et sont sanctionnées par des examens ou concours dont les épreuves ont le même coefficient.

5.2. Les compléments d'activité pour les salariés enseignants chargés d'éducation, certifiés, bi-admissibles et agrégés

Les compléments peuvent se décliner sous forme de

- Heure de surveillance ;
- Heure de surveillance du réfectoire ;
- Heure de club ;
- Heure d'étude encadrée ;
- Conseil de classe ;
- Tests d'entrée ;
- Examens oraux blancs.

5.3. Répartition annuelle du temps de travail (RATT) pour les salariés enseignants chargés d'éducation, certifiés, bi-admissibles, agrégés et surveillants

L'élève est au centre du système éducatif et les emplois du temps sont conçus avant tout pour faciliter ses apprentissages. Le besoin de l'élève définit la nécessité du service et les éventuelles adaptations d'emploi du temps.

L'employeur établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le premier jour de l'année scolaire (selon le calendrier défini en conseil d'établissement), une ébauche de répartition du temps de travail portant sur toute l'année scolaire, qu'il remettra individuellement à chaque salarié.

Cette ébauche pourra être modifiée endéans le premier mois de l'année scolaire en fonction des besoins du service. L'employeur essaiera dans la mesure du possible de tenir compte des desiderata du personnel pour peu que ceux-ci lui aient été communiqués pour le 31 mai précédent sur la base des fiches de vœux de l'Etablissement.

Toute modification éventuelle de la répartition annuelle définitive du temps de travail ne peut avoir lieu que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Au cas où une telle modification s'avèrerait nécessaire pour des besoins de service accrus (p.ex. remplacement d'un salarié en congé de maladie de longue durée), la délégation du personnel devra être consultée et pourra se faire assister par le syndicat signataire.

La RATT comportera les heures de cours telles qu'elles figurent à l'emploi du temps de travail des élèves, ainsi que les heures prévues pour le soutien, les heures de surveillance, de surveillance de réfectoire et les heures de club à l'année.

En fonction de l'organisation des cours du lycée, la RATT peut prévoir les plages horaires suivantes :

- Lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi : 08.00 heures à 17.45 heures
- Samedi ouvert (un par mois, sauf demande expresse d'un salarié enseignant) : 08.00 heures à 12.00 heures

Une pause journalière non-rémunérée d'une durée maximale de cinquante-cinq minutes est comprise dans les plages horaires.

Le salarié enseignant chargé d'éducation, le certifié, le bi-admissible ou l'agrégé a droit à deux demi-journées de libres par semaine hormis les samedis non-travaillés.

5.4. Repos ininterrompu hebdomadaire et journalier

Conformément à la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé et du règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de cette loi, chaque salarié a droit à un repos ininterrompu de 44 heures par semaine.

Les salariés qui n'ont pas pu jouir dudit repos, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos ininterrompu de 44 heures par semaine n'est pas accordé. Toute modification législative à ce propos sera prise en considération.

Les réunions de service obligatoires sont prises en compte dans le cadre de l'application du repos ininterrompu de 44 heures par semaine, ce qui ne vaut pas pour la présence à des réunions de service d'un caractère facultatif.

Le plan d'organisation du travail doit prévoir 11 heures de repos continu par jour de travail.

5.5. Plan d'organisation du travail (POT)

5.5.1 Période de référence

La période de référence est d'un mois.

L'employeur établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence d'un mois, un plan d'organisation du travail portant sur toute la durée de la période de référence, qu'il remettra individuellement à chaque salarié tombant sous le champ d'application de la présente convention.

5.5.2. Contenu du POT des salariés

La RATT étant à la base de l'organisation du travail, le POT indique pour toute la période de référence mensuelle:

1. Les heures de cours, de surveillance, de club, d'étude encadrée, de conseils de classe, d'examen, de réunion avec les parents d'élèves et de toute autre activité non prévues dans la RATT ;
2. L'heure de début de travail et l'heure de la fin de travail pour chaque jour de travail, ainsi que le cas échéant la durée d'une interruption de travail non-rémunérée ou rémunérée ;
3. La durée de travail de chaque jour de travail ;
4. Les jours/heures de congé respectivement de compensation, la nature des congés ;
5. Le total des heures de travail du POT.

5.6. Modification de la RATT ou du POT

5.6.1. Bon fonctionnement du service

Après sa date de publication, le POT initial ou la RATT initiale pourront faire l'objet d'une ou de plusieurs modifications sur instruction écrite de la part de l'employeur, modifications devenues nécessaires pour garantir à l'école la dotation de personnel nécessaire au bon fonctionnement. De ces modifications du POT ou de la RATT résultent le POT modifié ou la RATT modifiée.

5.6.2. Evénements imprévisibles à large envergure

Les changements exceptionnels de la RATT ou des POT pourront être convenus entre la direction et la délégation du personnel en cas de survenance d'événements imprévisibles à large envergure (cas de force majeure). La délégation pourra se faire assister par le syndicat signataire.

5.6.3. Convocation aux examens officiels de l'Education Nationale Française

Le salarié enseignant chargé de cours, les certifiés, les bi-admissibles et les agrégés convoqués aux examens officiels de l'Education Nationale Française (brevet des collèges, épreuves anticipées de fin de première, baccalauréat) pour corriger des copies écrites ou faire passer des épreuves orales, sera déchargé de ses cours et autres obligations au sein du lycée, du premier jour de la convocation au dernier de celle-ci, sans que cela ne modifie sa rémunération.

Si le centre d'examen se trouve à plus de 150 km du Lycée Vauban, le salarié concerné sera libéré à 14 h, la veille du premier jour de la convocation.

L'employeur conclura une assurance pour le salarié ainsi que sa voiture couvrant la période du voyage et des examens.

5.6.4. Voyages et activités pédagogiques en dehors du lycée

Toutes les heures qui figurent au POT continuent à être payées durant une absence du salarié pour cause de voyage scolaire, activité pédagogique ou stage de formation.

Article 6. Les heures supplémentaires

6.1. Définition

Sont à considérer comme temps de travail supplémentaire, les heures et fractions d'heures de travail effectivement prestées à la demande de l'employeur et dépassant la durée de travail prévue au POT initial ou le cas échéant au POT modifié.

6.1.1. Définition pour les salariés enseignants chargés d'éducation, certifié, bi-admissible et agrégé

Sont à considérer comme temps de travail supplémentaire :

- les heures supplémentaires année (HSA), les heures et fractions d'heures de cours effectivement marquées au POT et dépassant la durée normale de travail prévue (article 5.1.), en font partie les heures de laboratoire et les heures de cabinet d'histoire ;
- les heures supplémentaires effectives (HSE), les heures et fractions d'heures effectivement prestées dépassant la durée de travail prévue au POT initial ou le cas échéant au POT modifié, en font partie les heures de soutien.

6.1.2. Définition pour les autres salariés

Sont à considérer comme temps de travail supplémentaire, les heures et fractions d'heures de travail effectivement prestées dépassant la durée de travail prévue au POT initial ou le cas échéant au POT modifié.

6.2. Majoration des heures supplémentaires

6.2.1. Majoration des heures supplémentaires pour les salariés enseignants chargés d'éducation, certifiés, bi-admissibles et agrégés

A toute heure ou fraction d'heure supplémentaire de type HSE correspond le salaire normal majoré de minimum 50%. Si l'enseignant compense les heures supplémentaires par du temps libre, seule la majoration de minimum 50% est due. (Cfr. Annexe A)

A toute heure ou fraction d'heure supplémentaire de type HSA correspond un montant annuel équivalent à minimum 36 heures ou fractions d'heures de type HSE, respectivement. (Cfr. Annexe A)

6.2.2. Majoration des heures supplémentaires pour les autres salariés

Tout temps de travail supplémentaire est majorée de minimum 50% pour les employés privés et de minimum 25% pour les ouvriers. Si l'ouvrier décide de récupérer les heures supplémentaires en temps libre, la majoration est de minimum 50%.

6.3. Nombre d'heures travaillées inférieur au nombre prévu au POT

Si le nombre d'heures travaillées est inférieur à la durée de travail prévu au POT et si cette différence émane d'une décision de l'employeur, elle sera comptabilisée comme temps de travail.

6.4. Décompte

Tout salarié recevra au plus tard le 15 du mois suivant un décompte de ses heures de travail supplémentaires, et le cas échéant des compléments.

6.5. La rémunération des compléments

Les indemnités dues pour les compléments sont fixées à :

Test d'entrée	0,25 point indiciaire
Examen oral blanc (20 min.)	0,33 point indiciaire
Conseil de classe	0,70 point indiciaire
Heure de surveillance et heure de surveillance du réfectoire	0,75 point indiciaire
Heure de club et heure d'étude encadrée	1,00 point indiciaire

Les taux horaires seront adaptés périodiquement aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation ensemble avec le montant des rémunérations auquel ils se réfèrent.

Indemnité de professeur principal niveau licence, maîtrise, certifié et bi-admissible:

6, 5 et 4 ^{ème}	187,34€ (indice 100)	1.191,96€ (ind.636,26)
3 et 2 ^{ème}	259,27€ (indice 100)	1.649,61€ (ind.636,26)
1 ^{ère} et Tle	136,27€ (indice 100)	867,04€ (ind.636,26)

Indemnité de professeur principal niveau DEA, ingénieur et agrégé :
259,27€ (indice 100) 1.649,61€ (ind.636,26)

Le montant des indemnités sera adapté périodiquement aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation suivant les modalités de l'article 11 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

Article 7. Pauses

Chaque salarié peut être amené à faire une pause non rémunérée par jour de travail. Cette pause ne pourra être ni inférieure à une demi-heure ni supérieure à 55 minutes. Aucun POT ne pourra prévoir plus d'une pause non rémunérée.

Des dérogations sont possibles, si elles font l'objet d'une demande écrite du salarié ou d'accords de groupes conclus entre la direction et la délégation du personnel.

Article 8. Travail de samedi pour le salarié qui n'est pas enseignant chargé de cours, certifiés, bi-admissibles et agrégés

Par travail le samedi on entend le travail exécuté un samedi entre 00.00h et 24.00h.

Dans la mesure du possible, les heures de travail prestées le samedi seront compensées au sein de la période de référence mensuelle.

Les modalités de la compensation sont discutées au cas par cas avec la direction de l'établissement, le salarié peut se faire accompagner par un délégué du personnel.

Si à la fin de la période de référence les heures n'auront pas pu être compensées, le salarié aura droit, pour chaque heure de travail prestée le samedi, soit à son salaire horaire conventionnel majoré de 50% pour les employés ou de 25% pour les ouvriers, soit à un repos rémunéré d'une heure et au paiement de la majoration, soit à un repos rémunéré d'une heure et demie

Article 9. Travail de dimanche et de jour férié

Par travail de dimanche ou de jour férié on entend le travail exécuté un dimanche ou un jour férié légal entre 00.00h et 24.00h.

Pour chaque heure de travail prestée un dimanche ou un jour férié, le salarié a droit à son salaire horaire conventionnel majoré de 70%. Si les heures travaillées un jour férié sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû.

Article 10. Travail de nuit

Par travail de nuit on entend le travail exécuté entre 22.00h et 06.00h.

Pour chaque heure de travail prestée, le salarié a droit à son salaire horaire conventionnel majoré de 15%. Si les heures travaillées une nuit sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 15% est dû.

Article 11. Congés

11.1. Congé annuel payé

Chaque salarié bénéficiera de congés annuels payés. La durée sera calculée en fonction de la catégorie à laquelle appartient le salarié : enseignants chargés de cours, personnels de la vie scolaire, personnels administratif et technique.

Le calendrier des vacances et congés scolaires est défini par l'employeur. Ce calendrier peut être différent de quelques jours par année scolaire mais doit toujours respecter la règle des 36 semaines de travail.

11.1.2. Personnel enseignant chargé de cours, certifiés, bi-admissibles et agrégés

Le salarié enseignant bénéficie d'au moins 82 jours de congés. Le salarié enseignant bénéficie de la totalité des congés scolaires. En ce qui concerne les vacances d'été, l'année scolaire se termine en même temps que celle des élèves, sauf pour les professeurs convoqués aux examens, qui eux terminent le dernier jour des épreuves. La rentrée des vacances d'été se fait un jour avant la rentrée des élèves.

11.1.3. Conseiller principal d'éducation

Le CPE bénéficie d'au moins 42 jours de congé. Il a droit à cinq semaines de congés pendant les vacances d'été. Sa reprise est fixée au 16 août ou le premier jour ouvrable si celui-ci est férié. Durant les autres congés scolaires le CPE travaillera sur une durée égale à la moitié de ceux-ci.

11.1.4. Surveillant

Le surveillant bénéficie de 60 jours de congé. Pendant les vacances d'été, le surveillant travaille une semaine après la fin de la session d'examens (derniers jours des épreuves), la rentrée est fixée au 16 août ou le premier jour ouvrable si celui-ci est férié. Durant les congés scolaires le surveillant travaillera un jour par semaine complète des dits congés.

11.1.5. Salariés administratifs et techniques

Les salariés administratifs et techniques bénéficient de 35 jours de congé, qui doivent être pris, dans la mesure du possible, pendant les vacances et congés scolaires.

Des jours de congé supplémentaires leur peuvent être accordés à la discrétion du Directeur.

11.2. Congé légal extraordinaire

Le salarié, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, bénéficiera d'un congé extraordinaire payé, fixé comme suit :

- un jour: lors du décès d'un parent ou allié du 2e degré (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur) ;
- deux jours: lors de l'accouchement de l'épouse, la naissance ou le mariage d'un enfant reconnu ou en cas de déménagement ;
- trois jours: lors du décès d'un parent ou allié du premier degré (conjoint, partenaire - sur présentation d'une fiche de ménage et/ou s'il a reconnu l'enfant-, père, mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, belle-fille) ;

- six jours: lors du mariage du salarié

Les jours de congé extraordinaire doivent être pris au moment où l'événement, donnant droit au congé, se produit. Ils ne pourront pas être reportés sur le congé légal ordinaire ou à une date ultérieure.

11.3. Congé pour raisons familiales

Les salariés ont droit, en vertu de la loi du 12 février 1999 (chapitre 2), à un congé pour raisons familiales de 2 jours par an et par enfant malade, âgé de moins de 15 ans. Sur présentation d'un certificat de maladie de l'enfant, ce congé est remboursable à l'employeur par la caisse de maladie compétente.

11.4. Congé sans solde

Un congé sans solde pourra être accordé au salarié pour une durée qui ne sera jamais inférieure à une année scolaire complète, sur sa demande, dans les cas ci-dessous :

- pour élever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 15 ans,
- pour des raisons personnelles, familiales ou professionnelles dûment motivées.

Ce congé sans solde doit être demandé par lettre recommandée à l'employeur au plus tard quatre mois avant la rentrée scolaire de septembre. La décision de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié au plus tard deux semaines après réception de la demande.

La période de congé sans solde visée par le présent article ne compte ni pour les avancements, ni pour les congés annuels et compensatoires.

Article 12. Jours fériés légaux

Les salariés bénéficient des jours fériés légaux conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Sont au jour de la signature de la présente convention considérés comme jours fériés légaux:

1. Le Nouvel An ;
2. Le Lundi de Pâques ;
3. Le 1er mai ;
4. L'Ascension ;
5. Le lundi de Pentecôte ;
6. Le 23 juin, jour de la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc ;
7. L'Assomption ;
8. La Toussaint ;
9. Noël ;
10. Le 26 décembre.

Le jour férié légal qui coïncide avec un jour de congé collectif tel que définit à l'article 11.1. ne donne pas droit à un jour de congé compensatoire.

Article 13. Formation continue

Les parties signataires soulignent l'importance d'un développement de la formation continue individuelle et collective.

L'école établira un plan de formation et associera la délégation du personnel à l'élaboration de ce plan de formation. Les heures de participation à une formation continue, qui se fait en accord avec l'employeur, sont à considérer comme heures de travail.

En ce qui concerne la formation continue, il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet 1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue; 2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Article 14. Fermeture d'une classe ou d'un service

Avant toute décision sur la fermeture d'une classe ou l'externalisation d'un service, la délégation du personnel et le syndicat signataire seront informés et consultés sans préjudice des dispositions légales en matière de transfert d'entreprise.

L'employeur s'efforcera de maintenir le personnel touché par une telle mesure par des mutations internes sans perte de revenu. Si cela devait faciliter la mutation interne, le personnel précité devrait accepter l'enseignement de deux matières de sa compétence, compétence certifiée par les diplômes nécessaires à un enseignement de qualité.

Chaque licenciement dû à la fermeture d'une classe sera basée sur le principe de l'ancienneté de service au sein du lycée, à savoir que le licenciement s'effectuera en premier lieu sur le salarié qui a le moins d'ancienneté.

Article 15. Obligations des salariés et sanctions

15.1. Neutralité

L'enseignant chargé de cours, les certifiés, les bi-admissibles et les agrégés s'engagent, dans le cadre habituel de son enseignement, à respecter une stricte neutralité sur les plans politique, religieux et moral. Il devra en outre observer une stricte obligation de réserve, ainsi qu'appliquer pour lui-même et pour les élèves les principes de laïcité.

15.2. Harcèlement sexuel et harcèlement moral

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de tout fait constitutif de harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail.

Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, au sens de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel, tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne au travail, lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie :

- a) le comportement est intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
- b) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, d'un client ou d'un fournisseur, est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;
- c) un tel comportement crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non-verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, au sens de la présente convention collective de travail, toute conduite, qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique, sociale ou physique d'une personne.

L'employeur prendra toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures de formation et d'information.

Le salarié qui s'est rendu coupable d'un acte de harcèlement sexuel ou moral vis-à-vis d'un collègue de travail est passible, conformément à l'article 15.3. de la présente, d'une sanction disciplinaire.

15.3. Sanctions

En cas de manquement répété aux prescriptions de la présente convention, le salarié est convoqué par écrit pour un entretien à l'issue duquel il est passible de sanctions disciplinaires. Il peut se faire accompagner à cet entretien par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'établissement ou d'un délégué du personnel.

Les sanctions pouvant être appliquées relèvent du choix de l'employeur sans qu'il doive observer un quelconque ordre :

1. un blâme
2. un avertissement écrit ;
3. le refus des augmentations de salaire ;
4. le licenciement avec préavis ;
5. le licenciement sans préavis.

Pour les deux dernières sanctions, il y a lieu de respecter les dispositions relatives à l'entretien préalable prévu à l'article 4.

Article 16. Rémunérations

16.1. Généralités

Sans préjudice des dispositions légales applicables, le salaire est fixé selon les grilles de rémunération figurant comme annexe A Grille des traitements des salariés enseignants chargés d'éducation certifiés, bi-admissibles et agrégés et du personnel administratif et B Grille des salaires et traitements des autres salariés, qui font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Tous les salariés en service avant la signature de la présente seront classés dans la grille de rémunération au grade qui correspond à leur rémunération actuelle.

16.2. Valeur du point indiciaire

La rémunération de base des salariés se calcule d'après les dispositions de la présente convention, d'après les grilles des traitements et d'après la valeur du point indiciaire.

La valeur mensuelle du point indiciaire est fixée à :
3,98€ (indice 100) – 25,32€ (indice 636,26 au 01/10/04).

Le montant des rémunérations sera adapté périodiquement aux variations du coût de la vie constaté par l'indice pondéré des prix à la consommation suivant les modalités de l'article 11 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, telle qu'elle a été modifiée.

16.3. Traitement ou salaire initial et avancements

A l'entrée en service le salarié se voit attribuer un grade, et est en principe classé à l'échelon de départ (0 en CDD, 1 en CDI) de sa carrière. A partir de ce moment il avance tous les 3 ans d'un échelon, le premier avancement ayant lieu en septembre de l'année qui suit la troisième année scolaire à laquelle le salarié a pris part. Pour ce qui concerne l'avancement des certifiés, bi-admissibles et agrégés, celui-ci est communiqué par l'Education Nationale Française et appliqué aux salariés à la date de notification du nouvel échelon nonobstant l'ancienneté.

16.4. Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service

A l'entrée en service le salarié se voit attribué un grade, et est classé dans l'échelon correspondant à son ancienneté reconnue dans la profession qu'il vient exercer au lycée et suivant les certificats qu'il doit produire. Cette ancienneté lui est bonifiée en mois entiers, chaque mois au cours duquel il a travaillé plus de 15 jours étant compté comme mois entier.

16.5. Changement de grade

Dans le cas où le salarié validerait une année supplémentaire d'études ou réussirait un concours de l'Education nationale française, dès la rentrée suivant la validation de l'année d'étude ou la notification de la réussite au concours, il sera tenu compte pour le calcul de la rémunération du changement de grade (même échelon) du salarié.

16.6. Indemnités de déplacement, de restauration et d'hébergement

Pour le déplacement entre différents lieux de travail

- soit une voiture de service est mise à disposition et doit être utilisée ;
- soit le salarié se déplace avec sa voiture privée (étant dûment assuré à cet effet) et bénéficie d'une indemnité de 0,37 € par km ;
- soit le salarié se déplace en bus et bénéficiera du remboursement des frais sur présentation du titre de transport.

L'employeur conclura une assurance tous risques pour les voitures des salariés forcés de se déplacer en voiture privée.

Si un salarié est amené à manger et/ou nuiter lors d'un voyage de service, les frais lui seront remboursés sur présentation des factures y afférentes, au cas où les frais ne pourront pas être évalués avant son départ, il recevra une avance en signant une quittance.

Fait en quatre exemplaires à Luxembourg, le 13 juin 2005

Pour Le Lycée Vauban

Pierre-Paul COCHET
Administrateur
Président

Bernard VOGEL
Directeur

Martial de CALBIAC
Administrateur
Vice-Président

Pour l'OGB♦L

Danièle NIELES
Membre du
Bureau exécutif

Isabelle BERNARD-LESCEUX
Déléguee du Personnel
Présidente

Sabine MELILLI
Déléguee du Personnel
Secrétaire

Fabrice GUISSART
Délégué du Personnel
Délégué à la sécurité

Céline CORDIER
Déléguée suppléante du Personnel

ANNEXE A - Grille des traitements des salariés enseignants chargés d'éducation certifiés, bi-admissibles et agrégés et du personnel administratif

Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service

Expérience professionnelle en années	LICENCE (MA2)	MAITRISE	DEA-INGENIEUR
Nombre	Points	Points	Points
0	75	80	85
5	77	82	87
10	79	84	89
15	81	86	91
20	83	88	93

Expérience professionnelle en années	LICENCE (MA2)	MAITRISE	DEA-INGENIEUR
Nombre	VPI ind. 100	VPI ind. 100	VPI ind. 100
0	298,50 €	318,40 €	338,30 €
5	306,46 €	326,36 €	346,26 €
10	314,42 €	334,32 €	354,22 €
15	322,38 €	342,28 €	362,18 €
20	330,34 €	350,24 €	370,14 €

Expérience professionnelle en années	LICENCE (MA2)	MAITRISE	DEA-INGENIEUR
Nombre	VPI ind. 636,26	VPI ind. 636,26	VPI ind. 636,26
0	1 899,24 €	2 025,85 €	2 152,47 €
5	1 949,88 €	2 076,50 €	2 203,11 €
10	2 000,53 €	2 127,14 €	2 253,76 €
15	2 051,17 €	2 177,79 €	2 304,41 €
20	2 101,82 €	2 228,44 €	2 355,05 €

TRAITEMENT INITIAL ET AVANCEMENTS

Ancienneté		Echelon	LICENCE (MA2)		LICENCE (MA2)		LICENCE (MA2)	
Contrat	Années		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
CD	0	0	0	75	0,00 €	298,50 €	0,00 €	1 899,24 €
CDI	0	1	4	79	15,92 €	314,42 €	101,29 €	2 000,53 €
CDI	3	2	7	86	27,86 €	342,28 €	177,26 €	2 177,79 €
CDI	6	3	7	93	27,86 €	370,14 €	177,26 €	2 355,05 €
CDI	9	4	6	99	23,88 €	394,02 €	151,94 €	2 506,99 €
CDI	12	5	6	105	23,88 €	417,90 €	151,94 €	2 658,93 €

CDI	15	6	5	110	19,90 €	437,80 €	126,62 €	2 785,55 €
CDI	18	7	5	115	19,90 €	457,70 €	126,62 €	2 912,16 €
CDI	21	8	4	119	15,92 €	473,62 €	101,29 €	3 013,45 €
CDI	24	9	4	123	15,92 €	489,54 €	101,29 €	3 114,75 €
CDI	27	10	3	126	11,94 €	501,48 €	75,97 €	3 190,72 €
CDI	30	11	3	129	11,94 €	513,42 €	75,97 €	3 266,69 €

Ancienneté		Echelon	MAITRISE		MAITRISE		MAITRISE	
Contrat	Années		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
CDD	0	0	0	80	0,00 €	318,40 €	0,00 €	2 025,85 €
CDI	0	1	5	85	19,90 €	338,30 €	126,62 €	2 152,47 €
CDI	3	2	7	92	27,86 €	366,16 €	177,26 €	2 329,73 €
CDI	6	3	7	99	27,86 €	394,02 €	177,26 €	2 506,99 €
CDI	9	4	7	106	27,86 €	421,88 €	177,26 €	2 684,25 €
CDI	12	5	6	112	23,88 €	445,76 €	151,94 €	2 836,19 €
CDI	15	6	6	118	23,88 €	469,64 €	151,94 €	2 988,13 €
CDI	18	7	5	123	19,90 €	489,54 €	126,62 €	3 114,75 €
CDI	21	8	5	128	19,90 €	509,44 €	126,62 €	3 241,36 €
CDI	24	9	4	132	15,92 €	525,36 €	101,29 €	3 342,66 €
CDI	27	10	4	136	15,92 €	541,28 €	101,29 €	3 443,95 €
CDI	30	11	4	140	15,92 €	557,20 €	101,29 €	3 545,24 €

Ancienneté		Echelon	CAPES		CAPES		CAPES	
Contrat	Années		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
CDD	0	0	0	90	0,00 €	358,20 €	0,00 €	2 279,08 €
CDI	0	1	4	94	15,92 €	374,12 €	101,29 €	2 380,38 €
CDI	3	2	5	99	19,90 €	394,02 €	126,62 €	2 506,99 €
CDI	6	3	4	103	15,92 €	409,94 €	101,29 €	2 608,28 €
CDI	9	4	4	107	15,92 €	425,86 €	101,29 €	2 709,58 €
CDI	12	5	4	111	15,92 €	441,78 €	101,29 €	2 810,87 €
CDI	15	6	5	116	19,90 €	461,68 €	126,62 €	2 937,49 €
CDI	18	7	6	122	23,88 €	485,56 €	151,94 €	3 089,42 €
CDI	21	8	7	129	27,86 €	513,42 €	177,26 €	3 266,69 €
CDI	24	9	6	135	23,88 €	537,30 €	151,94 €	3 418,62 €
CDI	27	10	9	144	35,82 €	573,12 €	227,91 €	3 646,53 €
CDI	30	11	9	153	35,82 €	608,94 €	227,91 €	3 874,44 €
CDI	33	12	7	160	27,86 €	636,80 €	177,26 €	4 051,70 €
CDI	36	13	9	169	35,82 €	672,62 €	227,91 €	4 279,61 €
CDI	39	14	8	177	31,84 €	704,46 €	202,59 €	4 482,20 €

Ancienneté		Echelon	DEA-INGENIEUR		DEA-INGENIEUR		DEA-INGENIEUR	
Contrat	Années		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
CDD	0	0	0	85	0,00 €	338,30 €	0,00 €	2 152,47 €
CDI	0	1	6	91	23,88 €	362,18 €	151,94 €	2 304,41 €
CDI	3	2	8	99	31,84 €	394,02 €	202,59 €	2 506,99 €

CDI	6	3	8	107	31,84 €	425,86 €	202,59 €	2 709,58 €
CDI	9	4	8	115	31,84 €	457,70 €	202,59 €	2 912,16 €
CDI	12	5	7	122	27,86 €	485,56 €	177,26 €	3 089,42 €
CDI	15	6	7	129	27,86 €	513,42 €	177,26 €	3 266,69 €
CDI	18	7	6	135	23,88 €	537,30 €	151,94 €	3 418,62 €
CDI	21	8	6	141	23,88 €	561,18 €	151,94 €	3 570,56 €
CDI	24	9	6	147	23,88 €	585,06 €	151,94 €	3 722,50 €
CDI	27	10	5	152	19,90 €	604,96 €	126,62 €	3 849,12 €
CDI	30	11	5	157	19,90 €	624,86 €	126,62 €	3 975,73 €

Ancienneté		Echelon	BI-ADMISSIBLE		BI-ADMISSIBLE		BI-ADMISSIBLE	
Contrat	Années		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
CD	0	0	0	95	0,00 €	378,10 €	0,00 €	604,45 €
CDI	0	1	2	97	7,96 €	386,06 €	50,65 €	617,17 €
CDI	3	2	7	104	27,86 €	413,92 €	177,26 €	661,71 €
CDI	6	3	4	108	15,92 €	429,84 €	101,29 €	687,16 €
CDI	9	4	4	112	15,92 €	445,76 €	101,29 €	712,61 €
CDI	12	5	5	117	19,90 €	465,66 €	126,62 €	744,42 €
CDI	15	6	6	123	23,88 €	489,54 €	151,94 €	782,60 €
CDI	18	7	5	128	19,90 €	509,44 €	126,62 €	814,41 €
CDI	21	8	7	135	27,86 €	537,30 €	177,26 €	858,95 €
CDI	24	9	9	144	35,82 €	573,12 €	227,91 €	916,21 €
CDI	27	10	9	153	35,82 €	608,94 €	227,91 €	973,48 €
CDI	30	11	6	159	23,88 €	632,82 €	151,94 €	1 011,65 €
CDI	33	12	10	169	39,80 €	672,62 €	253,23 €	1 075,28 €
CDI	36	13	8	177	31,84 €	704,46 €	202,59 €	1 126,18 €
CDI	39	14	9	186	35,82 €	740,28 €	227,91 €	1 183,44 €

Ancienneté		Echelon	AGREG		AGREG		AGREG	
Contrat	Années		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
CDD	0	0	0	97	0,00 €	386,06 €	0,00 €	2 456,35 €
CDI	0	1	3	100	11,94 €	398,00 €	75,97 €	2 532,31 €
CDI	3	2	11	111	43,78 €	441,78 €	278,55 €	2 810,87 €
CDI	6	3	8	119	31,84 €	473,62 €	202,59 €	3 013,45 €
CDI	9	4	7	126	27,86 €	501,48 €	177,26 €	3 190,72 €
CDI	12	5	7	133	27,86 €	529,34 €	177,26 €	3 367,98 €
CDI	15	6	7	140	27,86 €	557,20 €	177,26 €	3 545,24 €
CDI	18	7	8	148	31,84 €	589,04 €	202,59 €	3 747,83 €
CDI	21	8	10	158	39,80 €	628,84 €	253,23 €	4 001,06 €
CDI	24	9	9	167	35,82 €	664,66 €	227,91 €	4 228,97 €
CDI	27	10	10	177	39,80 €	704,46 €	253,23 €	4 482,20 €
CDI	30	11	7	184	27,86 €	732,32 €	177,26 €	4 659,46 €
CDI	33	12	11	195	43,78 €	776,10 €	278,55 €	4 938,01 €
CDI	36	13	7	202	27,86 €	803,96 €	177,26 €	5 115,28 €
CDI	39	14	9	211	35,82 €	839,78 €	227,91 €	5 343,18 €

ANNEXE B - Grille des salaires et traitements des autres salariés

Prise en compte de périodes de travail antérieures à l'entrée en service

Expérience professionnelle en années	BAC et BAC TECHNIQUE	CATP	NON-QUALIFIE
Nombre	Points	Points	Points
0	72	69	57
5	74	71	59
10	76	73	61
15	78	75	63
20	80	77	65

Expérience professionnelle en années	BAC et BAC TECHNIQUE	CATP	NON-QUALIFIE
Nombre	VPI ind. 100	VPI ind. 100	VPI ind. 100
0	286,56 €	274,62 €	226,86 €
5	294,52 €	282,58 €	234,82 €
10	302,48 €	290,54 €	242,78 €
15	310,44 €	298,50 €	250,74 €
20	318,40 €	306,46 €	258,70 €

Expérience professionnelle en années	BAC et BAC TECHNIQUE	CATP	NON-QUALIFIE
Nombre	VPI ind. 636,26	VPI ind. 636,26	VPI ind. 636,26
0	1 823,27 €	1 747,30 €	1 443,42 €
5	1 873,91 €	1 797,94 €	1 494,07 €
10	1 924,56 €	1 848,59 €	1 544,71 €
15	1 975,21 €	1 899,24 €	1 595,36 €
20	2 025,85 €	1 949,88 €	1 646,00 €

SALAIRE ET TRAITEMENT INITIAL ET AVANCEMENTS

Ancienneté	Echelon	BAC ou BAC TECHNIQUE		BAC ou BAC TECHNIQUE		BAC ou BAC TECHNIQUE	
		points	Total points	points ind. 100	Traitement ind. 100	points ind. 636,26	Traitement ind. 636,26
0	0	0	72	0,00 €	286,56 €	0,00 €	1 823,27 €
3	1	4	76	15,92 €	302,48 €	101,29 €	1 924,56 €
6	2	7	83	27,86 €	330,34 €	177,26 €	2 101,82 €
9	3	7	90	27,86 €	358,20 €	177,26 €	2 279,08 €
12	4	6	96	23,88 €	382,08 €	151,94 €	2 431,02 €
15	5	6	102	23,88 €	405,96 €	151,94 €	2 582,96 €
18	6	5	107	19,90 €	425,86 €	126,62 €	2 709,58 €
21	7	5	112	19,90 €	445,76 €	126,62 €	2 836,19 €
24	8	4	116	15,92 €	461,68 €	101,29 €	2 937,49 €

27	9	4	120	15,92 €	477,60 €	101,29 €	3 038,78 €
30	10	3	123	11,94 €	489,54 €	75,97 €	3 114,75 €

Ancienneté	Echelon	CATP		CATP		CATP	
		points	Total points	points ind. 100	Salaire ind. 636,26	points ind. 636,26	Salaire ind. 636,26
0	0	0	69	0,00 €	274,62 €	0,00 €	1 747,30 €
3	1	4	73	15,92 €	290,54 €	101,29 €	1 848,59 €
6	2	7	80	27,86 €	318,40 €	177,26 €	2 025,85 €
9	3	7	87	27,86 €	346,26 €	177,26 €	2 203,11 €
12	4	6	93	23,88 €	370,14 €	151,94 €	2 355,05 €
15	5	6	99	23,88 €	394,02 €	151,94 €	2 506,99 €
18	6	5	104	19,90 €	413,92 €	126,62 €	2 633,61 €
21	7	5	109	19,90 €	433,82 €	126,62 €	2 760,22 €
24	8	4	113	15,92 €	449,74 €	101,29 €	2 861,52 €
27	9	4	117	15,92 €	465,66 €	101,29 €	2 962,81 €
30	10	3	120	11,94 €	477,60 €	75,97 €	3 038,78 €

Ancienneté	Echelon	NON-QUALIFIE		NON-QUALIFIE		NON-QUALIFIE	
		points	Total points	points ind. 100	Salaire ind. 636,26	points ind. 636,26	Salaire ind. 636,26
0	0	0	57	0,00 €	226,86 €	0,00 €	1 443,42 €
3	1	4	61	15,92 €	242,78 €	101,29 €	1 544,71 €
6	2	7	68	27,86 €	270,64 €	177,26 €	1 721,97 €
9	3	7	75	27,86 €	298,50 €	177,26 €	1 899,24 €
12	4	6	81	23,88 €	322,38 €	151,94 €	2 051,17 €
15	5	6	87	23,88 €	346,26 €	151,94 €	2 203,11 €
18	6	5	92	19,90 €	366,16 €	126,62 €	2 329,73 €
21	7	5	97	19,90 €	386,06 €	126,62 €	2 456,35 €
24	8	4	101	15,92 €	401,98 €	101,29 €	2 557,64 €
27	9	4	105	15,92 €	417,90 €	101,29 €	2 658,93 €
30	10	3	108	11,94 €	429,84 €	75,97 €	2 734,90 €