



RECUEIL DE LEGISLATION

A - N° 9

28 février 1987

Sommaire

CONTRAT COLLECTIF POUR LE BATIMENT

Règlement grand-ducal du 17 février 1987 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le bâtiment entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part	106
Art. 1 et 2. But et champ d'application	106
Engagement et licenciements	
Art. 3. Engagement et contrat à l'essai	107
Art. 4. Modalités d'engagement	107
Art. 5. Résiliation du contrat de travail	107
Art. 6. Congédiement sans préavis par l'employeur	108
Art. 7. Résiliation sans préavis par le travailleur	109
Art. 8. Modalités de départ du travailleur	109
Art. 9. Dispositions spéciales	109
Art. 10. Travail noir	109
Qualification professionnelle	
Art. 11. Groupes de qualification	109
Art. 12. Spécification des différents groupes	110
Art. 13. Changement de qualification	110
Art. 14. Outils	110
Salaires et indemnités	
Art. 15. Définitions	111
Art. 16. Salaires horaires minima	111
Art. 17. Rémunération de mineurs d'âge	111
Art. 18. Travail au forfait	111
Art. 19. Paiement des salaires	111
Art. 20. Adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie	112
Art. 21. Suppléments pour travaux pénibles	112
Art. 22. Indemnités de voyage et travail à l'extérieur	112
Durée du travail	
Art. 23. Durée hebdomadaire et journalière	113
Art. 24. Travail supplémentaire	113
Art. 25. Jours fériés légaux	114
Congé et interruption de travail	
Art. 26. Le congé annuel	115
Art. 27. Interruptions de travail	115
Art. 28. Le congé extraordinaire	115
Formation professionnelle et sécurité	
Art. 29. Formation professionnelle	116
Art. 30. Sécurité sur les chantiers	116
Dispositions finales et durée du contrat	
Art. 31. Sauvegarde de la paix sociale	116
Art. 32. Durée du contrat	117

Règlement grand-ducal du 17 février 1987 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour le bâtiment entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des Chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail conclue pour le bâtiment entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part, et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

Art. 2. Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Art. 3. Le présent règlement entrera en vigueur le jour de sa publication au Mémorial.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 17 février 1987.
Jean

CONTRAT COLLECTIF POUR LE BATIMENT

conclu entre

la « Fédération des Entrepreneurs de Nationalité Luxembourgeoise »
le « Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics »

d'une part et

le « Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg » (OGB-L)
le « Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond » (LCGB)

d'autre part

Décembre 1986

-

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}. - But du contrat collectif

1.1. Le présent contrat collectif de travail a pour but d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession, ainsi que

d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail noir, sous condition que le contrat collectif est déclaré d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives. Si la déclaration d'obligation générale ne peut être faite, le contrat pourra être résilié avant terme en observant un préavis de résiliation de trois (3) mois.

Art. 2. Champ d'application

- 2.1. Le présent contrat est valable sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il est donc également applicable à toutes entreprises étrangères, rentrant dans la description du paragraphe suivant et travaillant au Grand-Duché.
- 2.2. Le présent contrat couvre toutes les entreprises dans les secteurs suivants: travaux de bâtiment et génie civil.

ENGAGEMENT ET LICENCIEMENTS

Art. 3. - Engagement et contrat à l'essai

- 3.1. Le contrat de travail est régi par la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers, sans préjudice des conditions mentionnées dans le présent contrat collectif.
- 3.2. Toute engagement de main-d'oeuvre se fait en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et conformément aux dispositions légales y afférentes.
- 3.3. L'engagement est considéré comme définitif après une période d'essai de quatre (4) semaines. Pendant cette période, le délai de préavis à observer est de quatre (4) jours.

Art 4. - Modalités d'engagement

- 4.1. Lors du premier engagement au pays l'employeur établira un livret de travail (en 2 exemplaires) pour le travailleur concerné.
- 4.2. Ce livret de travail contiendra:
 - le nom du travailleur et l'adresse de son domicile permanent
 - l'adresse au Grand-Duché de Luxembourg
 - le numéro d'une pièce d'identification
 - la qualification suivant les groupes de qualification établis à l'article 11 et les modifications intervenues le cas échéant, c'est-à-dire brevets obtenus, cours suivis etc.
 - les périodes de travail avec dates d'embauche et de départ et les salaires horaires d'embauche et de départ.
- 4.3. Ce livret devient la propriété du travailleur et doit être remis à l'employeur pendant la durée de l'emploi, mais il reste à la disposition du travailleur. Copie en sera déposée à l'Administration de l'Emploi et tous les changements intervenus y seront portés.
- 4.4. Dès que les inscriptions de départ sont faites, il servira automatiquement de certificat de libre engagement

Art 5. - Résiliation du contrat de travail

- 5.1. En cas de résiliation du contrat de travail les délais de préavis ci-après sont à observer:
 - a) pour l'ouvrier: 2 semaines
 - b) pour l'employeur:
 - 4 semaines, si l'ouvrier est en service depuis moins de 5 ans;
 - 8 semaines, de la 5^e à la 9^e année de service inclusivement;
 - 12 semaines, à partir de la 10^e année de service.
- 5.2. Dans les cas prévus à l'article 5.1. b l'ouvrier aura droit en outre à une indemnité de départ qui est fixée comme suit:

- a) après une durée de de service de plus de cinq années et de moins de dix années: 1 mois de salaire;
 - b) de la 10^e à la 15^e année: 2 mois de salaire;
 - c) à partir de la 15^e année: 3 mois de salaire.
- 5.3. L'indemnité de départ sera calculée d'après la moyenne des rémunérations normales touchées pendant l'année précédant immédiatement le congédiement
- 5.4. Toutefois, dans les entreprises occupant moins de vingt ouvriers, l'employeur peut opter soit pour le versement des indemnités de départ prévues à l'alinéa qui précède, soit pour la prolongation des délais de préavis prévus à l'article 9 de la loi qui dans ce cas sont portés:
- a) à douze semaines, après une durée de service de plus de cinq et de moins de dix années;
 - b) à vingt-quatre semaines, de la dixième à la quinzième année.
- 5.5. Le contrat de travail tant à durée déterminée qu'à durée indéterminée ne peut être résilié par l'employeur pendant la maladie ou un accident professionnel de l'ouvrier, mais au maximum pendant un délai de vingt-six semaines. Cette disposition n'est pas appliquée si la maladie ou l'accident professionnel constitue la conséquence d'une infraction à laquelle l'ouvrier a participé volontairement
- 5.6. Le contrat de travail sera résilié par l'ouvrier oralement ou par écrit, tandis que la résiliation par l'employeur devra se faire obligatoirement par lettre recommandée. Le contrat de travail pourra également être résilié de commun accord.
- 5.7. La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée par les dispositions légales ou contractuelles, ou sans respecter les délais de préavis prémentionnés, sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité qui sera égale au salaire correspondant au délai de congé non-respecté. Le montant de l'indemnité éventuellement à retenir à l'ouvrier ne peut dépasser le dixième de la rémunération de la dernière période de salaire.

Art. 6. - Congédiement sans préavis par l'employeur

Le travailleur peut être congédié sans aucun préavis:

- 6.1. s'il quitte son travail sans raison valable ou s'il refuse d'obéir aux ordres de ses préposés, pour autant qu'ils concernent les travaux à exécuter et le séjour dans le réfectoire ou le vestiaire;
- 6.2. s'il n'observe pas les prescriptions de sécurité ou si, par suite de malveillance ou malgré un avertissement, il met en danger sa sécurité personnelle ou celle de ses collègues ou s'il leur cause des dommages corporels et matériels;
- 6.3. s'il se rend coupable de voies de fait vis-à-vis d'un chef ou d'un collègue de travail sur le chantier;
- 6.4. s'il se rend coupable d'actions malhonnêtes ou immorales sur le chantier;
- 6.5. s'il exécute de façon manifestement imparfaite les travaux correspondant à sa qualification qui lui sont confiés;
- 6.6. s'il cause délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence manifeste ou en état d'ivresse;
- 6.7. s'il a été absent pendant 3 jours consécutifs sans excuse, respectivement sans signaler l'absence à son patron et sans motif valable ou s'il s'est rendu coupable d'absences répétées, malgré un avertissement préalable par écrit;
- 6.8. si l'ouvrier a obtenu l'embauche moyennant des indications fausses ou des certificats falsifiés;
- 6.9. d'une façon générale, s'il lèse gravement ses devoirs ou s'il manque à la réalisation correcte du contrat collectif.
- 6.10. Si l'ouvrier exécute un travail au noir au sens de l'art. 10. al. 5.

Art. 7. Résiliation sans préavis par le travailleur

Le travailleur peut résilier son contrat de travail sans préavis:

- 7.1. s'il n'est pas en mesure, et sans sa propre faute, de continuer le travail;
- 7.2. si les préposés se sont rendus coupables vis-à-vis de lui de voies de fait;
- 7.3. s'il doit chômer par suite de manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise pendant plus de trois jours dans l'espace de 14 jours consécutifs;
- 7.4. si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas sauvegardés;
- 7.5. si on lui assigne des travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans l'activité du travailleur;
- 7.6. si on lui demande un acte malhonnête;
- 7.7. si l'employeur ne respecte pas les dispositions concernant la sécurité sur le lieu de travail, malgré le constat et l'injonction du délégué à la Sécurité et de l'ITM;
- 7.8. d'une façon générale, si les prescriptions de ce contrat collectif ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.

Art. 8. - Modalités de départ du travailleur

- 8.1. Lorsque le travailleur quitte son patron, ses papiers lui seront restitués et les inscriptions nécessaires sont faites dans son livret de travail qui lui est remis.
- 8.2. Lors du licenciement avec préavis normal, le salaire doit être payé à la fin de la tâche.
- 8.3. En cas de licenciement sans préavis, le travailleur obtiendra sa paye endéans les 24 heures.

Art. 9. - Dispositions spéciales

- 9.1. Le travailleur ne peut être congédié par suite de l'exécution d'un mandat ouvrier ou pour son appartenance à l'une des organisations ouvrières contractantes.

Art. 10. - Travail noir

- 10.1. Le travail noir prenant des proportions susceptibles de mettre en danger l'emploi dans les entreprises du secteur du bâtiment, les partenaires sociaux s'engagent à la combattre conjointement
- 10.2. Les travailleurs sont tenus de ne pas exécuter le travail noir. Est considéré comme travail noir toute activité rentrant dans le domaine de ce contrat (également l'entraide de voisins) prestée contre rémunération pour des tiers en dehors de l'entreprise.
- 10.3. Si le travail noir peut être prouvé (p. ex. pendant les jours de congé ou tous les jours libres) les sanctions prévues à l'art. 21 de la loi sur les congés du 22.4.1966 sont à appliquer.
- 10.4. Le montant de l'amende est retenu par la patron du travailleur qui l'occupe et versé à la caisse régionale de maladie compétente.
- 10.5. Le travail noir est considéré comme faute grave vis-à-vis de l'entreprise (concurrence déloyale) et peut donner lieu à ce titre à un licenciement sans préavis.

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE**Art 11. - Groupes de qualification**

- 11.1. Afin de promouvoir une meilleure qualification de la main-d'oeuvre, les groupes suivants de qualification sont établis:
 - a) *Non-qualifiés (NQ)*
Personnes n'ayant aucune qualification dans la profession
- manoeuvres proprement dits.

- b) *Semi-qualifiés (SQ)*
Ouvriers n'ayant pas de brevet de qualification reconnu mais ayant acquis une connaissance minimale pratique et ayant au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans la même entreprise.
- Candidats-maçons, -coffreurs, -ferrailleurs etc.
 - mécaniciens sans brevet, opérateurs petit équipement, chauffeur de chantier
 - conducteurs de grue.
- c) *Qualifiés (Q)*
Ouvriers qualifiés par:
- CAP ou certificat équivalent reconnu dans le pays d'origine
 - expérience dans le métier d'au moins 8 ans
 - les chauffeurs professionnels et machinistes de gros engins
 - les soudeurs en possession d'un certificat complet reconnu par la Commission de soudage, les boutefeux
- d) *Chefs d'équipe (CE)*
Ouvriers qualifiés assumant la fonction de chef d'équipe.

Art. 12. - Spécification des différents groupes

- 12.1. Seules les désignations suivantes seront utilisées pour définir la qualification des travailleurs:

Groupe NQ:

manoeuvres

Groupe SQ:

candidats-maçons, -coffreurs, -ferrailleurs, -mécaniciens, -machinistes, -boutefeux.

Groupe Q:

maçons, coffreurs, ferrailleurs, mécaniciens, machinistes, chauffeurs, boutefeux, soudeurs reconnus, chefs d'équipe.

On distingue:

Q1 = Qualification acquise par expérience ou par des cours de formation

Q2 = Qualification acquise par CAP ou autre certificat équivalent reconnu

Q3 = CAP + 8 ans d'expérience pratique.

- 12.2. Le chauffeur débutant est classé en Q1. Après deux années d'expérience il avance en Q2.
- 12.3. Le conducteur d'engins lourds (pour engins de plus de 75 KW) est classé en Q2. Après deux années d'expérience il peut avancer en Q3.

Art 13. - Changement de qualification

- 13.1. Le travailleur peut passer d'une classification à l'autre dans les cas suivants:
- a) s'il obtient le CAP correspondant à sa nouvelle qualification;
 - b) au cas où le nombre d'années d'expérience prescrit dans la présente convention est obtenu;
 - c) s'il a acquis par ses propres moyens les qualifications nécessaires. Dans ce cas le changement doit être certifié sur demande conjointe du patron et de l'ouvrier par le commissariat à la formation professionnelle.
- 13.2. Chaque changement de classification doit être noté dans le livret de travail et comporter la modification de salaire y relative.

Art 14. - Outils

- 14.1. Le travailleur est responsable des outils qui lui sont confiés. L'aiguisement des outils se fait à charge de l'employeur.

SALAIRES ET INDEMNITES

Art 15. - Définitions

- 15.1. Le salaire d'un ouvrier se compose:
- d'un salaire horaire de base
 - des primes éventuelles
 - des majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit et des dimanches et jours fériés
 - des indemnités pour travaux pénibles.

Art. 16. - Salaires horaires minima

- 16.1. Les salaires du présent contrat sont basés sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures et sont à considérer comme des salaires minima.
- 16.2. Selon l'accord du 1.5.1986 les salaires horaires minima des différents groupes sont fixés comme suit:

	1.05.86 100	1.05.86 422,32	1.07.86 100 (+1%)	1.07.86 426,54	1.01.87 100 (+2%)	1.01.87 426,54	1.01.87 100(+0,5%)	1.01.87 428,67
NQ	44,9185	189,70	44,9185	191,60	45,8221	195,45	45,8221	196,45
SQ	46,5760	196,70	46,5760	198,65	47,5101	202,65	47,5101	203,65
Q1	50,5304	213,40	50,5304	215,55	51,5426	219,85	51,5426	220,95
Q2	56,8999	240,30	56,8999	242,70	58,0367	247,55	58,0367	248,80
Q3	66,6911	281,65	66,6911	284,45	68,0241	290,15	68,0241	291,60
CE	73,2501	309,35	73,2501	312,45	74,7175	318,70	74,7175	320,30

Art. 17. - Rémunération des mineurs d'âge

- 17.1. Taux de rémunération applicable aux jeunes de moins de 18 ans accomplis:
- | | |
|--|--------|
| Après la 15 ^e année accomplie | 60 % |
| Après la 16 ^e année accomplie | 70 % |
| Après la 17 ^e année accomplie | 80 % |
| Après la 18 ^e année accomplie | 100 %. |

Art 18. - Travail au forfait

- 18.1. Des travaux à forfait peuvent être exécutés seulement si la menace d'une diminution de la qualité n'existe pas. Il est interdit de confier des travaux à forfait uniquement à des chefs d'équipe.
- 18.2. Les travailleurs ne peuvent en aucun cas être forcés à accepter des travaux à forfait. La fixation des taux doit se faire après prise en considération de toutes les particularités de la prestation demandée, de sorte que les travailleurs puissent réaliser un surplus de gain de 25 %. Si la prestation envisagée n'est pas atteinte, le salaire horaire tarifaire au moins doit être payé et l'arrangement à forfait devra être considéré comme nul et non avenue.

Art 19. - Paiement des salaires

- 19.1. Une période de salaire ne doit pas dépasser la durée d'un mois. Si le chef d'entreprise n'a pas arrêté d'autres arrangements avec le travailleur, les paiements de salaire se font 2 fois par mois, c'est-à-dire paiement d'un acompte le 25 ou le vendredi précédant cette date; le décompte se fait le 10 du mois qui suit, respectivement le vendredi précédant cette date.

- 19.2. Le paiement des acomptes ou salaires a lieu au plus tard à la fin du poste. Si le paiement a lieu avec un retard notable imputable au chef d'entreprise, le temps d'attente est à considérer comme temps de travail et payé conformément au taux des salaires horaires.
- 19.3. Le décompte de salaire, renseignant les retenues légales et les suppléments relatifs aux majorations salariales prévues à l'art 21.1. et 21.2. se fait sur des fiches de salaire portant nom et adresse de l'employeur et du travailleur.
- 19.4. Les différences de paye doivent être rectifiées sur place, les différences de calcul du salaire doivent être rectifiées dans les huit jours.
- 19.5. Pour les travaux à forfait, le décompte définitif doit se faire endéans les deux semaines qui suivent l'achèvement des travaux. Si les travaux dépassent la durée d'un mois, le décompte doit se faire le 10 de chaque mois.
- 19.6. Le salaire pourra également être liquidé par virement sur un compte CCP ou d'un établissement financier dont le travailleur est titulaire.

Art. 20. - Adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie

- 20.1. Tous les salaires minima correspondent au chiffre 100 du nombre indice officiel. L'adaptation des salaires à l'indice se fera suivant la loi du 27 mai 1975.
- 20.2. L'employeur qui pour des raisons économiques désire effectuer une réduction généralisée des salaires effectifs de ses travailleurs, aura préalablement une réunion d'informations avec les organisations syndicales des travailleurs signataires du présent contrat

Art. 21. - Suppléments pour travaux pénibles

- 21.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour travaux sales, insalubres et dangereux selon le barème ci-après
- a) 12, – frs/h. Travaux insalubres ou salissants.
Travaux dans l'eau, la boue dépassant la cheville de l'ouvrier, avec port de bottes imperméables, qui doivent être gratuitement mises à disposition par l'employeur.
 - b) 12, – frs/h. Travaux sur échafaudages volants.
Si l'ouvrier travaille à une hauteur de plus de 15 m.
 - c) 12, – frs/h. Travaux d'ébranlement
Usage de marteaux piqueurs avec poids dépassant 25 kg.
Pour travaux de battage, l'employeur mettra à disposition un bleu de travail et un casque anti-bruits.
 - d) 12, – frs/h. Travaux en puits verticaux et tunnels.
Les prescriptions afférentes de l'Inspection du Travail et des Mines doivent être observées. Travaux sans emploi de machines en canaux ouverts, dont la largeur de la fouille est inférieure à 1,00 m et dont la profondeur est de plus de 3,60 m, ainsi que les travaux en canaux fermés.
 - e) 12, – frs/h. Machinistes de pelles mécaniques avec marteaux hydrauliques (Montabext ou autres).
- 21.2. La coïncidence de plusieurs opérations de travail prémentionnées ne saurait donner lieu au cumul des suppléments, le supplément le plus élevé étant dans ce cas à payer.

Art 22. Indemnités de voyages et travail à l'extérieur

- 22.1. Est considéré comme lieu de travail la localité où se trouve le siège de l'entreprise.
- 22.2. Si l'on fait passer le travailleur à un chantier éloigné de plus de 25 km du siège de l'entreprise, les indemnités suivantes sont à payer:

- a) Si le chef d'entreprise se charge du transport, il est payé 2,— frs par kilomètre à partir d'une distance au delà de 25 km, les distances valables sont celles calculées suivant le trajet le plus court possible.
- b) Si aucun moyen de transport n'est mis à disposition, l'employeur doit:
 - 1. Assurer un hébergement avec possibilité de faire la cuisine pour les ouvriers ne pouvant habiter avec leur famille
 - 2. ou prendre à charge les frais de déplacement par transport public.
- c) Les travailleurs habitant pendant la durée du chantier avec leur famille touchent une somme de 100,— frs par jour ouvrable comme participation aux frais, si le transport journalier n'est pas possible resp. en cas de déménagement avec la famille à proximité du chantier.
- d) Dans les cas sub b.1 et c) un voyage aller-retour en chemin de fer, deuxième classe, est payé chaque semaine à défaut d'un transport organisé par le patron.
- e) En cas de transfert à l'étranger, l'hébergement est au choix et aux frais de l'employeur.
- f) Si, à la demande de l'employeur ou de son représentant, le travailleur doit se rendre au travail avec sa propre voiture, il est payé un forfait kilométrique d'un minimum de 5,50 frs par kilomètre effectué.
- g) Le travailleur qui, avec sa voiture ou avec un moyen de transport de l'entreprise, sans préjudice des dispositions sub f), effectue le transport de travailleurs ou de matériel d'entreprise, a droit au payement du temps de voyage comme temps de travail.

DUREE DU TRAVAIL

Art. 23. - Durée hebdomadaire et journalière

- 23.1. La durée du travail est fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine en observant le repos du samedi.
- 23.2. L'horaire journalier est fixé en accord avec la délégation du personnel ou à défaut, avec les travailleurs.
En principe, l'horaire est le suivant:
 - pour les mois d'avril, mai, juin, juillet, août et septembre: de 07.30-12.00 et de 13.00-16.30 heures.
 - pour les autres mois: de 8.00-12.00 et de 12.30-16.30 heures.
 Des écarts d'une demi-heure sont permis.
- 23.3. Si la durée de la journée de travail dépasse 9 heures, il y aura une pause de 15 minutes pour casser la croûte. Ce temps est considéré comme temps de travail.
- 23.4. Le séjour dans les locaux des travailleurs est seulement permis durant les pauses de travail régulières ou lors des pauses dues à la cessation du travail par suite d'intempéries.
- 23.5. Si le travailleur s'absente du chantier pendant la durée du travail il doit y être autorisé par le chef-chantier. Le temps de travail non presté par suite d'une absence non justifiée sera porté en déduction lors de la prochaine paye.
- 23.6. Les jours chômés indépendamment de la volonté du travailleur pour manque de matériel, manque de travail et de façon générale, tous les jours perdus dont l'indemnisation n'est pas prévue par une loi ou un règlement, doivent être rémunérés comme jours de travail effectifs à moins qu'ils ne puissent être récupérés dans les délais légaux.

Art. 24. Travail supplémentaire

- 24.1. Les heures supplémentaires, le travail de nuit, ainsi que les dimanches, les jours fériés et autres jours non ouvrables, ne peuvent être demandées et prestées que, lorsqu'en les négligeant, des vies

humaines pourraient être menacées, si des perturbations dans la circulation ou l'entreprise surviennent s'il y a lieu d'éviter ou d'écarter des dommages causés par des phénomènes naturels, enfin, lors de travaux urgents de réparation et d'installation, si des entreprises devaient être arrêtées et que par la suite d'autres travailleurs devraient chômer.

- 24.2. Lorsque des travaux de bétonnage ou d'autres travaux urgents et non prévisibles doivent être finis en une fois, chaque travailleur désigné par le personnel surveillant est obligé de participer à l'achèvement de ces travaux, si son abstention ne permettrait pas le bon déroulement du travail, sauf si un motif valable peut être prouvé. Ceci vaut également si des heures supplémentaires imprévues s'avéraient nécessaires pour nettoyer le matériel d'entreprise ou pour le préserver de dommages.
- 24.3. En dehors du temps de travail réglementaire de l'entreprise, seuls les travaux de réparation peuvent être exécutés si l'omission de ces travaux provoquerait un arrêt de l'entreprise.
Les prescriptions susmentionnées ne doivent pas être interprétées dans un sens abusif.
- 24.4. Pour l'exécution de travaux supplémentaires de nuit, de dimanche ou jours fériés, l'inspection du Travail et des Mines doit être avisée d'avance. La délégation du personnel doit en être informée.
- 24.5. Des heures supplémentaires continues peuvent seulement être demandées pour plus de deux mois, si une augmentation de l'effectif des travailleurs ayant la qualification nécessaire n'est pas possible.
- 24.6. Si la prestation d'heures supplémentaires doit dépasser les trois mois, les employeurs peuvent procéder à l'embauchage temporaire de travailleurs inscrits comme demandeurs d'emploi à l'Administration de l'Emploi à condition que leur qualification correspond aux besoins de l'entreprise.
- 24.7. Dans ce cas, il sera établi un contrat de travail à durée déterminée qui est résilié automatiquement à l'échéance fixée. Cependant il peut exceptionnellement être prolongé en fonction de la durée du chantier pour lequel le contrat a été établi.
Le contrat à durée déterminée n'est pas renouvelable.
- 24.8. Sauf imprévus, la prestation d'heures supplémentaires doit être communiquée aux travailleurs la veille au plus tard.
- 24.9. Sont considérées comme heures de nuit les heures de travail prestées entre 22.00 et 06.00 heures.
- 24.10. Les suppléments à payer en majoration des salaires horaires effectifs sont les suivants:
- | | |
|---|-------|
| 1. heures supplémentaires avant 22.00 heures | 25 % |
| 2. heures supplémentaires entre 22.00heures et 06.00 heures | 50 % |
| 3. travail de nuit à court terme | 50 % |
| 4. travail de nuit par équipes successives ou
travail de nuit régulier | 20 % |
| 5. travail de dimanche | 70 % |
| 6. travail à des jours fériés légaux | 200 % |
| 7. travail à des jours fériés légaux, à partir de la 9 ^{me} heure. | 225 % |
- 24.11. Si plusieurs de ces suppléments venaient à coïncider, seul le supplément le plus élevé devrait être payé; s'ils étaient les mêmes, il n'y aurait qu'un seul à payer.

Art 25. - Jours fériés légaux

- 25.1. Les jours fériés légaux sont les suivants: Nouvel-An, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, l'Anniversaire du Grand-Duc l'Assomption, la Toussaint, le premier et deuxième jour de Noël, respectivement les jours fériés suppléants.
- 25.2. Les travailleurs qui, sans excuse antérieure, n'ont pas travaillé la veille ou le lendemain d'un jour férié, perdent leur droit au paiement de la journée perdue le jour férié. Il en est de même pour le

travailleur qui, même pour des motifs d'absence valables se sera absenté sans justification pendant plus de 3 jours pendant la période de 25 jours ouvrables précédant ce jour férié. Le jour férié tombant sur un samedi sera récupéré suivant convention entre parties.

- 25.3. Pour tous les jours fériés le travailleur a droit à la rémunération moyenne d'une journée de huit heures touchée le mois précédent, y compris les primes éventuelles pour un travail à forfait mais à l'exclusion de toutes indemnités et suppléments extraordinaires.

CONGE ET INTERRUPTION DE TRAVAIL

Art. 26. - Le congé annuel

- 26.1. Le congé annuel est réglé suivant les dispositions de la loi du 22.04.1966 et 26.07.1975 qui fait partie intégrante du présent contrat. Le congé est de 25 jours ouvrables par an.
- 26.2. L'indemnisation du congé se fait sous forme d'un supplément de salaire qui prend en compte également les jours fériés payés et qui est de 10,90 %.
- 26.3. En concordance avec la loi sur les congés du 22.04.1966, il est décidé de fermer en été et pour les fêtes de Noël, les entreprises sujettes au présent contrat pour une durée déterminée.
- 26.4. Toutefois, si la non-exécution de travaux pour des installations industrielles provoque des interruptions pouvant entraîner d'importantes perturbations d'ordre économique et/ou social pendant cette période de congé collectif, il pourra être dérogé à cette règle après accord des instances compétentes.
- 26.5. Les dates exactes de ce congé collectif sont fixées annuellement d'un commun accord entre les parties contractantes pendant le 1^{er} trimestre de l'année de congé. Les travailleurs qui auraient épuisé leur congé à cette époque, ne seront pas indemnisés.
- 26.6. Le décompte se fait chaque fois lors de la paye et le montant d'argent réalisé est à inscrire sur la fiche de salaire à remettre au travailleur. Le payement des rémunérations de congé se fait en principe lors du décompte de salaire qui suit la période de congé resp. lorsque le travailleur quitte l'emploi.
- 26.7. Si par suite de travaux urgents et avec l'accord du travailleur le congé ne peut être accordé au cours de l'année de référence, il peut être reporté à l'année suivante, mais pendant les 3 premiers mois seulement.
- 26.8. Dans ce cas, l'employeur remettra au travailleur une attestation portant sur l'impossibilité d'accorder le congé et sur la nécessité du report à l'année suivante.

Art. 27. - Interruption de travail

- 27.1. La perte de salaire effective sera remboursée lors du sauvetage et du transport d'un travailleur accidenté dans l'entreprise ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident qui se serait produit sur le chantier.
- 27.2. Le salaire pour une journée de travail entière est dû si le travail doit être arrêté parce qu'un accident de travail est survenu au travailleur, excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance-accidents,
- 27.3. Si le travailleur doit se rendre à un examen médical urgent pendant la durée du travail, la perte de temps de travail afférente sera payée contre présentation d'une attestation médicale jusqu'à concurrence de 8 heures par an, à moins qu'une absence motivée par une maladie ne suive immédiatement l'examen médical.

Art. 28. - Le congé extraordinaire

- 28.1. Le travailleur obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire fixé à:

- 1 jour: pour le décès des frères et soeurs, grand-parents des deux côtés, petites-enfants, beaux-frères et belles-soeurs;
 - 2 jours: pour l'accouchement de l'épouse, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement);
 - 3 jours: pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beaux-fils et belles-filles;
 - 6 jours: pour le mariage de l'ouvrier.
- 28.2. Pour chacune de ces journées de congé, le travailleur a droit à une indemnité équivalente au salaire journalier moyen des 3 mois précédent l'événement.

FORMATION PROFESSIONNELLE ET SECURITE

Art. 29. - Formation professionnelle

- 29.1. Les parties contractantes se sont mises d'accord pour promouvoir un système de formation professionnelle aboutissant aux degrés de qualification énumérés à l'article 3.
- 29.2. La formation professionnelle et les indemnités d'apprentissage sont du ressort des chambres professionnelles concernées.

Art. 30. - Sécurité sur les chantiers

- 30.1. Les employeurs sont obligés d'observer les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précautions proposées par le délégué à la sécurité, reconnues utiles et justifiées.
Le délégué à la sécurité doit être libre de se déplacer en cas d'accident de travail ou en cas de danger possible sur un chantier.
- 30.2. A partir de l'année 1986 une paire de chaussures de sécurité est annuellement remise gratuitement au travailleur au cours de l'année. Le port des chaussures est obligatoire et le bénéfice de cette mise à disposition sera retiré au travailleur qui, malgré un avertissement écrit, ne se conforme pas à cette obligation.
- 30.3. Sur tous les chantiers d'une certaine importance, des locaux qu'on peut chauffer, réservés aux repas et servant de vestiaire doivent être mis à la disposition des travailleurs.
- 30.4. Ces chantiers doivent être munis d'un WC et d'une installation d'eau pour permettre aux travailleurs de se laver à la fin de la journée de travail.
- 30.5. Les travailleurs doivent avoir en outre à disposition un appareil chauffant pour chauffer les repas. Le dépôt de matériel de toute sorte est interdit dans les locaux réservés aux travailleurs.
- 30.6. Les travailleurs doivent observer toutes les règles de sécurité qui pourraient être demandées et fixées dans un règlement interne d'entreprise.

DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DU CONTRAT

Art. 31. - Sauvegarde de la Paix Sociale

- 31.1. En vue de la sauvegarde de la paix sociale, de l'entreprise et de la profession, les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de toute menace de grève ou de lock-out et de tout ce qui pourrait porter préjudice à la bonne entente entre employeurs et travailleurs.
- 31.2. La délégation du personnel doit être informée lors de toute notification de licenciement.
- 31.3. Les différends pouvant résulter de l'interprétation de ce contrat sont à régler par une commission paritaire composée de délégués de chaque partie contractante.

- 31.4. Si cette commission ne peut aboutir à un accord, elle peut remettre la décision entre les mains d'un arbitre. Les décisions interprétatives de la commission paritaire resp. de l'arbitre sont d'obligation générale et constituent un supplément au texte du contrat.
- 31.5. Si les litiges collectifs concernant l'interprétation du contrat ne peuvent être résolus suivant la procédure décrite ci-avant, ils doivent être soumis à l'Office national de Conciliation en observant les prescriptions prévues par l'arrêté grand-ducal du 6.10.1945. Si l'une des parties contractantes refuse sans motif valable de se présenter à la tentative de conciliation introduite par l'O.N.C., l'autre partie est en droit de résilier le contrat purement et simplement.
- 31.6. Il appartient au tribunal compétent de juger de la non observation des prescriptions de ce contrat entre employeurs et travailleurs.
- 31.7. Pour les divergences de vue pouvant surgir lors de la prestation d'heures supplémentaires, d'heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés, ainsi que pour des questions touchant la protection du travail, l'avis de l'Inspection du Travail doit être demandé.
- 31.8. Pour toutes questions concernant la prestation d'heures supplémentaires, la durée du travail ou l'horaire du travail, les employeurs s'engagent à entendre dans son avis la délégation du personnel de l'entreprise.
- 31.9. Les délégués effectifs doivent être libérés pour la participation aux cours de formation organisés dans le cadre du congé-formation pour ces délégués et doivent retrouver leur poste de travail à la fin du cours.
- 31.10. Tout empêchement non motivé par des raisons justifiées concernant l'organisation du chantier par l'employeur, sera considéré comme entrave au fonctionnement de la délégation, conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi sur les délégations du personnel.
- 31.11. Les employeurs s'engagent à assumer les frais de déplacement nécessaires au délégué libéré selon un plan d'organisation arrêté d'un commun accord. Ceci vaut aussi pour le délégué de sécurité.

Art. 32. - Durée du contrat

- 32.1. Le présent contrat entre en vigueur le 1.05.1986 et durera jusqu'au 31.12.1987.
- 32.2. Les parties contractantes commenceront les pourparlers en vue de son renouvellement 5 mois avant son expiration.
- 32.3. Les dispositions de l'avenant X du 1.5.1986 au contrat collectif du 6.07.1978, concernant notamment la durée du travail, restent en vigueur jusqu'au 31.12.1987.

Fait à Luxembourg, le 1^{er} décembre 1986.

FEDERATION DES ENTREPRENEURS
DE NATIONALITE LUXEMBOURGEOISE
Roger CORDIER
Président

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND
LETZEBUERG - OGB-L
Eugène BAUSCH
Secrétaire

GROUPEMENT DES ENTREPRENEURS DU
BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
Camille DIEDERICH
Président

LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE
GEWERKSCHAFTSBOND - LCGB
François SCHWEITZER
Secrétaire