

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 93

12 décembre 1992

Sommaire

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Règlement grand-ducal du 16 novembre 1992 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclue entre les Fédérations réunies des patrons installateurs sanitaires et des patrons installateurs de chauffage et de climatisation d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part page **2590**

Règlement grand-ducal du 16 novembre 1992 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de peintre conclue entre la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part **2598**

Règlement grand-ducal du 16 novembre 1992 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclue entre les Fédérations réunies des patrons installateurs sanitaires et des patrons installateurs de chauffage et de climatisation d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens 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 grand-ducal 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 pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclue entre les Fédérations réunies des patrons installateurs sanitaires et des patrons installateurs de chauffage et de climatisation d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

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

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 novembre 1992.
Jean

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES METIERS D'INSTALLATEUR SANITAIRE ET D'INSTALLATEUR DE CHAUFFAGE ET DE CLIMATISATION

conclue entre les

FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS INSTALLATEURS SANITAIRES ET DES PATRONS INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE ET DE CLIMATISATION DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l.

et

LE SYNDICAT OGB-L ET LE SYNDICAT LCGB

SOMMAIRE

1. But de la convention
2. Champ d'application
3. Engagement et période d'essai
4. Résiliation du contrat de travail avec préavis
5. Résiliation pour motif grave
6. Conditions de travail
7. Durée de travail
8. Protection des jeunes travailleurs
9. Qualification et classification
10. Rémunération
11. Salaires
12. Travail à la tâche
13. Majorations pour travail supplémentaire
14. Majorations pour travaux effectués sous conditions aggravantes et insalubres
15. Prime de fin d'année
16. Jours fériés légaux
17. Congé annuel
18. Congé extraordinaire
19. Interruptions de travail en cas d'accident de travail
20. Sécurité sur les chantiers
21. Travail clandestin
22. Arbitrage – accords particuliers – négociations particulières
23. Durée de la convention et dénonciation

TEXTE

1. BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

- 1.1. S'inspirant du souci d'harmoniser les rapports entre les parties contractantes et en vue de la sauvegarde de la paix sociale, la présente convention a pour objet de définir, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les conditions de travail et de salaire des ouvriers pour autant qu'ils travaillent dans le métier d'installateur sanitaire, et/ou le métier d'installateur de chauffage et de climatisation.
- 1.2. Les parties signataires conviennent également que la présente convention constitue un instrument en vue d'endiguer et de combattre le travail clandestin dans les professions concernées.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères exerçant le métier d'installateur sanitaire, et/ou d'installateur de chauffage et de climatisation travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'à leur personnel ouvrier luxembourgeois et étranger.

3. ENGAGEMENT ET PERIODE D'ESSAI

- 3.1. Tout engagement se fait conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et conformément aux dispositions de la présente convention collective. Lors de l'engagement tout ouvrier reçoit un exemplaire de la convention collective de travail en vigueur.
- 3.2. L'engagement commence par une période d'essai fixée conformément aux dispositions légales.
Les 4 premières semaines après l'engagement sont à considérer comme période d'essai qui fait partie intégrante de tout contrat de travail sans qu'il y ait besoin de le préciser formellement par écrit. La période de préavis pour résilier le contrat à l'essai de quatre semaines est de 4 jours.
Il sera loisible aux parties contractantes de convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai plus longue conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
Pendant les 2 (deux) premières semaines il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sauf pour motif grave conformément à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail respectivement pour un des motifs tel que précisé à l'article 5.2. de la présente convention collective.

4. RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC PREAVIS

- 4.1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des deux parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
- 4.2. L'employeur qui décide de résilier le contrat de travail de son salarié doit lui notifier le licenciement par lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.
Lorsque l'employeur occupe 150 salariés au moins, il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable conformément à l'article 19 de la loi du 24 mai 1989.
En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, le contrat prend fin:
 - * à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans;
 - * à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans;
 - * à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.
- 4.3. Le salarié qui résilie son contrat de travail doit notifier la lettre de dénonciation à son employeur par lettre recommandée à la poste. Toutefois la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.
En cas de résiliation du contrat de travail par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai correspondant à celui applicable en cas de licenciement du salarié par l'employeur, tel que spécifié au point 2 du présent article.
- 4.4. Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié et de l'employeur:
 - * le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;
 - * le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.
- 4.5. Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.
L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs de licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.
A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

- 4.6. Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié avec préavis par son employeur, sans qu'il y ait eu un licenciement pour motif grave et sans que le salarié ne puisse prétendre à une pension de vieillesse normale, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq ans au moins auprès du même employeur.

Cette indemnité de départ ne peut être inférieure à

- * un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins;
- * deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- * trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

- 4.7. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 6, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 2 du présent article qui, dans ce cas, sont portés:

- * à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de cinq années au moins;
- * à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- * à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

- 4.8. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis.

Le temps d'absence est intégralement indemnisé à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi et qu'il présente les certificats en question au patron.

- 4.9. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut accorder au salarié une dispense de travail pendant le délai du préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

- 4.10. Le contrat de travail d'un salarié ne peut être résilié ni pour cause d'exercice d'un mandat de délégué, ni pour cause d'affiliation à un syndicat, ni pour cause de participation à une grève légale.

Le contrat de travail ne peut être résilié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie du salarié pendant les 26 premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité s'il a introduit sa déclaration d'incapacité de travail dans les délais prévus par la loi.

- 4.11. A la demande du salarié l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse ou défavorable au salarié.

5. RESILIATION POUR MOTIF GRAVE

- 5.1. Chacune des parties au contrat de travail peut résilier le contrat tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application du présent article et pour l'application de l'article 3.2. tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

- 5.2. L'employeur peut licencier un salarié sans préavis notamment pour une des raisons ci-énumérées, lorsqu'il

- 1* a présenté lors de l'embauchage des papiers faux ou falsifiés;
- 2* a dissimulé un contrat de travail antérieur qui l'engage encore;
- 3* a quitté son travail sans autorisation préalable de son supérieur;
- 4* refuse d'exécuter les ordres de son supérieur;
- 5* porte intentionnellement ou par négligence atteinte à la sécurité de l'entreprise, à celle de ses collègues ou à la sienne ou cause intentionnellement des dégâts corporels ou matériels;
- 6* se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves envers ses collègues, ses supérieurs ou des tiers sur son lieu de travail;
- 7* se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes moeurs sur son lieu de travail;
- 8* se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants;
- 9* ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs;
- 10* se rend coupable d'absences répétées sans permission malgré avertissement écrit par lettre recommandée;
- 11* procède à des travaux tombant sous le coup de la législation sur le travail clandestin.

- 5.3. Le salarié peut résilier son contrat de travail sans préavis dans les cas suivants:
- 1* lorsqu'il est incapable de continuer son emploi sans qu'il y ait faute de sa part;
 - 2* si ses préposés se sont rendus coupables à son égard de voies de fait ou d'injures graves;
 - 3* s'il doit chômer par suite de manque de travail ou de perturbations dans l'entreprise pendant plus de deux jours de travail consécutifs ou pendant plus de trois jours de travail pendant une période de quatorze jours;
 - 4* si le salaire échu est retenu sans motif légitime ou si les droits du salarié dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas respectés;
 - 5* si on exige de lui l'exécution d'un acte malhonnête;
 - 6* si les dispositions de la présente convention collective ne sont pas respectées à son égard.
- 5.4. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié ou l'employeur sur le double de la lettre de licenciement respectivement de démission vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.
- 5.5. L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.
- 5.6. Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après la mise à pied.
- 5.7. Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance à moins que ce fait n'ait donné lieu à des poursuites pénales au cours du mois.
- Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

6. CONDITIONS DE TRAVAIL

- 6.1. Pour les travaux s'exécutant à une distance du siège de l'entreprise excédant 25 kilomètres le temps de trajet aller et retour est payé au taux horaire normal comme temps de travail non productif ne donnant pas droit à majoration pour travail supplémentaire. Les distances sont déterminées selon la carte officielle des distances. L'employeur assure le transport, respectivement couvre les frais de transport des ouvriers entre le siège de l'entreprise et les chantiers. Il prendra en charge les frais d'hébergement et de repas si le retour ne peut s'effectuer le même jour.
- Lorsque le salarié utilise sa propre voiture sur demande expresse de l'employeur, il lui sera attribué une indemnité kilométrique de 7,50.- Flux/km. S'il effectue le transport de quantités de matériel de travail considérables, il lui est en outre versé une indemnité mensuelle de 600.- Flux.
- 6.2. Lors de l'exécution de son travail, le salarié est obligé de respecter scrupuleusement toutes les consignes de sécurité et de prendre les mesures de sécurité nécessaires pour accomplir son travail sans s'exposer soi-même ou d'autres personnes à des risques de quelque nature que ce soit.
- 6.3. Le salarié doit effectuer le travail qui lui est confié selon les règles de l'art et avec le plus grand soin. Il doit suivre les instructions de ses supérieurs.
- 6.4. Le salarié doit prendre soin de l'outillage et des voitures de service mis à disposition par son patron. L'outillage reste la propriété de l'employeur et doit être rendu à celui-ci lorsque l'ouvrier quitte l'entreprise. Le salarié est responsable de l'outillage qui lui est confié. Il est responsable des véhicules de service qui lui sont confiés et il est tenu d'observer les stipulations du code de la route.
- 6.5. Le début et la fin de l'horaire de travail sont déterminés par règlement intérieur de l'entreprise. Le salarié est tenu de respecter cet horaire scrupuleusement.
- 6.6. Le fait d'appartenir à une organisation syndicale ne doit pas porter préjudice au salarié.
- 6.7. Si l'entreprise organise un service de dépannage, celui-ci est réglé par un accord individuel entre l'employeur et l'ouvrier.

7. DUREE DE TRAVAIL

- 7.1. La durée de travail hebdomadaire est règlementée par les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation du travail de l'ouvrier occupé dans les secteurs public et privé de l'économie.
- Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant.
- Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires les heures de récupération et le temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu où s'effectue le travail. La récupération d'heures non travaillées peut également être effectuée le samedi.
- 7.2. Il est loisible à l'employeur de prévoir le samedi comme journée libre au plan horaire hebdomadaire.
- 7.3. Des travaux urgents d'entretien, de dépannage ou de réparation peuvent s'effectuer en dehors de l'horaire de travail, qui sera établi en accord avec la délégation ou, à défaut, avec les travailleurs.

8. PROTECTION DES JEUNES TRAVAILLEURS

Les conditions de travail et de salaire pour les jeunes travailleurs en-dessous de 18 ans sont réglées par les dispositions de la loi du 28 octobre 1969, modifiée par les lois du 12 novembre 1971, 30 juillet 1972, 26 juillet 1975 et par le règlement grand-ducal du 30 juillet 1972 (texte coordonné du 10 septembre 1981).

9. QUALIFICATION ET CLASSIFICATION

- 9.1. Le classement dans les différents groupes de qualification est fonction de la formation et des connaissances, de la compétence et de l'expérience du salarié.
- *Apprentis*: Adolescents ayant souscrit à un contrat d'apprentissage, conformément à l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage dans un des métiers faisant l'objet de la présente convention collective.
 - *Jeunes ouvriers*: Adolescents n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans accomplis et n'ayant pas souscrit à un contrat d'apprentissage.
 - *Ouvriers non-qualifiés (NQ1-NQ4)*: Ouvriers dont l'âge est de 18 ans accomplis au moins et qui n'ont pas de qualification professionnelle reconnue (travailleurs auxiliaires, manoeuvres).
 - *Ouvriers semi-qualifiés (SQ1-SQ2)*: Ouvriers non détenteurs d'un certificat de qualification reconnu mais qui sont aptes à effectuer des travaux sur base de connaissances acquises dans le métier et qui ont une pratique de 4 années au moins après 18 ans d'âge révolus.
 - *Artisans qualifiés (Q1-Q2)*: Artisans détenteurs du C.A.T.P. pendant les deux premières années après la réussite à l'examen de fin d'apprentissage.
 - *Artisans qualifiés (Q3-Q6)*: Artisans détenteurs du C.A.T.P. depuis plus de 2 ans ainsi que les ouvriers semi-qualifiés après une pratique de 6 années après 18 ans d'âge révolus sous condition de justifier de connaissances professionnelles correspondantes.
 - *Artisans hautement qualifiés (HQ)*: Artisans, notamment les détenteurs d'un brevet de maîtrise qui sont aptes à effectuer tous les travaux de façon indépendante, d'assumer des responsabilités additionnelles et capables de diriger d'autres salariés de l'entreprise.

10. REMUNERATION

- 10.1. Conformément à l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives, et dans le sens de la loi du 27 mai 1975 sur la généralisation de l'échelle mobile des salaires, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'indice pondéré des prix à la consommation.
- 10.2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour les cas prévus par la loi.
- 10.3. La période de salaire correspond à un mois de calendrier. Le décompte du mois écoulé doit être effectué au plus tard le 10 du mois suivant. Si le jour de paye coïncide avec un jour férié légal, le salaire doit être avancé à la veille. Des acomptes semimensuels peuvent être versés.
- 10.4. Au décompte du mois sera jointe une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations, de manière à ce que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.

11. SALAIRES

- 11.1. Les salaires horaires appliqués conformément à la présente convention collective de travail correspondent aux groupes de qualification du salarié selon l'article 9.
- 11.2. Les salaires horaires définis par la convention figurent en annexe et représentent des salaires horaires minima.
- 11.3. Les salaires tarifaires figurant en annexe seront adaptés à l'échelle mobile des salaires.

12. TRAVAIL A LA TACHE

- 12.1. Le travail à la tâche est permis avec l'accord du salarié.
- 12.2. Les salaires à la tâche sont à calculer de telle sorte que pour un travail convenu et une durée de travail régulière, le salarié atteigne au moins 125% de son salaire horaire normal. Si le travail à la tâche se révèle irréalisable, le salaire horaire normal lui reste acquis pour les heures prestées.
- 12.3. En cas de prestation d'un travail à la tâche, le salaire horaire est payé comme acompte. La réception du travail à la tâche doit avoir lieu au plus tard un jour après l'achèvement du travail en question. Le calcul et le règlement du solde se feront le jour suivant du paiement usuel du salaire.
- 12.4. Le travail à la tâche n'est pas autorisé pour les apprentis et les jeunes travailleurs. Ceux-ci peuvent toutefois assister le travailleur à la tâche, étant entendu que leur rémunération est calculée à l'heure.

13. MAJORATIONS POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

- 13.1. Sont soumis à majoration toutes les heures dépassant l'horaire hebdomadaire normal, sauf les heures de récupération et le temps de trajet pour travaux effectués au-delà d'une distance de 25 km du siège de l'entreprise.
- 13.2. Les heures supplémentaires sont admises dans le cadre des dispositions légales. Les salariés sont alors obligés d'effectuer les heures supplémentaires autorisées par les autorités compétentes. Ceci vaut également pour le travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.
- 13.3. Pour les heures supplémentaires dans le sens de cette convention, une majoration de 25% est à appliquer.
- 13.4. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 70%.

- 13.5. Le travail occasionnel de nuit effectué entre 22.00 heures et 6.00 heures est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 50%.
- 13.6. Le travail de nuit effectué régulièrement est rémunéré avec une majoration de 25%.
- 13.7. Les heures de travail prestées un jour férié légal sont indemnisées avec un supplément de 100%.

14. MAJORATIONS POUR TRAVAUX EFFECTUES SOUS CONDITIONS AGGRAVANTES ET INSALUBRES

Pour la prestation de travaux insalubres, le salarié a droit à une majoration salariale de 25%. Cette majoration se limite au temps effectivement consacré aux travaux suivants:

Chauffage central

- démontage d'anciennes chaudières au charbon ou au mazout
- remplacement de sections sur d'anciennes chaudières au charbon ou mazout
- nettoyage de chaudières au mazout

Installations sanitaires

- démontage de WC et de tuyauteries d'évacuation
- débouchonnage de tuyauteries d'évacuation
- débouchonnage de WC ou d'urinoirs

Climatisation

- nettoyage ou remplacement de filtres d'air.

15. PRIME DE FIN D'ANNEE

- 15.1. Il sera attribué à tout salarié dont l'ancienneté d'entreprise est d'au moins 3 années, période d'apprentissage incluse, une prime de fin d'année dont le montant est fonction du salaire annuel brut effectivement gagné et déclaré aux assurances sociales.
- 15.2. La date de référence pour la détermination de l'ancienneté est le 31 décembre.
- 15.3. Le montant de la prime s'élève aux pourcentages du salaire annuel brut tel que repris au schéma suivant:
0,5% du salaire annuel brut total après 3 années d'ancienneté d'entreprise
1,0% du salaire annuel brut total après 4 années d'ancienneté d'entreprise
2,0% du salaire annuel brut total après 7 années d'ancienneté d'entreprise
2,5% du salaire annuel brut total après 10 années d'ancienneté d'entreprise
3,0% du salaire annuel brut total après 15 années d'ancienneté d'entreprise.
- 15.4. Si le salarié est entré aux services de l'employeur avant le 1^{er} juillet, cette année est considérée comme année d'ancienneté entière.
- 15.5. La prime sera également attribuée aux salariés qui, au cours de l'année, quittent l'entreprise comme bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité permanente.
- 15.6. Une interruption du contrat de travail pour cause de maladie excédant 26 semaines, ne portera pas atteinte à l'ancienneté d'entreprise si le réembauchage s'effectuera endéans une année après la fin du contrat.
- 15.7. Il est de même si le salarié est réembauché endéans un délai de 3 mois après une résiliation du contrat de travail par l'employeur avec préavis.
- 15.8. La prime n'est pas due si le salarié résilie son contrat de travail sans se conformer aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ainsi qu'en cas de licenciement pour faute grave.
- 15.9. La prime n'est pas due si le salarié s'est absenté de son travail sans permission préalable pendant plus de 2 journées au cours de l'année de référence.
- 15.10. L'employeur est libre de payer une prime de fin d'année aux salariés dont l'ancienneté n'atteint pas les 3 années requises.

16. JOURS FERIES LEGAUX

- 16.1. Sont considérés comme jours fériés légaux: le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, la fête nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et le lendemain de Noël.
- 16.2. Les salaires qui ne se sont pas présentés au travail sans permission préalable la veille ou le lendemain d'un jour férié légal perdent le droit au paiement de ce jour férié chômé. La même stipulation vaut pour le salarié qui a été absent plus de trois jours, sans permission préalable, dans une période de 25 jours ouvrables avant le jour férié.
- 16.3. L'indemnisation des jours fériés ainsi que l'attribution de jour fériés de remplacement sont soumises aux dispositions de la loi y relative du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.
- 16.4. Pour le travail effectué un jour férié, le salarié a droit, en plus de l'indemnité prévue par la loi, sauf jour compensatoire, au paiement des heures effectivement prestées avec une majoration de 100%.

17. CONGE ANNUEL

- 17.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions de la loi du 22 avril 1966, modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975.
- 17.2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.
- 17.3. En général, le paiement des congés est effectué en même temps que la paye qui suit les congés, respectivement lorsque le salarié quitte l'entreprise.
- 17.4. Un congé collectif de 14 jours de congé qui débutera le premier lundi du mois d'août sera appliqué chaque année.
- 17.5. Pour des visites médicales urgentes pendant les heures de travail le salarié a droit à 4 fois 2 heures par an.

18. CONGE EXTRAORDINAIRE

- 18.1. Le salarié a droit à un congé extraordinaire fixé à:
 - 18.1.1. 1 jour: pour le décès des frères et sœurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beau-frères et belles-sœurs;
 - 18.1.2. 2 jours: pour la naissance d'un enfant légalement reconnu, le mariage d'un enfant et en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement);
 - 18.1.3. 3 jours: pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beaux-fils et belles-filles;
 - 18.1.4. 6 jours: pour le mariage du salarié.
- 18.2. Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne pourront pas être reportés sur le congé ordinaire.

19. INTERRUPTIONS DE TRAVAIL EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL

Les interruptions de travail dues aux accidents de travail sont soumises aux dispositions suivantes:

- si le salarié est victime d'un accident de travail entraînant une interruption de travail, la journée où l'accident a eu lieu sera payée intégralement.
- la perte de salaire effective sera remboursée lors du sauvetage et du transport d'un accidenté dans l'entreprise ou au chantier ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident de travail.

20. SECURITE SUR LES CHANTIERS

- 20.1. Les employeurs et les salariés sont obligés d'observer toutes les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précaution nécessaires pour éviter au maximum tout accident éventuel.
- 20.2. Les salariés sont tenus de faire usage du matériel et de l'équipement de sécurité mis à leur disposition et de collaborer activement dans le sens d'une sécurité maximale sur les chantiers. Les salariés sont personnellement responsables des accidents qui se seraient produits du fait et de la négligence de leur part des consignes de sécurité.
Ils sont encore responsables s'ils n'ont pas observé les consignes de sécurité générales de l'entreprise pour autant qu'il en existe.
- 20.3. Le salarié est tenu de signaler à l'employeur tout matériel ou équipement défectueux et de l'avertir immédiatement de tout risque extraordinaire.
- 20.4. Le salarié reconnaît les règles de sécurité et de prévention d'accidents dont le texte lui a été remis par l'entreprise au moment de son engagement.

21. TRAVAIL CLANDESTIN

- 21.1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin tel que défini dans la loi du 3 août 1977 ayant pour objet d'interdire le travail clandestin.
- 21.2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.
- 21.3. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens de la loi du 3 août 1977 interdisant le travail clandestin, les sanctions prévues à l'article 15 de la loi du 22 avril 1966 respectivement du 26 juillet 1975 sur les congés seront applicables.

22. ARBITRAGE – ACCORDS PARTICULIERS – NEGOCIATIONS PARTICULIERES

- 22.1. Les employeurs et les salariés sont tenus de suivre et de respecter les dispositions précitées et de laisser aux parties contractantes le soin de régler les différends qui pourraient se présenter lors de l'application de cette convention. Si un accord ne peut être trouvé, le conflit est à porter devant les instances compétentes.
- 22.2. Les parties signataires forment une commission paritaire professionnelle composée de délégués de chaque partie signataire. Elle a pour mission de veiller à l'application de part et d'autre de la convention, de régler à l'amiable d'éventuels différends et d'intervenir dans la lutte contre le travail noir et le concurrence déloyale. Elle examine objectivement toutes les réclamations.
- 22.3. Des conditions plus avantageuses déjà existantes restent en vigueur et ne sont pas entravées par la convention.

23. DUREE DE LA CONVENTION ET DENONCIATION

- 23.1. La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 1992 et remplace la convention collective qui avait été signée le 17 avril 1988 ainsi que son avenant qui avait été signé le 14 novembre 1989.
- 23.2. La présente convention collective restera en validité jusqu'au 31 décembre 1993.
- 23.3. La convention collective pourra être dénoncée dans son ensemble ou partiellement en respectant un préavis de six semaines.
- 23.4. Les parties contractantes s'engagent à entamer les pourparlers concernant le renouvellement de la convention collective au plus tard six semaines avant son expiration.

Luxembourg, le 6 mai 1992.

Pour les
FEDERATIONS REUNIES DES PATRONS
INSTALLATEURS SANITAIRES ET
INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE ET DE
CLIMATISATION DU GRAND-DUCHE DE
LUXEMBOURG

Pitt Grethen

président central

Marcel Mond

président de la section «sanitaire»

Paul Reckinger

président de la section «chauffage»

Pour les
SYNDICATS CONTRACTANTS

Valerio De Matteis

OGB-L

Marc Spautz

LCCB

ANNEXE I

Salaires indice 484,97

	01.02.1992	01.01.1993
<i>Ouvriers non-qualifiés</i>		
NQ1	219,28.-	219,28.-
NQ2	223,67.-	234,85.-
NQ3	228,14.-	239,56.-
NQ4	232,70.-	244,35.-
<i>Ouvriers semi-qualifiés</i>		
SQ1	242,00.-	254,10.-
SQ2	251,68.-	264,26.-
<i>Artisans qualifiés</i>		
Q1	263,14.-	276,30.-
Q2	266,56.-	279,89.-
Q3	271,89.-	285,48.-
Q4	282,77.-	296,91.-
Q5	302,56.-	317,69.-
Q6	323,74.-	339,93.-
<i>Artisans hautement qualifiés</i>		
HQ	359,35.-	377,32.-

Règlement grand-ducal du 16 novembre 1992 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de peintre conclue entre la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg 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 grand-ducal 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 pour le métier de peintre conclue entre la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg 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 du métier pour lequel elle a été établie.

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

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 novembre 1992.
Jean

CONTRAT COLLECTIF POUR LE METIER DE PEINTRE

entre la
FEDERATION DES PATRONS-PEINTRES ET VITRIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
et les syndicats contractants
LETZEBURGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)
et
ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (O.G.B.-L.)
valable à partir du 1.12.1990

Art. 1^{er}. But.

Le présent contrat collectif vise, en vue de la sauvegarde de la paix sociale, la création de conditions de rémunération et de travail uniformes ainsi que la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail noir.

Art. 2. Champ d'application.

Le présent contrat est valable sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises et étrangères effectuant des travaux de peinture.

Art. 3. Engagement et période d'essai.

- 3.1. Sans préjudice des dispositions du présent contrat, les relations entre employeur et ouvrier sont réglées par la loi du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail.
- 3.2. Tout 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 par les deux parties est de 4 jours. Le contrat à l'essai ne pourra pas être résilié pendant les quinze premiers jours d'essai, sauf pour motif grave.
- 3.4. Il sera loisible au travailleur et à l'employeur de convenir par écrit et d'un commun accord pour une période d'essai plus longue tel qu'il est prévu par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat à l'essai. Si un tel arrangement n'est pas possible ou voulu de part et d'autre, la période d'essai sera automatiquement de 4 semaines.

Art. 4. Licenciement et délais de préavis.

- 4.1. Si un ouvrier est licencié, le président de la délégation du personnel doit être préalablement informé. Les dispositions légales sur l'entretien préalable au licenciement sont applicables.
Les dispositions légales sur l'entretien préalable au licenciement sont applicables pour les entreprises occupant 150 salariés au moins.
- 4.2. En cas de licenciement de l'ouvrier à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail à durée indéterminée prend fin à l'expiration d'un préavis de:
 - deux mois si l'ouvrier justifie d'une ancienneté de service inférieure à cinq ans;
 - quatre mois si l'ouvrier justifie d'une ancienneté comprise entre cinq ans et moins de dix ans;
 - six mois si l'ouvrier justifie d'une ancienneté de plus de dix ans.

- 4.3. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'ouvrier, les délais de préavis qu'il devra respecter correspondront à la moitié de ceux prévus à l'article 4.2. du présent contrat.
- 4.4. La notification de la résiliation tant à l'initiative de l'employeur que de l'ouvrier, doit se faire par lettre recommandée à la poste. Toutefois la signature apposée sur le double de la lettre par la partie destinataire de la notification vaut accusé de réception de la notification.
- Les délais de préavis prennent cours:
- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour;
 - le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.
- 4.5. La partie qui résilie le contrat sans y être autorisée par les dispositions de l'art. 5 du présent contrat, ou sans respecter le délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté.
- 4.6. Un ouvrier engagé sous contrat à durée indéterminée ne pourra pas être licencié pour manque de travail ou réduction de l'effectif tant que l'employeur fera recours aux contrats à durée déterminée ou à la main-d'oeuvre intérimaire pour le même poste.

Art. 5. Licenciement sans préavis.

- 5.1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute à occasionné la résiliation immédiate.
- L'ouvrier licencié pour faute grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'art. 6 du présent contrat.
- 5.2. Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.
- 5.3. L'employeur pourra notamment licencier sans préavis l'ouvrier dans les cas suivants:
- a) si l'ouvrier a obtenu son embauchage sur base de documents ou certificats faux ou falsifiés;
 - b) s'il se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes moeurs sur le lieu de travail;
 - c) si l'ouvrier, par malveillance, négligence manifeste et malgré un avertissement écrit, met intentionnellement en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de ses camarades de travail, ou s'il cause des dommages corporels à autrui;
 - d) s'il se rend coupable de voies de fait vis-à-vis d'un chef ou d'un collègue sur le lieu de travail;
 - e) s'il cause, avec préméditation, des dommages matériels à l'entreprise, s'il se rend coupable de vol;
 - f) s'il a été absent, sans permission ou sans excuse valable pendant trois jours de suite ou si, malgré un avertissement écrit, il était absent sans excuse valable pendant 4 jours au total au cours d'une année de travail;
 - g) s'il refuse sans motif valable, d'exécuter les ordres relatifs à son travail et rentrant dans la qualification, s'il refuse de suivre les instructions qui lui sont données par son chef hiérarchique et concernant le domaine professionnel;
 - h) s'il consomme des boissons alcooliques ou d'autres stupéfiants sur le lieu de travail et s'il se rend au travail sous l'influence de telles substances;
 - i) s'il effectue du travail clandestin.
- 5.4. Un licenciement ne peut être notifié si le fait l'ayant invoqué a été connu du supérieur compétent depuis plus d'un mois.
- 5.5. L'ouvrier peut résilier le contrat de travail sans préavis en conservant le droit à l'indemnité de départ visée à l'art. 6 du présent contrat dans les cas suivants:
- a) si les préposés se sont rendus coupables à son égard de voies de fait;
 - b) s'il doit chômer par suite de manque de travail ou de matériel, ou pour une interruption dans l'entreprise pendant plus de trois jours dans l'espace de quatorze jours;
 - c) si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas sauvegardés;
 - d) si on lui assigne des travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans la profession de l'ouvrier;
 - e) si on exige de lui un acte malhonnête;
 - f) 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 ou de l'Inspection du Travail et des Mines;
 - g) d'une façon générale, si les dispositions du présent contrat collectif, du contrat individuel ou de la loi du 24 mai 1989 ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.
- 5.6. L'employeur ne peut pas procéder au licenciement en raison d'une activité concernant l'exécution du présent contrat, de l'appartenance syndicale de l'ouvrier, de l'activité de propagande en faveur d'une organisation syndicale contractante en dehors de heures de travail, d'une incapacité de travail pendant une durée maximale de 26 semaines, ou en raison de la participation à une grève.

- 5.7. Au moment de son départ, l'ouvrier recevra son salaire ainsi que ses documents et, à la demande du concerné, un certificat indiquant la durée et le genre de son occupation, conformément aux stipulations de l'article 39 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. 6. Indemnité de départ.

- 6.1. En cas de résiliation du contrat de travail avec préavis à l'initiative de l'employeur, l'ouvrier a droit à une indemnité de départ égale à:
- 1 mois de salaire s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 5 années au moins;
 - 2 mois de salaire s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 10 années au moins;
 - 3 mois de salaire s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 15 années au moins.
- L'ancienneté de service est appréciée à la date de l'expiration du délai de préavis, même si l'ouvrier bénéficie de la dispense de se présenter au travail pendant la durée du préavis.
- 6.2. L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement de l'indemnité de départ, soit pour le prolongement de la durée du préavis qui dans ce cas est de:
- 5 mois s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 5 années au moins;
 - 8 mois s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 10 années au moins;
 - 9 mois s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 15 années au moins.
- Le calcul et le paiement de l'indemnité de départ se font suivant les dispositions de l'art. 24.4. et 24.5. de la loi du 24 mai 1989.

Art. 7. Rémunération.

- 7.1. Conformément à l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives, et dans le sens de la loi du 27 mai 1975 sur la généralisation de la hausse indiciaire, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'indice.
- 7.2. La période de salaire est basée sur le mois de calendrier.
- Le décompte et le versement de la paie du mois écoulé doivent être effectués au plus tard le 10 du mois suivant. Si ce jour tombe sur un jour férié ou chômé, la paie doit être effectuée la veille.
- 7.3. Le bulletin de salaire doit indiquer clairement le salaire horaire, le nombre d'heures normales et supplémentaires travaillées, les suppléments de salaire, le solde congé pris et restant dû, les cotisations sociales et la retenue d'impôt. Y figureront aussi le nom et l'adresse de l'employeur, le mois ainsi que les indemnités pour travail de jours fériés.

Art. 8. Salaires.

- 8.1. Les salaires horaires appliqués conformément à cette convention s'alignent sur les groupes de salaires correspondant à la qualification du travailleur selon l'annexe I.
- 8.2. Les majorations salariales, primes et autres avantages figurent dans une annexe au présent contrat et représentent des taux minima inaliénables.
- 8.3. Compte tenu du salaire versé au travailleur adulte exécutant un travail sur un même poste de travail, le jeune travailleur qui n'est pas lié par un contrat de formation professionnelle et n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans accomplis, touchera les taux minima suivants:
- après la 15^e année accomplie: 60%
 - après la 16^e année accomplie: 70%
 - après la 17^e année accomplie: 80%
- 8.4. Une diminution de salaire n'est possible qu'en respectant les délais de préavis prévus à l'article 4 du présent contrat.
- Si à la fin de ce préavis respectif au salaire, l'ouvrier décide de ne pas accepter le nouveau salaire et quitte l'entreprise, il conserve le droit aux indemnités prévues à l'article 6 du présent contrat.

Art. 9. Travail à forfait.

- 9.1. L'exercice éventuel de travail à la tâche n'est autorisé qu'avec l'accord des travailleurs concernés et est en règle générale considéré comme exceptionnel.
- 9.2. Le gain pour le travailleur doit comporter un surplus d'au moins 25% par rapport au salaire qu'il aurait gagné en travaillant normalement.
- 9.3. La réception du travail effectué à forfait et le paiement des heures de travail doivent se faire à la fin du travail. Le décompte et le paiement du supplément se feront avec le décompte du mois concerné.
- 9.4. Si la prestation envisagée n'est pas atteinte ou si le surplus de gain de 25% n'est pas réalisé, le salaire horaire normal doit être payé.
- 9.5. Le travailleur ne peut pas être forcé à accepter des travaux à forfait.

Art. 10. Durée du travail.

- 10.1. La durée de travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine réparties sur 5 jours ouvrables.
- 10.2. Sont considérées au même titre que les heures de travail normales:
— les heures de congé et les jours fériés légaux;
— les heures d'interruption éventuelles rémunérées d'après le présent contrat.
- 10.3. Les horaires de travail normaux sont valables pour tous les travaux effectués localement. Sont considérés comme travaux externes les travaux exécutés dans un rayon supérieur à 15 km du siège de l'entreprise.
L'employeur peut, avec l'accord de la délégation du personnel ou, à défaut, des travailleurs, prolonger la durée hebdomadaire du travail. La durée du travail journalier ne peut pas dépasser 10 heures.
- 10.4. Pour les travaux externes, la durée du trajet aller/retour sur le lieu du travail est considérée comme durée de déplacement. Elle est rémunérée comme temps de travail, cependant, elle n'est pas comptabilisée au même titre que les heures de travail normalement prestées.
Une majoration pour heures supplémentaires n'est par conséquent pas due et la rémunération de la durée du trajet se limite aux trajets effectués sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.
- 10.5. Les pauses pour prendre un casse-croûte ainsi qu'une éventuelle indemnité de compensation pour les repas justifiés à l'occasion de travaux externes seront réglées au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire entre l'employeur et le salarié.
- 10.6. Le début et la fin des heures de service sont fixées conformément aux dispositions déterminées par chaque entreprise.
Chaque salarié est tenu de commencer son travail à l'heure fixée et à ne pas arrêter ses activités avant la fin des horaires de travail déterminés.

Art. 11. Travail supplémentaire.

- 11.1. Sont considérées comme heures supplémentaires:
toutes les heures de travail dépassant la durée de 40 heures par semaine.
- 11.2. Les heures supplémentaires jusqu'à 22.00 heures sont payées avec une majoration salariale de 25%.
- 11.3. Les heures de travail du dimanche sont payées avec une majoration salariale de 70%.
- 11.4. En cas de travail pendant les jours fériés, il y aura une majoration salariale de 100% pour les 8 premières heures et de 200% à partir de la 9^e heure.
- 11.5. Les heures de nuit, prestées de façon irrégulière et occasionnelle entre 22.00 heures et 06.00 heures sont payées avec une majoration salariale de 50%.
- 11.6. Les heures de nuit prestées régulièrement entre 22.00 heures et 6.00 heures seront rémunérées avec une majoration de 15%.
- 11.7. Les majorations ne sont pas cumulables.

Art. 12. Jours fériés légaux.

- 12.1. Sont considérés comme jours fériés légaux:
Le Nouvel An, le Lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le 25 et 26 décembre respectivement les jours fériés suppléants.
- 12.2. Pour chaque jour férié l'ouvrier 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.
- 12.3. L'ouvrier qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié, ne peut pas prétendre au bénéfice de la rémunération. Il en est de même pour l'ouvrier qui, même pour des motifs d'absences valables, s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période de vingt-cinq jours ouvrables qui précède ce jour férié.

Art. 13. Congés de récréation.

- 13.1. Le congé annuel est réglé par les dispositions de la loi du 22.04.1966 et 26.07.1975 qui fait partie intégrale du présent contrat.
Le congé payé annuel est de 25 jours ouvrables.
- 13.2. L'indemnisation des jours de congé se fait suivant les dispositions de la loi portant réglementation du congé de récréation annuel.
- 13.3. Le congé pourra être refusé à l'ouvrier tant que les absences non justifiées dépassent pendant la période de l'année écoulée 10% de la durée de travail normale.
- 13.4. Ne seront pas considérées comme absences dans le sens de l'alinéa précédent:
— les absences justifiées par une incapacité de travail;
— les absences préalablement autorisées;
— les absences pour des cas de force majeure qui ont mis l'ouvrier dans l'impossibilité de demander une autorisation préalable.
— les absences en cas de grève.

Art. 14. Congé extraordinaire.

- 14.1. Si l'ouvrier est obligé de s'absenter de son travail pour des motifs d'ordre personnel, il aura droit à un congé extraordinaire fixé à:
- a) un jour: en cas de décès des grands-parents des deux côtés, des petits-enfants, frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs;
 - b) deux jours: lors de l'accouchement de l'épouse ou en cas d'adoption légale d'un enfant, du mariage d'un enfant ou de déménagement (un changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement);
 - c) trois jours: en cas de décès du conjoint, des parents, des beaux-parents, des enfants, des beaux-fils et belles-filles;
 - d) six jours: en cas de mariage de l'ouvrier.

Art. 15. Interruptions de travail payées.

- 15.1. La perte de salaire 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 de travail.
- 15.2. Le salaire pour une journée de travail entière est dû si le travail doit être arrêté parce qu'un accident de travail est survenu à l'ouvrier; excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance.
- 15.3. Si l'ouvrier doit se rendre à une visite médicale urgente pendant la durée du travail, la perte de temps de travail sera payée sur 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.
- 15.4. L'ouvrier qui par décision d'un des syndicats contractants, est appelé à participer aux réunions de négociations du présent contrat, est libéré de son travail et conserve le droit à la rémunération pendant le temps nécessaire.

Art. 16. Travail à l'intérieur et à l'extérieur.

- 16.1. Le temps de voyage aller/retour pour se rendre au travail à l'intérieur de la localité où se trouve le siège de l'entreprise ou dans un rayon de moins de 15 km n'est pas considéré comme temps de travail et n'est pas rémunéré.
- 16.2. Pour le travail à l'extérieur, le temps de voyage aller/retour est considéré comme temps de travail non productif et ne donne pas lieu au paiement des majorations pour heures supplémentaires.
- 16.3. Pour le travail dans un rayon de plus de 15 km du siège de l'entreprise, l'employeur prend à charge le voyage aller/retour ou l'éventuel hébergement.
- 16.4. Si sur demande de l'employeur, le travailleur effectue le transport de matériel ou de personnel avec sa voiture privée entre le siège et le chantier, il a droit à une indemnité de 8,50 frs. par km parcouru.
Si ce transport est effectué en dehors du temps de travail normal, il a droit en outre au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif et ne donne pas lieu à majoration.
En aucun cas le travailleur ne peut être obligé d'effectuer ce transport avec sa voiture privée.
- 16.5. De façon générale l'employeur se charge du transport des outils de travail et du matériel.

Art. 17. Outillage et transport de matériel.

- 17.1. L'employeur est tenu de pourvoir aux outils de travail requis.
- 17.2. L'employeur est tenu d'assumer sous sa propre responsabilité le transport du matériel de travail. Dans les cas où c'est le salarié qui assume le transport, il sera payé au salarié une indemnité de 8,50 Flux par km de trajet parcouru.

Art. 18. Protection de la santé et sécurité.

- 18.1. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé des ouvriers, ainsi que pour la prévention des accidents.
- 18.2. Les ouvriers sont tenus d'observer strictement toutes les consignes de sécurité et à prêter leur concours en vue d'un travail sans accidents.
- 18.3. Chaque ouvrier a droit à un bleu de travail gratuit par an.

Art. 19. Travail noir.

Les ouvriers sont tenus de ne pas exécuter le travail noir, c'est-à-dire tout travail rentrant dans le domaine de ce contrat (également l'aide entre voisins) presté contre rémunération pour des tiers en dehors de l'entreprise.

Si le travail noir peut être prouvé, les sanctions prévues à l'art. 15 de la loi sur les congés du 22.04.1966 sont applicables. Le travail noir peut être sanctionné par un licenciement pour faute grave.

Art. 20. Notification en cas d'absence.

- 20.1. L'ouvrier qui pour des raisons personnelles ou autres, non susceptibles d'être reconnues comme absences payées, ne pourra se rendre à son travail, est tenu d'en informer immédiatement son supérieur hiérarchique.
- 20.2. L'ouvrier incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou son représentant.
Le troisième jour de son absence au plus tard, l'ouvrier est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée probable, sous peine de ne plus être couvert par l'interdiction de licenciement en cas de maladie ou d'accident visée à l'article 5.7. du présent contrat, à moins que pour des motifs à justifier et qui sont indépendants de la volonté du travailleur, pareille notification s'avère impossible dans le délai ci-dessus.

Art. 21. Règlement intérieur.

Les dispositions d'un éventuel règlement intérieur de l'entreprise ne doivent pas être en contradiction avec celles du présent contrat et ne doivent pas être restrictives en ce qui concerne ces mêmes dispositions. Des accords particuliers, contraires à l'esprit du présent contrat ou moins favorables sont à considérer comme nuls et non avenue.

Art. 22. Sauvegarde de la paix sociale.

- 22.1. Dans le but de sauvegarder la paix sociale, qui constitue un intérêt essentiel pour les deux parties contractantes, celles-ci s'efforceront de résoudre en toute sincérité et loyauté tous les différends majeurs susceptibles de se présenter, ceci dans le sens des dispositions ci-après.
- 22.2. Les parties contractantes s'engagent à sauvegarder la paix sociale pour autant que les dispositions du présent contrat et celles de la loi sur le contrat de travail soient respectées, et à renoncer à toutes représailles ou mesures tels que la grève et le lock-out.
- 22.3. Les différends résultant de l'exécution ou de l'interprétation du présent contrat seront tranchés, dans la mesure du possible, entre la direction et la délégation ouvrière, le cas échéant avec l'aide des syndicats contractants.
- Les conflits ne pouvant être résolus par les parties contractantes seront soumis à l'Office National de Conciliation.
- 22.4. Pour l'interprétation de ce contrat collectif, le texte français fait foi.

Art. 23. Durée du contrat et résiliation.

- 23.1. Le présent contrat collectif entre en vigueur le 01.12.1990 et expirera le 31.12.1992. Il pourra être dénoncé compte tenu d'un délai de préavis de 3 mois.
- 23.2. S'il n'y a pas de dénonciation ou si l'ouverture de négociations n'est pas demandée, le contrat restera tacitement en vigueur et pourra être dénoncé par la suite pour le premier jour de chaque mois, compte tenu toutefois du délai de préavis précité.
- 23.3. S'il y a dénonciation du contrat ou si l'ouverture de pourparlers en vue du renouvellement de celui-ci est demandée, les parties contractantes s'engagent à entamer, au moins 8 (huit) semaines avant la date d'expiration du présent contrat, les négociations afférentes.
- 23.4. Jusqu'à la signature d'un nouveau contrat le présent contrat collectif restera en vigueur dans son intégralité.

Art. 24. Les annexes:

- I) Qualifications et salaires minima
 II) Prime de fin d'année
 III) Prime pour travaux dangereux
 au présent contrat collectif font partie intégrante du présent contrat.

Luxembourg, le 3 août 1992.

Pour la
 FEDERATION DES PATRONS-PEINTRES
 ET VITRIERS
 DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
 Jos. Schmit, président

Pour l'O.G.B.-L.
 Valério De Matteis
 Pour le L.C.G.B.
 Marc Spautz

ANNEXE I:

Qualifications et salaires minima

Les salaires horaires suivants sont applicables à partir du 1^{er} décembre 1990 et correspondent au nombre indice 461,61 de la pondération du coût de la vie.

Ouvriers sans C.A.T.P.

1 ^{ère} année dans le métier	188,43 Flux/heure (sans charge de famille)
	194,14 Flux/heure (avec charge de famille)
3 ^{ème} année dans le métier	210,13 Flux/heure
4 ^{ème} année dans le métier	230,63 Flux/heure
à partir de la 10 ^{ème} année dans le métier	

Ouvriers avec C.A.T.P.

1 ^{ère} année après l'apprentissage	230,63 Flux/heure
3 ^{ème} année après l'apprentissage	256,25 Flux/heure
5 ^{ème} année après l'apprentissage	287,00 Flux/heure
10 ^{ème} année après l'apprentissage	338,25 Flux/heure

L'ouvrier détenteur du brevet de maîtrise luxembourgeois a droit à une majoration de 5% du salaire horaire tarifaire correspondant à son ancienneté de métier.

ANNEXE II

Prime de fin d'année

1. Les conditions suivantes ne portent en aucun cas préjudice à toute prime identique déjà accordée par l'employeur, c'est-à-dire que des conditions existantes plus avantageuses ne peuvent pas être lésées.
2. A droit à la prime tout salarié qui au moment du paiement de la prime pourra justifier d'au moins une année de service.
3. Montant de la prime:
 - 3.1. Le montant de la prime est fixé à 1,5% du salaire brut de l'année de référence.
 - 3.2. Le salaire brut annuel comprend les heures de travail normal, les heures supplémentaires, les majorations et autres suppléments soumis aux cotisations de sécurité sociale.
4. Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année pour cause de limite d'âge, maladie, accident, aura droit à la prime calculée sur le salaire brut perçu jusqu'à son départ.
Le salarié licencié après 26 semaines de maladie, ne perd pas le droit à la prime par rapport à la période des années de service si la réintégration a eu lieu dans un délai d'un an.
5. Si le contrat de travail, résilié par l'employeur, est renouvelé dans les trois mois, cette interruption n'est pas considérée comme une fin de contrat et le salarié ne perd pas le bénéfice des années déjà effectuées.
6. Si le salarié quitte l'entreprise sans avoir respecté le préavis légal, ou s'il est licencié pour faute grave et que le licenciement n'est pas décidé comme illégal ou injustifié par les juges compétents, il perd le droit à la prime de l'année en cours.
7. Le salarié qui résilie le contrat de travail pour faute grave imputable à l'employeur suivant les dispositions de l'art. 5.6. du présent contrat, conserve le droit à la prime à moins que la résiliation est déclarée comme illégale ou injustifiée par les juges compétents.
8. En cas de trois absences non justifiées au cours de l'année de référence qui va du 1^{er} janvier au 31 décembre, la totalité de la prime peut être supprimée.
9. Le paiement de la prime se fait avec le décompte du mois de décembre.
Si le salarié quitte l'entreprise au cours de l'année, la prime doit être payée à la fin du contrat.

ANNEXE III

Prime pour travaux dangereux

1. Les travaux spécifiés ci-après donnent droit au versement d'un supplément et sont à indemniser d'une prime de 10% sur le salaire horaire:
 - travaux de vernissage avec pistolet
 - travaux impliquant des substances nuisibles à la santé, corrosives ou toxiques
 - travaux impliquant le jet de sable
 - travaux effectués sur corniche de toit à une hauteur excédant 6 mètres, sans échafaudage
 - peintures de façades, effectuées sur échelles coulissantes, sans échafaudage = 10% sur l'ensemble de la superficie (exceptées fenêtres et contre-vents)
2. Pour des travaux particulièrement salissants, comme p. ex. le blanchissement des salles de chauffage, vieux greniers, etc. l'entreprise mettra les habits de travail à la disposition du salarié. Le cas échéant, l'habit de travail détérioré sera remplacé par l'employeur.