

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 92

2 décembre 1993

Sommaire

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise d'autre part page **1668**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part **1680**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de couvreur conclue entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la Fédération des maîtres couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part **1685**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de ferblantier et de calorifugeur conclue entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la Fédération luxembourgeoise des maîtres ferblantiers et calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part **1692**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale du septième avenant à la convention collective de travail pour le métier de façadier conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part **1699**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale du sixième avenant à la convention collective de travail pour le métier de plafonneur conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part **1700**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de installateur d'ascenseurs conclue entre l'OGB-L d'une part et la Fédération luxembourgeoise des ascenseuristes d'autre part **1701**

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise 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 bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel 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 de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 octobre 1993.
Jean

—
CONTRAT COLLECTIF POUR LE BATIMENT

conclu entre

le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics,
la Fédération des Entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise

d'une part et

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

d'autre part

Juillet 1993

S o m m a i r e

But et champ d'application

Art. 1. — But du contrat collectif

Art. 2. — Champ d'application

Engagement et licenciement

Art. 3. — Engagement et période d'essai

Art. 4. — Modalités d'engagement

Art. 5. — Résiliation du contrat de travail

Art. 6. — Résiliation pour motif grave

Art. 7. — Modalités de départ du travailleur

Art. 8. — Travail noir

Qualification professionnelle

Art. 9. — Qualification professionnelle

Art. 10. — Changement de qualification

Art. 11. — Outils

Salaires et indemnités

Art. 12. — Définition

Art. 13. — Salaires horaires minima

Art. 14. — Rémunération des mineurs d'âge

Art. 15. — Travail au forfait

Art. 16. — Paiement des salaires

Art. 17. — Adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie

Art. 18. — Prime de fin d'année

Art. 19. — Suppléments pour travaux pénibles

Art. 20. — Indemnités de voyage et de travail à l'étranger

Durée du travail

- Art. 21. - Durée hebdomadaire et journalière du travail
- Art. 22. - Travail supplémentaire
- Art. 23. - Majorations pour travail supplémentaire
- Art. 24. - Jours fériés légaux

Congé et interruption de travail

- Art. 25. - Congé annuel
- Art. 26. - Interruption de travail
- Art. 27. - Congé extraordinaire

Formation professionnelle et sécurité

- Art. 28. - Formation professionnelle
- Art. 29. - Sécurité sur les chantiers

Dispositions finales et durée du contrat

- Art. 30. - Sauvegarde de la paix sociale
- Art. 31. - Durée du contrat

ANNEXES

- Annexe I - Liste des Outils
- Annexe II - Qualification professionnelle
- Annexe III - Salaires horaires
- Annexe IV - Prime de fin d'année
- Annexe V - Congés collectifs et Dérogations

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 au noir, sous condition que le contrat collectif soit 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 applicable à toutes les entreprises de travaux de b
- 2.2. Le présent contrat est applicable au personnel ayant le statut d'ouvrier dans les entreprises de construction travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également au personnel détaché à l'étranger.

Engagement et licenciement

Art. 3. - Engagement et période d'essai

- 3.1. Le contrat de travail est régi par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, sans préjudice des conditions mentionnées dans le présent contrat collectif.
- 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. Les 4 (quatre) 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 est de 4 (quatre) jours durant la période d'essai de 4 (quatre) semaines.
- 3.4. Il sera loisible au travailleur et à l'employeur de convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai plus longue conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat à l'essai. Si un tel arrangement n'est pas possible ou voulu de part ou d'autre, la période d'essai sera automatiquement de quatre (4) semaines.
- 3.5. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux (2) semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 ou pour motif grave tel que précisé dans la présente convention collective.

Art. 4. - Modalités d'engagement

- 4.1. Lors du premier engagement au Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur établira un livret de travail pour le travailleur concerné.
- 4.2. Le 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'identité

- la qualification suivant les groupes de qualification établies aux articles 9 et 10 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. Tous les changements intervenus y seront portés. Une copie des inscriptions est à remettre au travailleur.

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. La délégation du personnel doit être informée le même jour de toute notification de licenciement ainsi que de tout avertissement écrit. Lorsque l'employeur, qui occupe 150 salariés au moins, envisage de licencier un salarié, avant toute décision il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable conformément à l'article 19 de la loi du 24 mai 1989,

5.2. En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de 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 service continu 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 service continu 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 service continu de dix ans au moins.

5.3. 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.

5.4. En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de 15 jours.

5.5. 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 service continu 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 service continu de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins.

5.6. L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts 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.

5.7. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 5.5., soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 5.2. du présent article qui, dans ce cas, sont portés:

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

5.8. Le salarié ne peut être congédié par suite de l'exécution d'un mandat ouvrier ou pour son appartenance à une des organisations ouvrières contractantes. Il ne peut être licencié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie pendant les 26 (vingt-six) 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. Cette disposition n'est pas applicable:

- si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel l'ouvrier a participé volontairement;
- si l'avertissement, sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail est effectuée après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié.

5.9. L'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat de travail qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et qui ne doit pas contenir des mentions tendancieuses ou défavorables au salarié.

Art. 6. Résiliation pour motif grave

6.1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie. Le salarié licencié pour motif grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ. Le travailleur peut être licencié sans aucun préavis:

- s'il quitte son travail sans raison valable ou s'il refuse d'obéir aux ordres de ses préposées, pour autant qu'ils concernent les travaux à exécuter et le séjour dans le réfectoire ou le vestiaire;
 - 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;
 - s'il se rend coupable des voies de fait vis-à-vis d'un chef ou d'un collègue de travail sur le chantier;
 - s'il se rend coupable d'actions malhonnêtes ou immorales sur le chantier;
 - s'il exécute de façon manifestement imparfaite les travaux correspondant à sa qualification qui lui sont confiés;
 - s'il cause délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence manifeste ou en état d'ivresse;
 - s'il a été absent pendant 3 (trois) 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;
 - si l'ouvrier a obtenu l'embauche moyennant des indications fausses ou des certificats falsifiés;
- d'une façon générale, s'il lèse gravement ses devoirs ou s'il manque à la réalisation correcte du contrat collectif; si l'ouvrier exécute un travail au noir au sens de l'article 8.5.

6.2. Le salarié peut résilier son contrat de travail sans préavis:

- s'il n'est pas en mesure, et sans sa propre faute, de continuer le travail;
- si les préposés, se sont rendus coupables vis-à-vis de lui de voies de fait;
- s'il doit chômer par suite de manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise pendant plus de trois (3) jours dans l'espace de quatorze (14) jours consécutifs
- si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la Sécurité Sociale ne sont pas sauvegardés;
- si on lui assigne des travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans l'activité du travailleur;
- si on lui demande un acte malhonnête;
- 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'Inspection du Travail et des Mines;
- d'une façon générale, si les prescriptions de ce contrat collectif ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.

Art. 7. Modalités de départ du travailleur

7.1. Lorsque le travailleur quitte son employeur, ses papiers lui seront restitués et les inscriptions nécessaires seront faites dans son livret de travail qui lui sera remis.

7.2. Lors du licenciement avec préavis normal, le salaire doit être payé à la fin de la tâche.

7.3. En cas de licenciement sans préavis, le travailleur obtiendra sa paye endéans les 24 heures.

Art. 3. Travail au noir

8.1. Le travail au noir prenant des proportions susceptibles de mettre en danger l'emploi dans les entreprises du secteur du b

8.2. Les travailleurs sont tenus de ne pas exécuter du travail au noir. Est considéré comme travail au 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.

8.3. Si le travail au noir peut être prouvé (p.ex. pendant les jours de congé ou tous les jours li bres) les sanctions prévues à l'article 15 de la loi sur les congés du 22 avril 1966 sont à appliquer.

8.4. Le montant de l'amende est retenu par le patron du travailleur qui l'occupe et versé à la Caisse de Maladie compétente.

8.5. Le travail au 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. 9. Qualification professionnelle

Voir Annexe II

Art. 10. Changement de qualification

10.1. Le travailleur peut passer d'une classification à l'autre dans les cas suivants:

- s'il obtient le CATP correspondant à sa nouvelle qualification;
- au cas où le nombre d'années d'expérience prescrit dans la présente convention est obtenu;
- 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.

10.2. Chaque changement de classification doit être noté dans le livret de travail et comporter la modification de salaire y relative.

Art. 11. Outils

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

13.2. Une liste d'outillage est annexée à la convention. L'outillage mentionné sur cette liste sera remplacé par l'employeur en cas de vol par effraction.

Salaires et indemnités

Art. 12 - Définition

12.1. 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 les dimanches et jours fériés;
- des indemnités pour travaux pénibles.

Art. 13. Salaires horaires minima

13.1. Les salaires du présent contrat, indiqués à l'annexe III, sont basés sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures et sont à considérer comme des salaires minima,

En conséquence, les salaires horaires tarifaires sont les suivants:

Voir Annexe III

Art. 14. Rémunération des mineurs d'âge

14.1. 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% |

Art. 15. Travail au forfait

15.1. Des travaux au forfait pourront être exécutés seulement si la menace d'une diminution de la qualité n'existe pas. Il est interdit de confier des travaux au forfait uniquement à des chefs d'équipe.

15.2. Les travailleurs ne peuvent en aucun cas être forcés à accepter des travaux au 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 devra être payé et l'arrangement au forfait devra être considéré comme nul et non avenu,

Art. 16. - Paiement des salaires

16.1. 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 feront 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.

16.2. 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 sera à considérer comme temps de travail et payé conformément au taux des salaires horaires.

16.3. Le décompte de salaire, renseignant les retenues légales et les suppléments relatifs aux majorations salariales prévues à l'article 19.1 et 19.2., se fait sur des fiches de salaire portant nom et adresse de l'employeur et du travailleur.

16.4. Les différences de paye doivent être rectifiées sur place, les différences de calcul du salaire doivent être rectifiées dans les huit jours.

16.5. Pour les travaux au 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 devra se faire le 10 de chaque mois.

16.6. Le salaire peut également être liquidé par virement sur un compte du CCP ou d'un établissement financier dont le travailleur est titulaire.

16.7. Le groupe de qualification et la date de l'embauchage doivent être renseignés sur la fiche de paie.

16.8. L'envoi de la fiche de paie est à charge de l'employeur.

Art. 17. Adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie

17.1. L'adaptation des salaires à l'indice se fait suivant la loi du 27 mai 1975.

17.2. L'employeur qui, pour des raisons économiques, désire effectuer une réduction généralisée des salaires effectifs de ses travailleurs, doit avoir préalablement une réunion d'information avec les organisations syndicales des travailleurs signataires du présent contrat.

Art. 18. Prime de fin d'année

Voir Annexe IV

Art. 19. Suppléments pour travaux pénibles

19.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour travaux sales, insalubres et dangereux selon le barème ci-après:

19.1.1. LUF 15.-/hre travaux insalubres ou salissants; travaux dans l'eau, la boue dépassant la cheville de l'ouvrier, avec port de bottes imperméables, qui doivent être mises gratuitement à disposition par l'employeur;

19.1.2. LUF 15.-/hre travaux sur échafaudages volants; si l'ouvrier travaille à une hauteur de plus de 15 m;

19.1.3. LUF 15.-/hre travaux d'ébranlement; usage de marteaux piqueurs avec poids dépassant 15 kg; pour travaux de battage, l'employeur mettra à disposition un bleu de travail et un casque anti-bruit;

19.1.4. LUF 15.-/hre 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 3,60m, ainsi que les travaux en canaux fermés;

19.1.5. LUF 15.-/hre machinistes de pelles mécaniques avec marteaux hydrauliques (Montabext ou autres).

19.2. La coïncidence de plusieurs épurations de travail prémentionnées donne lieu au cumul des suppléments.

Art. 20. - Indemnités de voyage et de travail à l'extérieur

20.1. L'entreprise est obligée d'organiser le transport des travailleurs des points de rassemblement: vers les chantiers suivant les itinéraires élaborés par l'entreprise en collaboration avec la délégation du personnel. Si aucun moyen de transport n'est mis à disposition, l'employeur devra prendre en charge les frais de déplacement par transport public.

20.2. Il y aura dérogation à l'alinéa 1 du présent article, si le salarié est affecté à un lieu de travail fixe et stable (atelier de réparation, dépôt etc.).

20.3. Si à la demande de l'employeur ou de son représentant, le travailleur doit se rendre à son travail avec sa propre voiture, il sera payé un forfait kilométrique d'un minimum de LUF 8.- (huit), par kilomètre effectué.

20.4. Le travailleur qui, avec sa voiture ou avec un moyen de transport de l'entreprise (hormis l'autobus), effectue ce transport de travailleurs sur demande de l'employeur, a droit au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif.

20.5. Si un travailleur déménage en dehors des itinéraires normaux de l'entreprise, il devra supporter lui-même les frais de transport au lieu de rassemblement.

20.6. En cas de transfert à l'étranger, où un transport par l'entreprise s'avère impossible, l'hébergement est au choix et aux frais de l'employeur.

Durée du travail

Art. 21. Durée hebdomadaire et journalière du travail

21.1. La durée normale du travail est fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine en observant le repos du samedi.

La récupération des heures de travail perdues à la suite d'intempéries pendant une période non couverte par la loi afférente, est fixée en accord avec la délégation du personnel et peut se faire, soit par le biais du prolongement de la durée du travail journalier, soit en travaillant le samedi.

Le vendredi suivant le jour de l'Ascension sera chômé. La récupération des heures non travaillées se fera en travaillant le samedi précédent.

D'autres ponts éventuels, ainsi que la récupération des heures afférentes, sont décidés en accord avec la délégation du personnel. Dans ce cas, une communication est à envoyer à l'inspection du Travail et des Mines, aux syndicats contractants et à la Caisse de Maladie.

Dans ces mêmes conditions, il peut être décidé de chômer le lundi de carnaval et le lundi de la braderie de la Ville de Luxembourg.

La récupération des heures des ponts et jours chômés dont les modalités ont été fixées en accord avec la délégation, ne donne pas droit à une majoration salariale.

Les ouvriers qui travaillent pendant les jours des ponts ou pendant les jours chômés et qui ont ou vont récupérer les heures afférentes, auront droit à la majoration de salaire pour heures supplémentaires.

21.2. 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 7,30 - 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.

21.3. Si la durée de la journée de travail dépasse 9 heures, il y aura une pause de 15 minutes destinée au casse-croûte. Ce temps est considéré comme temps de travail.

21.4. Lorsque la durée de la journée de travail est prolongée d'au moins 2 heures sans que l'ouvrier en ait été informé le jour ouvrable précédent, il aura droit à une prime forfaitaire journalière de disponibilité de LUF 100.- (cent).

21.5. 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.

21.6. Si le travailleur s'absente du chantier pendant la durée du travail, il devra 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.

21.7. 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. 22. Travail supplémentaire

22.1. Les heures supplémentaires, le travail de nuit, ainsi que les dimanches, les jours fériés et autres jours non ouvrables, ne peuvent être demandés et prestés que, lorsqu'en les négligeant, des vies humaines pourraient être menacées, si des perturbations dans la circulation ou dans 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 réparations et d'installations, si des entreprises devaient être arrêtées et que par la suite d'autres travailleurs devraient chômer.

22.2. 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.

22.3. En dehors du temps de travail réglementaire de l'entreprise, seuls les travaux de réparation pourraient être exécutés, si l'omission de ces travaux provoquait un arrêt de l'entreprise.

Les prescriptions susmentionnées ne doivent pas être interprétées dans un sens abusif.

22.4. 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.

22.5. Des heures supplémentaires continues pourront seulement être demandées pour une durée excédant 2 mois, si une augmentation de l'effectif des travailleurs ayant la qualification nécessaire n'est pas possible.

22.6. Si la prestation d'heures supplémentaires doit dépasser les 3 (trois) mois, les employeurs pourront procéder à l'embauchage temporaire de travailleurs inscrits comme demandeurs d'emploi à l'Administration de l'Emploi à condition que leur qualification corresponde aux besoins de l'entreprise.

22.7. Dans ce cas, il sera établi un contrat de travail à durée déterminée qui sera résilié automatiquement à l'échéance fixée. Cependant, il pourra exceptionnellement être prolongé en fonction de la durée du chantier pour lequel le contrat a été établi,

22.8. Sauf imprévu, la prestation d'heures supplémentaires doit être communiquée aux travailleurs la veille au plus tard.

22.9. Sont considérés comme heures de nuit, les heures de travail prestées entre 22,00 et 6,00 heures.

22.10. En cas de nécessité de prester des heures supplémentaires pour une période prolongée, la demande à l'Inspection du Travail et des Mines doit être accompagnée de l'avis de la délégation du personnel.

Art. 23. - Majorations pour travail supplémentaire

23.1. Pour les heures supplémentaires prestées avant 22,00 heures une majoration de 25% (vingt-cinq) est à appliquer.

23.2. Les heures supplémentaires prestées entre 22,00 et 6,00 heures sont rémunérées avec une majoration de 50% (cinquante).

23.3. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100% (cent).

23.4. Le travail de nuit à court terme est à rémunéré avec une majoration du taux horaire de 50% (cinquante).

23.5. Ce travail de nuit régulier ou par équipes successives est à rémunérer avec un supplément de 20% (vingt).

23.6. Le travail à des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 100% (cent).

23.7. Le travail à des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 125% (cent-vingt-cinq) à partir de la 9^e heure de travail.

23.8. Si plusieurs de ces suppléments venaient à concider, seul le supplément le plus élevé devrait être payé; s'ils étaient les mêmes, il n'y aurait qu'un seul à payer.

Art. 24. Jours fériés légaux

24.1. Sont considérés comme jours fériés légaux: le 1er janvier, le Lundi de Pâques, le 1er mai, le Lundi de Pentecôte, l'Ascension, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et le lendemain de Noël, respectivement les jours fériés suppléants.

24.2. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission préalable la veille ou le lendemain d'un jour férié, perdent le droit au paiement de ce jour férié. 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.

24.3. L'indemnisation des jours fériés ainsi que l'attribution de jours fériés de remplacement sont soumises aux dispositions de la loi y relative du 10 avril 1976.

Congé et interruption de travail

Art. 25. Congé annuel

25.1. Le congé annuel est réglé suivant les dispositions de la loi du 22 avril 1966 et 26 juillet 1975 qui fait partie intégrante du présent contrat. Le congé est de 27 jours ouvrables par an, compte tenu de la généralisation de l'ancien article qui stipulait:

«Si le travailleur doit se rendre à un examen médical urgent pendant la durée du travail, la perte du 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». (Cet article est par conséquent aboli)

25.2. 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 11,77% (onze virgule soixante-dix-sept).

25.3. En concordance avec la loi sur les congés du 22 avril 1966, il est décidé de fermer en été et pour les fêtes de Noël, les entreprises assujetties au présent contrat pour une durée déterminée.

25.4. Toutefois, si la non-exécution de travaux pour des installations industrielles provoquent 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 conformément aux dispositions de l'annexe V.

25.5. Le congé collectif officiel d'été commencera chaque année le dernier vendredi du mois de juillet. Les dates du congé d'hiver sont fixées chaque fois pour la durée du contrat et reportées à l'annexe V. Les travailleurs ayant épuisé leur congé à cette époque ne seront pas indemnisés.

La possibilité est donnée de prolonger d'une semaine les congés collectifs officiels aux conditions suivantes:

25.5.1. Le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise ne doivent pas en être entravés ou dérangés.

25.5.2. Cette prolongation doit se faire en accord entre employeur et délégation après que celle-ci ait consulté le personnel concerné.

25.5.3. Une prolongation ne peut être accordée qu'à une équipe complète ou à l'ensemble de l'entreprise.

25.5.4. Le cas échéant, les heures de travail perdues seront récupérées, soit en travaillant la neuvième heure par jour, soit en travaillant le samedi. Cette décision est à prendre en accord entre employeur et délégation du personnel.

25.5.5. La demande éventuelle pour l'obtention de la semaine de prolongation du congé doit être faite par la délégation après consultation du personnel, ou, à défaut, directement par le personnel concerné, avant le 31 mars de chaque année.

25.5.6. Les dates du congé prolongé, ainsi que le calendrier de la récupération, fixés en accord avec la délégation, seront affichés sur les chantiers pour le premier (1er) juin de chaque année. Ce calendrier sera en même temps transmis à l'Inspection du Travail et des Mines, aux syndicats contractants et à la Caisse de Maladie.

25.5.7. Les heures de récupération effectuées pendant cette période ne donnent pas droit à une majoration salariale pour heures supplémentaires.

25.6. 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 paiement des rémunérations de congé se fait en principe lors du décompte de salaire qui suit la période de congé, respectivement lorsque le travailleur quitte l'emploi.

25.7. Les jours de congé non pris avant la fin du congé collectif d'hiver doivent être accordés et pris avant le 31 mars de l'année suivante.

25.8. Les périodes du congé collectif sont applicables à tous les chantiers, tant ceux des entreprises indigènes que ceux des entreprises étrangères, se situant sur le territoire luxembourgeois.

Art. 26. Interruption de travail

26.1. 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 s'est produit sur le chantier.

26.2. 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.

Art. 27. Congé extraordinaire

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

- 1 jour: pour le décès des frères et soeurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beaux-frères et belles-soeurs
- 2 jours: pour l'accouchement de l'épouse, pour la naissance d'un enfant légalement reconnu, pour l'adoption légale d'un enfant, 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.

Pour chacune de ces journées de congé, le travailleur a droit à une indemnité équivalente au salaire journalier moyen des 3 mois précédant l'événement.

Formation professionnelle et sécurité

Art. 28. Formation professionnelle

28.1. Les parties contractantes se sont mises d'accord pour promouvoir un système de formation professionnelle aboutissant aux degrés de qualification énumérés aux articles 9 et 10.

28.2. La formation professionnelle et les indemnités d'apprentissage sont du ressort des chambres professionnelles concernées.

Art. 29. Sécurité sur les chantiers

29.1. 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.

Le délégué à la sécurité a droit à un crédit d'heure de :

- 2 heures par semaine dans une entreprise ayant jusqu'à 50 salariés ;
- 4 heures par semaine dans une entreprise ayant entre 51 et 100 salariés ;
- 6 heures par semaine dans une entreprise ayant entre 101 et 150 salariés.

29.2. Une paire de chaussures de sécurité, une paire de bottes de sécurité et un vêtement de pluie, seront remis gratuitement à l'ouvrier. Le port des chaussures et/ou des bottes de sécurité est obligatoire et le bénéfice de cette mise à disposition sera retiré au salarié qui, malgré un avertissement écrit, ne se conforme pas à cette obligation.

Le remplacement se fait uniquement sur présentation des pièces usées ou détériorées.

29.3. Les chantiers doivent être équipés de locaux et installations hygiéniques suivant les dispositions légales ou réglementaires.

29.4. Les salariés doivent avoir en outre à disposition un appareil chauffant pour chauffer le repas. Le dépôt de matériel de toute sorte est interdit dans les locaux réservés aux salariés.

29.5. Un minimum de 6 paires de gants sera mis à disposition de chaque ouvrier annuellement.

29.6. Un bleu de travail sera gratuitement mis à disposition du personnel occupé dans les ateliers de réparation.

29.7. Les salariés doivent observer toutes les règles de sécurité qui pourraient être demandées et fixées dans un règlement interne d'entreprise.

Dispositions finales et durée du contrat

Art. 30. Sauvegarde de la paix sociale

30.1. 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 salariés.

30.2. Les différends pouvant résulter de l'interprétation de ce contrat sont à régler par une commission paritaire composée de délégués de chaque partie contractante.

30.3. Si cette commission ne peut aboutir à un accord, elle pourra remettre la décision entre les mains d'un arbitre. Les décisions interprétatives de la Commission paritaire respectivement de l'arbitre sont d'obligation générale et constituent un supplément au texte du contrat.

30.4. Si les litiges collectifs concernant l'interprétation du contrat ne peuvent être résolus suivant la procédure décrite ci-avant, ils devront être soumis à l'Office National de Conciliation en observant les prescriptions prévues par l'arrêté grand-ducal du 06 octobre 1945. Si l'une des parties contractantes refuse sans motif valable de se présenter à la tentative de conciliation introduite par l'Office National de Conciliation, l'autre partie sera en droit de résilier le contrat purement et simplement.

30.5. Il appartient au tribunal compétent de juger de la non-observation des prescriptions de ce contrat entre employeurs et salariés.

30.6. Pour les divergences de vues 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.

30.7. Pour toutes questions concernant la prestation d'heures supplémentaires, la durée du travail ou l'horaire du travail, les employeurs s'engagent à entendre l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise.

30.8. 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.

30.9. L'employeur remettra aux délégués du personnel toute correspondance leur adressée par l'Ecole Supérieure du Travail (E.S.T.) et concernant le programme des cours de formation.

30.10. 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.

30.11. 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 à la sécurité.

Art. 31. Durée du contrat

31.1. Le présent contrat entre en vigueur le 1er janvier 1993 et sera valable jusqu'au 31 décembre 1995.

31.2. Les parties contractantes commenceront les pourparlers en vue de son renouvellement 5 mois avant son expiration.

Fait à Luxembourg, le 2 juillet 1993

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

FEDERATION DES ENTREPRENEURS
DE NATIONALITE LUXEMBOURGEOISE
Georges Mullenbach
Président

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND
LETZEBUERG
(OGB-L)
Valério De Matteis
Secrétaire central

LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE
GEWERKSCHAFTSBOND
(LCGB)
Marc Spautz
Secrétaire

ANNEXE I - Liste des Outils

Maçon:	1 marteau maçon
	1 niveau
	1 fil à plomb
	1 ficelle
	1 mètre
	1 truelle
	1 truelle joint
	1 tenaille
	1 massette
	1 burin
	1 taloche
	1 scie
	1 équerre
Coffreur:	1 marteau coffreur
	1 tourniquet avec mèche
	1 hache
	1 scie à main
	1 niveau
	1 fil à plomb
	1 mètre
1 équerre	
Ferrailleur:	1 tenaille
	1 mètre

ANNEXE II. — Qualification professionnelle

- NQ: Manoeuvre proprement dit
- SQ: Apprenti «sur chantier», maçon, coffreur, ferrailleur, mécanicien, machiniste, boutefeu, soudeur
- Q1: Maçon, coffreur, ferrailleur, mécanicien, soudeur, boutefeu, sans CATP. Chauffeur de camion. Machiniste après deux années d'apprentissage au groupe SQ.
- Q2: Maçon, coffreur, ferrailleur, mécanicien, soudeur, boutefeu, avec CATP. L'ouvrier sans CATP ayant passé six années au groupe Q1. Le chauffeur de camion ayant passé deux années au groupe Q1. Le machiniste ayant passé deux années au groupe Q1.
- Q3: Le détenteur du cATP ayant passé huit années au groupe Q2. Le chauffeur de camion ayant passé six années au groupe Q2. Le machiniste ayant passé six années au groupe Q2.
- CE: Le chef d'équipe et l'ouvrier détenteur du brevet de maîtrise.

Conditions particulières:

Les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées ci-dessous, sauf refus écrit et motivé de l'employeur.

ANNEXE III. — Salaires horaires

Salaires tarifaires (Indice 509,51)

Qualification	1.1.1993	à partir du 1.1.1994	1..1995
NQ	278,03	284,03	290,03
SQ	287,55	293,55	299,55
Q1	310,45	316,45	322,45
Q2	347,36	353,36	359,36
Q3	404,07	410,07	416,07
CE	442,07	448,07	454,07

Salaires effectifs

Les salaires effectifs seront augmentés de:

LUF 6,— à partir du 1.1.1993

LUF 4,— à partir du 1.1.1994

LUF 3,— à partir du 1.1.1995.

Afin d'éviter une rectification rétroactive à partir du 1^{er} janvier 1993, l'augmentation de LUF 6,— pour les mois de janvier à mai inclus, se fera moyennant le paiement d'un montant unique de LUF 1.100,— par mois, entier ou entamé, de présence de l'ouvrier dans l'entreprise.

ANNEXE IV. — Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est de l'ordre de 4% (quatre) du salaire annuel brut, calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et liée à la présence effective du travailleur de l'entreprise.

La prime sera de 5% à partir de l'année 1994.

18.1. Conditions d'octroi

Une année de présence à l'entreprise au moment où la prime est due (31 décembre).

18.2. Période de référence

Du 1^{er} janvier au 31 décembre.

18.3. Proratisation de la prime

Les ouvriers qui quittent l'entreprise au courant de l'année, ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé. Le solde à la prime se perd en cas de licenciement de l'ouvrier avec effet immédiat pour faute grave.

18.4. Calcul de la prime

La prime de 4% (quatre) du salaire annuel brut sera calculée sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.

18.5. Réduction de la prime pour absences

18.5.1. Absences pour maladie

La prime est payée à:

- avec une période d'absence 100%
- avec deux périodes d'absence 75%
- avec trois périodes d'absence 50%
- avec quatre périodes d'absence 25%
- après la quatrième période la prime est supprimée.

Un essai de reprise de travail d'une journée entre deux certificats d'incapacité de travail ne constitue pas une interruption de période.

18.5.2. Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime. Cette suppression doit être confirmée par écrit à l'ouvrier dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours.

18.5.3. Ne sont pas prise en compte comme absences:

- les périodes d'hospitalisation et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement les périodes d'hospitalisation;
- les périodes d'incapacité de travail dues à un accident de travail dûment constaté par le chef d'entreprise ou son représentant, sauf si l'accident est dû au non-respect par l'ouvrier des consignes de sécurité;
- toute absence non payée autorisée à l'avance;
- les absences motivées par des cas de force majeure qui ont mis le travailleur dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable. Le travailleur est toutefois tenu à en avertir le patron dans les meilleurs délais;
- le refus de prêter des heures supplémentaires non autorisées, sauf celles dont la prestation est rendue obligatoire par les dispositions de l'article 22.1. et 22.2. de la convention collective.

18.5.4. Paiement de la prime

La prime est à payer avec la paye de décembre.

18.5.5. La délégation patronale s'engage à élaborer pour les prochaines négociations un tableau comparatif renseignant sur les incidences de cette prime.

ANNEXE V. — Congés collectifs et dérogations

Le congé collectif officiel d'été commence le dernier vendredi du mois de juillet pour une durée de 15 jours ouvrables plus le jour férié du 15 août.

Le congé collectif officiel d'hiver, de 10 jours ouvrables, plus des jours fériés des 25 et 26 décembre et 1^{er} janvier suivant, est fixé aux dates suivantes:

- 1993: du 20.12.1993 au 5.1.1994 inclus
- Pour les années 1994 et 1995, le congé d'hiver commence en même temps que les vacances scolaires.

Les 2 jours de congé restants sont à prendre selon le désir du salarié avant le 31 mars de l'année suivante.

Dérogations au congé collectif officiel

En accord avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les travailleurs concernés, il peut être dérogé aux périodes du congé collectif pour l'exécution des travaux suivants:

- Travaux de réparation dans les écoles.
- Travaux de réparation ou de transformation dans les usines pendant les arrêts de la production.
- Travaux qui seront considérés urgents par la commission ad hoc.

Les demandes de dérogations, accompagnées de l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des travailleurs concernés, doivent impérativement être adressées à l'Inspection du Travail et des Mines et aux syndicats contractants, au plus tard 30 jours avant la date du début du congé collectif officiel.

Elles doivent renseigner sur le nombre d'ouvriers concernés, le chantier sur lequel il sera travaillé, le début et la durée des travaux.

La nouvelle période de congé fixé doit comporter un nombre de jours égal à celui de la période officielle, et se situer entre le 15 juillet et le 15 septembre, respectivement le 15 décembre et le 15 janvier.

Une commission ad hoc, composée de deux représentants des syndicats contractants, deux représentants des employeurs et un représentant de l'Inspection du Travail et des Mines, examinera les demandes et est seule compétente pour accorder les dérogations.

L'autorisation de dérogation doit visiblement être affichée à l'entrée du chantier.

Pour le fonctionnement des chantiers autorisés pendant les périodes de congé collectif, l'entreprise doit recourir aux volontaires.

Les parties signataires du présent contrat collectif peuvent demander, tant à l'Inspection du Travail et des Mines, qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

—————

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg 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 menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel 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 de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 octobre 1993.
Jean

—————

ANNEXE

Kollektivvertrag für das Schreinergerwerbe in Luxemburg

abgeschlossen zwischen der
ASSOCIATION DES PATRONS-MENUISIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
einerseits
und den vertragschliessenden Gewerkschaften
LETZEBURGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)
und
ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (OGB-L)
andererseits

Art. 1. Zweck

- 1) Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsverhältnisse und damit auch die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, sowie die Wahrung des sozialen Friedens auf der Ebene des Betriebes und des Berufes und zwar unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung.
- 2) Die Parteien verpflichten sich, in gegenseitigem Einverständnis alle Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit, des Puschertums und des unlauteren Wettbewerbs, insbesondere der Preisdrückerei und Unterbietung, zur Anwendung zu bringen, sich für die Innehaltung befriedigender Submissionsbedingungen einzusetzen und die berufliche Aus- und Weiterbildung gemeinsam zu fördern.

Art. 2. Geltungsbereich

- a) *räumlich:* für das gesamte Grossherzogtum Luxemburg; sowohl für inländische als auch ausländische Bau- und Möbelschreiner, Sargschreiner, Holzschnitzer, Holzdreher, Rolladenfabrikanten resp. -Monteure, Modellschreiner, Parkettverleger usw.
- b) *fachlich:* für alle ausgeführten Arbeiten in Bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Handwerksbetriebe.
- c) *persönlich:* für die in den vorgenannten Berufen als gelernte, oder angelernte Arbeiter, als Hilfsarbeiter oder Jungarbeiter beschäftigten Arbeitnehmer.

Art. 3. Einstellung und Probezeit

- 1) Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen, welche einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bilden.
- 2) Die ersten 4 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit. Diese Probezeit ist Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses und gilt somit für jeden neuen Arbeitsvertrag ohne dass es der Schriftform bedarf. Die Kündigungsfrist während der Probezeit von 4 Wochen beträgt 4 Tage.
- 3) Es steht darüber hinaus dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber frei, in gemeinsamen Einverständnis schriftlich eine längere Probezeit zu vereinbaren, gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag. Wenn es diesbezüglich zu keinem Einverständnis kommt, gilt automatisch die unter sub 2) vorgesehene Probezeit.

Art. 4. Kündigungsfristen/Auflösung des Arbeitsverhältnisses

- 1) Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis ist seitens des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers schriftlich zu kündigen. Dies kann per Einschreibebrief geschehen oder dadurch dass beide Vertragspartner die Abschrift des Kündigungsbriefes unterschreiben.
- 2) Der Arbeitnehmer kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis mit folgenden Kündigungsfristen auflösen:
 - 1 Monat bei weniger als 5 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
 - 2 Monate bei 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
 - 3 Monate ab 10. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
- 3) Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
 - 2 Monate bei weniger als 5 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
 - 4 Monate bei 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber;
 - 6 Monate ab 10. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
- 4) Treten die Fälle des vorhergehenden Absatzes ein, hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangentschädigungen:
 - 1 Monatslohn bei mindestens 5 und weniger als 10 Dienstjahren beim selben Arbeitgeber
 - 2 Monatslöhne von 10 bis 15 Dienstjahren
 - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
- 5) Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3 kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangentschädigungen oder für die in Absatz 3) festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
 - 5 Monate für eine Arbeitsdauer von mindestens 5 und weniger als 10 Jahren beim selben Arbeitgeber;
 - 8 Monate für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Jahren beim selben Arbeitgeber;
 - 9 Monate ab dem 15. Dienstjahr beim selben Arbeitgeber.
- 6) Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages respektiv durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
- 7) Binnen 1 Monat kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung auf Anfrage des Arbeitnehmers innerhalb von 1 Monat schriftlich per Einschreibebrief zustellen.
- 8) Die Klage unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.
- 9) Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu 6 Tage Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beanspruchen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitssuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat und beweisen kann dass er diesen Sonderurlaub zur Vorstellung auf einem Arbeitsplatz verwendet hat.

Art. 5. Arbeitszeit

- 1) Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit dem entsprechenden Zuschlag hinaus zu entschädigen.
- 2) Unter Berücksichtigung des vorstehenden Absatzes steht es den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern bzw. deren Ausschuss, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass gegebenenfalls mit halben oder ganzen freien Samstagen verfahren werden kann (z.B. für Auslieferungen).

Art. 6. Überstunden, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit

- 1) Überstunden, Feiertagsarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur in dringenden Fällen im Einverständnis beider Vertragsparteien und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.
- 2) Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit, welche in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr morgens geleistet wird. Diese wird mit 20% Zuschlag bezahlt.
- 3) Die Überstunden werden ab Beendigung der normalen Arbeitszeit bis zu 22 Uhr mit 25% und danach bis 6 Uhr morgens mit 50% Zuschlag entschädigt.
- 4) Für Sonn- und Feiertagschichten wird ein Zuschlag von 100% bezahlt.

Art. 7. Akkordarbeiten

- 1) Akkordarbeit darf nur in Ausnahmefällen und im Einverständnis mit den Gesellen geleistet werden.
- 2) Alle Akkordpreise sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von 125% der diesen Gesellen zugestanden Stundenlöhne zu erzielen ist. Kommt der Geselle nicht auf 100% der Leistung, so ist auf alle Fälle der vereinbarte Stundenlohn zu zahlen.
- 3) Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeit ist der vereinbarte Stundenlohn zu zahlen.
- 4) Die Abnahme der Akkordarbeit soll spätestens am Tage nach der Fertigstellung, die Abrechnung und Auszahlung der Überschusses bei der nächsten Lohnzahlung erfolgen.

Art. 8. Örtliche und auswärtige Arbeiten

- 1) Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Für auswärtige Arbeiten wird die Fahrzeit (Reisezeit) vom Betriebssitz nach der Arbeitsstelle und zurück wie die effektive Arbeitszeit bezahlt, jedoch nicht als effektiv verfahren Arbeitszeit angerechnet, d.h. sie unterliegt nicht evt. Überstundenzuschlägen.
- 2) Die Transportkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Bei durch den Arbeitgeber angeordneten Fahrten mit dem eigenen Wagen werden dem Arbeitnehmer die Fahrtkosten zu 8,50 LUF pro Kilometer vergütet.

Art. 9. Löhne, Werkzeugabnutzung, Einsargungen

- 1) Die in diesem Vertrag festgelegten Stundenlöhne sind Tariflöhne und gelten als Mindestsätze. Die effektiven und tariflichen Stundenlöhne werden gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen an den Index der Lebenshaltungskosten angepasst.
- 2) Die gemäss diesem Kollektivvertrag gültigen Tariflöhne sind in einem Anhang aufgeführt und sind ab dem 1. Januar 1992 gültig.
- 3) Die Festsetzung der Stundenlöhne für *jugendliche Arbeiter* (Hilfsarbeiter unter 18 Jahren) erfolgt gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969. Demnach gelten im Vergleich zum Vollarbeiter bei gleichwertiger Arbeit an demselben Arbeitsplatz für Jugendliche unter 18 Jahren nachfolgende Mindestsätze.

Jugendliche von 17 bis 18 Jahren:	80%
Jugendliche von 16 bis 17 Jahren:	70%
Jugendliche von 15 bis 16 Jahren:	60%
- 4) Für Werkzeugabnutzung wird ein steuer- und beitragsfreier Zuschlag von 300,— Fr. monatlich gewährt.
- 5) Für Einsargungen wird ein einheitlicher Zuschlag von 650,— Fr pro Arbeiter und Leiche bezahlt. Diese Entschädigung ist im Sinne einer Mehrarbeit nicht zuschlagpflichtig. Arbeiter und Lehrlinge dürfen zu dieser Tätigkeit nicht gezwungen werden.

Art. 10. Einstufung

- 1) Als *qualifizierte Arbeitskraft* ist anzusehen der Arbeitnehmer, welcher eine Gesellenprüfung erfolgreich abgelegt hat. Für Gesellen, die eine offensichtliche Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Arbeitsinspektion hin ein niedrigerer Lohn als die im Anhang stehenden bezahlt werden.
- 2) Als *Vollgeselle* gilt der Geselle mit C.A.P., welcher selbständig von einer Skizze eine Werkstattzeichnung anfertigt, die entsprechende Holzliste aufstellt, sämtliche Maschinen bedienen kann, alle anfallenden Bankarbeiten erledigt und die Oberflächenbehandlung beherrscht, sowie alle Montagearbeiten ausführen kann.
- 3) Als *Hilfsarbeiter* gelten jene Lohnempfänger, die keine Berufslehre absolviert haben und kein Gesellenzeugnis besitzen, sowie das 18. Lebensjahr vollendet haben.
- 4) Als *jugendliche Arbeiter* gelten alle Jugendlichen ohne Berufslehre bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

Art. 11. Bezahlte Feiertage

- 1) Als bezahlte Feiertage gelten, 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christ Himmelfahrt, Nationalfeiertag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.

Art. 12. Jahresurlaub und Sonderurlaub

- 1) Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 abgeändert und ergänzt durch das Gesetz vom 26.7.1975, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
- 2) Der zustehende Jahresurlaub beträgt 25 Arbeitstage zu 5 Tagen pro Woche.

- 3) Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
- 4) Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsschädigung entzogen wird.
- 5) Wenn der Arbeitnehmer wegen persönlicher Angelegenheiten vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung in folgenden Fällen zu
 - 1Tag: Im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;
 - 2Tage: bei der Geburt eines vom Arbeitnehmer legal anerkannten Kindes oder der legalen Adoption eines Kindes, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
 - 3Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter;
 - 6Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.

Art. 13. Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechung

- 1) Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer maximal 4×2=8 Stunden jährlich von der Arbeit freigestellt werden.
- 2) Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten zieht keinen Lohnausfall nach sich, wenn der daran beteiligte Arbeitnehmer hierzu ausdrücklich von seinem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter beauftragt wurde. Das gleiche gilt für diesbezügliche, behördliche Erhebungen über Betriebsunfälle.

Art. 14. Lohnauszahlung

Der Lohn soll in Lohntüten mit Firmenstempel, genauer Berechnung des Lohnes, sowie der gesetzlichen Abzüge einzeln aufgezählt, ausgehändigt werden oder per Banküberweisung gezahlt werden. Der Monatsabschluss geschieht am 1. eines jeden Monats; fällt der 1. auf einen Sonn- oder Feiertag, so erfolgt der Abschluss tags zuvor.

Art. 15. Werkzeuge

- 1) Für Arbeitnehmer, die das vorgeschriebene Werkzeug selbst stellen, gelten folgende Regeln:
 - a) der Arbeitgeber hat die Pflicht, dieses Werkzeug nach Aufstellung gegen Feuergefahr zu versichern.
 - b) für dieses Werkzeug erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung, welche in Artikel 9 festgelegt ist.
- 2) Werkzeugverzeichnis (Minimal notwendiges Werkzeug):
 Handsäge, Schlichthobel, Putzhobel, Simshobel, Raspel, Schlichtfeile, Bohrmaschine, Satz Bohrer, Satz Stecheisen, Winkel, Fuchsschwanz, Stichsäge, Schraubenzieher, Abziehsteine, Ziehklinge, grosser und kleiner Hammer, Zangen, Setzwaage.

Art. 16. Hygiene und Unfallschutz

- 1) In jedem Betrieb müssen genügend verschliessbare Kleiderschränke, sowie genügend Waschgelegenheit und saubere Aborte vorhanden sein.
- 2) Wegen der grossen Staubentwicklung ist für die Entlüftung und Sauberhaltung der Werkstätten Sorge zu tragen.
- 3) Bei Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Materialien (Cellulose usw.) müssen alle Schutzmassnahmen getroffen werden um die Gesundheit der Belegschaftsmitglieder sicherzustellen.
- 4) Der Betrieb ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer, sowie zur Verhütung von Arbeitsunfällen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Bestimmungen, alle notwendigen Massnahmen zu ergreifen.
- 5) Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet allen entsprechenden Anordnungen unbedingt Folge zu leisten und mitzuhelfen ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.

Art. 17. Verbot der Schwarzarbeit

- 1) Das Gesetz vom 3. August 1977 betreffend das Verbot der Schwarzarbeit kommt voll zur Anwendung.

Art. 18. Paritätische Berufskommission und Schlichtungswesen

- 1) Nach Unterzeichnung dieses Vertrages bestimmen die Parteien je drei Vertreter, die zusammen die paritätische Berufskommission bilden. Dieser Kommission fällt die Aufgabe zu, die gegenseitige loyale Einhaltung der vorstehenden Vertragsbestimmungen zu überwachen, Anregungen und Beschwerden sind von dieser oder jener Seite objektiv zu prüfen, allfällige Differenzen nach Möglichkeit friedlich beizulegen und die zur Bekämpfung der Schmutzkonzurrenz sowie der Preisschleuderei möglichen Massnahmen zu ergreifen und vorzubereiten.
- 2) Verstösst der Arbeitgeber gegen die Bestimmungen betr. Nichteinhalten der Löhne, Überstundenzuschläge, Urlaub, bezahlte Feiertage usw. so hat er dies unbedingt nachzuzahlen.
- 3) Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und die weder durch die Berufskommission noch durch die Vorstände der vertragsschliessenden Parteien bereinigt werden können, sind dem Nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten.
- 4) Bei Streitigkeiten aller Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der vertraglichen und gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt noch ausgesperrt werden.

Art. 19. Schlussbestimmungen

- 1) Die Bestimmungen der Betriebsordnung der einzelnen Betriebe dürfen mit denjenigen dieses Vertrages nicht in Widerspruch stehen. Sonderabmachungen, die dem Inhalt und dem Sinne dieses Vertrages zuwiderlaufen oder eine Verschlechterung desselben darstellen, sind unzulässig.
- 2) Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnverhältnisse bleiben erhalten.

Art. 20. Vertragsdauer und Kündigung

- 1) Vorliegender Vertrag tritt am 1. Januar 1993 in Kraft und ersetzt den zuletzt am 23. Dezember 1991 abgeschlossenen Vertrag.
Die im Anhang aufgeführten Löhne sind erst ab dem 1. März 1993 in Kraft.
- 2) Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung wird mit Veröffentlichung im «Memorial» wirksam.
- 3) Eine erstmalige Kündigung kann frühestens zum 28. Februar 1994 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten.
- 4) Erfolgt eine rechtmässige Kündigung bzw. werden Verhandlungen zwecks Erneuerung des Vertrages beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens 6 Wochen vor dessen Erfalldatum aufgenommen werden.
- 5) Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum vorgesehenen Termin des Absatzes 3), so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum ersten eines jeden Monats unter Beachtung der angegebenen Kündigungsfrist gekündigt bzw. können Verhandlungen beantragt werden.
- 6) Die Partei, welche Verhandlungen beantragt, bzw. künftig den Vertrag kündigt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Luxemburg, den 1. Februar 1993.

Für die
ASSOCIATION DES PATRONS-MENUISIERS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
Ernest Zeyen, Präsident
Lucien Hengen, Generalsekretär

Für die
unterzeichnenden GEWERKSCHAFTEN
O.G.B.-L.
Valerio De Matteis
L.C.G.B.
Marc Spautz

LOHNKATALOG

Tarifliche Mindestlöhne*) (Index 497,09)

Hilfsarbeiter

1.Arbeitsjahr	234,62
2.Arbeitsjahr	234,62
3.Arbeitsjahr	234,62
4.Arbeitsjahr	245,39
5.Arbeitsjahr	251,84

Gesellen (C.A.T.P.)

1.Gesellenjahr	275,52
2.Gesellenjahr	275,52
3.Gesellenjahr	280,91
4.Gesellenjahr	291,67
5.Gesellenjahr	295,97
6.Gesellenjahr	344,40
7.Gesellenjahr	355,16
8.Gesellenjahr	371,31
Vollgesellen	403,60

*) Einstufung gemäss Artikel 10

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de couvreur conclue entre les syndicats LCGB et OGB-L d'une part et la Fédération des maîtres couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg 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 couvreur conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des maîtres couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel 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 de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 octobre 1993.
Jean

—
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
conclue entre la
FEDERATION DES MAITRES COUVREURS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
et
le syndicat OGB-L et le syndicat LCGB

Art. 1^{er}. But de la convention

1. Cette convention collective a pour but de régler les conditions de travail et de salaire des travailleurs ayant le statut d'ouvrier exerçant le métier de couvreur. La convention collective s'y appliquera en vue de sauvegarder la paix sociale dans les professions et les entreprises concernées.
2. La convention s'efforce d'adapter au mieux le temps de travail aux dispositions légales tout en tenant compte de la situation particulière résultant de l'influence des conditions climatiques sur les métiers de la toiture.
3. Il en est de même pour la réglementation du congé annuel.

Art. 2. Champ d'application

- a) La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises de couverture, nationales ou étrangères travaillant au Luxembourg;
- b) au personnel ayant le statut d'ouvrier dans les entreprises précitées.

Art. 3. Engagement et période d'essai

1. Le contrat de travail est régi par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat collectif.
2. Tout engagement de main d'oeuvre se fait conformément aux dispositions légales y afférentes.
3. 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 est de 4 jours durant la période d'essai de 4 semaines.
4. Il sera possible au travailleur et à l'employeur de convenir d'un commun accord et par écrit pour une période d'essai plus longue conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. En absence d'un tel arrangement la période d'essai sera automatiquement de 4 semaines.
5. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant les 2 premières semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 ou pour motif grave tel que précisé dans la présente convention collective.

Art. 4. Résiliation du contrat de travail avec préavis

1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
2. L'employeur qui décide de licencier un ouvrier doit notifier le licenciement au salarié 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.

3. En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de 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 service continu 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 service continu 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 service continu de dix ans au moins.
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.
5. Le salarié doit résilier le contrat de travail 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 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.
6. 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.
7. 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 service continu 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 service continu de cinq années au moins;
 - deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
 - trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins.
8. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 7, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 3 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.
 L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts 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.
9. 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.
Les heures de congé sont intégralement indemnisés 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.
10. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.
11. Le salarié ne peut pas être licencié ni pour cause d'exercice d'un mandat ouvrier (par exemple: délégation) ou d'affiliation à un syndicat, ni pour cause de participation à une grève dûment autorisée. Il ne peut être licencié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie pendant les 26 premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité.
12. Sur demande du salarié, l'employeur doit lui délivrer 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.

13. La partie qui résilie le contrat de travail sans y être autorisée par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles 20 et 21 est tenu de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie du délai restant à courir.

Art. 5. Résiliation pour motif grave

1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, 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 tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.
2. L'employeur peut licencier un ouvrier sans préavis lorsque celui-ci:
 - a présenté à l'embauchage des papiers faux ou falsifiés ou a avancé des affirmations orales fausses;
 - quitte son travail ou refuse d'exécuter les ordres de son supérieur;
 - 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;
 - se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves envers ses collègues ou ses supérieurs sur son lieu de travail;
 - se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes moeurs sur son lieu de travail;
 - lèse gravement ses devoirs;
 - se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants;
 - ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs ou se rend coupable d'absences répétées, sans permission, malgré avertissement écrit.
3. Le salarié peut résilier son contrat de travail, sans préavis, dans les cas suivants si:
 - on exige de lui qu'il accomplisse un acte malhonnête;
 - ses supérieurs se rendent coupables envers lui de voies de fait ou d'injures graves;
 - il n'est pas capable d'honorer son contrat de travail sans qu'il soit de sa faute;
 - il ne peut pas travailler, c'est à dire qu'il doit chômer pendant plus de deux jours consécutifs ou plus de trois jours dans l'espace de deux semaines, par suite de pénurie de travail ou de troubles d'exploitation;
 - les dispositions du présent contrat ne sont pas respectées à son égard.
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. 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.
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.
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 antérieur à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Art. 6. Conditions de travail

1. Pour les travaux effectués à l'extérieur de la localité du siège respectivement de l'atelier de l'entreprise, le temps du trajet du siège de l'entreprise vers le lieu de travail est indemnisé par l'employeur, sur la base du salaire horaire du salarié concerné.
Ce temps n'est cependant pas considéré comme temps de travail productif et ne donne pas lieu à des majorations. Le temps du trajet du lieu de travail vers le siège de l'entreprise (retour) est à charge de l'ouvrier, c.à.d. qu'il ne donne pas lieu à une indemnisation. L'employeur se charge du moyen de transport.
2. Le salarié est tenu de se conformer à l'horaire de travail. 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 qu'il estime nécessaires pour accomplir son travail sans risque de s'exposer soi-même ou d'autres à des risques de quelque nature que ce soit.
3. Les salariés doivent absolument suivre toutes les instructions et aider à garantir un travail sans accidents.
4. Le salarié doit effectuer selon les règles de l'art et avec le plus grand soin le travail qui lui est confié. Le salarié doit prendre soin de l'outillage qui lui est confié 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.

5. Le fait d'appartenir à une organisation ouvrière ne doit pas porter préjudice au salarié.
6. Le transport du matériel est assuré par l'employeur. Si le salarié, à la demande de l'employeur, s'en charge avec son propre véhicule, il a droit à une indemnité supplémentaire de 8,80 F/km pour les trajets aller et retour.
7. Le salarié a droit à une pause casse-croûte rémunérée de 15 minutes par jour pendant son horaire de travail.

Art. 7. Durée de travail

La durée de travail est réglementée par les dispositions légales. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant. Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires les heures de récupération, ainsi que les heures de voyage vers les chantiers, conformément à l'article 6.

Art. 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 afférentes.

Art. 9. Réglementation des indemnités d'intempéries.

Les dispositions en vigueur sont celles de la loi du 28.1.1971 sur les indemnités pour intempéries hivernales.

1. Les dispositions de la réglementation légale sont applicables pour la période du 16 novembre au 31 mars inclus, à l'exception des deux semaines qui comprennent les jours de Noël et de Nouvel An.
2. Le salarié a droit à une indemnité pour chômage intempéries dû aux intempéries qui s'élève à 80% du salaire horaire brut du travailleur, sans qu'il puisse toutefois dépasser le montant de 180% du salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié.
3. L'indemnité compensatoire de salaire est due tant pour les heures de chômage isolées que pour les journées entières ou consécutives de chômage. La décision s'il y a lieu de travailler ou non appartient à l'employeur ou à son représentant.
4. Pendant toute la durée de l'interruption de travail, le salarié se tiendra à la disposition de l'employeur, afin de reprendre le travail à tout moment. Il doit en outre effectuer, sur ordre de l'employeur, d'autres travaux prévus et permis par la loi.
5. L'employeur est tenu d'avancer les indemnités d'intempéries et de les remettre au salarié en même temps que le salaire normal.
6. Les 8 premières heures d'un mois de calendrier chômées pour cause d'intempéries pendant la période prévue ne sont pas indemnisées, elles sont à la charge du salarié. La période du 16 novembre au 30 novembre inclus est à considérer comme un mois civil entier.
7. Les indemnités d'intempéries sont soumises aux cotisations pour les assurances sociales. Pendant la durée de la période d'intempéries, le salarié reste assuré contre les accidents.

Art. 10. Heures de récupération

1. Compte-tenu de la particularité de la profession qui s'exerce surtout à l'extérieur et sous l'influence du temps, la récupération des heures de travail perdues est permise.
2. Sont sujettes à récupération les heures qui n'ont pas pu être travaillées pour cause de pluie, de neige, de gel, de dégel ou d'impraticabilité du lieu de travail, à l'exception de celles indemnisées selon les dispositions de la loi du 28 janvier 1971 sur les indemnités pour intempéries hivernales.
3. Les heures de récupération, dans le sens de cet article, peuvent être récupérées sans que la durée de travail journalière puisse dépasser 10 heures.
4. La récupération de ces heures non travaillées est également permise le samedi.

Art. 11. Qualifications et classification

Le classement dans les différents groupes de qualification est fonction de la formation et des connaissances professionnelles correspondantes, de la compétence et de l'expérience du salarié. Afin de promouvoir une meilleure qualification de la main-d'oeuvre, les groupes suivants de qualification sont établis.

- a) *Jeunes travailleurs (J.T.)*
Travailleurs sans qualification professionnelle n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans et étant pas sous contrat d'apprentissage.
- b) *Non-qualifiés (N.Q.)*
Travailleurs ne disposant ni d'une formation ni d'une expérience professionnelle et ayant atteint l'âge de 18 ans.
- c) *Semi-qualifiés (S.Q.)*
Travailleurs n'ayant pas de certificat de qualification professionnelle, mais ayant acquis une certaine expérience professionnelle.
- d) *Qualifiés (Q1)*
Travailleurs détenteurs d'un CATP ou d'un certificat reconnu équivalent.

- e) *Qualifiés (Q2)*
Travailleurs détenteurs d'un CATP ou d'un certificat reconnu équivalent et qui ont une pratique professionnelle de 5 ans au moins au sein de l'entreprise.
Les travailleurs de ce groupe doivent être en mesure de diriger une équipe de 4 personnes au moins.
- f) *Qualifiés (Q3)*
Travailleurs détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un certificat reconnu équivalent.
- g) *Hautement qualifiés (HQ)*
Travailleurs en possession du brevet de maîtrise qui peuvent exécuter de façon indépendante tous travaux tombant dans le champ d'activité du métier respectif, qui savent assumer la responsabilité pour ces travaux et qui sont en mesure de diriger un chantier d'envergure et d'assumer les travaux administratifs y afférents.

Les présentes qualifications sont à la base du tableau des salaires tarifaires annexé à ce contrat collectif.

Art. 12. Rémunération

1. Conformément à l'article 4 de la loi du 12.6.1965 sur les conventions collectives, et dans le sens de la loi du 27.5.1975 sur la généralisation de l'échelle mobile des salaires, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'indice.
2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour des cas prévus par la loi.
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, le salaire doit être avancé la veille.
4. Au décompte final sera jointe une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations, de manière que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.

Art. 13. Salaires

1. Les salaires horaires appliqués conformément à cette convention correspondent aux groupes de qualification du salarié selon l'article 11.
2. Les salaires horaires définis par cette convention figurent en annexe et représentent des taux minima.
3. Les salaires tarifaires cités correspondent à la cote d'application 484,97 de l'indice pondéré des prix à la consommation et sont à adapter aux fluctuations de l'indice conformément à l'article 12, alinéa 1.

Art. 14. Travail à la tâche

1. Le travail à la tâche est permis avec l'accord du salarié.
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 de prestation fournies.
3. 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.
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.

Art. 15. Majorations pour travail supplémentaire

1. Sont soumis à majoration toutes les heures dépassant l'horaire normal, sauf les heures de récupération et les heures de déplacement du siège et au siège de l'entreprise.
2. Les heures supplémentaires sont admises dans les cas d'urgence et dans le cadre des dispositions légales. Les salariés sont dans ce cas obligés d'effectuer ces heures supplémentaires autorisées par les autorités compétentes. Ceci vaut également pour le travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.
3. Pour les heures supplémentaires dans le sens de cette convention, une majoration de 25% est à appliquer.
4. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100%.
5. Le travail de nuit régulier est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 15%.
6. Le travail de nuit occasionnel est à rémunérer avec une majoration de 50%.

Art. 16. Jours fériés légaux

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.
2. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission la veille ou le lendemain d'un jour férié perdent le droit au paiement de ce jour férié chômé. La même stipulation vaut pour l'ouvrier qui a été absent plus de trois jours, sans permission préalable, dans une période de 25 jours ouvrables avant le jour férié.
3. L'indemnisation des jours fériés ainsi que l'attribution de jours fériés de remplacement sont soumises aux dispositions de la loi y relative du 10.4.1976.
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%.

Art. 17. Congé annuel

1. Le congé est soumis aux dispositions de la loi du 22.4.1966, modifiée et complétée par la loi du 26.7.1975, qui fait partie intégrale de la convention.
2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.
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.
4. Le congé sera indemnisé à raison de 10,9% pour 25 jours.

Art. 18. Congé extraordinaire

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

Art. 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 longue 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 travailleur accidenté dans l'entreprise ou au chantier ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident de travail.
- pour des visites médicales urgentes pendant l'horaire de travail, le salarié pourra être dispensé de son travail à raison de 4 fois 2 heures par année.

Art. 20. Sécurité sur les chantiers

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.
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 de la négligence de leur part des consignes de sécurité.
3. Le salarié est tenu de signaler à l'employeur tout matériel ou équipement défectueux et de l'avertir immédiatement de tout risque extraordinaire.
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.

Art. 21. Travail clandestin

1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin.
2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.
3. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens de la loi du 3.8.1977, interdisant le travail clandestin, les sanctions prévues à l'article 15 de la loi du 22.4.1966 respectivement du 26.7.1975 sur les congés seront applicables.

Art. 22. Arbitrage, accords particuliers, négociations particulières

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.
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 la concurrence déloyale. Elle examine objectivement toutes les réclamations.
3. Des conditions plus avantageuses et des accords déjà existants restent en vigueur et ne sont pas entravés par la convention.

Art. 23. Durée de la convention et dénonciation

1. La présente convention collective pour le métier de couvreur entre en vigueur le premier mai 1993 et remplace le contrat collectif pour le métier de couvreur, conclu en date du 1^{er} août 1985, ainsi que ses avenants.

La validité expirera le 31 décembre 1993.

Luxembourg, le 20 avril 1993.

Pour la
FEDERATION DES MAITRES COUVREURS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
Henri Flener,
président

Pour les
SYNDICATS CONTRACTANTS

Valerio De Matteis
OGB-L
Marc Spautz
LCGB

ANNEXE 1

Classification et salaires

Indice 484,97

NQ	1 ^{ère} année	218,15
	2 ^e année	221,70
	3 ^e année	238,75
SQ	1 ^{ère} année	250,12
	2 ^e année	278,54
	3 ^e année	289,91
Q1	1 ^{ère} année	261,49
	2 ^e année	283,08
	3 ^e année	295,60
	4 ^e année	304,69
	5 ^e année	313,78
Q2	1 ^{ère} année	316,06
	2 ^e année	319,47
	3 ^e année	324,02
	4 ^e année	328,57
	5 ^e année	335,38
	6 ^e année	343,35
Q3	1 ^{ère} année	346,75
	2 ^e année	352,44
	3 ^e année	358,12
	4 ^e année	363,81
	5 ^e année	369,50
	6 ^e année	375,18
HQ	1 ^{ère} année	386,55
	2 ^e année	392,24
	3 ^e année	397,92
	4 ^e année	403,60
	5 ^e année	409,28
	6 ^e année	420,65

ANNEXE 2

Prime de fin d'année

- 1) Une prime de fin d'année est allouée à chaque ouvrier dont l'ancienneté de service auprès de la même entreprise remonte à 3 années accomplies au moins.
- 2) Le salaire de référence est le salaire brut annuel, tel qu'il est déclaré à l'Office des Assurances Sociales.
- 3) La date de référence est le 31 décembre. L'ouvrier qui est entré aux services de l'entreprise avant le 1^{er} juillet se voit attribué une année de service entière pour la fraction d'année. Cette bonification n'est pas applicable si la date d'embauchage est située après le 30 juin.
- 4) Les ouvriers qui quittent l'entreprise au cours de l'année soit pour cause d'accident de travail, d'invalidité ou de pension de vieillesse, ont droit à la prime de fin d'année, calculée en fonction du salaire brut qu'ils ont gagné depuis le début de l'année jusqu'à la date de sortie.

- 5) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié à cause d'une incapacité de travail d'une durée excédant 26 semaines ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils se font réembaucher endéans un délai d'une année à compter à partir de la date de sortie des services.
- 6) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié avec préavis par l'employeur ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils sont réembauchés par ce même employeur endéans un délai de trois mois à compter à partir de la date de la résiliation du contrat de travail.
- 7) L'ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans préavis ou qui résilie le contrat de travail sans respecter les stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'a pas droit au paiement de la prime de fin d'année.
- 8) La prime n'est pas due en cas de trois jours d'absence non autorisée en cours de l'année de référence.
- 9) La prime de fin d'année s'élève à:
 - 0,5% du salaire annuel brut après 3 années de services continus auprès du même employeur;
 - 1,0% du salaire annuel brut après 4 et moins de 6 années de services continus auprès du même employeur;
 - 1,5% du salaire annuel brut après 7 et moins de 10 années de services continus auprès du même employeur;
 - 2,0% du salaire annuel brut après 10 années de services continus auprès du même employeur.

 ANNEXE 3

Suppléments pour travaux effectués en hauteur

- Travaux effectués sur clocher:
 - a) sans échafaudage, mais avec palan: 100% du taux horaire
 - b) avec échafaudage: 30% du taux horaire
- Installation et enlèvement d'échafaudages volants des toitures de mansardes à une hauteur excédant 15 mètres: 30% du taux horaire

Vêtements de protection

L'entreprise met les vêtements de protection (vêtement, gants, etc.) à disposition de l'ouvrier lorsque celui-ci doit exécuter des travaux insalubres, p.ex. des travaux d'isolation avec emploi de goudron ou de bitume.

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de ferblantier et de calorifugeur conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération luxembourgeoise des maîtres ferblantiers et calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg 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 ferblantier et de calorifugeur conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération luxembourgeoise des maîtres ferblantiers et calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel 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 de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 octobre 1993.
Jean

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
conclue entre la
FEDERATION DES MAITRES FERBLANTIERS ET CALORIFUGEURS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
et
le syndicat OGB-L et le syndicat LCGB

Art. 1^{er}. But de la convention

1. Cette convention collective a pour but de régler les conditions de travail et de salaire des travailleurs ayant le statut d'ouvrier exerçant le métier de ferblantier et calorifugeur. La convention collective s'y appliquera en vue de sauvegarder la paix sociale dans les professions et les entreprises concernées.
2. La convention s'efforce d'adapter au mieux le temps de travail aux dispositions légales tout en tenant compte de la situation particulière résultant de l'influence des conditions climatiques sur les métiers de la toiture.
3. Il en est de même pour la réglementation du congé annuel.

Art. 2. Champ d'application

- a) La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises de ferblanterie et de calorifugeage, nationales ou étrangères travaillant au Luxembourg;
- b) au personnel ayant le statut d'ouvrier dans les entreprises précitées.

Art. 3. Engagement et période d'essai

1. Le contrat de travail est régi par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
2. Tout engagement de main d'oeuvre se fait conformément aux dispositions légales y afférentes.
3. 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 est de 4 jours durant la période d'essai de 4 semaines.
4. Il sera possible au travailleur et à l'employeur de convenir d'un commun accord et par écrit pour une période d'essai plus longue conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. En absence d'un tel arrangement la période d'essai sera automatiquement de 4 semaines.
5. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant les 2 premières semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 ou pour motif grave tel que précisé dans la présente convention collective.

Art. 4. Résiliation du contrat de travail avec préavis

1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
2. L'employeur qui décide de licencier un ouvrier doit notifier le licenciement au salarié 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.
3. En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur le contrat prend fin:
 - à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour la salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu 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 service continu 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 service continu de dix ans au moins.
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.
5. Le salarié doit résilier le contrat de travail 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 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.
6. 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.

7. 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 service continu 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 service continu de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins.

8. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut oter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 7, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 3 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 service 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.

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

Les heures de congé sont intégralement indemnisés 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.

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

11. Le salarié ne peut pas être licencié ni pour cause d'exercice d'un mandat ouvrier (par exemple délégation) ou d'affiliation à un syndicat, ni pour cause de participation à une grève dûment autorisée. Il ne peut être licencié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie pendant les 26 premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité.

12. Sur demande du salarié, l'employeur doit lui délivrer 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.

13. La partie qui résilie le contrat de travail sans y être autorisée par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles 20 et 21 est tenu de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie du délai restant à courir.

Art. 5. Résiliation pour motif grave

1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, 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 tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

2. L'employeur peut licencier un ouvrier sans préavis lorsque celui-ci:

- a présenté à l'embauchage des papiers faux ou falsifiés ou a avancé des affirmations orales fausses;
- quitte son travail ou refuse d'exécuter les ordres de son supérieur;
- porte intentionnellement ou par négligence atteinte à la sécurité de l'entreprise, à celle de ces collègues ou à la sienne ou cause intentionnellement des dégâts corporels ou matériels;
- se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves envers ses collègues ou ses supérieurs sur son lieu de travail;
- se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes moeurs sur son lieu de travail;
- lèse gravement ses devoirs;
- se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants;
- ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs ou se rend coupable d'absences répétées, sans permission, malgré avertissement écrit.

3. Le salarié peut résilier son contrat de travail, sans préavis, dans les cas suivants si:
 - on exige de lui qu'il accomplisse un acte malhonnête;
 - ses supérieurs se rendent coupables envers lui de voies de fait ou d'injures graves;
 - il n'est pas capable d'honorer son contrat de travail sans qu'il soit de sa faute;
 - il ne peut pas travailler, c'est à dire qu'il doit chômer pendant plus de deux jours consécutifs ou plus de trois jours dans l'espace de deux semaines, par suite de pénurie de travail ou de troubles d'exploitation;
 - les dispositions du présent contrat ne sont pas respectées à son égard.
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. 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.
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.
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.

Art. 6. Conditions de travail

1. Pour les travaux effectués à l'extérieur de la localité du siège respectivement de l'atelier de l'entreprise, le temps du trajet du siège de l'entreprise vers le lieu de travail est indemnisé par l'employeur, sur la base du salaire horaire du salarié concerné.
Ce temps n'est cependant pas considéré comme temps de travail productif et ne donne pas lieu à des majorations. Le temps du trajet du lieu de travail vers le siège de l'entreprise (retour) est à charge de l'ouvrier c.à d. qu'il ne donne pas lieu à une indemnisation. L'employeur se charge du moyen de transport.
2. Le salarié est tenu de se conformer à l'horaire de travail. 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 qu'il estime nécessaires pour accomplir son travail sans risque de s'exposer soi-même ou d'autres à des risques de quelque nature que ce soit.
3. Les salariés doivent absolument suivre toutes les instructions et aider à garantir un travail sans accidents.
4. Le salarié doit effectuer selon les règles de l'art et avec le plus grand soin le travail qui lui est confié. Le salaire doit prendre soin de l'outillage qui lui est confié 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.
5. Le fait d'appartenir à une organisation ouvrière ne doit pas porter préjudice au salarié.
6. Le transport du matériel est assuré par l'employeur. Si le salarié, à la demande de l'employeur, s'en charge avec son propre véhicule, il a droit à une indemnité supplémentaire de 8,80/km pour les trajets aller et retour.
7. Le salarié a droit à une pause casse-croûte rémunérée de 15 minutes par jour pendant son horaire de travail.

Art. 7. Durée de travail

La durée de travail est réglementée par les dispositions légales. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant. Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires les heures de récupération, ainsi que les heures de voyage vers les chantiers, conformément à l'article 6.

Art. 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 afférentes.

Art. 9. Réglementation des indemnités d'intempéries

Les dispositions en vigueur sont celles de la loi du 28 janvier 1971 sur les indemnités pour intempéries hivernales.

1. Les dispositions de la réglementation légale sont applicables pour la période du 16 novembre au 31 mars inclus, à l'exception des deux semaines qui comprennent les jours de Noël et de Nouvel An.
2. Le salarié a droit à une indemnité de chômage intempéries dû aux intempéries qui s'élève à 80% du salaire horaire brut du travailleur, sans qu'il puisse toutefois dépasser le montant de 180% du salaire social minimum revenant à un travailleur non qualifié.
3. L'indemnité compensatoire de salaire est due tant pour les heures de chômage isolées que pour les journées entières ou consécutives de chômage. La décision s'il y a lieu de travailler ou non appartient à l'employeur ou à son représentant.

4. Pendant toute la durée de l'interruption de travail, le salarié se tiendra à la disposition de l'employeur, afin de reprendre le travail à tout moment. Il doit en outre effectuer, sur ordre de l'employeur, d'autres travaux prévus et permis par la loi.
5. L'employeur est tenu d'avancer les indemnités d'intempéries et de les remettre au salarié en même temps que le salaire normal.
6. Les 8 première heures d'un mois de calendrier chômées pour cause d'intempéries pendant la période prévue ne sont pas indemnisées, elles sont à la charge du salarié. La période du 16 novembre au 30 novembre inclus est à considérer comme un mois civil entier.
7. Les indemnités d'intempéries sont soumises aux cotisations pour les assurances sociales. Pendant la durée de la période d'intempéries, la salarié reste assuré contre les accidents.

Art. 10. Heures de récupération

1. Compte-tenu de la particularité de la profession qui s'exerce surtout à l'extérieur et sous l'influence du temps, la récupération des heures de travail perdues est permise.
2. Sont sujettes à récupération les heures qui n'ont pas pu être travaillées pour cause de pluie, de neige, de gel, de dégel ou d'impracticabilité du lieu de travail, à l'exception de celles indemnisées selon les dispositions de la loi du 28 janvier 1971 sur les indemnités pour intempéries hivernales.
3. Les heures de récupération, dans le sens de cet article, peuvent être récupérées sans que la durée de travail journalière puisse dépasser 10 heures.
4. La récupération de ces heures non travaillées est également permise le samedi.

Art. 11. Qualification et classification

Le classement dans les différents groupes de qualification est fonction de la formation et des connaissances professionnelles correspondantes, de la compétence et de l'expérience du salarié. Afin de promouvoir une meilleure qualification de la main-d'oeuvre, les groupes suivants de qualification sont établis.

- a) *Jeunes travailleurs (J.T.)*
Travailleurs sans qualification professionnelle n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans et n'étant pas sous contrat d'apprentissage.
- b) *Non-qualifiés (N.Q.)*
Travailleurs ne disposant ni d'une formation ni d'une expérience professionnelle et ayant atteint l'âge de 18 ans.
- c) *Semi-qualifiés (S.Q.)*
Travailleurs n'ayant pas de certificat de qualification professionnelle, mais ayant acquis une certaine expérience professionnelle.
- d) *Qualifiés (Q1)*
Travailleurs détenteurs d'un CATP ou d'un certificat reconnu équivalent.
- e) *Qualifiés (Q2)*
Travailleurs détenteurs d'un CATP ou d'un certificat reconnu équivalent et qui ont une pratique professionnelle de 5 ans au moins au sein de l'entreprise.
Les travailleurs de ce groupe doivent être en mesure de diriger une équipe de 4 personnes au moins.
- f) *Qualifiés (Q3)*
Travailleurs détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un certificat reconnu équivalent.
- g) *Hautement qualifiés (HQ)*
Travailleurs en possession du brevet de maîtrise qui peuvent exécuter de façon indépendante tous travaux tombant dans le champ d'activité du métier respectif, qui savent assumer la responsabilité pour ces travaux et qui sont en mesure de diriger un chantier d'envergure et d'assumer les travaux administratifs y afférents.

Les présentes qualifications sont à la base du tableau des salaires tarifaires annexé à ce contrat collectif.

Art. 12. Rémunération

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.
2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour des cas prévus par la loi.
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, le salaire doit être avancé à la veille.
4. Au décompte final sera jointe une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations, de manière que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.

Art. 13. Salaires

1. Les salaires horaires appliqués conformément à cette convention correspondent aux groupes de qualification du salarié selon l'article 11.
2. Les salaires horaires définis par cette convention figurent en annexe et représentent des taux minima.
3. Les salaires tarifaires cités correspondent à la cote d'application 484,97 de l'indice pondéré des prix à la consommation et sont à adapter aux fluctuations de l'indice conformément à l'article 12, alinéa 1.

Art. 14. Travail à la tâche

1. Le travail à la tâche est permis avec l'accord du salarié.
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 est acquis pour les heures de prestation fournies.
3. 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.
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.

Art. 15. Majorations pour travail supplémentaire

1. Sont soumis à majoration toutes les heures dépassant l'horaire normal, sauf les heures de récupération et les heures de déplacement du siège et au siège de l'entreprise.
2. Les heures supplémentaires sont admises dans les cas d'urgence et dans le cadre des dispositions légales. Les salariés sont dans ce cas obligés d'effectuer ces heures supplémentaires autorisées par les autorités compétentes. Ceci vaut également pour le travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.
3. Pour les heures supplémentaires dans le sens de cette convention, une majoration de 25% est à appliquer.
4. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100%.
5. Le travail de nuit régulier est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 15%.
6. Le travail de nuit occasionnel est à rémunérer avec une majoration de 50%.

Art. 16. Jours fériés légaux

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.
2. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission la veille ou le lendemain d'un jour férié perdent le droit au paiement de ce jour férié chômé. La même stipulation vaut pour l'ouvrier qui a été absent plus de trois jours, sans permission préalable, dans une période de 25 jours ouvrables avant le jour férié.
3. L'indemnisation des jours fériés ainsi que l'attribution de jours fériés de remplacement sont soumises aux dispositions de la loi y relative du 10.4.1976.
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%.

Art. 17. Congé annuel

1. Le congé est soumis aux dispositions de la loi du 22 avril 1966, modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975, qui fait partie intégrante de la convention.
2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.
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.
4. Le congé sera indemnisé à raison de 10,9% pour 25 jours.

Art. 18. Congé extraordinaire

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

Art. 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 longue 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 travailleur accidenté dans l'entreprise ou au cnaiter ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident de travail.
- pour des visites médicales urgentes pendant l'horaire de travail, le salarié pourra être dispensé de son travail à raison de 4 fois 2 heures par année avec maintien de la rémunération.

Art. 20. Sécurité sur les chantiers

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.
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 de la négligence de leur part des consignes de sécurité.
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.

Art. 21. Travail clandestin

1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin.
2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.
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.

Art. 22. Arbitrage, accords particuliers, négociations particulières

1. Les employeurs et les salariés sont tenus de suivre et de respecter les dispositions prévues 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.
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 la concurrence déloyale. Elle examine objectivement toutes les réclamations.
3. Des conditions plus avantageuses et des accords déjà existants restent en vigueur et ne sont pas entravés par la convention.

Art. 23. Durée de la convention et dénonciation

1. La présente convention collective pour le métier de ferblantier et calorifugeur entre en vigueur le premier mai 1993 et remplace le contrat collectif pour le métier de ferblantier et calorifugeur, conclu en date du 31 décembre 1985, ainsi que ses avenants.
La validité expirera le 31 décembre 1993.

Luxembourg, le 20 avril 1993.

Pour la
FEDERATION DES MAITRES FERBLANTIERS
ET CALORIFUGEURS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
Josy Trmata
président

Pour les
SYNDICATS CONTRACTANTS
Valerio De Matteis
OGB-L
Marc Spautz
LCGB

ANNEXE 1

Classification et salaires Indice 484,97

NQ	1 ^{ère} année	218,15
	2 ^e année	221,70
	3 ^e année	238,75
SQ	1 ^{ère} année	250,12
	2 ^e année	278,54
	3 ^e année	289,91
Q1	1 ^{ère} année	261,49
	2 ^e année	283,08
	3 ^e année	295,60
	4 ^e année	304,69
	5 ^e année	313,78
Q2	1 ^{ère} année	316,06
	2 ^e année	319,47
	3 ^e année	324,02
	4 ^e année	328,57
	5 ^e année	335,38
	6 ^e année	343,35

Q3	1 ^{ère} année	346,75
	2 ^e année	352,44
	3 ^e année	358,12
	4 ^e année	363,81
	5 ^e année	369,50
	6 ^e année	375,18
HQ	1 ^{ère} année	386,55
	2 ^e année	392,24
	3 ^e année	397,92
	4 ^e année	403,60
	5 ^e année	409,28
	6 ^e année	420,65

 ANNEXE 2

Prime de fin d'année

- 1) Une prime de fin d'année est allouée à chaque ouvrier dont l'ancienneté de service auprès de la même entreprise remonte à 3 années accomplies au moins.
- 2) Le salaire de référence est le salaire brut annuel, tel qu'il est déclaré à l'Office des Assurances Sociales.
3. La date de référence est le 31 décembre. L'ouvrier qui est entré aux services de l'entreprise avant le 1^{er} juillet se voit attribuer une année de service entière pour la fraction d'année. Cette bonification n'est pas applicable si la date d'embauchage est située après le 30 juin.
- 4) Les ouvriers qui quittent l'entreprise au cours de l'année soit pour cause d'accident de travail, d'invalidité ou de pension de vieillesse, ont droit à une prime de fin d'année, calculée en fonction du salaire brut qu'ils ont gagné depuis le début de l'année jusqu'à la date de sortie.
- 5) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié à cause d'une incapacité de travail d'une durée excédant 26 semaines ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils se font réembaucher endéans un délai d'une année à compter à partir de la date de sortie des services.
- 6) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié avec préavis par l'employeur ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils sont réembauchés par ce même employeur endéans un délai de trois mois à compter de la date de la résiliation du contrat de travail.
- 7) L'ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans préavis ou qui résilie le contrat de travail sans respecter les stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'a pas droit au paiement de la prime de fin d'année.
- 8) La prime n'est pas due en cas de trois jours d'absence non autorisée en cours de l'année de référence.
- 9) La prime de fin d'année s'élève à:
 - 0,5% du salaire annuel brut après 3 années de services continus auprès du même employeur;
 - 1,0% du salaire annuel brut après 4 et moins de 6 années de services continus auprès du même employeur;
 - 1,5% du salaire annuel brut après 7 et moins de 10 années de services continus auprès du même employeur;
 - 2,0% du salaire annuel brut après 10 années de services auprès du même employeur.

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale du septième avenant à la convention collective de travail pour le métier de façadier conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg 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 l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et la 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}. Le septième avenant à la convention collective de travail pour le métier de façadier conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

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

Luxembourg, le 16 octobre 1993.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

NACHTRAG VII

zum Kollektivvertrag im Fassadenmachergewerbe vom 1. Januar 1986

Kollektivurlaub

Ein kollektiver Urlaub von wenigstens 14 Urlaubstagen wird ab erstem Montag im Monat August eines jeden Jahres durchgeführt.

Luxembourg, den 8. Februar 1993.

Für die
FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS-
FACADIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
Folco *Tomasini*, Président
Pierre *Eippers*, Vizepräsident

Für die
VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN
OGB-L
Valerio *De Matteis*
LCGB
Marc *Spautz*

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale du sixième avenant à la convention collective de travail pour le métier de plafonneur conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg 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 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}. Le sixième avenant à la convention collective de travail pour le métier de plafonneur conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

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

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 octobre 1993.
Jean

NACHTRAG VI

zum Kollektivvertrag im Gipsergewerbe des 1. April 1986

Kollektivurlaub

Ein kollektiver Urlaub von wenigstens 14 Urlaubstagen wird ab erstem Montag im Monat August eines jeden Jahres durchgeführt.

Luxembourg, den 8. Februar 1993.

Für die
FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS-
FAÇADIERS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
Folco *Tomasini*, Président
Pierre *Eippers*, Vizepräsident

Für die
VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN
OGB-L
Valerio *De Matteis*
LCGB
Marc *Spautz*

Règlement grand-ducal du 16 octobre 1993 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs conclue entre l'OGB-L d'une part et la Fédération luxembourgeoise des ascenseuristes 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 considèrent 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 d'installateur d'ascenseurs conclue entre l'OGB-L d'une part et la Fédération luxembourgeoise des ascenseuristes d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel 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 de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 16 octobre 1993.
Jean

—
**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
POUR LE METIER D'INSTALLATEUR D'ASCENSEURS**

Art. 1^{er}. - But

- 1.1. La présente convention vise la réglementation des conditions de rémunération et de travail en vue de la sauvegarde de la paix sociale et il cherche à améliorer le niveau de vie des travailleurs, compte tenu de l'évolution de la situation économique du marché et de l'entreprise.
- 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.

Art. 2. - Champ d'application

- 2.1. La présente convention collective de travail s'applique au personnel ouvrier des entreprises affiliées à la Fédération luxembourgeoise des Ascenseurs a.s.b.l.
Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à demander la déclaration d'obligation générale de la présente convention.

Art. 3. - Engagement et période d'essai

- 3.1. Tout engagement se fait conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. 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.
Il sera loisible aux parties contractants de convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
La date d'embauche est la même que le début de la période d'essai.
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.

Art. 4. - Résiliation du contrat de travail avec préavis

- 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 4.2. 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, 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 des 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 les 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 dûment autorisée.
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. Au moment de quitter l'entreprise, il sera remis à l'ouvrier tous ses papiers ainsi qu'un certificat de travail mentionnant le genre et la durée de l'emploi qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse ou défavorable au salarié. Le salaire encore dû sera versé au plus tard dans les cinq jours, à condition que les documents requis soient disponibles.
- 4.12. Le contrat de travail vient à expiration, sans préavis, ni indemnité de départ, lorsqu'un ouvrier atteint sa 65^{ème} année.

Art. 5. - Résiliation 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. refuse d'exécuter les ordres de son supérieur; (ces ordres ne peuvent pas nuire à la santé ni aux conditions physiques du salarié);
 4. se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants;
 5. ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs;
 6. a quitté son travail sans autorisation préalable de son supérieur;
 7. 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, matériels ou immatériels;
 8. viole le secret professionnel.
- 5.3. Le salarié peut résilier le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée sans préavis pour une des raisons énumérées ci-dessus commise par l'employeur ou un de ses représentants
1. de s'immiscer dans la vie privée, la famille, le domicile, les opinions du travailleur et son appartenance à quelque organisation que ce soit pour autant que cela ne nuise pas à la bonne marche de l'entreprise et à la sécurité des autres travailleurs.
 2. de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale, à la bonne entente entre les travailleurs, aux bonnes communications devant exister entre les travailleurs et leur délégué du personnel.
 3. d'exercer toute pression sur le travailleur pour l'empêcher de se syndiquer.
 4. de menacer, d'injurier, d'avoir recours à des moyens vexatoires, humiliants ou inhumains.
 5. de laisser des locaux, équipements, machines, produits, moyens de protection individuels ne répondant pas aux conditions de sécurité et d'hygiène.
 6. de priver un travailleur de son salaire ou de son emploi habituel, sans que la mesure envisagée n'ait été justifiée avant le préavis ni ne porter préjudice aux lois et conventions en vigueur.
- 5.4. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée suivant les prescriptions prévues à l'art.27 de la loi du 24 mai 1989 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 susceptibles (voir article 5.4.) 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.
- 5.8. En cas de contestation, l'appréciation du motif de résiliation pour faute grave est soumise au Tribunal de Travail.
- 5.9. L'employeur mettra au courant la délégation du personnel au même moment.

Art. 6. Licenciements collectifs

- 6.1. Avant de procéder à des licenciements par suite d'une réduction d'activités, d'une fermeture de l'entreprise ou d'un manque de travail, ceci doit être porté en temps opportun à la connaissance de la délégation. La loi du 2 mars 1982 est à respecter en ce qui concerne les licenciements collectifs.

Art. 7. - Prescriptions en matière de sécurité

- 7.1. En plus les directives données par le chef direct ou par le chef de service de sécurité et d'hygiène, les travailleurs sont obligés, en ce qui concerne la sécurité:
- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle, qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail, selon les prescriptions données (voir règlement interne, Annexe III); si de tels moyens de protection ne sont pas à leur disposition immédiatement, les travailleurs doivent les demander avant de commencer le travail.

- En cas de refus d'utilisation des moyens de protection par le salarié après un premier avertissement par lettre recommandée.
Il s'agit selon le cas des moyens de protection suivants:
vêtements de travail, casque, lunettes ou écrans faciaux, gants ou mouffles, ceintures de sécurité, chaussures de protection.
- de signaler immédiatement tout danger qui met en péril la sécurité et, s'il le faut, de prendre les premières mesures eux-mêmes.
- de veiller à leur sécurité et à celle de leurs camarades et prendre toutes dispositions à ce sujet.
- en cas de constatation par le travailleur d'une quelconque défectuosité des outillages mis à sa disposition, celui-ci doit obligatoirement en informer son supérieur hiérarchique endéans les 24 heures.
- en cas d'accident de travail ou de trajet, de remettre au service du personnel et à la CNAMO, une attestation médicale au plus tard dans les trois jours qui suivent la date de l'accident, et de téléphoner directement à son Chef des travaux.
- en cas de maladie de téléphoner de suite à son Chef des travaux ou son remplaçant (le même matin entre 8.00 heures et 8.30 heures).

Il est de toute façon défendu:

- de porter des vêtements flottants ou de changer de vêtement à proximité de machines en marche,
- de graisser, de nettoyer ou de réparer des machines en fonctionnement autrement que d'après les indications données et les modes d'emploi,
- de mettre en marche des machines qui possèdent de appareils de protection sans les utiliser ou de mettre ces moyens de protection hors d'usage,
- de dépasser la charge maximale des grues, des élévateurs, etc. . . ,
- de ponter des sécurités électriques.

Les mesures de sécurité particulières qui doivent être prises en considération dans l'entreprise, sont portées à la connaissance des travailleurs par une annexe au présent règlement chaque fois que cela s'avère nécessaire.

Art. 8. - Protection des jeunes travailleurs

- 8.1. 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).

Art. 9. - Rémunération

- 9.1. 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'échelle mobile des salaires.
- 9.2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour les cas prévus par la loi.
- 9.3. 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 décompte se fera la veille. Des acomptes peuvent être versés.
- 9.4. Au décompte du mois sera joint 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.

Art. 10. - Salaires

- 10.1. Sous réserve des dispositions particulières applicables aux invalides, femmes de charge, garçons de course, jeunes et apprentis, le salaire proprement dit d'un travailleur se compose d'un salaire de base horaire. S'y ajoutent les majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche ou de jours fériés et des primes éventuelles.
- 10.2. Les salaires horaires définis par la convention figurent au barème et représentent des salaires horaires minima.
- 10.3. Les salaires tarifaires figurant au barème correspondent à la cote d'application 100 de l'indice de l'échelle mobile des salaires et sont à adapter aux fluctuations de l'indice conformément à l'article 9.1.
- 10.4. **Classification des fonctions (annexe I)**

Les différentes fonctions des métiers spécifiques aux ascenseurs sont classifiées en tenant compte des qualifications, formation professionnelle, responsabilités et conditions de travail propres à chaque fonction de façon à garantir une évolution objective.

Cette classification a été entendue aux autres métiers ouvriers des ateliers et magasins.

La classification est basée sur 7 échelons de fonction qui sont définis suivant des critères techniques et objectifs.

Les 7 classes correspondent aux fonctions suivantes (voir détails en annexe I)

Classe 1: manoeuvre

Classe 2: aide-ouvrier

- Classe 3: monteur ou chargé d'entretien débutant et en formation
 Classe 4: monteur ou chargé d'entretien pour installations simples
 Classe 5: monteur ou chargé d'entretien pour installations complexes
 Classe 6: monteur ou chargé d'entretien pour tout type d'installations complexes
 Classe 7: chef d'équipe monteur ou entretien

Un ouvrier se voit attribuer une classification pour la fonction qu'il remplit dans l'entreprise et cela en fonction des besoins de la production, la situation du marché et la nature des travaux à exécuter.

L'évaluation des qualifications des ouvriers est effectuée par la Direction du Personnel sur avis des chefs hiérarchiques.

Tout ouvrier aura connaissance de la classification de la fonction qu'il remplit et pourra obtenir toute information à ce sujet de son chef direct ou de la Direction du Personnel.

Un ouvrier n'est promu de classe qu'après avoir prouvé pratiquement son aptitude et suivant les besoins de l'entreprise. L'ouvrier conservera les avantages de la classe qui lui a été attribuée même, si, de façon momentanée, il est affecté à des travaux de moindre qualification.

Si par suite de circonstances exceptionnelles qui lui étaient propres, un ouvrier devait être affecté pour une période de longue durée à une fonction de niveau inférieur, son cas serait examiné avec lui et soumis pour information à la délégation du personnel.

Lors de leur engagement, ou transfert de département, les ouvriers qui n'ont pas d'expérience dans le métier, sont affectés à une classe inférieure à celle de la fonction à laquelle ils sont destinés et cela pendant toute la durée de leur stage et formation qui ne devraient normalement pas excéder 1 an.

- 10.5. Les salaires du personnel ouvrier évolueront en liaison avec la classification de fonctions et selon l'ancienneté de classe suivant les barèmes ci-dessous.

Lorsqu'un travailleur passe dans une classe plus élevée, il sera positionné dans l'échelon qui lui procure un taux horaire immédiatement supérieur.

Ex e m p l e :

Dans le barème actuel, un ouvrier en classe 2, échelon 4, passerait en classe 3, à l'échelon supérieur de son ancien salaire.

Les variations de salaires entre classe ou en fonction de l'ancienneté dans la classe, sont définies par les tensions reprises au barème de référence ci-dessous.

Grille pour 1993
(Indice 497,09)

Cl/an	< 1	1 <> 3	3 <> 6	6 <> 10	10 <> 15	15 <> 20	> 20	
1	252.7	262.5	266.5	274.0	281.6	289.2	297.3	274.8
2	274.3	281.8	289.5	297.6	305.1	314.4	323.3	298.0
3	298.1	306.3	314.8	323.6	332.6	341.9	351.7	324.1
4	324.0	332.9	342.3	351.9	361.7	372.0	382.4	352.5
5	352.2	362.0	372.3	382.7	393.5	404.6	414.2	383.1
6	382.9	393.7	404.8	416.3	427.9	440.0	452.4	416.9
7	412.7	424.4	436.7	448.6	461.3	474.4	487.7	449.4
	328.1	337.7	346.7	356.4	366.3	376.6	387.0	357.0

Grille pour 1994
(Indice 497,09)

Cl/an	< 1	1 <> 3	3 <> 6	6 <> 10	10 <> 15	15 <> 20	> 20	
1	258.6	268.6	272.6	280.1	287.7	295.4	303.5	280.9
2	280.4	287.9	295.7	303.8	312.1	320.6	329.4	304.3
3	304.2	312.4	320.9	329.7	338.7	348.1	357.8	330.3
4	330.1	339.1	348.5	358.0	367.8	378.1	388.6	358.6
5	358.3	368.1	378.5	388.9	399.6	410.7	420.7	389.3
6	389.1	399.8	410.9	422.5	434.1	446.1	458.4	423.0
7	418.8	430.6	442.9	454.8	467.5	480.5	493.8	455.5
	334.2	343.8	352.8	362.5	372.5	382.8	393.2	363.1

Grille pour 1995
(Indice 497,09)

Cl/an	< 1	1 <> 3	3 <> 6	6 <> 10	10 <> 15	15 <> 20	> 20	
1	262.5	272.6	276.7	284.3	292.0	299.8	308.0	285.1
2	284.6	292.2	300.1	308.3	316.8	325.4	334.4	308.8
3	308.8	317.1	325.7	334.7	343.8	353.3	363.2	335.2
4	335.1	344.1	353.7	363.4	373.4	383.8	394.4	364.0
5	363.7	373.7	384.2	394.7	405.6	416.9	427.0	395.1
6	394.9	405.8	417.1	428.8	440.6	452.8	465.3	429.3
7	425.1	437.0	449.5	461.6	474.5	487.7	501.2	462.4
	339.2	348.9	358.1	368.0	378.1	388.5	399.1	368.6

10.6. La dégressivité de salaires admise pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sera appliquée aux différents postes du barème dans le rapport:

- moins de 16 ans: 60% du salaire minimum classe 1
- 16 ans: 70% du salaire minimum classe 1
- 17 ans: 80% du salaire minimum classe 1
- à 18 ans, le jeune travailleur est rémunéré au moins au salaire minimum de la classe 1
- après 1 an de stage et de formation complémentaire dans l'entreprise, le jeune travailleur de 19 ans et plus est rémunéré sur base de sa classification.

10.7. Les adaptations éventuelles de salaires tant pour l'ancienneté que pour la classe sont effectuées une fois par an au mois de janvier sur base des anciennetés acquises à ce moment.

10.8. Salaires en cas de mutation

Les mutations du personnel se font dans le cadre de la politique de Mutations Formation et Promotion dans l'entreprise.

Le salaire est accordé en fonction des classifications des fonctions remplies et de la qualification de l'ouvrier.

10.9. Prime d'insalubrité

Un sursalaire de 4,— LUF (Ind. 100), 20,— LUF (Ind. 497,09) du salaire horaire est dû pour les travaux sur chantiers insalubres, pour la durée de la prestation.

La définition des chantiers insalubres se fera au cas par cas par la direction.

Après définition des chantiers concernés par ceux deux primes (appréciés par la direction et la délégation du personnel) deux listes reprenant les chantiers entrant en considération feront annexe à la convention collective de travail. Ces listes sont revues trimestriellement.

Art. 11. - Indemnité de déplacement et de logement

11.1. L'indemnité de déplacement s'applique à tout le personne «ouvrier» occupé au montage, à la transformation et à l'entretien, qui n'a pas l'usage d'un véhicule d'entreprise pour les déplacements entre le siège de l'entreprise et les chantiers.

En principe, le lieu de travail du personnel visé se trouve être le siège de l'entreprise. Toutefois, pour des raisons de praticabilité et à la demande de l'employeur, le lieu du travail pourra se situer sur le chantier-même s'il se trouve plus près que le siège de l'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité de déplacement s'applique à tous les déplacements vers d'autres chantiers.

11.2. Le Grand-Duché de Luxembourg est divisé en carrés de 15 km de côté, Luxembourg-Ville ou la Ville du siège social constituant le centre du premier carré (voir annexe II.)

L'indemnité de déplacement accordée par jour des prestations s'élève à 130,— francs par carré:

- d'origine (domicile)
- traversé
- de destination.

11.3. Si un ouvrier doit payer le parking pour le besoin de service, ces frais lui seront remboursés par la société et cela sur présentation du ticket de payement.

Tous les déplacements professionnels, aussi bien en voiture privée qu'en voiture de service, se font dans le strict respect du code de la route. Dans des cas exceptionnels où une contravention n'a pu être évitée pour des raisons de service, celle-ci sera à charge de l'entreprise.

11.4. Pour les besoins du chantier, le Chef de Service peut demander aux monteurs et aides de loger à proximité du chantier lorsque:

- le monteur et/ou aide ne peuvent effectuer chaque jour le trajet aller-retour du domicile au chantier,
- les frais de déplacement et l'indemnité de déplacement journalière calculés suivant les modalités ci-dessus, deviennent trop importants et dépassent le montant du plafond fixé pour l'indemnité du logement.

Dans ce cas, la société se charge d'organiser à ses frais un logement avec pension complète. Une indemnité forfaitaire de 50,— frs (Ind. 100) par jour sera versée à l'ouvrier en déplacement.

Art. 12. Durée de travail et heures supplémentaires

12.1. La durée de travail hebdomadaire est réglementée par les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réglementation du travail de l'ouvrier occupé dans les secteurs publics et privés de l'économie.

La durée de travail hebdomadaire est donc de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours ouvrables.

Sont assimilées aux heures de travail les heures suivantes:

1. les heures des jours fériés légaux et fête d'usage (art. 14)
2. les heures de permanence et garde d'entretien (art. 17)
3. les heures des jours de congé (art. 19) et congé extraordinaire (art. 19)
4. les heures de congé supplémentaire (art. 19.2.)
5. les heures de l'art. 20.3. — interruptions de travail
6. les heures de repos accordées à la suite d'une prestation de travail lors des dimanches ou des heures supplémentaires
7. les heures accordées par suite d'une interruption de travail par maladie et accidents de travail reconnues par les instances y compétentes.

Sans préjudice des dérogations prévues aux articles 12.2. et 12.3., la durée normale du travail des ouvriers ne pourra excéder:

Huit heures par jour et quarante heures par semaine. On entend par durée du travail le temps pendant lequel l'ouvrier est à la disposition de son employeur.

12.2. Le régime compensatoire

Toutefois les ouvriers peuvent être occupés au-delà des limites fixées par la présente convention si les besoins de l'entreprise l'exigent et à la demande de l'employeur, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur une période maximum de 4 semaines ne dépasse pas la durée normale du travail prévue à cet article. Dans ce cas la durée du travail ne pourra excéder dix heures par jour.

Les prestations d'heures excédant la durée normale du travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui, pour des raisons techniques, doivent être nécessairement exécutés en dehors des limites assignées au travail général de l'entreprise, d'une partie de l'entreprise ou d'une équipe, tombe aussi sous le champ d'application du régime compensatoire.

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée à l'article 12.1. (c.à d. 8 heures).

Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels qu'accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruptions de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise de travail. Les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de dix heures par jour ni au-delà de quarante-huit heures par semaine.

La direction de l'Inspection du travail et des Mines devra aussitôt être informée de la récupération des heures perdues, de la nature, de la cause et de la date de l'arrêt collectif, du nombre des heures perdues et des modifications temporaires prévues à l'horaire.

12.3. Le régime de travail supplémentaire

Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà de la limite journalière et hebdomadaire de la durée normale du travail déterminée par les parties.

Toutefois, dans les cas prévus par la présente convention, seul le travail effectué en dehors de conditions et au-delà des limites fixées à l'article 12.2., doit être considéré comme travail supplémentaire.

Les prestations supplémentaires ne sont rémunérées que dans la mesure où elles ont été prescrites et dans les limites fixées par le Chef de Service.

12.4. La rémunération des prestations supplémentaires se fera avec un supplément de 25%.

12.5. Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, les heures du temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu où s'effectue le travail.

12.6. Le temps de trajet effectué pendant les heures de travail ne rentre pas dans l'application de l'article 12.5.

12.7. Des travaux urgents d'entretien, de dépannage ou de réparation peuvent s'effectuer en dehors de l'horaire de travail fixé par le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise.

Art. 13. - Travail de dimanche

13.1. Est considéré comme travail de dimanche, le travail effectué entre 0 heure et 24 heures du dimanche.

13.2. Le travail de dimanche est rémunéré avec un supplément de 100% par heure effectuée du dimanche.

Art. 14. - Jours fériés légaux

14.1. Les jours fériés légaux sont:

Le 1^{er} janvier (Jour de l'An), le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et la Saint-Etienne.

- 14.2. Ne peut avoir droit à la rémunération afférente à un jour férié:
- 1) le travailleur qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain de ce jour férié,
 - 2) le travailleur qui, même pour des motifs valables s'est absenté sans excuse pendant plus de 3 jours pendant une période de 25 jours, ouvrables précédant ce jour férié.

14.3. Le travail des jours fériés (art. 15.1.) est rémunéré avec le supplément prévu par la loi du 10 avril 1976 qui est de 100% par heure effectuée au jour férié.

14.4. L'ouvrier occupé un jour férié légal aura le libre choix entre un jour de repos compensatoire payé ou à la rémunération correspondante à la durée du congé compensatoire.

Le cas échéant, les jours de repos compensatoires sont à récupérer en fonction des possibilités de service et sur demande préalable.

Dans les cas exceptionnels où le jour de repos compensatoire ne peut pas être récupéré au courant de l'exercice en cours (resp. jusqu'au 31 mars de l'année suivante) et ceci à la demande de la direction et en fonction des besoins de service, les suppléments dus à l'article 12.4. de la convention collective sont applicables.

Art. 15. - Travail de nuit

15.1. Le travail de nuit effectué entre 22.00 heures et 6.00 heures est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 20%.

Art. 16. - Cumul des suppléments

16.1. Les majorations (suppléments) des articles 12, 13, 14, 15 (sursalaire pour heures supplémentaires, travail du dimanche ou d'un jour férié, travail de nuit) sont cumulables.

Art. 17. - Permanence et garde entretien

17.1. L'indemnité de garde pour semaine (du vendredi 8 heures au vendredi suivant 8 heures) est fixée comme suit: (indice 100 de l'échelle mobile des salaires)

- 110,— frs par jour ouvrable
- 235,— frs par samedi, dimanche ou jour férié.

Un jour complet débute à 8.00 heures le matin pour se terminer à 8.00 heures le lendemain matin.

Toutes les prestations seront payées suivant les prescriptions de la présente convention sur présentation des pièces justificatives.

17.2. Tout appel à l'aide d'un ouvrier non astreint à la permanence sera indemnisé de la façon suivante:

- les heures travaillées seront payées avec un minimum d'une heure;
- par rappel, un forfait de 250,— LUF (ind. 497,09) sera payé;
- les week-ends: minimum d'une heure forfait de 500,— LUF (ind. 497,09);
- les jours fériés (art. 14): à partir d'une intervention forfait de 1.125,— LUF (indice 497,09).

17.3. Les frais de téléphone dus à la prestation d'un service de garde seront dédommagés par l'entreprise.

Art. 18. - Congé annuel

18.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions de la loi du 22 avril 1966, modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975.

18.2. Le congé de récréation annuel s'élève à vingt-cinq jours ouvrables.

18.3. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

18.4. Pour la première et la dernière année de service, le travailleur a droit, pour chaque mois de travail, à un douzième du congé qui lui est dû. Le congé est pris en une seule fois, à moins que les nécessités de service ou le désir justifié du travailleur n'exigent une autre répartition, auquel cas le congé doit être fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur et dans la procédure fixée avec la délégation du personnel, s'il en existe.

Sauf dans le cas où l'ouvrier a dû reporter ses congés à la demande de l'Entreprise, les congés annuels ne peuvent être reportés au-delà du 31 mars de l'année suivante.

18.5. Pour chaque jour de congé, le travailleur a droit au salaire journalier moyen des trois mois précédant immédiatement le congé. Le calcul du salaire moyen doit tenir compte de toutes les primes et majorations qui se rapportent directement au salaire: primes pour heures supplémentaires, travail de nuit, de dimanche et jours fériés et prime éventuelle.

Le salarié est obligé de faire le décompte mensuel des primes qui lui reviennent au plus tard pour le 10 du mois suivant.

18.6. 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.

Art. 19. - Congé extraordinaire

19.1. Congés extraordinaires sans perte de salaire et interruptions de travail

Le salarié a droit à un congé extraordinaire fixé à:

- 1 jour: pour le décès des frères et soeurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beau-frères et belle-soeurs;

- 2 jours: pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant, 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, beau-parents, enfants, beau-fils et belle-filles;
- 6 jours: pour le mariage du salarié.

Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'évènement, donnant droit au congé, se produit; ils ne pourront pas être reportés sur le congé ordinaire.

19.2. Interruptions de travail

- 19.2.1. Convocation en justice (sauf si l'ouvrier est inculpé ou parti au procès);

Obligations civiques ou publiques;

Par obligations civiques ou publiques on entend par exemple:

- convocation comme témoin à un procès,
- participation, en tant que membre ou suppléant, aux réunions du Conseil Economique et Social, de la Chambre de Travail, des organes de gestion des assurances sociales, du conseil national de conciliation, de la Chambre des Députés et des conseils échevinaux.

- 19.2.2. 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.

- 19.2.3. La perte de salaire est remboursée en cas de sauvetage ou transport d'un travailleur accidenté sur le lieu de travail, ou lors d'un constat des autorités au sujet d'un accident survenu dans l'entreprise.

Art. 20. - Prime de fin d'année

- 20.1. Tout ouvrier a droit à une prime de fin d'année d'au moins 3,00% des heures effectivement prestées au tarif prévu par la grille salariale selon sa classe et son ancienneté au 31 décembre.
- 20.2. En outre, les entreprises s'engagent à distribuer 2,00% des heures effectivement prestées au tarif prévu par la grille salariale à la discrétion de la direction.
- 20.3. La prime de fin d'année sera attribuée aux salariés qui, au cours de l'année quittent l'entreprise, comme bénéficiaires d'une prime de vieillesse ou d'invalidité permanente au prorata des mois effectivement travaillés.
- 20.4. 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.

Art. 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.

Art. 22. - Dispositions particulières

- 22.1. Les ouvriers à capacité de travail réduite ne peuvent être payés en dessous du salaire contractuel que si la réduction de salaire est autorisée par l'autorité compétente.
- 22.2. Lors de la fixation des salaires, il peut être tenu compte de rentes quelles qu'elles soient.
- 22.3. Les dispositions complémentaires sont décrites en annexe 3.

Art. 23. - Organes de concertations

Les attributions de la délégation du personnel sont celles définies aux articles 10 et 11 de la loi du 18 mai 1979, modifiée par la loi du 3 avril 1990.

Art. 24. - Exécution et interprétation du contrat

- 24.1. 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.
- 24.2. Les difficultés résultant de l'exécution et de l'interprétation du contrat sont réglées entre la direction et la délégation du personnel, s'il en existe, ou à défaut en commission paritaire.
- 24.3. Les conflits, c'est-à-dire les difficultés visées au paragraphe précédent qui n'auraient pas trouvé de solution, sont soumis à l'Office National de Conciliation en observant la procédure par l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945.

Art. 25. - Règlement intérieur et dispositions finales

- 25.1. Les règlements internes des entreprises ne peuvent en aucun cas contredire l'esprit et la lettre de la présente convention et doivent impérativement respecter le cadre légal en vigueur.
- 25.2. Des conditions plus avantageuses déjà existantes restent en vigueur et ne sont pas entravées par la convention.

Art. 26. - Durée de la convention et dénonciation

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 1993.

La convention est conclue pour une durée de 3 ans; elle pourra être dénoncée par chacune des deux parties contractantes pour la première fois 3 ans après la date de la signature.

Si la convention n'est pas dénoncée jusqu'à cette date, elle est reconduite tacitement d'année en année et pourra alors être dénoncée par chacune des deux parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois.

S'il y a dénonciation de la convention, les parties contractantes s'engagent à entamer les négociations au moins 2 mois avant la date d'expiration du présent contrat.

La partie contractante demandant un renouvellement ou une modification du contrat doit soumettre ses propositions écrites à l'autre partie contractante.

Art. 27. - Commission paritaire

27.1. Dans le cadre de la convention collective, il a été instituée une commission paritaire, qui se compose comme suit:

- d'un représentant de la Confédération Indépendante du Luxembourg (OGB-L)
- d'un membre de la délégation du personnel
- d'un membre de la direction de la société en cause
- d'un représentant de la Fédération des Industriels ou de la Fédération des Artisans mandaté par la Fédération Luxembourgeoise des Ascenseurs a.s.b.l.

Cette commission a pour mission

1. la surveillance de l'exécution de la convention collective;
2. l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution au niveau des entreprises. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation;

Cette commission se réunira uniquement s'il y a non-respect d'un article de la convention collective.

Art. 28. - Changement de législation

Les dispositions légales reprises dans la convention n'y figurent qu'à titre d'information. Elles seront adaptées en cas de changement de législation.

Fait à Luxembourg, le 3 février 1993 en 5 exemplaires.

Pour la Fédération des Ascenseuristes
Daubenfeld Nico
Depreux Christian
Schaus Nicolas

Pour le Syndicat OGB-L
Barnich Armand
Gomes-Rodriguez Fernando
Stiletto Franco

ANNEXE I (Annexe de l'article 10.4.)

Classification des fonctions pour le montage et l'entretien d'ascenseurs

Fonctions

A. M o n t a g e

1. M a n o e u v r e :

Travailleur sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs.

- effectue des manutentions,
- effectue certains travaux sur chantier sous les directives et le contrôle du monteur,
- ne participe pas directement au montage mais peut aider le monteur dans son travail sans devoir posséder des connaissances particulières,
- l'emploi de ces travailleurs est peu fréquent dans le montage d'ascenseurs.

2. A i d e m o n t e u r :

Travailleur possédant certaines connaissances techniques, théoriques ou acquises par l'expérience.

- peut effectuer les mêmes travaux que 1,
- capable d'effectuer seul certains travaux sur instructions et sous contrôle du monteur
- aide le monteur dans son travail

3. Monteur classe 3 :

Travailleur possédant des connaissances techniques, théoriques et pratiques, acquises par l'expérience dans la profession.

- peut effectuer les travaux repris sous 2.
- peut effectuer des opérations de montage d'éléments d'installations simples tels que guides et porte et/ou parties mécaniques et/ou parties électriques,
- capable d'effectuer le relevé au fil de plomb d'une gaine isolée, responsable pour l'exécution de son travail et de celui de son aide éventuel dans le respect des règles de sécurité, travaille suivant directives.

N.B. Un monteur classe 3 est normalement appelé à monter de classe dans un délai raisonnable suivant ses aspirations professionnelles et ses capacités professionnelles. L'entreprise s'engage à lui donner la formation nécessaire notamment par l'apprentissage pratique.

4. Monteur classe 4 :

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise et dans le respect des règles de sécurité de son chantier,
- effectue sous la conduite du personnel de maîtrise, seul ou avec aide, le montage complet d'ascenseurs ou monte-charge simples jusqu'à et y compris des réglages avant mise en service,
- travaille suivant directives ou mode opératoire imposé mais est ensuite autonome.

N.B. Par ascenseur ou monte-charge simple, on entend des ascenseurs, monte-charge ou monte-dossiers d'un type normalisé de la société.

5. Monteur classe 5 :

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur, est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise et dans le respect des règles de sécurité de son chantier.

- effectue sous la conduite du personnel de maîtrise, seul ou avec aide, le montage complet de différents types d'ascenseurs ou monte-charge complexes jusque et y compris les réglages avant mise en service.
- apte à effectuer la mise en marche des mêmes appareils, machines à traction directe exclues sous contrôle du chef monteur ou chef des travaux,
- travaille suivant instructions de la maîtrise et bénéficie d'autonomie dans son travail,
- contrôle le travail de ses aides.

6. Monteur classe 6 :

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur, est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise et dans le respect des règles de sécurité de son chantier.

- effectue par ses propres moyens, seul ou avec des aides ou des monteuses des classes inférieures, le montage complet de tout type d'ascenseurs, monte-charge ou autres appareils dans la gamme complète de l'entreprise et cela jusqu'aux réglages avant mise en service,
- apte à effectuer la mise en marche de tous les appareils dans la gamme complète de l'entreprise, avec l'aide éventuelle du chef monteur, du chef des travaux ou d'un metteur au point, installations de machines à traction directe avec commandes à programmes incluses.

7. Monteur classe 7 :

Travailleur hautement qualifié ayant toutes les connaissances techniques du métier, effectue des travaux exigeant une large initiative.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise et dans le respect des règles de sécurité de son chantier,
- peut assumer la responsabilité d'un chantier important sur lequel s'effectue simultanément le montage de plusieurs batteries d'ascenseurs,
- est responsable pour la répartition du travail et le rendement d'une équipe de plusieurs autres monteuses,
- assure la mise en marche des appareils avec machines à traction directe et manoeuvre à programme complexe y compris les périphéries modernes de communication informatique et de télésurveillance.

N.B. Il est entendu:

- a) que tout ouvrier pourra se voir confier des travaux d'une classe inférieure à la sienne avec maintien de son salaire,
- b) qu'un chantier relevant d'une classe déterminée pourra être confié à un monteur de cette classe assisté de monteuses de classes inférieures sans que ceux-ci puissent prétendre à une qualification supérieure, Toutefois, il doit être possible de revoir la classification de ces monteuses après un certain temps,
- c) un montage ne peut être effectué complètement par un monteur seul, un ou plusieurs aides doivent être adjoints au monteur pour des travaux qu'il ne peut effectuer seul pour des raisons de sécurité ou d'organisation ainsi que les travaux lourds.

B. Entretien et dépannage

1. Manoeuvre :

Travailleur sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs.

- effectue des manutentions et des travaux de nettoyage,
- ne participe pas directement aux travaux d'entretien mais peut aider le chargé d'entretien dans son travail sans devoir posséder des connaissances professionnelles particulières,
- l'emploi de ces travailleurs est peu fréquent dans cette branche.

2. Chargé d'entretien stagiaire :

Travailleur possédant certaines connaissances techniques et théoriques, titulaire d'un diplôme, certificat en électrotechnique ou équivalent.

- aide le chargé d'entretien dans son travail,
- capable d'effectuer seul certains travaux sur instructions et sous contrôle du chargé d'entretien,
- est capable de lire un schéma électrique,
- est titulaire d'un permis de conduire.

N.B. peut passer après la période d'essai de maximum six mois à l'échelon directement supérieur, ceci pour autant que son travail ait donné satisfaction.

3. Chargé d'entretien classe 3 :

Travailleur possédant des connaissances techniques, théoriques et pratiques ou acquises par l'expérience dans la profession et possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

- peut effectuer seul l'entretien d'installations simples.
- capable de mettre à l'arrêt pour les travaux d'entretien et ensuite de remettre en service l'installation sur laquelle il travaille, tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers,
- capable d'effectuer certains dépannages simples,
- responsable pour l'exécution de son travail et de celui de son aide éventuel,
- travaille suivant directives.

N.B. Un chargé d'entretien classe 3 est appelé à monter de classe dans un délai raisonnable suivant ses aspirations personnelles et ses capacités professionnelles. L'entreprise s'engage à lui donner la formation nécessaire notamment pour l'apprentissage pratique et théorique.

Après avoir été titulaire d'une tournée d'entretien pendant un maximum de 6 mois, le chargé d'entretien peut passer dans la classe supérieure pour autant que la qualité de son travail donne satisfaction.

4. Chargé d'entretien classe 4 :

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers,
- effectue seul ou avec aide, les travaux d'entretien et de réglage,
- capable d'assurer le dépannage d'installations,
- capable de lire et comprendre les schémas électriques,
- travaille suivant directives ou mode opératoire imposé,
- et de par son expérience acquise dans le métier effectue des interventions sur tous types d'installations,

N.B. Par ascenseur, monte-charge ou escaliers roulants, il est entendu qu'ils sont du type normalisé dans l'entreprise.

5. Chargé d'entretien classe 5 :

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers,
- effectue seul ou avec l'aide, l'entretien et le réglage de différents types d'ascenseurs, monte-charge, ou escaliers,
- capable d'assurer le dépannage de ces appareils,
- capable de lire et comprendre les schémas électriques pour ce genre d'appareils,
- travaille suivant instructions de la maîtrise,
- éventuellement chargé de la formation de nouveaux ouvriers,
- et de par son expérience acquise dans le métier a effectué des interventions sur tous types d'appareils,
- s'adapte aisément à toutes nouvelles technologies après avoir reçu une formation adéquate par l'employeur.

6. Chargé d'entretien classe 6 :

Travailleur qualifié possédant toutes les qualifications des échelons inférieurs.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers,
- effectue seul ou avec aides l'entretien complet, le réglage de tous types d'appareils dans la gamme complète de l'entreprise des classes inférieures, l'entretien complet et le réglage de tout type d'ascenseurs, monte-charge ou autres appareils dans la gamme complète de l'entreprise,
- capable de lire et comprendre les schémas électriques,

- capable d'effectuer tout type de dépannage,
- est hautement motivé d'acquérir des connaissances supplémentaires et essaie d'évoluer dans ses aptitudes professionnelles.

7. **Chargé d'entretien classe 7 :**

Travailleur hautement qualifié ayant toutes les connaissances techniques du métier, effectue des travaux exigeant une large initiative.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers,
- lit et interprète les schémas et notices pour dépanner et mettre au point avec précision tous les types d'ascenseurs.

N.B. Il est entendu:

- 1) que tout ouvrier pourra se voir confier temporairement des travaux d'une classe inférieure ou même supérieure à la sienne avec maintien de son salaire actuel.
Les ouvriers des classes 3, 4, 5, 6, 7 doivent pouvoir intervenir sur tous les types d'ascenseurs quant à des problèmes touchant par exemple la chaîne de sécurité, les portes etc. sans qu'il y ait lieu d'intervenir sur la partie propre de la «logique» du tableau de manoeuvre.
- 2) Les fonctions de réparation sont classifiées par analogie avec celles du montage et de l'entretien correspondant.
- 3) Les escaliers et trottoirs roulants sont assimilés à des ascenseurs simples.

C. Magasinage

C l a s s e 4 - M a g a s i n i e r

- Ce magasinier qui sera devenu par son expérience «polyvalent», devra pouvoir assurer le contrôle du matériel réceptionné en magasin tant au point de vue qualitatif que quantitatif.
- Il pourra s'occuper, suivant directives reçues, du traitement de nomenclatures soit au point de vue mécanique, soit électrique, soit général.
- Il pourra exécuter, toujours suivant directives, des mises à jour dans les différents programmes informatiques utilisés.
- Il devra en tant que magasinier au magasin Outillage, être à même de pouvoir entretenir et remettre en état de l'outillage tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les utilisateurs.
- Il pourra, si nécessaire, coordonner le travail d'une équipe composée de travailleurs ressortissant aux classes barémiques 1 à 3.

C l a s s e 5 - M a g a s i n i e r

- Ce magasinier devra surtout travailler en autonomie sur base d'instructions au départ de sa maîtrise.
- Il devra être à même de pouvoir contrôler en détail le matériel préparé et regroupé pour une commission et en assure le suivi pour les problèmes particuliers en prenant contact avec les bureaux d'étude de la maison, le service achats et l'atelier.
- Il devra être à même d'organiser suivant directives, les tournées des camions.
- Il pourra en tant que chargé d'un poste à responsabilité au magasin outillage, s'occuper de la réparation et de l'entretien de l'outillage qu'il exécutera suivant directives, en veillant spécialement aux règles de sécurité pour son travail et pour les utilisateurs.
- Il pourra, si nécessaire, coordonner le travail d'une équipe composée de travailleurs ressortissant aux classes barémiques 1 à 4.

C l a s s e 6 :

Principe:

- à partir de 3 ans dans la classe et maximum 6 ans: de 4 à 5
- à partir de 5 ans à 10 ans: de 5 à la classe 6

L'avancement d'une classe à l'autre est soumise à la condition que son travail donne satisfaction.

—
ANNEXE II

Carte Grand-Duché de Luxembourg

