

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 108

9 novembre 2000

Sommaire

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclu entre les syndicats FCPT, LCGB, FNCTTFEL/ACAL et OGB-L, d'une part et la FEDERATION LUXEMBOURGEOISE D'EXPLOITANTS D'AUTOBUS ET D'AUTOCARS, d'autre part page **2514**

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles conclue entre le Syndicat LCGB, d'une part et la FEDERATION DES ENTREPRISES DU MACHINISME AGRICOLE du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part **2515**

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE, d'autre part **2521**

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS, d'autre part **2532**

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les ouvriers des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS, d'autre part **2539**

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclu entre les syndicats FCPT, LCGB, FNCTTFEL/ACAL et OGB-L, d'une part et la FÉDÉRATION LUXEMBOURGEOISE D'EXPLOITANTS D'AUTOBUS ET D'AUTOCARS, 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 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. - L'avenant à la convention collective de travail pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclue entre les syndicats FCPT, LCGB, FNCTTFEL/ACAL et OGB-L, d'une part et la FÉDÉRATION LUXEMBOURGEOISE D'EXPLOITANTS D'AUTOBUS ET D'AUTOCARS, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 2 octobre 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Avenant à la convention collective pour les conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées

Entre

la FÉDÉRATION LUXEMBOURGEOISE DES EXPLOITANTS D'AUTOBUS ET D'AUTOCARS a.s.b.l. représentée par MM Jos Sales, John Schammo et Fernand Weber d'une part,

la FÉDÉRATION CHRÉTIENNE DU PERSONNEL DES TRANSPORTS (FCPT), représentée par M. Lex Breisch,

le LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB), représenté par M. Marc Spautz,

la FÉDÉRATION NATIONALE DES CHEMINOTS, TRAVAILLEURS DU TRANSPORT, FONCTIONNAIRES ET EMPLOYÉS, SECTEUR ACAL - CHAUFFEURS D'AUTOBUS (FNCTTFEL-ACAL), représentée par M. Hubert Hollerich,

le ONOFHAENGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (OGB-L), représenté par M. Alex Teotonio, d'autre part,

il est convenu

qu'à partir du 1^{er} mai 2000,

- l'indemnité spéciale «amplitude» (5.332,- LUF) est intégrée dans les salaires et les barèmes;
- les salaires des conducteurs d'autobus détenteurs du permis D sont augmentés de 4.000,- francs (n.i. 562,38);
- les barèmes de rémunération sont adaptés en conséquence;
- la convention collective est renouvelée pour une durée d'un an;

d'instituer un groupe d'experts, constitué de représentants des syndicats, des employeurs et des ministères du Travail et de l'Emploi ainsi que des Transports, qui est chargé de préparer la transposition dans la convention collective de l'accord «tripartite bus», c'est-à-dire de trouver une solution quant à la réduction de l'amplitude à 11.00 heures avant le 30 avril 2001, date d'échéance de la convention collective;

de ne pas appliquer, le cas échéant, les barèmes des salaires d'une nouvelle convention collective avant le 1^{er} janvier 2002,

d'intégrer dans les textes de la convention collective les nouveaux articles suivants:

9.6. La formation professionnelle continue

Les entreprises investiront 0,2% du chiffre d'affaires RGTR dans la formation professionnelle continue des conducteurs de bus.

9.7. L'égalité de traitement entre hommes et femmes

Cette convention collective garantit l'égalité des chances entre les sexes. Pour la rémunération il ne sera pas fait de différence entre un salarié de sexe masculin ou féminin. Une discrimination ou un traitement de faveur en raison du sexe ne sont pas tolérés.

9.8. La lutte contre le chômage

La FLEAA organise, en fonction des besoins des entreprises et de la disponibilité de la main d'oeuvre sur le marché du travail, l'action de formation pour chauffeurs d'autobus «Vun der Strooss op d'Strooss».

Fait à Luxembourg, le 2 mai 2000, en sept exemplaires.

Signatures.

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles conclue entre le Syndicat LCGB, d'une part et la FEDERATION DES ENTREPRISES DU MACHINISME AGRICOLE 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 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour le métier de mécanicien de machines agricoles conclue entre le Syndicat LCGB, d'une part et la Fédération des Entreprises du Machinisme Agricole 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 et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 2 octobre 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

KOLLEKTIVVERTRAG
für den luxemburgischen
LANDWIRTSCHAFTLICHEN MASCHINENHANDEL
abgeschlossen zwischen der
FEDERATION DES ENTREPRISES DU MACHINISME AGRICOLE
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a.s.b.l.
(F.E.M.A.L.)
einerseits
und der vertragschließenden Gewerkschaft
LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)
andererseits

Januar 2000

ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Artikel 1. - Zweck

Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter des landwirtschaftlichen Maschinenhandels und dient damit der Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, der Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf, sowie der Unterbindung der Schwarzarbeit.

Artikel 2. - Geltungsbereich

- 1) räumlich: für das gesamte Großherzogtum Luxemburg
- 2) fachlich: für alle Betriebe, die eine oder mehrere der folgenden Arbeiten, Lieferungen und Leistungen ausführen: Verkauf, Reparatur, Unterhalt und Dienstleistung an landwirtschaftlichen Maschinen jeder Art nebst Zubehör.
- 3) persönlich: für alle, in den vorgenannten Unternehmen als Gesellen, Arbeiter und Jungarbeiter beschäftigten Lohnempfänger.

EINSTELLUNGEN UND ENTLASSUNGEN

Artikel 3. - Einstellung und Probezeit

- 1) Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen wird das Arbeitsverhältnis grundsätzlich durch das Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Arbeiter geregelt.
- 2) Jede Einstellung von Arbeitskräften geschieht gemäß den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 3) Die ersten zwei (2) Monate bei nicht-qualifizierten resp. vier (4) Monate bei qualifizierten Beschäftigten nach der Einstellung gelten als Probezeit. Die Probezeit ist ein integraler Bestandteil jedes Arbeitsverhältnisses und braucht demzufolge nicht schriftlich festgehalten zu werden.

Artikel 4. - Entlassungen und Kündigungsfristen

- 1) Grundsätzlich kann von beiden Seiten jederzeit eine Kündigung erfolgen, wobei eine entsprechende Kündigungsfrist einzuhalten ist. Die Kündigungsfristen betragen:
 - a) für den Arbeitnehmer:
 - 1 Monat bei weniger als 5 Dienstjahren
 - 2 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren
 - 3 Monate vom 10. Dienstjahr an.
 - b) für den Arbeitgeber:
 - 2 Monate bei weniger als 5 Dienstjahren
 - 4 Monate bei 5 bis einschließlich 9 Dienstjahren
 - 6 Monate vom 10. Dienstjahr an.
- 2) Bei den vorgenannten, erfolgten Kündigungen durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
 - a) bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren: 1 Monatslohn
 - b) bei 10 bis 15 Dienstjahren: 2 Monatslöhne
 - c) ab dem 15. Dienstjahr: 3 Monatslöhne
- 3) Abweichend von den Bestimmungen des vorherigen Absatzes kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 1 festgelegten, jedoch in diesem Fall verlängerten Kündigungsfristen optieren. Diese Kündigungsfristen betragen dann 5 resp. 8, resp. 9 Monate.
- 4) Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu sechs (6) Tagen Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen, unter der Bedingung daß er als Arbeitssuchender beim Arbeitsamt eingetragen ist und daß er nachweisen kann, daß die beantragte Zeit zu einer Vorstellung bei einem Arbeitgeber diene.
- 5) Binnen 1 Monat kann der Arbeitnehmer per Einschreibebrief eine Begründung der Kündigung verlangen, die der Arbeitgeber innerhalb von einem Monat ab dem Erhalt der Anfrage per Einschreibebrief mitteilen muß.
- 6) Derjenige Partner, der das Arbeitsverhältnis auflöst ohne die gesetzlichen bzw. vertraglichen Bestimmungen einzuhalten schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
- 7) Das Arbeitsverhältnis muß vom Arbeitnehmer sowie vom Arbeitgeber schriftlich, und zwar durch Einschreibebrief erfolgen, gekündigt werden; das Gegenzeichnen einer Abschrift des Kündigungsschreibens ist ebenfalls statthaft.
- 8) Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muß innerhalb von drei Monaten erfolgen. Für Streitfälle, welche die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag und die Entlassungen betreffen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig.

Artikel 5. - Fristlose Kündigung

- 1) Das Arbeitsverhältnis kann wegen schwerer Vergehen sofort aufgelöst werden mit Anspruch auf Schadenersatz. Eine fristlose Kündigung muß durch Einschreibebrief binnen einer Frist von drei (3) Arbeitstagen erfolgen, wobei der oder die Gründe anzugeben sind, welche die Kündigung veranlaßt haben.
- 2) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann in nachstehenden Fällen erfolgen und zwar wenn der Arbeitnehmer:
 - a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
 - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verläßt oder sich weigert, den Anordnungen seines Vorgesetzten, soweit sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
 - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene, gefährdet oder anderen körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
 - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten schuldig macht;
 - e) sich unredlich oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
 - f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit, oder unter Alkoholeinfluß, dem Arbeitgeber materiellen

Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;

- g) ohne Erlaubnis oder triftigen Grund während drei (3) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz schriftlicher oder mündlicher Verwarnung (im Beisein von Zeugen) sich wiederholter, unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
 - h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstößt;
 - i) der Schwarzarbeit nachgeht.
- 3) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer kann erfolgen, wenn:
- a) ein Vorgesetzter sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig macht;
 - b) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
 - c) ihm unehrliche Handlungen zugemutet werden und die Bestimmungen dieses Vertrages an ihm nicht erfüllt werden.

Artikel 6. - Kündigungsbeschränkungen und zusätzliche Bestimmungen

- 1) Ist im Betrieb ein Personalausschuß vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen.
- 2) Eine Entlassung durch den Arbeitgeber kann nicht erfolgen:
 - a) wegen der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation;
 - b) wegen gewerkschaftlicher Werbearbeit außerhalb des Betriebes;
 - c) wegen Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall und zwar nicht vor 26 Wochen;
 - d) wegen Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik.
- 3) Beim Verlassen des Betriebes werden dem Arbeitnehmer seine Papiere zurückerstattet und demselben ein Zeugnis ausgestellt, in dem die Art und Dauer der Beschäftigung angegeben sind. Dieses Zeugnis darf keine für den Arbeitnehmer abträglichen Bemerkungen enthalten.
- 4) Falls kollektive Entlassungen vorgenommen werden, sind die diesbezüglichen Bestimmungen des Gesetzes vom 23. Juli 1993 betreffend kollektive Entlassungen anzuwenden.
- 5) Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang auf Wiedereinstellung.
- 6) Kündigt der Arbeitnehmer gemäß dem Gesetz des 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, so hat er Anrecht auf die sofortige Auszahlung des ihm noch zustehenden Lohnes nach Ablauf der Kündigungsfrist.

ARBEITSZEIT

Artikel 7. - Wöchentliche Arbeitszeit

- 1) Für die Regelung der Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 9. Dezember 1970.
- 2) Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Diese Arbeitszeit kann in jedem Fall von dringenden Reparaturen und Pannenbehebungen (zum Beispiel Reparatur von Melkanlagen, von Ackerbaumaschinen bei Ausfall während ihres Einsatzes, usw.) auf Anordnung des Arbeitgebers auf höchstens 10 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche ausgedehnt werden, wobei die in Artikel 8, Absatz 3 vorgesehenen Zuschläge für Mehrarbeit geschuldet sind.
- 3) Jeder Arbeitnehmer hat ein Anrecht auf eine bezahlte 15 minütige Kaffeepause pro Arbeitstag.

Artikel 8. - Mehrarbeit

- 1) Als Mehrarbeit gelten die über die normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden. Mehrarbeit ist mit einem entsprechenden Zuschlag zu entschädigen.
- 2) Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen zulässig.
- 3) Für die vorerwähnten Arbeiten (Mehrarbeit) sind folgende Zuschläge zum Stundenlohn zu zahlen:

	Arbeiter
a) für Überstunden	25 %
b) für Sonntagsarbeit	70 %
c) für Feiertagsarbeit	100%
d) für Nachtarbeit bei Schichteneinteilung	15 %

Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit, welche in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr morgens geleistet wird.

LOHNREGELUNG UND EINSTUFUNG

Artikel 9. - Mindestlöhne

- 1) Die gemäß diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach denen in Artikel 10 angegebenen Bestimmungen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.

- 2) Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einem Anhang zu diesem Abkommen angeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d.h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
- 3) Die angeführten Tariflöhne beruhen auf der 40-Stundenwoche und sind gemäß Artikel 13 dieses Vertrages den Indexschwankungen anzupassen.

Artikel 10. - Einstufung und Qualifikation

Als qualifizierte Arbeiter gelten die Inhaber des Lehrabschlußdiploms in den Berufen Landmaschinenmechaniker und Baumaschinenmechaniker.

Artikel 11. - Lohnzahlung

- 1) Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Es können wöchentliche, zehntägige oder halbmonatige Vorschüsse gezahlt werden. Spätestens am 10. Kalendertag eines jeden Monats muß die Abrechnung des vorhergehenden Monats erfolgen. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Zahlung am vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
- 2) Mit der Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit getrennter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen, d.h. die Abrechnung muß die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge, usw. so beinhalten, daß der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit feststellen und nachrechnen kann.

Artikel 12. - Lohnabzüge

- 1) Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen begründet und bei der Lohnabrechnung angeführt sein.
- 2) Lehrlingsentschädigungen dürfen wegen Schulbesuchs nicht gekürzt werden, doch werden für unberechtigte Abwesenheiten pro Stunde 1/173 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

Artikel 13. - Anpassung der Löhne an den Lohnindex

Gemäß Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.06.1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Lohnindex angepaßt und zwar gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

URLAUB UND ARBEITSUNTERBRECHUNGEN

Artikel 14. - Der Jahresurlaub

- 1) Grundsätzlich wird der jährliche Erholungsurlaub geregelt nach den Bestimmungen der diesbezüglichen Gesetze vom 22.04.1966 resp. vom 26.07.1975, welche einen integralen Bestandteil dieses Kollektivvertrages bilden.
- 2) Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
- 3) Grundsätzlich beträgt der Urlaub 25 Arbeitstage zu 5 Tagen pro Woche.
- 4) Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe des mittleren Tageslohnes der drei (3), dem Urlaub vorangegangenen Monate, basierend auf dem Bruttomonatslohn.

Artikel 15. - Der außergewöhnliche Urlaub

- 1) Wenn ein Arbeitnehmer wegen Familienangelegenheiten daran gehindert ist, zur Arbeit zu erscheinen, hat er Anspruch auf den, gemäß den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vorgesehenen, außergewöhnlichen Urlaub, zum Zeitpunkt in welchem das Ereignis eintritt.
- 2) Dieser Sonderurlaub beträgt:
 - a) 1 Tag: beim Todesfall der Großeltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;
 - b) 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes oder beim Umzug, sowie bei Adoption eines Kindes und der Geburt eines rechtlich anerkannten Kindes;
 - c) 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners, der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn und Schwiegertochter;
 - d) 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.
- 3) Das Recht auf Sonderurlaub ist den in Artikel 14 sub. 2 enthaltenen Bedingungen betreffend die 3-monatige Wartezeit nicht unterworfen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22.04.1966 resp. vom 26.07.1975 Artikel 16.

Artikel 16. - Bezahlte Arbeitsunterbrechungen

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten folgende Bestimmungen:

- a) erleidet ein Arbeitnehmer einen Betriebsunfall der die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der gesamte Tageslohn des Unfalltages geschuldet;
- b) der gesamte Lohn ist geschuldet bei Bergung oder Transport eines im Betrieb Verunfallten, sowie bei betrieblichen Erhebungen betreffend Unglücksfälle im Betrieb;
- c) der Arbeitnehmer darf desweiteren keinen Lohnausfall erleiden, wenn er durch eine gerichtliche Vorladung, außer als Angeklagter an der Arbeitsleistung verhindert ist. Dies gilt jedoch nur einmal pro Jahr.
- d) der Arbeitnehmer kann bis zu 16 Stunden jährlich zum Blutspenden freigestellt werden. Diese Stunden gehen zu gleichen Teilen zu Lasten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

BESONDERE BESTIMMUNGEN

Artikel 17. - Arbeitsbedingungen

- 1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, das vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Werkzeug in einem einwandfreien Zustand zu halten. Der Verlust des Werkzeuges ist vom Arbeitnehmer zu ersetzen.
- 2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet zur Verhütung von Unfällen und unter Beobachtung der Unfallverhütungsvorschriften, entsprechende Vorkehrungen zu treffen.
- 3) Für besondere Arbeiten ist entsprechende Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen so wie entsprechendes Schutzmaterial bereit zu halten.
- 4) Bezüglich der Sicherheit und der Gesundheit gelten die Bestimmungen des Gesetzes des 17. Juni 1994 über die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit.
- 5) Arbeitsbeginn und Arbeitsschluß erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Vorschriften. Die Arbeitnehmer sind gehalten, ihre Arbeit pünktlich zu beginnen und zwar zur jeweils festgesetzten Zeit. Die Arbeit ist nicht vor der festgesetzten Tageszeit zu beenden.
- 6) Ansonsten sind die Arbeitnehmer verpflichtet, den betrieblichen Anordnungen, insofern sie nicht im Gegensatz zum vorliegenden Vertrag bzw. zu diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen stehen, Folge zu leisten.
- 7) Jeder Arbeitnehmer welcher auf Wunsch des Arbeitgebers oder dessen Stellvertreters das eigene Auto für Dienstfahrten benutzen muß, erhält eine Entschädigung von 10,00 LUF pro Kilometer.

Artikel 18. - Arbeitervertretung und Arbeitsordnung

- 1) Für die Vertretung der Belegschaft durch den Arbeiterausschuß gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 18. Mai 1979 über die Personalaussschüsse, abgeändert durch das Gesetz vom 3. April 1980.
- 2) Bestimmungen der Betriebs- und Werkstattordnung dürfen mit denjenigen dieses Vertrages nicht in Widerspruch stehen. Sonderabmachungen die dem Sinn dieses Vertrages zuwiderlaufen oder eine Verschlechterung desselben darstellen, sind unzulässig.

Artikel 19. - Schwarzarbeit

- 1) Nach Beendigung der festgesetzten Arbeitszeit, sowie während der Urlaubs- und Feiertage, darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen gegen Bezahlung ausgeführt werden.
- 2) Arbeitnehmer, die sich der Schwarzarbeit schuldig machen, können fristlos entlassen werden. Ansonsten gelten die entsprechenden Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977 betreffend das Verbot der Schwarzarbeit, sowie die Bestimmung des Urlaubsgesetzes bezüglich im Urlaub verrichteter Schwarzarbeit.

Artikel 20. - Die gesetzlichen Feiertage

- 1) Für die gesetzlichen Feiertage gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 10. April 1976.
- 2) Dementsprechend gelten als gesetzliche Feiertage:
Neujahr, Ostermontag, Erster Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, National-Feiertag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen, der 1. und 2. Weihnachtstag.

Artikel 21. - Weiterbildungskurse

Absolventen der Weiterbildungskurse in Elektrik, Elektronik und Hydraulik für landwirtschaftliche Maschinen, welche vom «Lycée Technique Agricole» in Ettelbrück in Zusammenarbeit mit der «Fédération des Entreprises du Machinisme Agricole du Grand-Duché de Luxembourg» organisiert werden, erhalten nach bestandener Abschlußprüfung eine Erhöhung ihres Tariflohns von 5%, beziehungsweise eine Erhöhung ihres Lohns von 2% falls der tatsächliche bezogene Lohn höher ist.

Artikel 22. - Gleichstellung von Mann und Frau

- Gemäß dem Gesetz des 8. Dezember 1981 über die Gleichbehandlung von Mann und Frau, ist der Arbeitgeber verpflichtet, die gleichen Bedingungen für beide Geschlechter bezüglich der Einstellung, der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung gelten zu lassen.
- Desweiteren gelten für beide Geschlechter die gleichen Lohnbedingungen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

Artikel 23. - Berufliche Aus- und Fortbildung zwecks Wiedereingliederung

Wenn der Betrieb über ein Ausbildungsprogramm verfügt, sind Maßnahmen vorzusehen, welche es einem zeitweilig wegen Mutterschaftsurlaub, wegen Weiterbildung oder wegen vom Arbeitgeber gewährten unbezahlten Urlaubs ausgeschiedenen Arbeitnehmer ermöglichen, an der innerbetrieblichen Berufsbildung teilzunehmen.

Gegebenenfalls sind die Zulassungsbedingungen mit dem Betriebsausschuß, oder, wenn nicht vorhanden, mit der Belegschaft auszuarbeiten.

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 24. - Ausführungen und Auslegung des Vertrages - Schlichtung

- 1) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten die Bestimmungen dieses Vertrages zu befolgen und einzuhalten. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Kollektivvertrages entstehen, sind durch die Vertragsparteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet, gemäß den Bestimmungen des Großherzoglichen Beschlusses vom 06.10.1945, abgeändert durch das Gesetz vom 12.06.1965.
- 2) Die Vertragsparteien bilden eine gemeinsame Berufskommission, welche paritätisch zusammengesetzt ist. Ihr fällt die Aufgabe zu, die loyale beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen und für die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, der Schwarzarbeit usw. einzutreten. Sie überprüft alle Beschwerden objektiv.

Artikel 25. - Allgemeine Bestimmungen

- 1) Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnbestimmungen bleiben durch dieses Abkommen unberührt und bleiben unbeschadet in Kraft.
- 2) Außer den in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen gelten die bestehenden sowie alle in Zukunft in Kraft tretenden Gesetze und Beschlüsse.
- 3) Gemäß Artikel V des Gesetzes vom 12. Juni 1965 über die Kollektivverträge verpflichten sich die vertragschließenden Sozialpartner, die Richtlinien des Nationalen Aktionsplans zur Förderung der Beschäftigung bezüglich der Ausbildung, der Wiedereingliederung der Arbeitslosen sowie der ständigen beruflichen Weiterbildung zu begünstigen. Zu diesem Zweck werden sie ständig die geschaffenen Maßnahmen begutachten und ihre Vorstellungen zu weiteren Verbesserungen einbringen.

Artikel 26. - Vertragsdauer und Kündigung

- 1) Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2000 in Kraft und ist bis zum 31. Dezember 2002 gültig.
Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Abkommens wird mit der Veröffentlichung im Mémorial wirksam.
- 2) Eine erstmalige Kündigung des Vertrages kann frühestens zum 31. Dezember 2002 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten. Bei einer rechtmäßigen Kündigung müssen Verhandlungsgespräche spätestens 6 Wochen vor dem Erfalldatum aufgenommen werden.
- 3) Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum festgesetzten Termin des Absatzes 2). So läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum ersten eines jeden Monats, unter Beobachtung der vorgesehenen Frist, gekündigt werden bzw. Verhandlungen beantragt werden.
- 4) Diejenige Vertragspartei, welche Verhandlungen zur Erneuerung oder Verbesserung des Kollektivvertrages beantragt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte, als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Angefertigt in sechs Exemplaren am 19. Mai 2000.

Für die

Für die

FEDERATION DES ENTREPRISES DU
MACHINISME AGRICOLE DU GRAND-
DUCHE DE LUXEMBOURG a.s.b.l.

vertragsschließende Gewerkschaft
LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE
GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB)

Der Präsident,

Romain Siebenaller

Daniel Georges

ANHANG 1

Die hier aufgeführten Löhne sind Mindestlöhne und entsprechen dem Lohnindexstand 562,38.

1) Unqualifizierte Arbeiter:

im Jahr der Einstellung	281,74 LUF
nach 1 vollem Jahr Betriebszugehörigkeit	281,74 LUF
nach 3 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	287,15 LUF
nach 6 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	321,61 LUF
nach 10 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	354,99 LUF

2) Inhaber des Lehrabschlußdiploms (C.A.T.P.):

im Jahr der Einstellung	337,29 LUF
nach 1 vollen Jahr Betriebszugehörigkeit	337,29 LUF

nach 3 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	351,76 LUF
nach 6 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	389,45 LUF
nach 10 vollen Jahren Betriebszugehörigkeit	437,91 LUF

ANHANG 2

Einmalige Sonderbeträge für die Jahre 2000, 2001 und 2002.

Am 31. Januar der Jahre 2000, 2001 und 2002 werden folgende einmalige Sonderbeträge ausbezahlt:

Am 31. Januar 2000: 6.000,- LUF

Am 31. Januar 2001: 7.000,- LUF

Am 31. Januar 2002: 8.000,- LUF

Sollte der Lohnindex zu den Erfallsdaten Änderungen erfahren, so werden die Sonderbeträge diesen Änderungen anzupassen sein.

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage, 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 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article 1^{er}. - La convention collective de travail pour le métier de nettoyeur de bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération Luxembourgeoise des Entreprises de Nettoyage de Bâtiments, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

Article 2. - Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 2 octobre 2000.
Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE DE BATIMENTS

CONVENTION COLLECTIVE applicable à partir du 1^{er} janvier 2000

14 décembre 1999

Chapitre I - But et champ d'application

Article 1 - But

La présente convention collective a pour objet de régler les relations et les conditions de travail et de rémunération des ouvriers travaillant auprès d'une entreprise de nettoyage de bâtiments en vue de sauvegarder la paix sociale dans le secteur et de lutter contre le travail clandestin et la concurrence déloyale.

Article 2. - Champ d'application

2.1. La présente convention s'applique à toutes les entreprises de nettoyage de bâtiments luxembourgeoises ou étrangères ou toute autre société exerçant l'activité de nettoyage de bâtiments travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg à titre ponctuel ou continu.

- 2.2. La présente convention s'applique à tou(te)s les ouvriers(ères) occupé(e)s par une entreprise telle que définie sub. 2.1.
- 2.3. Les apprenti(e)s, dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur, ainsi que les étudiant(e)s occupé(e)s en qualité d'auxiliaires pendant les périodes des vacances scolaires ne sont pas réglementés par la présente convention.
- 2.4. Le terme d'ouvrier vise à la fois les personnes de sexe masculin et féminin.

Chapitre II - Le contrat de travail

Article 3. - Engagement et période d'essai

- 3.1. L'engagement se fera conformément aux dispositions légales en vigueur. Tout ouvrier, briguant un poste de travail, est soumis avant son embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.
L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée ou, le cas échéant, de fixer les conditions sous lesquelles il peut être déclaré apte.
- 3.2. Sans préjudice des dispositions spécifiques de la présente convention collective, la relation de travail est réglementée par la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
- 3.3. Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout poste de travail doit obligatoirement être déclaré à l'Administration de l'Emploi. En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'Administration de l'Emploi au moins trois jours ouvrables à l'avance. Toutefois, il est loisible à l'employeur d'embaucher du personnel qui n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi.
- 3.4. L'engagement se fera par un contrat écrit en double exemplaire dont un est destiné à l'ouvrier et l'autre à l'employeur.
- 3.5. Les mentions à figurer dans le contrat de travail sont celles énumérées à l'article 1 de la loi du 15 mai 1995 portant modification de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
- 3.6. A l'engagement, chaque ouvrier reçoit un exemplaire de la convention collective et, le cas échéant, un exemplaire du règlement d'ordre intérieur.
- 3.7. La période d'essai
 - 3.7.1. Les quatre premières semaines sont d'office à considérer comme période d'essai. Toutefois, il sera loisible à l'employeur et à l'ouvrier de convenir d'un commun accord une période plus longue sans pour autant pouvoir dépasser 6 mois. Par dérogation à ce principe, la période maximale d'essai pour l'ouvrier dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnel de l'enseignement technique ne pourra pas dépasser trois mois.
Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit être renseignée dans le contrat de travail et exprimée en semaines si elle est inférieure à 1 mois et exprimée en mois si elle est supérieure à 1 mois.
 - 3.7.2. La période d'essai ne peut être renouvelée. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension sans pouvoir excéder un mois.
 - 3.7.3. Le contrat de travail peut être résilié pendant la période d'essai en respectant les formes prévues aux articles 4.1.1. et 4.1.2. et les délais de préavis suivants: Il est égal à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines.
Il est égal à 4 jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans devoir excéder 1 mois.
Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant la période minimale d'essai de deux semaines, sauf pour motif grave tel que défini à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
- 3.8. Il est dans l'intérêt de l'ouvrier et de l'employeur d'offrir aux ouvriers des chances d'avancement. Les directions respectives s'engagent à examiner d'abord les possibilités de promotions internes avant de procéder au recrutement de personnel externe.

Article 4. - Cessation de contrat

- 4.1. Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée avec préavis.
La résiliation du contrat de travail pourra se faire par l'employeur et par l'ouvrier, tout en respectant les conditions définies ci-après.
 - 4.1.1. Résiliation du contrat de travail par l'ouvrier
L'ouvrier 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.
 - 4.1.2. Résiliation du contrat de travail par l'employeur
L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement à l'ouvrier par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par l'ouvrier sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

4.2. Les délais de préavis

Ancienneté de services	Résiliation du contrat de travail par l'employeur	Résiliation du contrat de travail par l'ouvrier
< 5 années	2 mois	1 mois
≥ 5 années	4 mois	2 mois
≥ 10 années	6 mois	3 mois

Le délai de préavis commence à courir:

- 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.

4.3. L'indemnité de départ

L'ouvrier lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur sans que ce dernier y est autorisé par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail a droit à l'échéance du préavis à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale, la pension de vieillesse anticipée n'étant pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'indemnité de départ est égale à:

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq ans au moins; - deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix ans au moins; - trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze ans au moins.
- six mois de salaire après une ancienneté de services continue de 20 ans au moins.

L'employeur occupant moins de 20 salariés (total des ouvriers et des employés) peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement de l'indemnité de départ visée ci-devant, soit pour la prolongation des délais de préavis visés à l'article 4.2. qui, dans ce cas, sont portés à:

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

4.4. La motivation du licenciement avec préavis

L'ouvrier a le droit de demander, par lettre recommandée et endéans un mois à compter de la notification du licenciement, les motifs du licenciement.

L'employeur est tenu d'énoncer avec précision, par lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite de l'ouvrier ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ces motifs doivent être réels et sérieux. L'énonciation des motifs par l'employeur doit intervenir par lettre recommandée au plus tard 1 mois après la notification de la lettre recommandée émanant de l'ouvrier.

4.5. Le licenciement immédiat pour motif grave

Le contrat de travail peut être résilié 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. Tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail est considéré comme motif grave.

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 au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère du motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article 4.6. dans les cas où la loi le rend obligatoire.

L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.

Sous réserve des dispositions de l'article 4.6. 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 cette mise à pied.

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 dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

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.

4.6. L'entretien préalable au licenciement

L'employeur qui occupe 150 salariés au moins qui envisage de licencier un ouvrier, doit, avant toute décision, convoquer l'ouvrier par lettre recommandée ou par un écrit dûment certifié par récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation. Une copie de la lettre de convocation est à adresser à la délégation principale de l'entreprise, s'il en existe, sinon à l'Inspection du Travail.

La lettre de convocation à l'entretien préalable indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien. De même, elle doit informer l'ouvrier qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un membre du personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer l'ouvrier dans la lettre de convocation.

L'employeur peut fixer le jour de l'entretien préalable au plus tôt au 2^e jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de la convocation.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur ou son représentant est obligé d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications de l'ouvrier ainsi que celles de la personne qui l'assiste.

Le licenciement avec préavis ou pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après le jour fixé pour l'entretien.

4.7. Dispositions complémentaires

4.7.1. La résiliation du contrat de travail de l'ouvrier de la part de l'employeur ne peut avoir lieu pendant les 26 semaines d'une incapacité de travail due à une maladie (et de 52 semaines d'une incapacité de travail due à un accident de travail) à partir du jour de survenance de l'incapacité de travail.

4.7.2. Il est loisible aux deux parties de mettre fin au contrat de travail immédiatement et de commun accord.

4.7.3. La partie, c'est-à-dire l'employeur ou l'ouvrier, qui aura mis fin au contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou sans respecter le délai de préavis légal prévu à l'article 4.2., doit 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 de délai restant à courir.

4.7.4. Au plus tard à l'expiration du contrat, l'employeur remettra à l'ouvrier tous les documents délivrés au bureau du personnel à l'engagement, le cas échéant un certificat émis par l'Administration de l'Emploi, ainsi qu'un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable à l'ouvrier ne doit figurer sur le certificat. Le paiement des salaires et indemnités dû se fera ensemble avec la remise de la carte d'impôts à la fin du contrat, mai au plus tard dans les 5 jours ouvrables.

4.7.5. Pendant la période de préavis émanant de l'employeur, l'ouvrier 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 (6) jours ouvrables pour la durée du préavis. Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que l'ouvrier 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.

4.7.6. Le licenciement collectif pour cause économique s'effectue suivant les dispositions de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi.

Article 5. - Transfert du contrat d'entretien

5.1. En matière de transfert du contrat d'entretien, suite à une adjudication ou à la décision du client, l'obligation de transfert du contrat de travail est applicable uniquement aux chantiers qui occupent plus de 24 ouvriers.

5.2. Les principes suivants sont applicables:

a) l'entreprise qui obtient le contrat d'entretien a l'obligation de reprendre 75 % des ouvriers occupés et présents aux chantiers depuis au moins une année. L'entreprise qui perd le chantier a l'obligation de garder les ouvriers qui se trouvent au moment du transfert du contrat d'entretien notamment en congé de maladie, congé de maternité, congé parental et congé pour raisons familiales.

- b) l'entreprise qui reprend le chantier n'a l'obligation de reprendre les ouvriers que si elle obtient des informations précises sur le salaire, l'ancienneté et le nombre des ouvriers qu'elle doit reprendre au moins huit jours ouvrables avant la prise de possession du chantier.
 - c) le repreneur a le droit de refuser le transfert du contrat de travail des ouvriers que le client refuse sur base d'une motivation claire et objective ou par d'autres motifs à justifier par le repreneur.
 - d) l'entreprise qui perd le chantier a le droit de garder, le cas échéant, ses ouvriers.
 - e) les ouvriers qui ne seront pas repris par la nouvelle entreprise continueront leur relation de travail avec son employeur.
 - f) les ouvriers repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leurs contrats de travail. Ils n'ont pas le droit de refuser le transfert de leur contrat de travail
- 5.3. Pour une correcte application des dispositions du présent article, une Commission paritaire constituée par des représentants patronaux et des représentants syndicaux signataires de cette convention collective sera chargée de la surveillance du transfert du contrat d'entretien.

Article 6 - Révision du contrat de travail

- 6.1. Toute modification en défaveur de l'ouvrier portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée à l'ouvrier dans les formes et délais visés aux articles 4.1.2., 4.2. et 4.6. de la présente convention et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets.
- Dans ce cas, l'ouvrier peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article 4.4. de la présente convention.
- 6.2. Une modification immédiate pour motif grave doit être notifiée à l'ouvrier, à peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles 4.1.2., 4.2. et 4.5. de la présente convention.
- 6.3. La résiliation du contrat de travail découlant du refus de l'ouvrier d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article 28 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (la résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur).

Article 7. - La durée du travail

Dispositions générales

- 7.1. La durée de travail normale hebdomadaire est réglementée par la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée de travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie et la loi modifiée du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.
- 7.2. Sauf convention contraire, signée entre parties, le samedi est considéré comme jour ouvrable ouvré.
- 7.3. Coupures non rémunérées et pauses
- 7.3.1. Conformément à la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.
- 7.3.2. Tout ouvrier bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un temps de repos non-rémunéré de trente minutes ou minimum.

Contrat de travail à temps partiel

- 7.4. Toute durée normale de travail à temps partiel sera établie par contrat individuel fait en double exemplaire dont un étant destiné au salarié.
- 7.5. La durée normale du travail fixée au contrat de travail des ouvriers occupés à temps partiel peut, avec l'accord de l'ouvrier, être augmenté de 50% par rapport au nombre d'heures fixées par le contrat de travail, sans pouvoir dépasser le maximum de quarante heures par semaine suivant les besoins de l'entreprise sans qu'il y ait lieu de payer des heures supplémentaires.

Contrat de travail à temps plein

- 7.6. Aux fins de compenser les variations de l'activité, la durée hebdomadaire normale de travail des ouvriers occupés à plein temps peut varier dans le cadre d'une période de référence de 3 mois consécutifs.
- 7.7. La durée hebdomadaire moyenne normale de travail sur cette période ne peut pas dépasser 40 heures.
- 7.8. Le travail peut être réparti sur un nombre quelconque de jours sans préjudice des dispositions prévues au paragraphe suivant du présent article sans toutefois excéder 5 jours par semaine sauf accord de l'ouvrier et sans préjudice des dispositions légales en vigueur relatives au repos hebdomadaire.
- 7.9. L'employeur pourra en accord avec les ouvriers concernés, modifier la durée de travail sans pour autant dépasser la durée de travail journalière de 10 heures et la durée de travail hebdomadaire de 48 heures.
- 7.10. L'employeur doit établir un plan d'organisation de travail qui porte sur l'activité prévisible de l'entreprise sur deux semaines et qui sera remis par l'entreprise aux ouvriers concernés au plus tard le vendredi précédent la période de deux semaines. Ledit plan règle l'organisation de travail des ouvriers de l'ensemble ou de parties de l'entreprise.
- 7.11. Tout écart positif à la durée hebdomadaire de 40 heures est enregistré en tant que crédit d'heures qui sera compensé, pendant la période de référence de 3 mois, selon les modalités prévues aux alinéas suivants du présent article.

- 7.12. Le crédit d'heures, pendant la période de référence de 3 mois, ne pourra pas excéder 40 heures.
- 7.13. S'il est fait recours à un modèle de durée de travail tel que décrit aux paragraphes précédents, la rémunération mensuelle est calculée sur base d'une durée de travail hebdomadaire de 40 heures.
- 7.14. Chaque mois la fiche de salaire ou un autre document informera le salarié sur le nombre d'heures effectuées, les jours de compensation accordés et l'état de son compte-crédit d'heures.
- 7.15. Le crédit d'heures sera compensé par un ou plusieurs jours complets de repos à raison de 8 heures par jour en fonction du nombre d'heures totalisées.
- 7.16. L'employeur informera l'ouvrier sur les jours de compensation:
- au moins de 48 heures à l'avance pour un jour de compensation;
 - au moins 1 semaine à l'avance pour deux jours ou plus de compensation.
- 7.17. Les demandes de compensation émanant des ouvriers doivent être introduites par écrit dans les délais suivants:
- au moins 48 heures à l'avance pour un jour de compensation;
 - au moins 2 semaines à l'avance pour deux jours ou plus de compensation.
- 7.18. L'employeur peut refuser l'octroi des jours de compensation si les besoins du service ou les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise s'y opposent.
- 7.19. Le crédit d'heures pourra également être compensé par une réduction de la durée journalière de travail qui ne pourra pas être inférieure à 4 heures. L'horaire réduit sera communiqué à l'ouvrier au plus tard le vendredi précédant la période de deux semaines.
- 7.20. Sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à la majoration de 25%:
- le crédit d'heures qui n'a pu être compensé à la fin de la période de référence de 3 mois consécutifs
 - les heures dépassant la durée journalière de 10 heures et la durée hebdomadaire de 48 heures
 - le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée et/ou la semaine sauf en cas de l'accord des ouvriers concernés ou en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure. Sont notamment considérés comme événements imprévisibles les cas suivants:
 - le remplacement d'un ouvrier malade ou toute absence non autorisée d'un ouvrier
 - l'obtention d'une commande urgente ou supplémentaire après la fixation du plan d'organisation de travail.
- 7.21. A la fin de chaque période de référence le compte-crédit d'heures sera remis à zéro et le débit d'heures ne sera pas pris en considération.
- 7.22. La rémunération du crédit d'heures sera versée à la fin de la période de référence.
- Durée de travail des jeunes travailleurs
- 7.23. La durée de travail des jeunes travailleurs est réglementée par les dispositions de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs.

Article 8. - Heures supplémentaires, travail de nuit et dimanche

- 8.1. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de quarante heures par semaine sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant. Toutefois, dans les cas prévus par la présente convention, seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées à l'article 7, doit être considéré comme travail supplémentaire. Le temps de trajet tel que défini à l'article 20.3. n'est pas considéré comme temps de travail et ne rentre pas dans la computation des heures de travail. Les prestations supplémentaires ne sont rémunérées que dans la mesure où elles ont été ordonnées et dans les limites fixées par le chef de service.
- La rémunération des prestations supplémentaires se fera avec un supplément de 25%. Toutefois, les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré de 25%, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.
- 8.2. Le travail de dimanche est rémunéré avec un supplément de 70% par heure effectuée du dimanche.
- 8.3. Le travail des jours fériés légaux est rémunéré avec le supplément prévu par la loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux qui est de 100% par heure effectuée le jour férié.
- 8.4. Le travail de nuit régulier est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 15%.

Chapitre IV - Qualification et classification

Article 9

9. Principes

- 9.1. La classification est attribuée par l'entreprise suivant la convention collective de travail.
- 9.2. Au cas où l'accès à la classification supérieure se fait en cours de mois, elle ne prendra effet que le premier du mois suivant.
- 9.3. Classification des fonctions
 - Groupe 1
 - Ouvrier(ière) Nettoyeur(euse)

Echelon 1

Travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique.

Listing non exhaustif des tâches

- nettoyage général et courant des locaux;
- dépoussiérage des sols par balayage et aspiration;
- lavage de toute surface horizontale et verticale;
- maintenance des abords;
- lavage désinfectant de toutes surfaces;
- enlèvement et évacuation des déchets;
- approvisionnement des sanitaires;
- lavage de la vaisselle;
- ainsi que tout travail ne nécessitant aucune technicité particulière.

Echelon 2

Travaux de nettoyage courant et régulier ou occasionnel nécessitant une formation particulière.

Listing non exhaustif des tâches

- shampoing mécanique des revêtements textiles et tapis;
- décapage mécanique des sols lisses et mise en cire, entretien par spray méthode;
- cristallisation des pierres marbrières;
- nettoyage par produit spécifique et agréé de l'appareillage informatique;
- biodécontamination de toutes surfaces;
- travaux de nettoyage de sols réalisés par auto-laveuse intégrant la gestion et la maintenance complète de la machine;
- travaux de nettoyage réalisés en zone sensible de milieu agro-alimentaire;
- traitement antistatique des sols textiles.

Groupe 2Laveur(euse) de vitresEchelon 1

Nettoyage de vitreries utilisant des moyens techniques et d'accès simples à une hauteur maximale de 8 m.

Listing non exhaustif des tâches

- lavage de toute vitrerie par racletage
- nettoyage, essuyage des châssis

Echelon 2

Nettoyage de vitreries nécessitant des moyens techniques particuliers à une hauteur supérieure à 8 m.

Listing non exhaustif des tâches

- lavage de toute vitrerie et châssis par racletage au moyen d'échelle (plus de 8 m) ou avec l'aide d'échafaudages (fixe ou mobile), de camions de nacelle, de nacelles de toit, d'une plate-forme élévatrice, d'un siège mobile et façade.
- lavage de toute surface vitrée nécessitant l'emploi de produit de haute technicité
- travaux de mise en état sur vitrerie et châssis après la fin du chantier
- lavage complet de façade vitrée ou non vitrée.

Groupe 3MaîtriseEchelon 1

Responsable technique d'une équipe de nettoyage composée de minimum 10 personnes.

- est responsable de l'approvisionnement chantier
- veille à l'application du programme de travail
- est chargé de faire réceptionner les travaux par client
- rend compte à sa direction sur les résultats qualitatifs d'exploitation
- participe aux travaux

Echelon 2

Responsable technique et contrôle de plusieurs équipes de nettoyage dont l'effectif est supérieur à 50 personnes.

Même descriptif que sous E1) auquel s'ajoutent

- doit être responsable de toute maîtrise classée E1
- maintien d'un contact suivi avec le responsable client
- est responsable de la gestion du site
- fait assurer les règles de sécurité sur le site de travail
- s'implique partiellement dans les travaux suivant les besoins de l'entreprise

Chapitre V - Structures des salaires

Article 10. - Salaires

				Coefficient	Salaire	Salaire horaire
10.1.	<i>Groupe 1</i>					
	Ouvrier(ière)	Nettoyeur(euse)	1 ^{er} échelon	SSM 100	48.050	277,75
			2 ^e échelon	SSM 105	50.452	291,63
	<i>Groupe 2</i>					
	Laveur(euse)		1 ^{er} échelon	SSM 110	52.855	305,52
			2 ^e échelon	SSM 120	57.660	333,29
	<i>Groupe 3</i>					
	Maîtrise		1 ^{er} échelon	SSM 120	57.660	333,29
			2 ^e échelon	SSM 125	60.063	347,18

10.2. Tous les salaires payables sur la base de cette convention sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

10.3. L'employeur est obligé de remettre à l'ouvrier pour chaque mois un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant la période de travail, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire, les majorations, les primes et tout autre émolument en espèces et en nature. Les fiches de salaire sont à rédiger de sorte que l'ouvrier puisse les contrôler.

Sur le décompte mensuel figureront aussi le nombre total de jours de congé, le nombre de congés pris et celui restant à une date bien arrêtée.

Article 11. - Paiement des salaires

11.1. Le paiement des salaires se fait par virement ordonné par l'employeur.

11.2. Le paiement du salaire est effectué par le virement d'un acompte correspondant au 3/4 du salaire brut de base payable au 25 du mois en cours si l'ouvrier en fait la demande et d'un décompte versé le 10 et au plus tard le 15 du mois suivant. La fiche de salaire sera envoyée à la même date que le décompte.

11.3. Les erreurs éventuelles devront être rectifiées au plus tard lors du prochain décompte.

11.4. En cas de décès de l'ouvrier, l'intégralité du salaire en cours ainsi que les allocations prévues par les dispositions légales sont à payer aux ayants droit.

Chapitre VI - Jours fériés, congés et dispenses de service

Article 12. - Les jours fériés légaux

12.1. La rémunération des jours fériés légaux se fait conformément aux dispositions légales y relatives.

12.2. Sont considérés comme jours fériés légaux: le Nouvel An, le Lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël, et le lendemain de Noël, respectivement les jours fériés de rechange correspondants.

Article 13. - Congé de récréation

13.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions de la loi du 22 avril 1966, modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975, qui fait partie intégrante de la convention.

13.2. Le congé de récréation annuel pour un travail régulier de 40 heures par semaine s'élève à vingt-cinq jours ouvrables.

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

13.4. La demande de congé pour l'année de calendrier doit être introduite moyennant un formulaire approprié (voir modèle de l'annexe I) jusqu'au 31 mars au plus tard. Une réponse doit être soumise à l'ouvrier jusqu'au 31 mai.

13.5. Le congé doit être pris obligatoirement jusqu'au 31 mars de l'année suivante sauf arrangement écrit contraire entre parties.

Article 14. - Congé extraordinaire

Le salarié a droit à un congé extraordinaire de:

- 1 jour pour le décès de grands-parents de part et d'autre, des petits-enfants, d'un frère, d'une soeur, beau-frère, belle-soeur;
- 2 jours pour la naissance d'un enfant légalement reconnu, le mariage d'un enfant, le déménagement (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement) et en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption, sauf si l'ouvrier est bénéficiaire du congé d'accueil en cas d'adoption.
- 3 jours pour le décès du conjoint, des parents, enfants, beaux-parents, gendre, belle-fille.
- 6 jours pour le mariage du salarié.

Article 15. - La protection de la maternité de la femme au travail

15.1. A l'accouchement respectivement la reconnaissance d'un enfant, l'ouvrier a droit à un congé d'éducation dit «baby-years». Dans ce cas, l'ouvrier a la priorité de réemploi pendant une période d'un an maximum.

- 15.2. Cette disposition implique que la réembauche devra se faire à un poste de qualification similaire à celui occupé précédemment et avec maintien de la même rémunération.

Article 16. - Interruption du travail et dispense de service

- 16.1. Si l'ouvrier est victime d'un accident de travail entraînant une incapacité de travail, il a droit au paiement de la journée de l'accident excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance-accident.
- 16.2. En cas de sauvetage et de transport d'une personne accidentée dans l'entreprise, ainsi que lors de manifestations locales en rapport avec des accidents dans l'entreprise, le manque à gagner de la journée est indemnisé.

Article 17. - Formation professionnelle

- 17.1. En application de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, si l'entreprise dispose d'un plan de formation, celui-ci prévoit les conditions d'accès aux mesures de formation continue pour les ouvriers absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique.

Le cas échéant, les modalités de l'accès à ces mesures de formation sont déterminées par des accords avec la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné.

- 17.2. En application de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, les signataires de la présente s'engagent à favoriser les lignes directrices du Plan d'Action National en Faveur de l'Emploi en ce qui concerne la politique de formation, l'insertion des chômeurs et le développement des possibilités de formation tout au long de la vie. A cet effet, elles analyseront les mesures ainsi créées et feront, le cas échéant, des propositions de développement de mesures nouvelles.

Le résultat de cette analyse est reproduit en annexe de la convention collective.

- 17.3. L'employeur accorde aux délégués titulaires du personnel un dit congé de formation sans perte de rémunération pour participer aux activités de formation professionnelle organisées par les organisations syndicales, les Chambres Professionnelles, l'Ecole Supérieure du Travail (EST), l'Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité (OLAP) et autres et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants de travailleurs.

Ce congé est mis en compte suivant l'article 26 de la loi des délégations du personnel du 18 mai 1979.

Chapitre VII- Maladie

Article 18. - Maladie

- 18.1. L'ouvrier incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident et en cas de prolongation de l'incapacité, est obligé d'en informer le bureau du personnel le jour même de son incapacité et ce avant le commencement du travail sauf en cas de force majeure (p.ex.: accident de trajet).

Le 3^e jour de son absence au plus tard, l'ouvrier est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

- 18.2. L'employeur est tenu d'avancer, pour compte de l'assurance maladie, l'indemnité pécuniaire de maladie se rapportant au mois de calendrier de la survenance de l'incapacité de travail et aux trois mois subséquents. L'indemnité pécuniaire de maladie est calculée par référence à la rémunération brute que l'ouvrier aurait gagnée en cas de continuation du travail pendant le congé de maladie. Dans le cas où l'employeur ne peut pas se baser sur les heures prestées, la rémunération de référence est établie sur la moyenne des salaires touchés pendant les trois mois de calendrier précédant la survenance de l'incapacité de travail.

- 18.3. Si l'ouvrier reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le travailleur à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

Chapitre VIII - Avantages spéciaux

Article 19. - Prime pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

- 19.1. Une prime pour travaux pénibles, dangereux et insalubres de 50,- LUF (indice: 562,68) par heure est payée aux ouvriers pour les travaux suivants:

- Vidage et nettoyage de fonds de greniers, de caves et de dépôts
- Nettoyage lors duquel les ouvriers doivent porter un équipement spécial du fait qu'ils sont exposés à l'inhalation de poussières, de vapeur, fumées ou autres
- Nettoyage suite à un incendie ou une inondation

- 19.2. La prime est payable avec le décompte du mois concerné.

Article 20. - Déplacements

- 20.1. L'occupation de l'ouvrier ne se limite pas à un chantier fixe. L'ouvrier pourra être affecté avec motivation écrite à un autre lieu de travail au Grand-Duché de Luxembourg ou dans la région frontalière suivant les besoins de l'entreprise.

- 20.2. Pour tous les déplacements exceptionnels de l'ouvrier du siège de l'entreprise vers le lieu de travail ou d'un chantier à un autre dans sa voiture personnelle et sur demande écrite de l'employeur, il sera payé une indemnité de 8,- LUF par kilomètre parcouru.
La fédération mettra à disposition de ses membres un formulaire type pour demander à l'ouvrier de se déplacer, le cas échéant, avec sa voiture personnelle.
- 20.3. Si, à la demande écrite de l'employeur, l'ouvrier transporte des collègues de travail avec sa voiture personnelle, outre l'indemnité kilométrique, l'ouvrier a droit au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif sans que pour autant ces heures ne soient mises au compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 21. - Prime de fin d'année

- 21.1. Les parties signataires de la présente convention s'engagent à entamer les négociations sur l'introduction éventuelle d'une prime de fin d'année qui entrera, le cas échéant, en vigueur à une date à déterminer d'un commun accord.

Chapitre IX - Autres conventions

Article 22 -Egalité entre hommes et femmes

- 22.1. Conformément à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.
- 22.2. De même, l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- 22.3. Conformément à la loi du 7 juillet 1998 modifiant la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, chaque délégation désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un(e) délégué(e) à l'égalité.

Article 23 - Sécurité et santé, vêtements de travail

- 23.1. Sécurité et santé
- 23.1.1. Les dispositions concernant la sécurité et santé au travail sont définies par la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.
- 23.1.2. L'employeur est obligé d'observer les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et à la protection de la santé. A cet effet, il mettra à disposition des ouvriers tout le matériel et les vêtements requis.
- 23.1.3. La première maxime à respecter sera toujours de garantir un travail sans accident et sain, conformément aux dispositions y relatives.
- 23.1.4. L'ouvrier est obligé d'utiliser l'équipement mis à sa disposition et de respecter toutes les consignes de sécurité et les modes d'emploi des machines et produits qu'il utilise.
- 23.1.5. En cas d'accident de travail, l'employeur ou son remplaçant et le délégué à la sécurité doivent en être avisés immédiatement, afin que toutes les dispositions puissent être immédiatement prises. L'employeur doit établir et communiquer dans les meilleurs délais à l'inspection du Travail et des Mines, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.
Lors de l'établissement de la déclaration d'accident, l'ouvrier accidenté doit apporter son concours afin que ladite déclaration puisse se faire le plus vite possible.
- 23.1.6. Les ouvriers qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie ne peuvent plus remplir leurs postes antérieurs parce qu'ils ne sont plus capables d'un plein rendement, seront affectés, dans la mesure du possible, à un travail correspondant à leurs capacités intellectuelles et physiques.
- 23.2. Vêtements de travail
- 23.2.1. L'ouvrier est obligé de porter les vêtements de travail mis gratuitement à disposition par l'employeur. Ces vêtements seront échangés au fur et à mesure de leur usure normale et entretenus au bon soin de l'ouvrier. Au cas où l'ouvrier quitte l'entreprise sans rendre le vêtement de travail, le montant équivalent à cette fourniture lui sera retiré du salaire.

Chapitre X - Dispositions finales

Article 24. Règlements intérieurs

- 24.1. Les dispositions des différents règlements intérieurs ne doivent pas être en contradiction avec celles du présent contrat. Des conventions particulières, contraires à l'esprit du présent contrat ou qui seraient moins favorables sont inadmissibles.
- 24.2. Les règlements intérieurs sont affichés aux entrées principales de l'établissement.

Article 25 - Durée et résiliation de la convention collective

- 25.1. La présente convention entre en application à partir du 1er janvier 2000.
- 25.2. La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans et pourra être dénoncée dans son ensemble ou partiellement moyennant un préavis de 3 mois.

- 25.3. Au cas où la présente convention est dénoncée, les parties s'engagent à entamer les négociations au plus tard 3 mois avant l'arrivée à terme de la présente. La partie qui propose un renouvellement ou une modification de la présente convention doit formuler ses propositions par écrit à l'autre partie.
- 25.4. Pendant les négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective, la présente convention reste en vigueur. Elle cesse ses effets uniquement à partir de la date où une non-conciliation est prononcée.

Article 26 - Dispositions finales

- 26.1. Les avantages extra-légaux acquis par l'ouvrier avant la mise en vigueur de la présente convention ne peuvent être abrogés à l'égard de l'ouvrier.
- 26.2. L'annexe I à cette convention fait partie intégrante.

Fait à Luxembourg, le 14 décembre 1999.

Pour la FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES
ENTREPRISES DE NETTOYAGE DE BATIMENTS:

Le président,
Jos. Nosbusch

Le membre,
Mireille Schroeder-Meyers

Pour les syndicats:

OGB-L
Eduardo Dias

LCGB
Paul De Araujo

Modèle

ANNEXE I - Demande de congé

Chaque demande de congé est à remplir en trois exemplaires:

L'ouvrier garde 1 exemplaire et remet les deux autres à son employeur, dont un est destiné pour la gestion de l'employeur et le deuxième à retourner dûment signé à l'ouvrier.

Demande de congé	
Nom du salarié: _____	Nom de la société: _____
demande du congé	
du _____ au _____	Total: _____
Date: _____	Signature du salarié: _____
Accepté/Refusé <small>(biffer ce qui ne convient pas)</small>	Signature Direction: _____
Autres propositions en cas de refus	
1) du _____ au _____	Total: _____
2) du _____ au _____	Total: _____
3) du _____ au _____	Total: _____
Option choisie: _____	Signature du salarié: _____
Date: _____	Signature Direction: _____
<input type="checkbox"/> Congé légal: _____ jours <input type="checkbox"/> Congé extraordinaire: _____ jours; motif: _____ <input type="checkbox"/> Dispense de service: _____ jours; motif _____ <input type="checkbox"/> Congé formation: _____ jours	
Remarques: _____	

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS, 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 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les employés des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 2 octobre 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

—
**CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{er} JANVIER 2000 APPLICABLE
AUX EMPLOYES DES BRASSERIES LUXEMBOURGEOISES**

La Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'une part,
et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part,

ont élaboré un texte d'une nouvelle convention collective applicable aux employés travaillant de façon permanente dans les brasseries luxembourgeoises.

Dans leurs discussions et au cours de leurs négociations, les partis ont analysé les points suivants et sont arrivés aux conclusions suivantes:

1) Organisation du travail

Les partis ont convenu d'adapter les dispositions de la Convention collective de travail concernant l'organisation du travail et plus particulièrement la période de référence en accord avec les dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du Plan d'Action National en faveur de l'Emploi 1998 (PAN).

2) Politique de formation et insertion professionnelle

Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont convenu que des actions de formation pour les employés des brasseries luxembourgeoises pourront être entreprises. Le contenu et la durée de ces actions de formation seront déterminés au cas le cas.

Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné.

Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la Convention collective, les brasseries vont essayer d'avoir recours, dans la mesure du possible, à des demandeurs d'emploi résidents lors de leurs actions de recrutement de personnel nouveau.

3) Egalité de traitement entre hommes et femmes

Les partis ont constaté que les dispositions contractuelles concernant l'accès à l'emploi, les conditions de rémunération, etc., garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

A côté des sujets de discussion et de négociation susmentionnés, des modifications et améliorations ont été retenues. Un texte coordonné applicable à partir du 1^{er} janvier 2000 à l'ensemble du personnel employé occupé dans les brasseries luxembourgeoises a été élaboré qui prend la teneur suivante:

CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{er} JANVIER 2000 APPLICABLE
AUX EMPLOYES DES BRASSERIES LUXEMBOURGEOISES

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les brasseries luxembourgeoises, membres de la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, et les employés travaillant pour leur compte de façon permanente.

Article 2

Conformément à l'article 5, alinéa 2, de la loi du 12 juin 1965, les conditions de travail et de rémunération des employés appartenant aux cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la présente convention. Il en est de même pour les employés rémunérés entièrement ou partiellement sur commission.

DUREE - DENONCIATION

Article 3

La présente convention est conclue pour une durée de deux ans. La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes. Dans ce cas, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation six semaines avant que la convention originaires ne vienne à échéance.

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un nouveau projet de convention sur les points sujets à révision.

EMBAUCHAGE

Article 4

Le contrat de louage de service entre employeurs et employés soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai, doit être conclu par écrit.

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

- a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu, soit pour une durée indéterminée, soit à l'essai
- c) le traitement de début
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu
- e) la classification dans le barème de la présente convention.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée reçoit un exemplaire de la convention collective.

PERIODE D'ESSAI

Article 5

L'engagement à l'essai d'un employé sera réglé selon les dispositions de l'article 34 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

CESSATION DU CONTRAT

Article 6

La cessation ou la résiliation du contrat se fera conformément aux dispositions légales en vigueur. L'employeur qui a mis fin au contrat définitif de louage en informera sans délai la délégation des employés respectivement son Président ou Secrétaire.

- 1) Par ailleurs, il a été convenu de prévoir pour des cas de rigueur, c'est-à-dire la dénonciation de contrats d'employés de plus de 50 ans, que la délégation du personnel employés en référerà à la direction pour trouver avec cette dernière la meilleure solution à des cas d'espèce.
- 2) De prévoir, pour des cas de rigueur, par exemple lors d'une nécessité de dégagement du personnel touchant des employés âgés, des consultations entre direction et délégation de la brasserie concernée en vue d'une indemnité de départ supplémentaire éventuelle.

DUREE DE TRAVAIL

Article 7

En dehors des situations visées à l'article 6 de la loi modifiée du 12 novembre 1971 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés, la durée hebdomadaire normale de travail est de 40 heures, réparties sur 5 jours de travail (lundi au vendredi).

Afin de tenir compte des spécificités du secteur et de la diversité des entreprises du secteur, la semaine de 40 heures peut être modifiée. Il en résulte, en principe, une augmentation du nombre des heures de travail à prester pendant les mois d'été et une diminution du nombre d'heures à prester pendant les mois d'hiver.

La durée de travail peut être calculée sur base d'une période de référence allant de quatre semaines à une année et est en moyenne de quarante (40) heures par semaine. Les périodes de référence dans les différentes brasseries feront l'objet d'accords subordonnés à conclure dans les entreprises entre les différentes directions et les syndicats contractants. Ces accords seront annexés à la présente convention collective et feront partie intégrante de celle-ci.

Les modalités de l'établissement des plans d'organisation du travail sont réglées par les accords annexés. Les différents plans d'organisation du travail (en abréviation «POT») sont élaborés par la direction et sont soumis à la délégation du personnel au moins cinq (5) jours avant le début de la période couverte par le POT.

Il peut être travaillé plus que quarante (40) heures par semaine, toutefois la durée du travail maximale ne pourra pas dépasser dix (10) heures par jour ni quarante-huit (48) heures par semaine.

Les heures supplémentaires peuvent être

- payées avec une majoration du salaire de 50% (cinquante), ou,
- dans la mesure du possible, compensées par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie de temps libre par heure supplémentaire travaillée, ou,
- rétribuées par une forme mixte de ces deux premières formules.

Les heures de repos sont, en accord avec l'employeur, à compenser avant la fin de la période de référence.

Sont à considérer comme heures supplémentaires:

- les heures prestées en dehors du POT, sauf si ces heures ont été prestées en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure;
- en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, les prestations d'heures de travail au-delà de dix (10) heures/jour, quarante-huit (48) heures/semaine ou quarante (40) heures en moyenne à la fin de la période de référence.

En cas d'événements imprévisibles et en cas de force majeure, le POT peut être modifié à bref délai dans le respect des règles légales. Les heures de travail prestées au-delà du POT initial dans la mesure où elles n'excèdent pas dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) par semaine, peuvent être compensées à l'intérieur de la période de référence et ne sont ainsi pas à considérer comme heures supplémentaires.

Les travaux à exécuter sur un samedi, sont réglés auparavant entre la direction et la délégation du personnel. Les majorations éventuelles sur les salaires sont définies entre la direction et la délégation du personnel.

Le(s) congé(s) collectif(s) est/sont en principe fixé(s) au début de l'année ensemble avec la délégation du personnel. En cas de nécessité toutefois, des changements pourront être appliqués en cours d'année.

Sont considérés comme jours fériés le Nouvel An, le Lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le Jour de Noël et la St. Etienne.

Pour ce qui est du Jour des Morts, ce jour n'est dû en tant que jour libre que lorsqu'il tombe un jour ouvrable, c'est-à-dire qu'il n'est pas dû s'il tombe sur un samedi, un dimanche.

Sont accordés comme jours fériés:

- le lundi de la fête locale ou bien de la localité du site de la brasserie ou bien de celle du domicile de l'employé. Si ce jour est déjà férié, il convient de fixer un autre jour après accord entre la direction et la délégation.
- le lundi de Carnaval.

Cependant, il a été convenu entre les partenaires sociaux que le lundi de la fête locale et le lundi de Carnaval ne trouveront application qu'aussi longtemps que le législateur n'aura pas augmenté la durée légale du congé annuel de récréation.

D'autre part, il a été convenu de recommander aux directions et délégations des employés des brasseries de discuter des possibilités - adaptées aux conditions particulières de chaque brasserie - quant à l'introduction éventuelle d'un système d'horaire mobile.

Article 7B - Service permanence

Afin de procéder aux interventions nécessaires aux installations et équipements et afin de garantir la commercialisation des produits de la brasserie pendant les 'week-end', un service de permanence est introduit dans les brasseries. Cette permanence est à organiser et les modalités d'application sont à régler entre direction et délégation du personnel.

Par service de permanence on entend la possibilité pour le service du personnel de pouvoir joindre une ou plusieurs personnes qui devront se rendre dans les plus brefs délais à leur poste de travail.

Le service de permanence est organisé hebdomadairement par le service du personnel.

La rémunération forfaitaire est arrêtée entre la direction et la délégation du personnel.

Par ailleurs, les heures effectivement prestées sont à rémunérer. En outre, les particularités du travail du dimanche, des jours fériés et de nuit et le temps de déplacement vers le lieu de travail sont à considérer.

TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

Article 8

L'employeur ne peut demander des prestations d'heures supplémentaires que conformément aux dispositions légales en vigueur.

CONGE ANNUEL

Article 9

L'employé a droit à un congé annuel selon les prescriptions légales.

La durée du congé est de vingt-six (26) jours. Un (1) jour de congé supplémentaire est accordé après vingt (20) années d'ancienneté auprès de la même brasserie.

Un report du congé sur l'année suivante n'est autorisé que jusqu'au 31 mars de l'année suivant celle pour laquelle le congé est dû. La date du congé doit être fixée de commun accord avec la direction, qui tiendra compte dans la mesure du possible des désirs des employés.

Les brasseries se déclarent d'accord pour accorder le congé entier à celui qui quitte l'entreprise et cesse définitivement ses activités professionnelles pour cause d'accident, invalidité, retraite, si la fin de la relation de travail se situe après le 31 mars de l'année en cours.

Cependant, l'intéressé doit encore avoir été au service actif de son employeur (brasserie) au 31 décembre de l'année précédente.

CONGE EXTRAORDINAIRE

Article 10

L'employé, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire fixé à:

- selon usage, pour les donneurs de sang, à fixer avec la délégation de l'entreprise;
- un jour pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré;
- deux jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu, le mariage d'un enfant, en cas de déménagement (le simple changement de logis n'est pas à considérer comme déménagement);
- trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré;
- six jours pour le mariage de l'employé, le tout avec pleine conservation de sa rémunération;
- les parents ou alliés du deuxième degré sont les suivants:
 - les grands-pères et grands-mères alliés;
 - les petits-fils et petites-filles, parents ou alliés;
 - les frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs.

OBLIGATIONS DES EMPLOYES

Article 11

Les employés s'obligent à consacrer leur activité professionnelle, leur savoir et leurs capacités entièrement au service de leur patron. Ils doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques.

Ils sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

Ils ne peuvent avoir d'emploi ou d'occupation rémunérée en dehors de la brasserie sans en informer préalablement la direction de celle-ci, qui appréciera, après consultation de la délégation des employés, si cette activité est compatible ou non avec la profession d'employé de brasserie.

CLASSIFICATION DES EMPLOYES

Article 12

Le personnel des brasseries est divisé en quatre groupes. Les critères de classification sont repris dans l'annexe I.

La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière, en l'absence des autres facteurs composant le critère de chacun des groupes.

Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction supérieure exercée en ordre principal qui détermine la classification. Lorsque ce cumul ne se présente qu'accessoirement ou passagèrement et n'excède pas la durée d'un an, c'est la fonction - exercée en ordre principal qui détermine la classification.

Lors de la mise en application de la présente convention, chaque employé est informé dans quel groupe et dans quel échelon il a été classé. Toute modification ultérieure de ce classement lui sera communiquée sans délai.

Chaque employé ayant travaillé pendant 5 ans au Groupe Ib) peut accéder au Groupe IIa), à condition qu'il n'y ait pas plus de deux remarques écrites négatives concernant ses aptitudes professionnelles - lui notifiées par écrit - dans son dossier personnel.

Article 13

La présente convention collective assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de traitement s'appliquent sans discrimination du sexe pour des prestations identiques.

REMUNERATION DU TRAVAIL

Article 14

La rémunération mensuelle de l'employé comprend d'une façon générale:

- 1) Le traitement de base découlant de sa classification dans le barème des traitements
- 2) La prime de ménage qui est due.

Le traitement de base peut être majoré selon le mérite de l'employé.

Les dispositions figurant au tableau de l'annexe II ont pour objet de déterminer les rémunérations minima des employés masculins et féminins tombant sous la classification prévue dans l'annexe I.

Toutes les rémunérations y figurant sont établies sur la base du nombre indice 100 et représentent des traitements mensuels minima, la prime de ménage prévue n'y étant pas comprise.

Tous les traitements ainsi que la prime de ménage suivent les variations du nombre indice d'après le régime applicable aux traitements des fonctionnaires publics.

- 3) Tout employé qui perçoit une rente d'invalidité permanente et qui est obligé de mettre entièrement fin à ses activités professionnelles ainsi que tout employé ayant atteint l'âge de la retraite, et qui prend sa retraite conformément aux dispositions légales, bénéficiera pour chaque année pendant laquelle il a travaillé dans la même brasserie, d'une prime de 1.100,- LUF.

Cette prime n'est pas payable à celui qui continue à travailler dans l'entreprise au-delà de 65 ans.

Lors du décès de l'employé avant l'âge légal de la retraite, le paiement de cette prime s'effectuera en faveur de la veuve (du veuf), de l'(des) enfant(s), du (des) parent(s), respectivement du (des) frère(s) et de la (des) soeur(s). Dans les brasseries accordant une pension complémentaire à leurs employés, la prise en compte ou non de cette prime est à discuter entre direction et délégation.

Article 15

- 1) A titre de compensation pour l'abolition de certains automatismes dans l'augmentation des salaires suivant l'âge et l'ancienneté de service contenue dans l'ancienne convention collective de travail, il est alloué aux salariés engagés avant le 1^{er} janvier 2000, au moment où ces derniers ont atteint l'âge fictif de 40 ans, une augmentation de salaire unique et forfaitaire de:

- 5% pour les employés, qui au 1^{er} janvier 2000, gagnent entre 54.000,- et 84.999,- LUF
- 3% pour les employés, qui au 1^{er} janvier 2000, gagnent entre 85.000,- et 129.999,- LUF
- 2% pour les employés, qui au 1^{er} janvier 2000, gagnent entre 130.000,- et 163.000,- LUF

Cette disposition ne s'applique que pour les employés qui, au 1^{er} janvier 2000, n'ont pas encore atteint l'âge fictif de 60 ans suivant l'ancien système.

- 2) Les traitements mensuels individuels subiront une augmentation linéaire de:

- a) 519,- LUF (indice 562,38) à partir du 1^{er} janvier 2000
- b) 865,- LUF (indice 562,38) à partir du 1^{er} janvier 2001.

Le nouveau barème applicable à tous les employés des brasseries, tenant compte de l'augmentation à partir du 1^{er} janvier 2000 dont mention sub. 2) et de l'abolition de certains automatismes dont mention sub. 1), figure à l'annexe II.

Article 16

- 1) Est à considérer comme employé adulte tout salarié ayant atteint l'âge de 18 ans accomplis et qui est entièrement apte à tout travail normal.

Par rapport aux travailleurs adultes, les jeunes travailleurs exécutant des travaux de même nature bénéficient des taux minima suivants. de 17 à 18 ans: 80% de 16 à 17 ans: 70% de 15 à 16 ans: 60%.

- 2) Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de début de carrière, il est tenu compte pour le calcul de son traitement initial de la différence entre son âge réel et l'âge de début de carrière. Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service:

- a) pour la totalité du temps passé au service d'une brasserie
- b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service d'une brasserie

La bonification d'ancienneté de service ne peut dépasser 12 ans.

- 3) L'échéance pour le paiement des annuités est fixée au 1^{er} janvier de chaque année. Les biennales échoient au 1^{er} janvier des années paires.

Pour le mode de calcul, qui est à convenir entre l'employeur et ses employés, il est tenu compte, lors de la première fixation, du laps de temps écoulé entre la date d'entrée en service et la première échéance.

- 4) L'employeur, en application de mesures disciplinaires individuelles et exceptionnelles, peut suspendre une majoration annuelle ou biennale. La Direction informera l'intéressé et le Président de la Délégation des employés des causes exactes de ces mesures.

- 5) L'employé dont le traitement avant la mise en vigueur de la convention est supérieur à celui prévu par le barème minimum ci-devant établi, bénéficiera à l'avenir des annuités et biennales du groupe dans lequel il est classé jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond.

PRIME DE MENAGE

Article 17

Il est alloué aux employés mariés et aux employés veufs de l'un ou l'autre sexe une prime de ménage qui s'élève à 1.250,- LUF (nombre indice 100).

Les employés célibataires âgés de 28 ans au moins touchent 60% de cette prime.

La prime de ménage est due à partir du premier jour du mois pendant lequel le mariage a été contracté et, en ce qui concerne les célibataires, à partir du premier jour du mois pendant lequel l'âge de 28 ans est atteint.

Avec l'introduction de la prime de ménage toutes autres primes généralement quelconques payées par les brasseries se trouvent supprimées.

TREIZIEME MOIS

Article 18

L'employé aura droit à une allocation dite de «treizième mois» dont le montant ne peut être inférieur au traitement que l'employeur doit à l'employé pour le dernier mois de l'année. Elle est payable suivant les usages établis.

Lorsqu'un employé quitte son patron au courant de l'année, il touchera autant de douzièmes qu'il aura travaillé de mois durant l'année en cours.

En cas d'entrée en retraite en cours de l'année, l'employé touche l'intégralité du treizième mois de l'année précédente.

Article 19

Les brasseries accordent à l'employé deux caisses de bière gratuite par semaine. Il est accordé aux employés pensionnés trois (3) casiers de bière gratuite par an. Le droit à l'attribution gratuite se prescrit par 3 mois.

REMUNERATION DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET DE NUIT

Article 20

Ces rémunérations sont dues d'après les dispositions légales en la matière.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 21

Les conditions de travail et de salaires existantes qui sont plus favorables restent inchangées. Néanmoins, les dispositions contenues dans la présente convention remplacent pour tous les salariés concernés les dispositions ayant existé antérieurement concernant les articles 12, 14 et 15.

Article 22

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

Article 23

Les difficultés d'application de la présente convention sont réglées entre employeur et délégation des employés. En cas de désaccord, ces difficultés seront réglées par les parties contractantes de la présente convention collective.

Article 24

La présente convention collective entre en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2000.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, le 15 mai 2000.

FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS

Le Président,

Raymond Martin

ONOFHANGEGE
GEWERKSCHAFTSBOND
LETZEBUERG (OGB-L)

Le Secrétaire syndical,

Tom Jungen

LETZEBURGER CHRESCHTLECHEN
GEWERKSCHAFTSBOND
(LCGB)

Le Secrétaire syndical,

Paul De Araujo

ANNEXE I

Classification des employés des brasseries luxembourgeoises

GROUPE I

Critère: exécution d'un travail simple d'ordre secondaire et suivant des formules ou règles nettement établies

Etudes: inférieures au niveau prévu pour le groupe II

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

- a) débutants sans formation professionnelle
- b) employés du groupe Ia) ayant une pratique de 3 années.

L'accession au groupe Ib) peut être accordée aux employés du groupe Ia) qui se distinguent par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Chaque employé ayant travaillé pendant 5 ans au groupe Ib) peut accéder au Groupe IIa), à condition qu'il n'a pas plus de deux remarques écrites négatives concernant ses aptitudes professionnelles - lui notifiées par écrit - dans son dossier personnel.

GROUPE II

Critère: exécution de travaux comportant une responsabilité limitée par un contrôle direct et constant.

Etudes: réussite en classe de 3^e de l'enseignement secondaire classique respectivement en classe d'11^e de l'enseignement secondaire technique, CATP, études équivalentes.

Ce groupe est divisé en deux sous-groupes:

- a) agents exécutant un travail simple
- b) agents exécutant un travail plus diversifié.

Après 5 ans de service en IIa) l'employé peut avancer en IIb).

GROUPE III

Le groupe III comprend deux sous-groupes:

Groupe IIIa)

Critère: exécution d'un travail autonome exigeant raisonnement et initiative

Etudes: diplôme de fin d'études secondaires, études équivalentes

Groupe IIIb)

Critère: exécution d'un travail autonome exigeant raisonnement et initiative; comportant partiellement la responsabilité de son exécution

Etudes: diplôme de fin d'études secondaires, études équivalentes.

GROUPE IV

Critère: exécution d'un travail autonome exigeant raisonnement et initiative, comportant la responsabilité de son exécution

Etudes: diplôme de fin d'études secondaires, études universitaires, études équivalentes.

ANNEXE II

BARÈME DES TRAITEMENTS MINIMA DES EMPLOYÉS DES BRASSERIES LUXEMBOURGEOISES							
AU 1. 01. 2000		(NOMBRE INDICE 100)			Contrat coll. du 1/1/2000		
AGE	GROUPE	GROUPE	GROUPE	GROUPE	GROUPE	GROUPE	GROUPE
FICTIF	la	lb	IIa	IIb	IIIa	IIIb	IV
20	9699,66	10310,50	12070,62	12862,81	14516,60	15947,54	18490,43
21	9997,95	10616,71	12407,37	13238,02	14939,55	16370,49	18913,38
22	10296,24	10922,92	12744,12	13613,23	15362,50	16793,44	19336,33
23	10594,53	11229,13	13080,87	13988,44	15785,45	17216,39	19759,28
24	10892,82	11535,34	13417,62	14363,65	16208,40	17639,34	20182,23
25	11191,11	11841,55	13754,37	14738,86	16631,35	18062,29	20605,18
26	11191,11	11841,55	13754,37	14738,86	16631,35	18062,29	20605,18
27	11527,86	12178,30	14129,58	15114,07	17054,18	18485,12	21028,01
28	11527,86	12178,30	14129,58	15114,07	17054,18	18485,12	21028,01
29	11864,61	12515,05	14504,79	15489,28	17477,01	18907,95	21450,84
30	11864,61	12515,05	14504,79	15489,28	17477,01	18907,95	21450,84
31	12201,36	12851,80	14880,00	15864,49	17899,84	19330,78	21873,67
32	12201,36	12851,80	14880,00	15864,49	17899,84	19330,78	21873,67
33	12538,11	13188,55	15255,21	16239,70	18322,67	19753,61	22296,50
34	12538,11	13188,55	15255,21	16239,70	18322,67	19753,61	22296,50
35	12874,86	13525,30	15630,42	16614,91	18745,50	20176,44	22719,33
36	12874,86	13525,30	15630,42	16614,91	18745,50	20176,44	22719,33
37	13211,61	13862,05	16005,63	16990,12	19168,33	20599,27	23142,16
38	13211,61	13862,05	16005,63	16990,12	19168,33	20599,27	23142,16
39	13548,36	14198,80	16380,84	17365,33	19591,16	21022,10	23564,99
40	13548,36	14198,80	16380,84	17365,33	19591,16	21022,10	23564,99
DEPART	9699,66	10310,50	12070,62	12862,81	14516,60	15947,54	18490,43
ANNUITE	298,29	306,21	336,75	375,21	422,95	422,95	422,95
BIENNALE	336,75	336,75	375,21	375,21	422,83	422,83	422,83
FIN CAR.	13548,36	14198,80	16380,84	17365,33	19591,16	21022,10	23564,99

Règlement grand-ducal du 2 octobre 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les ouvriers des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS, 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 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les ouvriers des brasseries luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

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

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 2 octobre 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

**CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{er} JANVIER 2000 APPLICABLE
AUX OUVRIERS DES BRASSERIES LUXEMBOURGEOISES**

La Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'une part,
et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part,

ont élaboré un texte d'une nouvelle convention collective applicable aux ouvriers employés de façon permanente dans les brasseries luxembourgeoises.

Dans leurs discussions et au cours de leurs négociations, les partis ont analysé les points suivants et sont arrivés aux conclusions suivantes:

1) Organisation du travail

Les partis ont convenu d'adapter les dispositions de la Convention collective de travail concernant l'organisation du travail et plus particulièrement la période de référence en accord avec les dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du Plan d'Action National en faveur de l'Emploi 1998 (PAN).

2) Politique de formation et insertion professionnelle

Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont convenu que des actions de formation pour les ouvriers des brasseries luxembourgeoises pourront être entreprises. Le contenu et la durée de ces actions de formation seront déterminés au cas le cas.

Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné.

Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la Convention collective, les brasseries vont essayer d'avoir recours, dans la mesure du possible, à des demandeurs d'emploi résidents lors de leurs actions de recrutement de personnel nouveau.

3) Egalité de traitement entre hommes et femmes

Les partis ont constaté que les dispositions contractuelles concernant l'accès à l'emploi, les conditions de rémunération, etc., garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

A côté des sujets de discussion et de négociation susmentionnés, des modifications et améliorations ont été retenues. Un texte coordonné applicable à partir du 1^{er} janvier 2000 à l'ensemble du personnel ouvrier occupé dans les brasseries luxembourgeoises a été élaboré qui prend la teneur suivante:

CONVENTION COLLECTIVE DU 1^{er} JANVIER 2000 APPLICABLE
 AUX OUVRIERS DE L'INDUSTRIE BRASSICOLE

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - But

La convention est élaborée en vue de maintenir la paix sociale et a pour but l'établissement de conditions de salaire et de travail harmonisées au sein des brasseries. Elle aspire, tout en tenant compte de la situation économique des entreprises concernées, à améliorer le niveau de vie des ouvriers qui y sont occupés.

Article 2 - Champ d'application

La convention s'applique à l'ensemble des entreprises de brasserie ainsi qu'à tous les ouvriers qui y sont employés.

EMBAUCHAGE ET LICENCIEMENT

Article 3 - Embauchage

- 1) Tout engagement se fait conformément aux dispositions légales y afférentes de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
- 2) Tout engagement se fait en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et conformément aux dispositions légales y afférentes.
- 3) L'engagement se fait avec une période d'essai de deux (2) mois. Pendant cette période, il peut être mis fin à l'essai par les deux parties en respectant un préavis de quinze (15) jours.
- 4) Le contrat doit être passé par écrit en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'ouvrier, et spécifier:
 - a) la période d'essai
 - b) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter
 - c) la durée normale du travail
 - d) la classification dans la présente convention
 - e) le salaire de base y correspondant
 - f) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.
- 5) Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée reçoit un exemplaire de la convention collective.
- 6) L'employeur est intéressé à donner des chances de promotion à ses salariés. La direction analysera d'éventuelles possibilités internes dans le cadre de la brasserie avant de procéder à l'engagement de candidats externes.
- 7) Les nouvelles embauches sont communiquées au président de la délégation du personnel respectivement à son représentant.

Article 4 - Résiliation du contrat de travail

A) Licenciement et délai de préavis

1) En principe, chaque partie peut résilier le contrat de travail à condition de respecter le délai de préavis conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les délais de préavis sont les suivants:

a) pour le salarié	2 semaines
b) pour l'employeur	
Ancienneté de service	Délai de préavis
- Jusqu'à 5 ans	2 mois
- Plus de 5 ans et moins de 10 ans	4 mois
- Au-delà de 10 ans	6 mois

- 2) Le délai de préavis court à partir du 1^{er} ou du 15^e jour du mois.
- 3) Chaque licenciement sera précédé de l'entretien préalable légal au cas où ce dernier est prévu par l'article 19 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, respectivement l'employeur informera, le cas échéant, entendra le Président de la délégation du personnel ou son représentant.
- 4) En cas de licenciement avec préavis par l'employeur, l'ouvrier a droit à une indemnité de départ dont le niveau est déterminé en fonction de l'ancienneté de service:
 - a) un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins
 - b) deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins
 - c) trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.
- 5) 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 indemnisées 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.

- 6) La résiliation à l'initiative de l'employeur doit être basée sur des motifs réels ou sur la violation de dispositions réglementaires ou contractuelles.
- 7) En cas de licenciement de la part de l'employeur, le salarié peut, par lettre recommandée, demander endéans un mois à l'employeur les motifs du licenciement.
L'employeur est tenu d'énoncer les motifs par écrit au plus tard un (1) mois après la demande du salarié.
- 8) La partie qui met fin à la relation de travail sans y être autorisée par les dispositions légales ou contractuelles ou sans respecter les délais de préavis énoncés ci-avant, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la période de préavis non respecté.
- 9) La résiliation du contrat de travail de la part de l'employeur ou du salarié doit être notifiée par lettre recommandée. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.
La résiliation du contrat de travail peut également intervenir d'un commun accord qui doit être constaté par écrit.
- 10) L'action judiciaire pour licenciement abusif doit être introduite dans un délai de trois (3) mois conformément à la législation en vigueur. Pour les litiges relatifs aux dispositions du contrat de travail et les licenciements le Tribunal du Travail est compétent.

B) Licenciement sans préavis

- 1) En cas de motif grave l'employeur peut prononcer avec effet immédiat la mise à pied du salarié.
Au cas où un entretien préalable est prévu par la législation, le licenciement doit être notifié par lettre recommandée contenant les motifs du licenciement au plus tard huit (8) jours après cet entretien préalable. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.
- 2) Le licenciement sans préavis de la part de l'employeur peut être prononcé au cas où le salarié
 - a) s'est fait embaucher en produisant des certificats faux ou falsifiés respectivement en faisant de fausses déclarations ou s'il n'a pas mentionné, sur question de l'employeur, des maladies qui le rendent inapte pour le poste à pourvoir;
 - b) se rend coupable d'actions malhonnêtes ou contraires aux bonnes moeurs sur le lieu du travail;
- 5) Le salarié peut résilier son contrat de travail sans préavis:
 - a) si un préposé s'est rendu coupable vis-à-vis de lui de voies de fait sur le lieu de travail;
 - b) s'il doit chômer par suite de manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise pendant deux (2) jours successifs ou au moins trois (3) jours endéans quatorze (14) jours successifs sans avoir reçu une compensation de salaire adéquate;
 - c) si le salaire est retenu injustement, ou si ses droits dans le domaine de la Sécurité sociale ne sont pas sauvegardés.
- 6) Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse.

C) Licenciements collectifs

Avant de procéder à des licenciements collectifs, la délégation ouvrière et les syndicats signataires de la convention collective seront informés à temps et leur avis sera entendu. En outre la procédure de la loi du 23 juillet 1993 concernant les licenciements collectifs est respectée.

SALAIRES ET PRIMES

Article 5 - Salaires de base

- 1) Les salaires de base (indice 100) pour les différentes classes et en fonction de la qualification des ouvriers sont fixés dans la grille de salaire à l'annexe I.

Les signataires de la présente convention ont décidé d'introduire une grille de salaires qui contient une graduation des niveaux de salaires en fonction de la qualification des ouvriers.

Groupe I: Ouvrier non qualifié p.ex.: convoyeur, manoeuvre;

Groupe II: Ouvrier qualifié avec CATP ou à qualification égale p.ex.: brasseur, chauffeur-livreur, clarkiste, conducteur de machine, électricien, frigoriste, maçon, menuisier, monteur (nettoyage conduites), peintre, serrurier;

Groupe III: Ouvrier qualifié avec brevet de maîtrise p.ex.: contre-maître, maître-électricien, maître-serrurier, maître-brasseur.

A titre de compensation pour l'abolition de l'automatisme de l'augmentation des salaires suivant l'ancienneté de service contenue dans l'ancienne convention collective de travail, il est alloué aux salariés engagés avant le 1^{er} janvier 2000, une augmentation de salaire unique et forfaitaire de:

- 4,5% pour les ouvriers qui ont une ancienneté inférieure à 5 ans
- 5,5% pour les ouvriers qui ont une ancienneté de service entre 5 et 10 ans
- 2% pour les ouvriers qui ont une ancienneté de service supérieure à 10 ans et inférieure à 13 ans.

L'ancienneté est déterminée sur base de l'appartenance à l'entreprise au 1^{er} janvier 2000.

- 2) Les salaires horaires individuels subiront une augmentation linéaire de
 - a) 3,- LUF l'heure (indice 562,38) à partir du 1^{er} janvier 2000
 - b) 5,- LUF l'heure (indice 562,38) à partir du 1^{er} janvier 2001
 Le barème dont mention sub. 1 sera à adapter en conséquence.
- 3) Est à considérer comme ouvrier adulte tout salarié ayant atteint l'âge de 18 ans accomplis et qui est entièrement apte à tout travail normal.
- 4) Par rapport aux travailleurs adultes, les jeunes travailleurs exécutant des travaux de même nature bénéficient des taux minima suivants:
 - de 17 à 18 ans: 80%
 - de 16 à 17 ans: 70%
 - de 15 à 16 ans: 60%.
- 5) Cette règle n'exclut pas qu'un jeune travailleur peut, d'après sa performance, être considéré au même titre qu'un travailleur adulte et gagner un salaire correspondant.
- 6) La rémunération des apprentis sera calculée sur la base du salaire minimum légal en tenant compte des taux minima fixés à l'alinéa 5.

Article 6 - Encaissements

Les chauffeurs-livreurs procédant à l'encaissement bénéficient d'une indemnité fixe de 80,- LUF par jour d'encaissement.

Article 7 - Service de livraison

Aux conducteurs, rouliers et nettoyeurs de conduite devant prendre leurs repas de midi lors de leurs déplacements de service, il sera versé une indemnité de 200,- LUF par jour.

Article 8 - Paiement des salaires

- 1) Les modalités de paiement des salaires sont fixées de commun accord entre la direction et la délégation du personnel.
- 2) Sur la fiche de rémunération remise au salarié sont indiqués séparément le salaire horaire, le nombre des heures supplémentaires prestées resp. le nombre des heures d'absence ainsi que les déductions.
- 3) Les décomptes sont établis de sorte à permettre à chaque salarié de vérifier sans difficultés sa rémunération.
- 4) Les différences dans le paiement des rémunérations sont à notifier immédiatement, alors que des erreurs de calcul dans les décomptes sont à notifier au plus tard la prochaine journée de travail.

Article 9 - Réglementation des salaires en cas de transfert et de résiliation

- 1) Au cas où un salarié est muté temporairement à un poste de travail mieux rémunéré, le salarié a droit au salaire de ce poste, si la durée du transfert de poste est supérieure à quinze (15) jours.
- 2) Au cas où un salarié est muté pour une durée inférieure à un mois à un poste de travail moins rémunéré, le salarié reçoit son ancien salaire pour ce nouveau poste de travail provisoire.
- 3) Si pour des raisons de santé, le salarié est muté à un poste de travail moins bien rémunéré, sa rémunération originale lui est conservée à condition qu'il ait atteint une ancienneté de service au sein de l'entreprise d'au moins 10 ans.
- 4) En cas de notification de préavis et pendant la période de préavis, le salarié continue à recevoir la rémunération due à son poste original.

Article 10 - Ajustement des rémunérations à l'indice du coût de la vie

Tous les salaires horaires en application des dispositions de la présente convention sont liés aux variations de l'indice du coût de la vie publié par le Gouvernement; ces ajustements sont effectués suivant les modalités applicables aux traitements et pensions des fonctionnaires de l'Etat.

Article 11 - Durée de travail

- 1) La durée de travail est en moyenne de quarante (40) heures par semaine. Elle est calculée sur base d'une période de référence annuelle qui peut être réduite à quatre (4) semaines dans les différentes brasseries sur base d'un accord subordonné à conclure dans les entreprises entre la direction et les syndicats contractants. Ces différents accords seront annexés à la présente convention collective et feront partie intégrante de celle-ci.
- 2) Afin de tenir compte des particularités de l'industrie brassicole, la semaine de 40 heures peut être modifiée. Il en résulte, en principe, une augmentation du nombre des heures de travail à prester pendant les mois d'été et une diminution du nombre d'heures à prester pendant les mois d'hiver.
- 3) Les modalités de l'établissement des plans d'organisation du travail sont réglées suivant le point 2 ainsi par les accords annexés prévus au point 1. Les différents plans d'organisation du travail (en abréviation «POT») sont élaborés par la direction et sont soumis à la délégation du personnel au moins cinq (5) jours avant le début de la période couverte par le POT.
 - 3.1. Il peut être travaillé plus que quarante (40) heures par semaine, toutefois la durée du travail maximale ne pourra pas dépasser dix (10) heures par jour ni quarante-huit (48) heures par semaine.

- 3.2. Les heures supplémentaires peuvent être
- payées avec une majoration du salaire de 25% (vingt-cinq), ou,
 - dans la mesure du possible, compensées par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie de temps libre par heure supplémentaire travaillée, ou,
 - rétribuées par une forme mixte de ces deux premières formules.

Les heures de repos sont, en accord avec l'employeur, à compenser avant la fin de la période de référence.

- 3.3. Sont à considérer comme heures supplémentaires:
- les heures prestées en dehors du POT, sauf si ces heures ont été prestées en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure;
 - en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, les prestations d'heures de travail au-delà de dix (10) heures/jour, quarante-huit (48) heures/semaine ou quarante (40) heures en moyenne à la fin de la période de référence.
- 4) En cas d'événements imprévisibles et en cas de force majeure, le POT peut être modifié à bref délai dans le respect des règles légales. Les heures de travail prestées au-delà du POT initial dans la mesure où elles n'excèdent pas dix (10) heures par jour et quarante-huit (48) heures par semaine, peuvent être compensées à l'intérieur de la période de référence et ne sont ainsi pas à considérer comme heures supplémentaires.
- 5) Les travaux à exécuter sur un samedi, sont réglés auparavant entre la direction et la délégation du personnel. Les majorations éventuelles sur les salaires sont définies entre la direction et la délégation du personnel.
- 6) Le(s) congé(s) collectif(s) est/sont en principe fixé(s) au début de l'année ensemble avec la délégation du personnel. En cas de nécessité toutefois, des changements pourront être appliqués en cours d'année.

Article 12 - Réglementation des heures supplémentaires, travail de nuit, travail des dimanches et des jours fériés

Pour des heures supplémentaires, le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés, les suppléments suivants sont appliqués:

a) heures supplémentaires:	25%
b) heures supplémentaires prestées de nuit:	50%
c) travail de nuit en tournées alternatives:	25%
d) travail des dimanches:	80%
e) travail des jours fériés légaux:	100%
f) travail des samedis: selon article 11(5).	

Article 12A - Travail effectué pendant les jours fériés légaux

- 1) L'indemnisation des jours fériés légaux et l'octroi des jours de congé compensatoires s'effectuent conformément aux dispositions de la loi modifiée du 10 avril 1976.

En cas de travail d'un jour férié légal, le salarié a droit, outre la rémunération qu'il aurait perçu lorsqu'il n'aurait pas travaillé le jour férié légal, à la rémunération des heures de travail réellement prestées, majorée de 100%.

- 2) Les jours fériés légaux sont les suivants: le Jour de l'An, le Lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le premier et le deuxième Jour de Noël.

En ce qui concerne le Jour des Morts considéré comme jour férié supplémentaire, la réglementation suivante est applicable: ce jour de congé n'est pas dû s'il coïncide avec un samedi, un dimanche, un jour férié.

Le Lundi de la fête locale (l'employeur et le salarié se mettront d'accord pour savoir s'il s'agit de la fête locale du siège de la brasserie ou du domicile de l'ouvrier) et le Lundi de Carnaval sont considérés comme jours fériés d'usage.

Le Lundi de la fête locale (au cas où ce dernier tombe sur un jour férié légal, il sera refixé d'un commun accord entre la direction et la délégation du personnel) et le Lundi de Carnaval ne trouveront application qu'aussi longtemps que le législateur n'aura pas augmenté la durée légale du congé annuel de récréation.

Article 13 - Interruption de travail

- 1) Si un membre du personnel est convoqué en justice (sauf comme accusé ou comme partie) ou si des obligations officielles ou civiles l'empêchent de se rendre au travail, ses heures de service doivent être modifiées en conséquence.
- 2) Sont considérées comme «obligations officielles ou civiles» p. ex.:
- la convocation en justice en qualité de témoin (une seconde convocation dans le même procès ne donne pas droit à un second dédommagement de salaire);
 - la participation aux séances et réunions en tant que membre effectif ou suppléant:
 - a) du Conseil économique et social et de l'Office national de Conciliation;
 - b) de la Chambre du Travail;
 - c) des instances administratives des Assurances sociales;
 - d) du Tribunal de Travail et des juridictions sociales,
 - e) de la Chambre des Députés et des Conseils Communaux.

L'absence sera rémunérée:

- 2.1. d'une journée sans perte de salaire:
en cas de décès d'un parent ou allié au deuxième (2^e) degré (grands-parents, petits-enfants, frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs);
- 2.2. de deux journées sans perte de salaire:
 - a) pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu;
 - b) lors du mariage d'un enfant;
 - c) en cas de déménagement (un simple changement de logis n'étant pas considéré comme déménagement);
- 2.3. de trois journées sans perte de salaire:
 - a) lors du décès du conjoint;
 - b) lors du décès de parents ou alliés du premier degré (parents, beaux-parents, enfants, beaux-fils et belles-filles);
- 2.4. de six journées sans perte de salaire:
lors du mariage du salarié;
- 2.5. deux (2) heures sont octroyées pour une consultation médicale devenue nécessaire pendant le temps de travail, contre présentation des honoraires médicaux, le maximum étant fixé à (seize) 16 heures par an, sans perte de salaire.

Article 13A - Notification pour absence au lieu de travail

Si un membre du personnel est empêché, pour des raisons personnelles ou autres qui ne sont pas à considérer comme absence donnant droit à une indemnité au sens de l'article 13 du présent contrat, de se présenter au travail, il est tenu d'en informer en temps opportun l'entreprise.

Dans ce cas, l'absence et les causes de cette absence sont à notifier au supérieur hiérarchique respectivement à la direction avant le début d'une tournée au plus tôt possible, ou, dans des cas exceptionnels, dans un délai de quatre (4) heures après le commencement de la tournée.

Article 13B - Service permanence

Afin de procéder aux interventions nécessaires aux installations et équipements et afin de garantir la commercialisation des produits de la brasserie pendant les 'week-end', un service de permanence est introduit dans les brasseries. Cette permanence est à organiser et les modalités d'application sont à régler entre direction et délégation du personnel.

Par service de permanence on entend la possibilité pour le service du personnel de pouvoir joindre une ou plusieurs personnes qui devront se rendre dans les plus brefs délais à leur poste de travail.

Le service de permanence est organisé hebdomadairement par le service du personnel.

La rémunération forfaitaire est arrêtée entre la direction et la délégation du personnel.

Par ailleurs, les heures effectivement prestées sont à rémunérer. En outre, les particularités du travail du dimanche, des jours fériés et de nuit et le temps de déplacement vers le lieu de travail sont à considérer.

REMUNERATION EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL OU DE MALADIE

Article 14

Si un salarié est empêché de poursuivre son travail par suite d'accident survenu dans l'entreprise, il a droit à l'octroi de l'intégralité de son salaire de journée.

CONGES

Article 15

- 1) Le congé est régi, en principe, par les dispositions de la loi y afférente pour autant que les dispositions ci-après ne sont pas plus favorables.
- 2) L'année de congé est l'année de calendrier.
- 3) Le salarié a le droit de prendre son congé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre en accord avec la direction de l'entreprise et compte tenu d'une répartition du travail optimale en vue d'assurer la continuité du processus de travail.
- 4) Chaque congé de plus d'un jour doit être demandé au moins trois (3) jours à l'avance, chaque jour de congé individuel devant être demandé le jour précédent.
- 5) La durée du congé est de vingt-six (26) jours. Un (1) jour de congé supplémentaire est accordé après vingt (20) années d'ancienneté auprès de la même brasserie.
- 6) Lorsque le contrat de travail est résilié en cours d'année ou si le salarié commence à travailler au courant de l'année, il a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze (15) jours de calendrier seront comptées comme mois de travail entier. Les salariés quittant les services de l'entreprise à la suite d'une invalidité, d'un accident ou de l'attribution d'une pension de vieillesse ont droit à l'intégralité du congé de l'année en cours, si la fin de la relation de travail se situe après le 31 mars de l'année en cours.
- 7) Les salariés auxquels a été reconnu une invalidité d'au moins 30% (trente) ont droit à six (6) jours de congé supplémentaires.

- 8) Le congé est à accorder si possible en bloc. Pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise ou en vue de tenir compte des souhaits justifiés du salarié, une répartition peut être accordée, une période de congé partiel devant toutefois totaliser au moins dix (10) jours de travail.
- 9) Les jours de congé comme les jours de travail sont indemnisés à l'occasion de la rémunération mensuelle. Y sont ajoutés, le cas échéant, les heures de travail supplémentaires régulièrement prestées, le travail de nuit et/ou du dimanche et des jours fériés.

Régulièrement signifie: cent (100) heures supplémentaires réparties sur dix (10) mois par année.

CONTINUATION DE L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ACCIDENTES

Article 16

- 1) Les travailleurs qui, à la suite d'un accident survenu dans l'entreprise, ne sont plus capables d'occuper leur poste de travail, mais demeurent toutefois aptes au travail, ont par priorité droit à l'occupation d'un poste de travail correspondant à leurs aptitudes intellectuelles et physiques dans l'entreprise dans laquelle a eu lieu l'accident.
- 2) Si, à la suite de difficultés conjoncturelles, une réduction du personnel ouvriers s'avère nécessaire, la partie patronale tâchera dans la mesure du possible à procurer à ses plus anciens collaborateurs un emploi dans l'entreprise correspondant à leurs aptitudes. Dans cet ordre d'idées, des réductions de salaires, qui pourraient éventuellement s'avérer nécessaires dans le cadre d'un ajustement des salaires, ne sont pas à exclure.

DISPOSITIONS CONCERNANT LES APPRENTIS

Article 17

- 1) Afin de former des ouvriers spécialisés de brasserie, les entreprises de brasserie s'engagent à recruter des apprentis en cas d'intérêt de ces derniers.
- 2) La durée de l'apprentissage est de trois (3) ans.
- 3) Les contrats d'apprentissage sont conformes aux dispositions de la loi.
- 4) L'âge de recrutement des apprentis ne peut être inférieur à quinze (15) ans.
- 5) L'indemnisation convenue en faveur de l'apprenti ne peut être réduite à cause de la scolarité obligatoire requise par la loi.

TREIZIEME MOIS

Article 18

- 1) Les parties contractantes sont tombées d'accord sur le principe de l'introduction, d'une allocation dite de «treizième mois» correspondant à 100% (cent) du salaire de base payé au mois de décembre.
- 2) Le versement se fera en principe en fin d'année.
- 3) Le droit à l'allocation naît après une ancienneté de service d'une (1) année au moment du versement du treizième mois.

Une fois que le droit au treizième mois est acquis, le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année, a droit au treizième mois calculé au prorata temporis. Il sera payé à la fin du contrat de travail

- 4) Toutefois:
 - les salariés qui quittent l'entreprise à la suite d'un accident survenu dans l'entreprise ont droit au versement de 60% (soixante) du montant du salaire de base du dernier mois travaillé avant la fin de la relation du travail.
 - les membres du personnel quittant les services de l'entreprise pour avoir atteint l'âge de la retraite ont droit à au moins 60% (soixante) du montant du salaire de base du dernier mois travaillé avant la fin de la relation du travail.
 - s'il y a licenciement sans préavis selon l'article 4, point B de la présente convention collective et s'il est mis fin aux relations d'emploi sans que le délai de préavis prévu ne soit respecté, le salarié n'a plus droit à cette prime.

PRIME DE FIDELITE

Article 19

- 1) Tout ouvrier qui perçoit une rente d'invalidité permanente et qui est obligé de mettre entièrement fin à ses activités professionnelles ainsi que tout ouvrier remplissant les conditions pour l'obtention d'une pension de vieillesse bénéficiera pour chaque année pendant laquelle il a travaillé dans la même brasserie d'une prime de LUF 1.100,- (mille cent) francs.
Ceci vaut également pour le veuf/la veuve et les parents jusqu'au deuxième (2e) degré à charge de l'ouvrier.
- 2) La prime n'est pas payable à celui qui continue à travailler dans l'entreprise au-delà de l'âge de la retraite.
- 3) L'ouvrier qui a pris sa retraite a droit à trois (3) casiers de bière par an.

BOISSONS GRATUITES

Article 20

Le salarié reçoit un casier de bière par semaine à titre de consommation gratuite.

Le droit à l'attribution gratuite se prescrit par trois (3) mois.

DELEGATION OUVRIERE

Article 21

- 1) En ce qui concerne la représentation des salariés par la délégation ouvrière, les dispositions légales du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont applicables.
- 2) Le Président de la délégation est l'intermédiaire entre la direction et le personnel. Son salaire normal lui est assuré pendant l'exercice de ses activités de médiation.
- 3) Les litiges qui ne peuvent être réglés directement entre l'ouvrier et son préposé seront soumis à la direction par le Président de la délégation.
- 4) Un local approprié est mis à disposition de la délégation ouvrière.

EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE HOMMES ET FEMMES

Article 22

La présente convention collective assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de traitements s'appliquent sans discrimination du sexe pour des prestations identiques.

EXECUTION ET INTERPRETATION DU CONTRAT, CONCILIATION ET REGLEMENT DE LITIGES

Article 23

Les divergences d'opinion résultant de l'application et de l'interprétation du présent contrat sont réglées dans la mesure du possible entre les parties contractantes.

DISPOSITIONS FINALES

Article 24

Des arrangements particuliers, qui seraient en contradiction avec les dispositions ou l'esprit du présent contrat ou qui mèneraient à une détérioration de ce contrat, ne sont pas admissibles.

Les conditions de travail et de salaires existantes qui sont plus favorables restent inchangées. Néanmoins, les dispositions contenues dans la présente convention remplacent pour tous les salariés concernés les dispositions ayant existé antérieurement concernant les articles 3 3), 4 A 7), 4 B 3), 5 et 18.

DUREE DE LA CONVENTION

Article 25

- 1) La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000 et pourra être dénoncée au plus tôt le 31 décembre 2001 moyennant un préavis de trois (3) mois.
- 2) Les négociations en vue de la conclusion d'un nouveau contrat doivent être entamées six (6) semaines avant l'expiration de la période de préavis.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, le 15 mai 2000.

FEDERATION DES BRASSEURS

LUXEMBOURGEOIS

Le Président,

Raymond Martin

ONOFHANGEGE
GEWERKSCHAFTSBOND

LETZEBUERG (OGB-L)

Le Secrétaire syndical,

Tom Jungen

LETZEBURGER CHRESCHTLECHEN

GEWERKSCHAFTSBOND

(LCGB)

Le Secrétaire syndical,

Paul De Araujo

ANNEXE I - BAREME DES SALAIRES

Groupe	Salaire/mois - Indice 100	Salaire/mois - Indice 562,38
I	LUF 11.696,53	LUF 65.779.-
II	LUF 12.146,33	LUF 68.309.-
III	LUF 13.950,72	LUF 78.456.-