

**MEMORIAL**  
Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

A — N° 27

5 mars 2001

---

S o m m a i r e

Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de la construction et du génie civil d'autre part . . . . .	page 780
Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants I, II et III à la convention collective de travail pour les métiers d'installateur-sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les Fédérations réunies des patrons installateurs-sanitaires et patrons installateurs de chauffage et de climatisation du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part . . . . .	784
Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants III et IV à la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons-menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part . . . . .	788
Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants I, II, III et IIIbis à la convention collective de travail pour le métier de peintre conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part . . . . .	793

---

**Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de la construction et du génie civil d'autre part.**

Nous Henri, 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'une 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<sup>er</sup>.** L'avenant II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de la construction et du génie civil d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant précité.

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

Château de Fischbach, le 5 février 2001.  
**Henri**

CONTRAT COLLECTIF POUR LE BATIMENT

conclu entre

le  
Groupement des Entrepreneurs du  
Bâtiment et des Travaux Publics

la  
Fédération des Entreprises  
Luxembourgeoises de Construction  
et de Génie Civil du Grand-Duché de Luxembourg

d'une part  
et

le  
«Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»  
(OGB-L)

le  
«Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond»  
(LCGB)

d'autre part

**Avenant II au contrat collectif du 16 juillet 1996**

**1. Formation**

«**28.1.** Les signataires sont d'accord pour mettre en place un système sectoriel de formation professionnelle tel que décrit en annexe aboutissant aux degrés de qualification définis à l'annexe II.»

**2. Salaires (Annexe III)**

*Augmentations des salaires effectifs et tarifaires*

	1.06.2000 salaires effectifs	salaires tarifaires	1.01.2001 salaires tarifaires	1.01.2002 salaires effectifs	salaires tarifaires
Ad	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
A1	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
Bd, Dd, Ed, Fd	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
B1, C1, D1, E1, F1	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
B2, C2, D2, E2, F2	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
B3, C3, D3, E3, F3	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
G (chef d'équipe)	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf

## Salaires tarifaires

	1.06.2000 (indice 562.38)	1.07.2000 (indice 576.43)	1.01.2001	1.01.2002
Ad	299,01 Luf	306.49 Luf	311.49 Luf	317.49 Luf
A1	346.66 Luf	355.33 Luf	360.33 Luf	367.33 Luf
Bd, Dd, Ed, Fd	357.17 Luf	366.10 Luf	371.10 Luf	378.10 Luf
B1, C1, D1, E1, F1	382.44 Luf	392.00 Luf	397.00 Luf	404.00 Luf
B2, C2, D2, E2, F2	423.18 Luf	433.76 Luf	438.76 Luf	445.76 Luf
B3, C3, D3, E3, F3	485.78 Luf	497.92 Luf	502.92 Luf	509.92 Luf
G (chef d'équipe)	527.73 Luf	540.92 Luf	545.92 Luf	552.92 Luf

Est barrée la phrase suivante:

«Les syndicats s'engagent à renoncer à l'avenir à toute revendication sur les salaires effectifs.»

### 3. Modification de texte

#### Article 4.

«Le livret de travail est reconnu comme certificat de classification et de qualification et fait lieu de certificat de travail.»

#### ajoute au 4.1.

«Après l'introduction du système de formation sectoriel, les modifications aux inscriptions du livret de travail relatives à la qualification se feront par l'organisme de formation désigné à cet effet.»

#### Nouvel article 5.10.

«Sans préjudice des dispositions de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés et de la loi du 17 juin 1994 sur les services de santé au travail, les ouvriers déclarés inaptes par le service de santé au travail sont réintégrés dans la mesure du possible et en fonction de leur aptitude au sein de l'entreprise.

Le nombre d'ouvriers à intégrer de la sorte est de:

- 1 ouvrier dans les entreprises de plus de 100 ouvriers
- 2 ouvriers dans les entreprises de plus de 150 ouvriers
- 3 ouvriers dans les entreprises de plus de 200 ouvriers.

En cas de réintégration, un nouveau contrat de travail peut être conclu.»

#### Article 6.2.

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

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

Dans les cas sous b), d) et g), le travailleur a droit à l'indemnité de départ conformément à l'article 24 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.»

#### Article 7 - Modalités de départ de l'ouvrier

##### Article 7.1.

«7.1. En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié doit recevoir son décompte, le solde du salaire ainsi que ses papiers, notamment son livret de travail dûment complété à la fin du contrat et au plus tard dans les cinq jours.

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, le salarié doit recevoir son décompte, le solde du salaire ainsi que ses papiers, notamment son livret de travail dûment complété à la fin du contrat et au plus tard dans les 10 jours.»

*Article 7.2.*

L'ancien 7.2. est barré et 7.3. devient 7.2.

«7.3. Tout retard dans le paiement du salaire donne automatiquement droit aux intérêts légaux de retard majoré de trois points de pour cent.»

*Article 19.*

«Article 19 - *Supplément pour travaux pénibles et transport ADR*

19.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour les travaux sales, insalubres, dangereux, ainsi que pour les transports ADR selon le barème ci-après:

...

19.1.6. Luf 20.-/heure Transport de marchandise nécessitant le permis ADR

*Article 20 - Indemnités de voyage et de travail à l'étranger.*

*Article 20.2.*

«etc.» est à biffer dans le 2e alinéa.

*Article 20.6.*

est ajouté à l'article 20.6. un nouvel alinéa

«Pour des travaux nécessitant un séjour prolongé à l'étranger, l'employeur tiendra compte dans la mesure du possible et sans perturber l'organisation de l'entreprise de la situation familiale de l'ouvrier.»

*Article 20.8.*

«20.8. Au cas où l'occupation à l'étranger du Grand-Duché de Luxembourg du salarié par l'entreprise entraînerait des charges sociales ou des charges fiscales plus importantes pour le salarié, celles-ci seraient prises en charge par l'employeur. Si une cotisation additionnelle donne droit à une prestation supplémentaire pour l'ouvrier, la part dépassant les prestations prévues par la législation luxembourgeoise ou par le présent contrat est déduite.»

*Article 24 - Jours fériés légaux*

«24.2. Le report des jours fériés est à fixer en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut avec les travailleurs concernés avant le 31 mars de chaque année. A défaut d'écrit, le jour férié est automatiquement reporté au premier jour ouvrable suivant.»

L'Inspection du Travail et des Mines est à informer des dates de report fixées avec la délégation du personnel.

*Article 29 - Sécurité sur les chantiers*

*Article 29.7.*

«29.7. **Deux** bleus de travail seront gratuitement mis à disposition du personnel occupé dans les ateliers de réparation.»

*Nouvel article 30.*

«Article 30 - *Clause de non-discrimination*

30.1. Les ouvriers et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de politesse et de bonnes moeurs, y compris à l'égard des visiteurs et des clients.

Ainsi sont ils tenus de s'abstenir de toute forme de racisme et de discrimination et de traiter tout un chacun avec respect de sa dignité, de ses sentiments et de sa conviction.

30.2. Est interdite toute discrimination au sens de la loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme.

*Article 31.*

31.1. Le présent contrat entre en vigueur le jour de sa signature et sera valable jusqu'au 31 décembre 2002. Du 1er janvier 1999 à la signature de la présente, les dispositions de la convention collective pour le bâtiment valable à partir du 16 juillet 1996 resteront en vigueur.»

## ANNEXE II

«Ouvrier sans aucune qualification et expérience et difficile à placer sur le marché du travail destiné à des travaux très simples, tels que nettoyage, déblayage, etc., pendant au maximum les premiers 6 (six) mois de son engagement et ouvriers visés à l'article 5.10.»

L'ouvrier passe automatiquement au groupe A1 après six mois de travail continu. Cette clause ne s'applique pas aux ouvriers visés à l'article 5.10.»

– Il est ajouté au texte relatif au refus motivé le paragraphe suivant:

«En absence de refus écrit dans le mois où l'avancement aurait eu lieu sur base de l'ancienneté, l'ouvrier passe dans le nouveau groupe d'appartenance, sans préjudice des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.»

## ANNEXE IV - Prime de fin d'année

*18.1. Conditions d'octroi*

La prime sera calculée sur les heures prestées.

*18.5.2. Absences non justifiées*

«(. . .) Lorsque l'employeur omet d'informer le salarié de la suppression totale de la prime pour absence non justifiée, dans les deux mois qui suivent l'absence, cette absence ne donnera plus lieu à une réduction de la prime.»

*18.5.4. Paiement de la prime*

«Tout retard dans le paiement de la prime donne automatiquement droit aux intérêts de retard légaux majoré de 3 points de pour cent dès le premier jour du retard.»

Fait à Luxembourg, le 14 juillet 2000.

Groupement des Entrepreneurs du  
Bâtiment et des Travaux Publics,  
Christian *Thiry*  
Président

Fédération des Entreprises Luxembourgeoises  
de Construction et de Génie Civil,  
Roland *Kuhn*  
Président

Onofhängege Gewerkschaftsbond  
Lëtzebuerg  
(OGB-L)  
Valério *De Matteis*  
Secrétaire central

Lëtzeburger Chrëschtliche  
Gewerkschaftsbond  
(LCGB)  
Daniel *Georges*  
Secrétaire

## ANNEXE VI - Formation sectorielle «Bâtiment»

Le Fonds de formation a pour mission la mise en place et la gestion du modèle de formation.

*a) Organisation de l'examen*

Dès l'accord sur les principes de la formation, le Fonds pour la Formation Continue pour le Bâtiment a.s.b.l. sera constitué.

L'ASBL sera gérée par un conseil d'administration composé de façon paritaire (2 représentants patronaux, 2 représentants syndicaux) et le responsable du Fonds.

Le Fonds aura comme mission:

- d'engager des formateurs qualifiés
- de mettre en oeuvre l'organisation des cours suivant les programmes arrêtés par le conseil d'administration
- de mettre en place les infrastructures nécessaires pour réaliser les formations.

Le conseil d'administration aura notamment la mission de:

- définir les critères de réussite
- revoir périodiquement les exigences au niveau des qualifications.

Les examens ont lieu selon les besoins des différentes qualifications lors d'une ou plusieurs sessions par an.

Sur base des fiches d'évaluation établies par les formateurs, le responsable du fonds statue sur la réussite ou l'échec suivant des critères objectifs.

En cas de contestation, le Conseil d'Administration décide en dernière instance.

*b) Modalités d'inscription*

Les ouvriers formulent leur demande de formation dans un délai permettant de ne pas déranger l'organisation de l'entreprise.

L'employeur peut reporter la demande si l'organisation de l'entreprise ou les demandes justifiées d'autres salariés le justifient. Le report ne peut excéder 6 mois.

*c) Durée de la formation*

Les formations seront précédées d'un test de compétence d'une journée pendant le temps récréatif de l'ouvrier (p.ex. un samedi).

En cas d'échec, l'ouvrier n'est pas accepté à la formation proprement dite. Il peut toutefois faire une nouvelle demande.

La formation proprement dite aura lieu pendant les heures de travail ou payé en tant qu'heures non-productives aussi bien pour les ouvriers qui ont l'accord de l'employeur que ceux qui font la formation de leur propre initiative.

*d) Modalités en cas de réussite*

En cas de réussite, l'ouvrier se voit remettre un certificat mentionnant la qualification pour laquelle les examens ont été réussis.

En cas de réussite de l'examen:

- Le manoeuvre (A1) passe automatiquement en BD.

*Pour les autres qualifications:*

- S'il y avait un besoin dans l'entreprise (accord patronal), l'ouvrier passe automatiquement à la classification supérieure.
- S'il n'y avait pas de besoin dans l'entreprise, l'ouvrier peut
  - ou bien attendre dans son entreprise qu'un poste d'une qualification supérieure et correspondant à son profil obtenu se libère (dans ce cas une préférence sera donnée au recrutement interne)
  - ou bien valoriser son certificat (reconnu dans le secteur entier) sur le marché du travail.

Les frais d'inscription seront à charge du Fonds pour la Formation dans la même mesure qu'en cas d'accord de l'employeur.

L'employeur versera le salaire correspondant aux heures de formation.

Si l'ouvrier n'a pas accès à la qualification pour laquelle il a réussi l'examen, aucun remboursement des frais de formation ne peut être exigé en cas de départ, sauf en cas de licenciement pour faute grave.

*e) Modalités en cas d'échec*

En cas d'échec, l'ouvrier reste dans son groupe de qualification.

Une nouvelle demande peut être formulée après 12 mois de travail continu dans le secteur.

*f) Admission et inscription à l'examen final*

Le candidat ne peut passer l'examen que dans la spécialité dans laquelle il a fréquenté antérieurement les cours de formation.

Sur demande spéciale émanant d'une entreprise établie au Grand-Duché de Luxembourg qui certifie être disposée à l'engager dans la qualification pour laquelle le candidat se présente, l'ouvrier qui veut être transféré d'une spécialisation à une autre (ex. F2 vers B2), peut être admis directement à la formation pour cette qualification sans devoir passer les examens des qualifications inférieures de cette spécialisation.

Les inscriptions sont prises en considération suivant les critères ci-dessous par ordre de priorité:

- Première inscription
- Ancienneté dans le groupe d'appartenance
- Accord patronal

*g) Remboursement des frais de formation*

Le remboursement des frais de formation engagés par l'entreprise se fait conformément aux dispositions des articles 9 et 10 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objectif

1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue;
2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Pour les frais de la formation ne sont à rembourser que les seuls frais engagés par l'employeur au-delà de sa cotisation.

L'ouvrier qui quitte l'entreprise dans les conditions visées sous d) ne doit pas rembourser les frais de formation.

*h) Financement de la formation et infrastructure*

Le financement de la formation sera entièrement organisé par les employeurs. A cet effet, une cotisation (le pourcentage est estimé à 0,65%) sur le salaire annuel brut est prélevé. Cette cotisation est à charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

*i) Divers*

Les ouvriers polyvalents seront classés dans la qualification la plus élevée pour laquelle ils disposent de qualification sous condition qu'ils travaillent régulièrement dans ce métier.

*j) Phase transitoire*

Le régime d'avancement actuel restera d'application jusqu'au moment où le fonctionnement du Fonds de formation a.s.b.l. correspond aux demandes de formation émanant du secteur.

**Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants I, II et III à la convention collective de travail pour les métiers d'installateur-sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les Fédérations réunies des patrons installateurs-sanitaires et patrons installateurs de chauffage et de climatisation du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part.**

Nous Henri, 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<sup>er</sup>.** Les avenants I, II et III à la convention collective de travail pour les métiers d'installateur-sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et les Fédérations réunies des patrons installateurs-sanitaires et patrons installateurs de chauffage et de climatisation du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble des métiers pour lesquels ils ont été établis.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec les avenants précités.

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

Château de Fischbach, le 5 février 2001.  
**Henri**

**Convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation**

conclue entre les

Fédérations Réunies des Patrons Installateurs Sanitaires et  
des Patrons Installateurs de Chauffage et de Climatisation du Grand-Duché de Luxembourg, a.s.b.l.

et

Le Syndicat OGB-L et le Syndicat LCGB

AVENANT I.

au contrat collectif du 13 février 1996

La convention collective signée en date du 13 février 1996 est prorogée jusqu'au 31 décembre 1999.

Luxembourg, le 28 juin 2000.

Pour les  
Fédérations Réunies des Patrons Installateurs  
Sanitaires et des Patrons Installateurs de  
Chauffage et de Climatisation  
du Grand-Duché de Luxembourg,

Nico *Biever*, président central  
Marcel *Mond*, président de la section «sanitaire»  
Jean *Birgen*, président de la section «chauffage»

Pour les  
Syndicats Contractants  
Valerio *De Matteis*, OGB-L  
Daniel *Georges*, LCGB

**Convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation**

conclue entre les

Fédérations Réunies des Patrons Installateurs Sanitaires et  
des Patrons Installateurs de Chauffage et de Climatisation du Grand-Duché de Luxembourg, a.s.b.l.

et

Le Syndicat OGB-L et le Syndicat LCGB

AVENANT II.

au contrat collectif du 13 février 1996

La convention collective signée en date du 13 février 1996 est prorogée jusqu'au 30 juin 2000.

Luxembourg, le 28 juin 2000.

Pour les  
Fédérations Réunies des Patrons Installateurs  
Sanitaires et des Patrons Installateurs de  
Chauffage et de Climatisation  
du Grand-Duché de Luxembourg,

Nico *Biever*, président central  
Marcel *Mond*, président de la section «sanitaire»  
Jean *Birgen*, président de la section «chauffage»

Pour les  
Syndicats Contractants  
Valerio *De Matteis*, OGB-L  
Daniel *Georges*, LCGB

## **Convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire et d'installateur de chauffage et de climatisation**

conclue entre les

Fédérations Réunies des Patrons Installateurs Sanitaires et  
des Patrons Installateurs de Chauffage et de Climatisation du Grand-Duché de Luxembourg, a.s.b.l.

et

Le Syndicat OGB-L et le Syndicat LCGB

AVENANT III.

au contrat collectif du 13 février 1996

### **1. Modification de texte**

#### **Article 6**

Article 6.1.5. Les frais de stationnement des voitures de service sur les chantiers sont à charge de l'employeur. Pour les déplacements en voiture privée, un accord sera fixé par chantier entre l'employeur et l'ouvrier concerné.

Article 6.4. L'ouvrier est responsable de l'outillage qui lui est confié. Il doit prendre en charge la valeur à l'état des outils perdus volontairement ou par sa négligence grave. L'outillage reste la propriété de l'employeur et doit être rendu à celui-ci lorsque l'ouvrier quitte l'entreprise.

Article 6.5. L'ouvrier est responsable du véhicule de service qui lui est confié et il est tenu d'observer les stipulations du code de la route.

Article 6.6. Le transport, l'entreposage et la mise en œuvre des matériaux se font dans le respect des objets confiés à l'ouvrier qui respectera de la même façon les matériaux et les œuvres des autres corps de métier.

Article 6.7. En vue de l'évolution des problèmes de l'environnement et de la sécurité, l'ouvrier est responsable de la propreté de son chantier, du triage et de l'organisation de l'enlèvement des déchets. Il veillera à nettoyer le chantier avant son départ. Il triera les déchets et les mettra dans des récipients séparés mis à sa disposition par la direction des travaux.

Les articles 6.5., 6.6. et 6.7. deviennent les articles 6.8., 6.9. et 6.10.

#### **Article 10**

10.4. La date de l'entrée en service ainsi que le groupe de classification est à indiquer sur le décompte mensuel.

#### **Article 20**

20.5. L'installation de chantier (installation sanitaire, lieu de repos,...) est faite suivant les dispositions légales.

### **ANNEXE I.**

#### *Artisans qualifiés / Monteurs (Q3-Q6)*

Artisans détenteurs du CATP depuis plus de deux ans sous condition de justifier de connaissances professionnelles correspondantes.

Monteur capable d'effectuer tous les travaux de façon indépendante et de diriger son équipe de deux personnes.

#### *Artisans hautement qualifiés (HQ)*

Artisans,... et capables de diriger des équipes de l'entreprise.

### **2. Congé**

1 jour de congé supplémentaire à partir de 2001 par rapport aux 25 jours de congé légaux est accordé en tant qu'avance sur une éventuelle augmentation du nombre des jours de congé.

### **3. Délégués participants aux réunions de négociations**

La Fédération donne son accord pour l'utilisation des heures de participation aux réunions de négociation dans le cadre du crédit d'heures des délégués du personnel.

22.6. Les délégués du personnel participant aux réunions de négociation pourront imputer ces heures au crédit d'heures des délégués du personnel.

### **4. Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est accordée aux conditions suivantes:



## Article 15. Prime annuelle

### 15.1. **Conditions d'octroi**

L'ancienneté prévue sous 15.4. se calcule au moment où la prime est due (31 décembre).

### 15.2. **Période de référence**

Du 1er janvier au 31 décembre.

### 15.3. **Proratisation de la prime**

Du moment que les conditions d'ancienneté de l'article 15.1. sont acquises, les ouvriers qui quittent l'entreprise au courant de l'année, ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé. Le droit à la prime se perd en cas de licenciement de l'ouvrier avec effet immédiat pour faute grave.

### 15.4. **Calcul de la prime**

La prime sera calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires), abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.

Le montant de la prime s'élève aux pourcentages tels que repris au schéma suivant :

- 2.0 % avec 1 année d'ancienneté d'entreprise
- 2.5 % avec 3 années d'ancienneté d'entreprise
- 3.0 % avec 4 années d'ancienneté d'entreprise
- 4.0 % avec 7 années d'ancienneté d'entreprise
- 4.5 % avec 10 années d'ancienneté d'entreprise
- 5.0 % avec 15 années d'ancienneté d'entreprise

### 15.5. **Réduction de la prime pour absences**

#### 15.5.1. **Absences pour maladie**

La prime est payée à:

avec une période d'absence	100%
avec deux périodes d'absence	75%
avec trois périodes d'absence	50%
avec quatre périodes d'absence	25%

après la quatrième période la prime est supprimée.

Pour les **ouvriers âgés de plus de 50 ans**, la prime est payée à:

avec deux périodes d'absence	100%
avec trois périodes d'absence	75%
avec quatre périodes d'absence	50%
avec cinq périodes d'absence	25%

après la cinquième période la prime est supprimée.

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

#### 15.5.2. **Absences non justifiées**

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime. Cette suppression doit être confirmée par écrit à l'ouvrier dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours. Lorsque l'employeur omet d'informer le salarié de la suppression totale de la prime pour absence non justifiée, dans les deux mois qui suivent l'absence, cette absence ne donnera plus lieu à une réduction de la prime.

#### 15.5.3. **Ne sont pas prises en compte comme absences:**

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

### 15.6. **Paiement de la prime**

La prime est à payer avec la paye de décembre.

## 5. Augmentations salariales:

### Salaires tarifaires

	01/07/2000			01/01/2001			01/01/2002		
	Augment.	LUF	Euro	Augment.	LUF	Euro	Augment.	LUF	Euro
NQ1	0,00	284,68	7,06	0,00	284,68	7,06	1%	287,53	7,13
NQ2	3,00	287,68	7,13	2,00	289,68	7,18	1%	292,58	7,25
NQ3	3,00	290,59	7,20	2,00	292,59	7,25	1%	295,52	7,33
NQ4	3,00	296,37	7,35	2,00	298,37	7,40	1%	301,35	7,47
SQ1	5,00	313,05	7,76	6,00	319,05	7,91	1%	322,24	7,99
SQ2	5,00	325,38	8,07	6,00	331,38	8,21	1%	334,69	8,30
Q1	10,00	351,62	8,72	7,00	358,62	8,89	1%	362,21	8,98
Q2	10,00	352,67	8,74	7,00	359,67	8,92	1%	363,27	9,01
Q3	10,00	359,53	8,91	7,00	366,53	9,09	1%	370,20	9,18
Q4	10,00	373,52	9,26	7,00	380,52	9,43	1%	384,33	9,53
Q5	10,00	398,96	9,89	7,00	405,96	10,06	1%	410,02	10,16
Q6	10,00	426,18	10,56	7,00	433,18	10,74	1%	437,51	10,85
HQ	20,00	481,96	11,95	9,00	490,96	12,17	1%	495,87	12,29

### Salaires effectifs

1.07.2000	1.1.2001	1.1.2002
1 %	1 %	1 %

## 6. Durée de validité.

L'article 22 est modifié comme suit:

- «22.1. La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2000.  
22.2. La présente convention collective restera en validité jusqu'au 31.12.2002.»

Luxembourg, le 28 juin 2000.

Pour les  
Fédérations Réunies des Patrons Installateurs  
Sanitaires et des Patrons Installateurs de  
Chauffage et de Climatisation  
du Grand-Duché de Luxembourg,

Nico Biever, président central  
Marcel Mond, président de la section «sanitaire»  
Jean Birgen, président de la section «chauffage»

Pour les  
Syndicats Contractants  
Valerio De Matteis, OGB-L  
Daniel Georges, LCGB

## Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants III et IV à la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons-menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part.

Nous Henri, 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<sup>er</sup>.** Les avenants III à IV à la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et l'Association des patrons menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel ils ont été établis.

**Art. 2.** Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec les avenants précités.

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

Château de Fischbach, le 5 février 2001.  
**Henri**

—

AVENANT III A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 1993 POUR LE METIER DE MENUISIER

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le présent avenant prolonge la durée de la convention collective de travail pour le métier de menuisier du 30 juin 1998 au 30 juin 2000 inclus.

Luxembourg, le 28 juin 2000.

Pour l'Association des Patrons Menuisiers  
du Grand-Duché de Luxembourg

Marcel Hoffmann, président  
Lucien Hengen, vice-président

Pour les syndicats contractants

Valerio De Matteis, OGB-L  
Daniel Georges, LCGB

—

AVENANT IV A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 1993 POUR LE METIER DE MENUISIER

**Art. 1<sup>er</sup>.** A l'article 3 – «Einstellung und Probezeit», il est ajouté un nouveau point 4) libellé comme suit:

- 4) Il est recommandé aux entreprises, dans la mesure de leur possibilité, de tenir pour leurs ouvriers, un livret de travail. Ce livret est remis au salarié avec les mentions utiles, lorsqu'il quitte l'entreprise.

**Art. 2.** L'article 5 – «Arbeitszeit» est remplacé par le texte suivant:

**Article 5. - Durée de travail**

**Dispositions générales**

- 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.
- 2) Sauf en cas de travaux urgents à accomplir, le samedi est considéré comme jour de repos. Par travaux urgents on entend les travaux ne pouvant pas être effectués durant la semaine.
- 3) 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 repos non rémunérée.
- 4) Tout ouvrier bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures d'un temps de repos non-rémunéré dont la durée est fixée par les dispositions légales.
- 5) Toutefois aux fins de compenser les variations de l'activité, la durée hebdomadaire normale de travail des ouvriers à plein temps peut varier dans le cadre d'une période de référence de trois mois consécutifs tel que décrite ci-dessous, sans toutefois que la durée hebdomadaire moyenne normale de travail sur cette période ne puisse dépasser 40 heures.

**Période de référence**

6) *Durée de la période de référence*

3 mois consécutifs, soit:

- du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mars
- du 1<sup>er</sup> avril au 30 juin
- du 1<sup>er</sup> juillet au 30 septembre
- du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre

7) *Durée de travail maximale*

La durée de travail maximale ne pourra dépasser dix heures par jour, ni quarante-huit heures par semaine.

8) *Capital temps-individuel («CT»)*

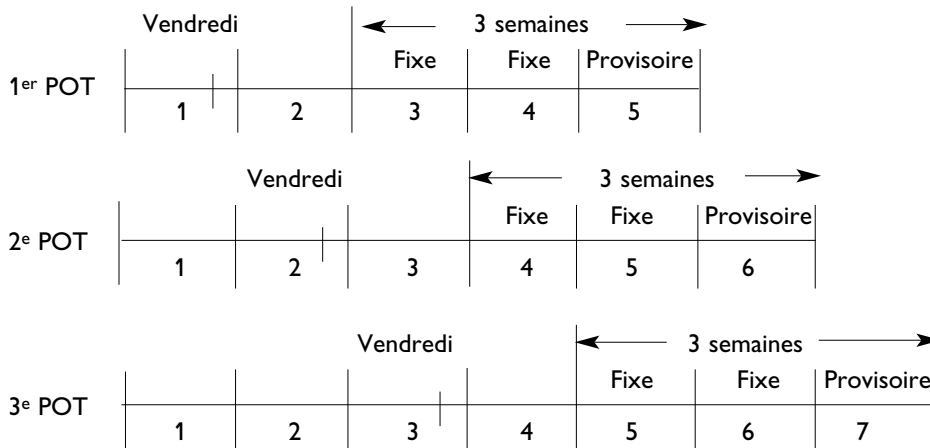
- l'unité de capitalisation est l'heure
- le maximum capitalisable sur une période de référence de 3 mois est de 40 heures. Ce capital ne peut être reporté sur une autre période
- sont capitalisables seules les 9e et 10e heures prestées sur les journées du lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi inclus (donc au maximum 2 heures par jour)
- les heures «CT» individuelles sont à récupérer pendant le période de référence par unité de 8 heures minimum sauf accord de l'ouvrier
- les heures capitalisées au «CT» d'une période ne peuvent pas être reportées sur une période suivante
- en fin de période le «CT» de l'ouvrier est clôturé et remis à zéro. Les heures non récupérées sont payées à l'ouvrier au taux horaire normal avec le prochain paiement qui suit la clôture de la période.

**Rémunération**

- 9) La rémunération mensuelle est calculée sur base d'une durée de travail hebdomadaire de 40 heures, majorée des suppléments horaires dus.
- 10) Toutes les heures prestées au delà de 8 heures par jour du lundi au vendredi inclus, ainsi que toutes les heures prestées le samedi - sauf si la prestation d'heures le samedi résulte d'une demande de l'ouvrier reposant sur des circonstances exceptionnelles - sont affectées d'un supplément horaire égal à 25% du salaire horaire normal payé avec le salaire du mois de la prestation.
- 11) Chaque mois, la fiche de salaire ou un autre document informera l'ouvrier sur le nombre d'heures effectuées, les jours de compensation accordés et l'état de son «Capital Temps».

**Plan d'organisation du temps de travail**

- 12) L'employeur doit établir un plan d'organisation de travail (POT).
- 13) Il est remis par écrit à l'ouvrier (sans toutefois que l'ouvrier doit s'astreindre à des déplacements ou/et subir des frais) chaque vendredi au plus tard, un plan d'organisation du temps de travail (POT).  
Ce plan d'organisation du travail couvre obligatoirement 3 semaines, dont:
- a) Les deux premières semaines comportent un programme de travail FIXE, ne pouvant plus être modifié ultérieurement.
- b) La troisième semaine comporte un programme de travail PROVISOIRE, lequel peut être modifié.
- 14) Le plan d'organisation du travail prend effet le 2<sup>ième</sup> lundi consécutif au vendredi de sa remise (suivant schéma repris ci-après):



et ainsi de suite, semaine après semaine.

- 15) Le POT peut être individuel ou collectif.
- 16) Conformément aux dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 le POT sera obligatoirement et préalablement soumis s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente ou, à défaut, à l'avis du personnel.
- 17) Sauf en cas d'événements imprévisibles résultant d'un cas de force majeure, toutes les heures prestées en-dehors des horaires prévus au plan de travail (pour les semaines «fixes») sont à considérer comme heures supplémentaires et à rémunérer comme telles.
- 18) Le salaire et les suppléments correspondant à ces heures prestées hors des horaires prévus sont à payer avec le salaire du mois où elles ont été prestées.

**Art. 3.** A l'article 8 - «Örtliche und auswärtige Arbeiten» -, le point 2) est remplacé par le texte suivant:

- 2) Die Transportkosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers. Bei durch den Arbeitgeber angeordneten Fahrten mit dem eigenen Wagen werden dem Arbeitnehmer die Fahrkosten zu 10,- LUF pro Kilometer vergütet.»

**Art. 4.** A l'article 8 – «Örtliche und auswärtige Arbeiten» -, il est ajouté un nouveau point 3) libellé comme suit:

- 3) L'employeur veille à ce que le maître d'oeuvre du chantier concerné met des locaux propres à la disposition des ouvriers pour se changer, se laver et manger ainsi que des toilettes.

**Art. 5.** A l'article 14 - «Lohnauszahlung» -, il est ajouté un nouveau point 2) libellé comme suit:

- 2) Une période de salaire ne doit pas dépasser la durée d'un mois. Les paiements de salaire se feront en deux fois par mois, c'est-à-dire paiement d'un acompte le 25 ou le vendredi précédent cette date, le décompte se fait le 10 du mois qui suit, respectivement le vendredi précédant cette date.

**Art. 6.** A l'article 16 - «Hygiene und Unfallschutz» -, il est ajouté deux nouveaux points 6) et 7) libellés comme suit:

- 6) La loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail fait partie intégrante du présent contrat de convention collective.
- 7) Au cas où l'employeur met des vêtements de travail gratuitement à la disposition de l'ouvrier, ce dernier est obligé de les porter. 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 dans les trois mois après la remise du vêtement de travail et ce sans rendre le vêtement de travail, le montant équivalent à cette fourniture lui sera retiré du salaire.

**Art. 7.** Il est inséré deux articles 17 et 18 nouveaux conçus comme suit, les articles 17, 18, 19 et 20 actuels devenant les articles 19, 20, 21 et 22.

#### **Article 17. - Politique de formation.**

- 1) En application de l'article 5 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 d'accès à ces mesures de formation sont déterminées par des accords avec la délégation ou, à défaut, le personnel concerné.

- 2) En application de l'article 5 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.

#### **Article 18. - Egalité de traitement entre hommes et femmes.**

En application de l'article 5 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et 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 rémunération, de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

**Art. 8.** Les salaires horaires suivants sont applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2000 (indice 576,43)

##### **Hilfsarbeiter / ouvrier non qualifié**

1. Arbeitsjahr / en 1 <sup>ère</sup> année	290,08,- LUF
2. Arbeitsjahr / en 2 <sup>e</sup> année	290,08,- LUF
3. Arbeitsjahr / en 3 <sup>e</sup> année	297,25,- LUF
4. Arbeitsjahr / en 4 <sup>e</sup> année	297,25,- LUF
5. Arbeitsjahr / en 5 <sup>e</sup> année	302,38,- LUF
6. Arbeitsjahr / en 6 <sup>e</sup> année	312,63,- LUF

##### **Geselle (CATP) / ouvrier avec CATP**

1. Gesellenjahr / en 1 <sup>ère</sup> année	343,38,- LUF
2. Gesellenjahr / en 2 <sup>e</sup> année	343,38,- LUF
3. Gesellenjahr / en 3 <sup>e</sup> année	348,50,- LUF
4. Gesellenjahr / en 4 <sup>e</sup> année	358,75,- LUF
5. Gesellenjahr / en 5 <sup>e</sup> année	385,40,- LUF
6. Gesellenjahr / en 6 <sup>e</sup> année	413,08,- LUF
7. Gesellenjahr / en 7 <sup>e</sup> année	425,38,- LUF
8. Gesellenjahr / en 8 <sup>e</sup> année	440,75,- LUF
Vollgeselle / artisan confirmé	481,75,- LUF

**Introduction d'un nouveau groupe: ouvrier qualifié sans CATP**

Pratique dans le métier

10 années	342,35,- LUF
12 années	344,40,- LUF
14 années	347,48,- LUF
16 années	353,63,- LUF
18 années	358,75,- LUF
20 années	363,88,- LUF
22 années	369,00,- LUF
24 années	375,15,- LUF

**Art. 9.** Il est inséré un article 23 nouveau conçu comme suit:

**Article 23. - Prime de fin d'année.**

- 1) Une prime de fin d'année est allouée à chaque ouvrier dont l'ancienneté de service auprès de la même entreprise remonte à 1 année accomplie au moins.
- 2) La date de référence pour la détermination de l'ancienneté est le 31 décembre.
- 3) Le montant de la prime s'élève aux pourcentages du salaire annuel brut, calculé sur base de heures de travail prestées, y compris les heures supplémentaires (base de calcul), tel que repris au schéma suivant:
  - 1% de la base de calcul après 1 année d'ancienneté d'entreprise
  - 2% de la base de calcul après 3 années d'ancienneté d'entreprise
  - 3% de la base de calcul après 5 années d'ancienneté d'entreprise
- 4) La prime sera également attribuée aux ouvriers qui, au cours de l'année, quittent l'entreprise comme bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité permanente.
- 5) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié à cause d'une incapacité de travail d'une durée excédant 26 semaines ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils se font réembaucher endéans un délai d'une année à compter à partir de la date de sortie des services.
- 6) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié avec préavis par l'employeur ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils sont réembauchés par ce même employeur endéans un délai de trois mois à compter à partir de la date de la résiliation du contrat de travail.
- 7) La prime n'est pas due si l'ouvrier quitte l'entreprise de son propre gré ou s'il est licencié par l'employeur pour faute grave.
- 8) Réduction de la prime pour absences

**Absences pour maladie**

La prime est payée à

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

Pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans, la prime est payée à

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

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

**Absences non justifiées**

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

**Ne sont pas prises en compte comme absences:**

- les périodes avec hospitalisation et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement les périodes d'hospitalisation;

- les périodes d'incapacité de travail dues à un accident de travail dûment constaté par le chef d'entreprise ou son représentant, sauf si l'accident est dû au non-respect par l'ouvrier des consignes de sécurité;
- toute absence non payée autorisée à l'avance.

9) La prime est à payer avec la paye de décembre. La première prime sera payée avec la paye de décembre 2001.

**Art. 10.** Le présent avenant prolonge la durée de la convention collective de travail pour le métier de menuisier du 1er juillet 2000 au 31 décembre 2002 inclus.

Luxembourg, le 28 juin 2000.

Pour l'Association des Patrons Menuisiers  
du Grand-Duché de Luxembourg

Marcel *Hoffmann*, président  
Lucien *Hengen*, vice-président

Pour les syndicats contractants

Valerio *De Matteis*, OGB-L  
Daniel *Georges*, LCGB

**Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale des avenants I, II, III et IIIbis à la convention collective de travail pour le métier de peintre conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part.**

Nous Henri, 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<sup>er</sup>.** Les avenants I, II, III et IIIbis à la convention collective de travail pour le métier de peintre conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel ils ont été établis.

**Art. 2.** Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec les avenants précités.

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

Château de Fischbach, le 5 février 2001.  
**Henri**

**AVENANT I A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 FEVRIER 1994  
POUR LE METIER DE PEINTRE**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le présent avenant prolonge la durée de la convention collective de travail pour le métier de peintre au 1<sup>er</sup> janvier 1996 au 31 décembre 1998 inclus.

Luxembourg, le 3 juillet 2000.

Pour la Fédération des Patrons Peintres et  
Vitriers du Grand-Duché de Luxembourg

Michel *Mannes*, président  
Alain *Kutten*, vice-président

Pour les syndicats contractants,

Valerio *de Matteis*, OGB-L  
Daniel *Georges*, LCGB

**AVENANT II A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 FEVRIER 1994  
POUR LE METIER DE PEINTRE**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le présent avenant prolonge la durée de la convention collective de travail pour le métier de peintre au 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 mai 2000 inclus.

Luxembourg, le 3 juillet 2000.

Pour la Fédération des Patrons Peintres et  
Vitriers du Grand-Duché de Luxembourg

Michel Mannes, président  
Alain Kутten, vice-président

Pour les syndicats contractants,

Valerio de Matteis, OGB-L  
Daniel Georges, LCGB

**AVENANT III A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 FEVRIER 1994  
POUR LE METIER DE PEINTRE**

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les salaires horaires effectifs seront majorés de 4,- LUF le 1<sup>er</sup> juin 2000, de 4,- LUF le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et de 4,- LUF le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

**Art. 2.** Les salaires horaires tarifaires seront majorés de 4,- LUF le 1<sup>er</sup> juin 2000, de 4,- LUF le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et de 4,- LUF le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

A l'indice 562,38 de l'échelle mobile des salaires les salaires seront les suivants:

	<b>1.6.2000</b>	<b>1.1.2001</b>	<b>1.1.2002</b>
<b>Ouvriers sans CATP</b>			
1 <sup>ère</sup> année dans le métier	281,74,- LUF	285,74,- LUF	289,74,- LUF
3 <sup>ième</sup> année dans le métier	281,74,- LUF	285,74,- LUF	289,74,- LUF
4 <sup>ième</sup> année dans le métier	284,99,- LUF	288,99,- LUF	292,99,- LUF
à partir de la 10 <sup>ième</sup> année dans le métier	328,29,- LUF	332,29,- LUF	336,29,- LUF
<b>Ouvriers avec CATP</b>			
1 <sup>ère</sup> année après l'apprentissage	337,29,- LUF	341,29,- LUF	345,29,- LUF
3 <sup>ième</sup> année après l'apprentissage	337,29,- LUF	341,29,- LUF	345,29,- LUF
5 <sup>ième</sup> année après l'apprentissage	353,68,- LUF	357,68,- LUF	361,68,- LUF
10 <sup>ième</sup> année après l'apprentissage	416,12,- LUF	420,12,- LUF	424,12,- LUF

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

**Art. 3.** L'article 11.6 aura la teneur suivante:

«Les heures de nuit prestées régulièrement entre 22.00 heures et 06.00 heures seront rémunérées avec une majoration de 15%. A partir de la 5<sup>e</sup> nuit consécutive ce supplément s'élèvera à 20%».

**Art. 4.** Modification à l'article 16.4.: «Si, sur demande de l'employeur, le travailleur effectue le transport de matériel ou de personnel avec sa voiture privée entre le siège et le chantier, il a droit à une indemnité de 10,- LUF par kilomètre parcouru.»

Si ce transport est effectué en dehors du temps de travail normal, il a droit en outre au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif et ne donne pas lieu à majoration.

En aucun cas le travailleur ne peut être obligé d'effectuer ce transport avec sa voiture privée.

**Art. 5.** Modification à l'article 13.1.: «Le congé payé annuel est allongé d'un jour et se trouve ainsi porté à 26 jours.»

**Art. 6.** L'octroi de la prime de fin d'année, faisant l'objet de l'annexe II à la convention collective de travail du 11 février 1994, sera réglemētée comme suit:

La prime de fin d'année est de 3% du salaire annuel brut, calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et liée à la présence effective du travailleur à l'entreprise.

*1. Conditions d'octroi*

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

*2. Période de référence*

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

*3. Proratisation de la prime*

Du moment que les conditions d'ancienneté de l'alinéa 1. sont acquises, les ouvriers qui quittent l'entreprise au courant de l'année ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé. Le droit à la prime se perd en cas de licenciement de l'ouvrier avec effet immédiat pour faute grave.



#### 4. Calcul de la prime

La prime de 3% (trois) du salaire annuel brut sera calculée sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.

Parmi les heures prestées figureront aussi leurs heures récupérées conformément à l'article 10.7.

#### 5. Réduction de la prime pour absences

##### 5.1 Absences pour maladie

La prime est payée à

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

Pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans, la prime est payée à

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

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

##### 5.2. Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime à condition que cette suppression soit notifiée par écrit à l'ouvrier dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours.

##### 5.3. Ne sont pas prises en compte comme absence:

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

##### 5.4. Paiement de la prime

La prime est à payer avec le salaire de décembre.

#### **Art. 7.**

Ajout à l'article 10 – Durée de travail:

##### *Article 10.7*

L'employeur a la faculté d'opter pour un temps de travail flexible réglementé comme suit:

- 10.7.1. La durée de travail hebdomadaire est réglementée par les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.
- 10.7.2. Aux fins de compenser les variations de l'activité, la durée hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs à compter du 1er avril jusqu'au 31 mars de l'année suivante. La durée hebdomadaire moyenne normale de travail sur cette période ne peut dépasser 40 heures. Le travail peut être réparti sur 5 jours ouvrables et sans préjudice des dispositions légales en vigueur relatives aux repos hebdomadaire.
- 10.7.3. L'employeur pourra, en accord avec la délégation ou, à défaut, avec les ouvriers concernés, modifier la durée de travail sans pour autant dépasser la durée de travail journalière de 9 heures et la durée hebdomadaire de 45 heures. Tout écart à la durée de travail hebdomadaire de 40 heures (c'est-à-dire chaque 9e heure journalière) est enregistré en tant que crédit d'heures qui sera compensé selon les modalités du paragraphe 10.7.6.
- 10.7.4. S'il est fait recours à un modèle de durée de travail tel que décrit aux paragraphes 2 et 3, la rémunération est calculée sur base d'une durée hebdomadaire de 40 heures.
- 10.7.5. Une prime de flexibilisation de 12,5% du taux horaire est allouée sur toutes les heures rentrant dans le crédit d'heures (c'est-à-dire sur chaque 9e heure journalière). Cette prime est à verser le mois de la prestation, même si ces heures sont récupérées ultérieurement.

10.7.6. La rémunération du crédit d'heures sera versée au moment de la compensation de ces heures. La moitié des heures à compenser est récupérable à des dates choisies par le salarié sans préjudice à la bonne marche de l'entreprise.

Le crédit d'heures sera compensé

- soit à raison d'un ou de plusieurs jours complets de repos à raison de 8 heures par jour en fonction du nombre d'heures totalisées;
- soit par des heures individuelles sur demande du salarié.

Le solde du crédit d'heures au 31 mars doit être rémunéré avec une majoration de 25% sur le taux horaire.

10.7.7. Sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à majoration, le crédit d'heures qui n'aura pas pu être compensé au 31 mars de l'année de référence suivant le paragraphe 10.7.6. les heures dépassant la durée journalière de 9 heures ainsi que les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire de 45 heures.

En cas de départ en cours d'année le crédit d'heures sera payé avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes lors du paiement du solde de tout compte.

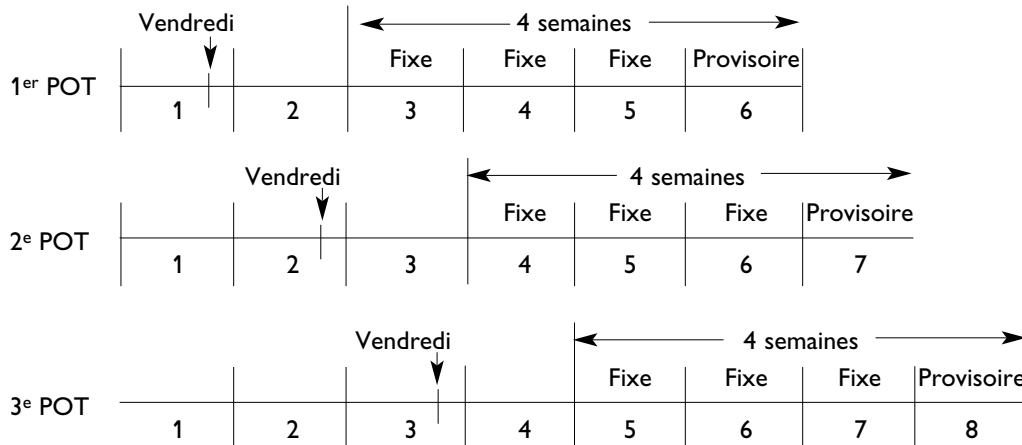
Le travail du samedi est considéré comme travail supplémentaire sauf si à la demande de l'ouvrier le travail est réparti sur 5 jours incluant le samedi.

10.7.8. Afin de concilier vie de travail et vie privée, l'employeur soumettra pour avis à la délégation un plan d'organisation du travail avant sa prise d'effet et le communiquera sans délai à l'ouvrier. Une copie est à envoyer à l'Inspection du Travail et des Mines.

Il est remis par écrit à l'ouvrier (sans toutefois que l'ouvrier doit s'astreindre à des déplacements ou/et subir des frais) chaque vendredi au plus tard, un plan d'organisation du temps de travail (POT).

Ce plan d'organisation du travail couvre obligatoirement 4 semaines, dont:

- a) Les 3 premières semaines comportent un programme de travail FIXE, ne pouvant plus être modifié ultérieurement.
- b) La 4e semaine comporte un programme de travail PROVISOIRE, lequel peut être modifié.



et ainsi de suite, semaine après semaine.

Le POT peut être individuel ou collectif.

Conformément aux dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 le POT sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente ou, à défaut, à l'avis du personnel.

Sauf en cas d'événements imprévisibles résultant d'un cas de force majeure, toutes les heures prestées en-dehors des horaires prévus au plan de travail (pour les semaines «fixes») sont à considérer comme heures supplémentaires et à rémunérer comme telles.

Le salaire et les suppléments correspondant à ces heures prestées hors des horaires prévus sont à payer avec le salaire du mois où elles ont été prestées.

7.2.9 Le crédit d'heures maximal est de 120 heures. Les heures dépassant ce crédit maximal sont à majorer du supplément pour heures supplémentaires de 25%.

#### Art. 8. Politique de formation.

- 1) En application de l'article 5 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 d'accès à ces mesures de formation sont déterminées par des accords avec la délégation ou, à défaut, le personnel concerné.

- 2) En application de l'article 5 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 la 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.

**Art. 9. Egalité de traitement entre hommes et femmes**

En application de l'article 5 de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et 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 rémunération, de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

**Art. 10.** Le présent avenant prolonge la durée de la validité de la convention collective de travail jusqu'au 31 décembre 2002.

Luxembourg, le 3 juillet 2000.

Pour la Fédération des Patrons Peintres et  
Vitriers du Grand-Duché de Luxembourg,

Michel Mannes, président  
Alain Kutten, vice-président

Pour les syndicats contractants,

Valerio de Matteis, OGB-L  
Daniel Georges, LCGB

AVENANT IIIbis A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 FEVRIER 1994  
POUR LE METIER DE PEINTRE

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2000, les salaires horaires tarifaires, adaptés à l'indice 576,43 de l'échelle mobile des salaires, seront les suivants:

	<b>1.7.2000</b>	<b>1.1.2001</b>	<b>1.1.2002</b>
<b>Ouvriers sans CATP</b>			
1ère année dans le métier	288,78,- LUF	292,88,- LUF	296,98,- LUF
3ième année dans le métier	288,78,- LUF	292,88,- LUF	296,98,- LUF
4ième année dans le métier	292,11,- LUF	296,21,- LUF	300,31,- LUF
à partir de la 10ième année dans le métier	336,50,- LUF	340,60,- LUF	344,70,- LUF
à partir de la 11ième année dans le métier	341,62,- LUF	341,62,- LUF	344,70,- LUF
<b>Ouvriers avec CATP</b>			
1ère année après l'apprentissage	345,72,- LUF	349,82,- LUF	353,92,- LUF
3ième année après l'apprentissage	345,72,- LUF	349,82,- LUF	353,92,- LUF
5ième année après l'apprentissage	362,52,- LUF	366,62,- LUF	370,72,- LUF
10ième année après l'apprentissage	426,52,- LUF	430,62,- LUF	434,72,- LUF

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

Luxembourg, le 21 juillet 2000.

Pour la Fédération des Patrons Peintres et  
Vitriers du Grand-Duché de Luxembourg,

Michel Mannes, président  
Alain Kutten, vice-président

Pour les syndicats contractants,

Valerio de Matteis, OGB-L  
Daniel Georges, LCGB