

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



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

A — N° 130

17 août 2005

---

Sommaire

**CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL – BRASSERIES**

- Règlement grand-ducal du 25 juillet 2005 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail applicable aux ouvriers des Brasseries Luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'autre part ..... page **2250**
- Règlement grand-ducal du 25 juillet 2005 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail applicable aux employés des Brasseries Luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'autre part ..... **2260**
-

**Règlement grand-ducal du 25 juillet 2005 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail applicable aux ouvriers des Brasseries Luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'autre part.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article 37 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail;

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>.** La convention collective de travail applicable aux 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 du secteur.

**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 précitée.

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

Cabasson, le 25 juillet 2005.  
**Henri**

**CONVENTION COLLECTIVE DU 16 DECEMBRE 2004  
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 conclu un avenant à la convention collective du 18 juillet 2002 et ont élaboré un nouveau texte coordonné de la convention collective applicable aux ouvriers employés de façon permanente dans les brasseries luxembourgeoises.

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

**1) Organisation du travail**

Les parties ont convenu de maintenir 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 œuvre 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 parties 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.

**4) Harcèlement sexuel ou moral**

Les parties ont décidé d'inscrire dans la convention collective une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et/ou moral ainsi que les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.

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<sup>er</sup> janvier 2004 à l'ensemble du personnel «ouvriers» occupé dans les brasseries luxembourgeoises a été élaboré qui prend la teneur suivante:

**CONVENTION COLLECTIVE DU 16 DECEMBRE 2004  
APPLICABLE AUX OUVRIERS DES BRASSERIES LUXEMBOURGEOISES**

**BUT ET CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup>. – 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 modifiée 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 trois (3) mois. Pendant cette période, il peut être mis fin à l'essai par les deux (2) 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	un (1) mois
b) pour l'employeur	
 Ancienneté de service	 Délai de préavis
– Jusqu'à cinq (5) ans	deux (2) mois
– Plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans	quatre (4) mois
– Au-delà de dix (10) ans	six (6) mois.

- 2) Le délai de préavis court à partir du premier (1<sup>er</sup>) ou du quinzième (15<sup>e</sup>) 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 modifiée 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 (1) mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq (5) années au moins
  - b) deux (2) mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix (10) années au moins
  - c) trois (3) mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze (15) 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 (6) 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 (1) 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 mœurs sur le lieu du travail
  - c) met en danger malicieusement ou en dépit d'une mise en garde la sécurité de l'entreprise, sa propre vie ou celle de ses collègues de travail ou cause un dommage corporel à autrui
  - d) se rend coupable d'actes de violence envers son supérieur hiérarchique ou ses collègues de travail
  - e) cause délibérément un dommage matériel à l'entreprise ou trahit des secrets d'entreprise ou incite d'autres personnes à le faire
  - f) est absent sans autorisation et sans raison valable pendant plus de 3 (trois) journées successives ou s'il s'est absenté de manière répétée sans autorisation ou malgré des mises en garde répétées qui lui auraient été adressées
  - g) quitte son travail sans raison valable
  - h) refuse sans raison valable de suivre les instructions justifiées par les nécessités du service qui lui auront été données par son préposé ou incite ou entraîne ses collègues de travail à ne pas suivre ces instructions.
- 3) Un licenciement sans préavis pour motif grave ne peut plus être prononcé après que le fait motivant le licenciement était connu à la partie qui l'invoque au-delà de quatorze (14) jours ouvrables, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.
- 4) En cas de licenciement le président de la délégation respectivement son représentant est à informer.

### **C) Dispositions diverses**

- 1) Aucun licenciement ne peut être prononcé:
  - a) pour toute action exercée dans le cadre et en vue de la mise en œuvre de la présente convention
  - b) pour cause d'adhésion à un des syndicats signataires de la présente convention

- c) pour la participation à une grève légale
  - d) pour toute action de propagande respectivement de publicité en faveur de ces syndicats en dehors de l'entreprise et en dehors des heures de travail
  - e) pour toute action de propagande respectivement de publicité à l'intérieur de l'entreprise par des membres de la délégation du personnel, conformément à l'article 14 de la loi du loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.
- 2) Le salarié, dont la relation de travail a été résiliée à cause d'une incapacité de travail de plus de six (6) mois, ne perd pas ses droits acquis s'il est réembauché endéans un (1) an à partir de la résiliation de la relation de travail.
  - 3) En cas de résiliation de la relation de travail, l'employeur remet au salarié ses documents et un certificat de travail contenant la nature et la durée de l'occupation.
  - 4) En cas de licenciement le solde restant dû au salarié ainsi que sa carte d'impôt lui sont remis dans les plus brefs délais.
  - 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.

#### **D) 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 et prime annuelle**

- 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, manœuvre
  - 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.
- 2) Les salaires horaires individuels subiront une augmentation linéaire de
  - a) 0,12.- EUR l'heure à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2004
  - b) 0,15.- EUR l'heure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006
 Le barème dont mention sub. 1 sera à adapter en conséquence.  
 En outre, une augmentation sélective correspondant à 0,03.- EUR l'heure calculée sur le salaire de base de l'ensemble du personnel ouvrier en service au 1<sup>er</sup> décembre 2004 sera distribuée selon les critères à établir individuellement au niveau de chaque brasserie.
- 3) Les ouvriers ont droit à une prime annuelle brute non-indexée de 145.- EUR (cent quarante-cinq EUR). La prime annuelle brute non-indexée sera de 175.- EUR (cent soixante-quinze EUR) à partir de 2005. Le montant de la prime, qui est payée ensemble avec le salaire du mois de juin, est calculé au prorata des mois de présence dans l'entreprise au cours des douze (12) derniers mois précédant le paiement de la prime.
- 4) Pour l'année 2004, les salariés couverts par la présente convention collective auront droit à une prime unique brute de 250.- EUR (deux cent cinquante EUR) qui est payée ensemble avec le salaire du mois de décembre 2004 et qui est calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2004.
- 5) Est à considérer comme ouvrier adulte tout salarié ayant atteint l'âge de dix-huit (18) ans accomplis et qui est entièrement apte à tout travail normal.

- 6) 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 15 à 17 ans: 75%.
- 7) 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.
- 8) La rémunération des apprentis sera calculée sur la base du salaire minimum légal en tenant compte des taux minima fixés à l'alinéa 6.

#### **Article 6. – Encaissements**

Les chauffeurs-livreurs procédant à l'encaissement bénéficient d'une indemnité fixe de 1,98.- EUR 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 4,96.- EUR 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 (1) 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 dix (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 quarante (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 que 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). |

### a) 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 perçue lorsqu'il n'aurait pas travaillé le jour férié légal, à la rémunération des heures de travail réellement prestées, majorée de 100% (cent).

- 2) Les jours fériés légaux sont les suivants: le Jour de l'An, le Lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> 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 conformément à la législation en vigueur.

L'absence sera rémunérée:

- 2.1. d'une (1) journée sans perte de salaire:
  - en cas de décès d'un parent ou allié au deuxième degré (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)
- 2.2. de deux (2) 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 (3) 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 (6) 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<sup>er</sup> 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 (1) 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. Deux (2) jours de congé supplémentaires sont accordés après vingt (20) années d'ancienneté auprès de la même brasserie. Trois (3) jours de congé supplémentaires sont accordés après trente (30) 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 (12<sup>e</sup>) 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 reconnue 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 de 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 (13<sup>e</sup>) 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 (13<sup>e</sup>) mois.

Une fois que le droit au treizième (13<sup>e</sup>) 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 EUR 27,27.- (vingt-sept EUR vingt-sept cents).

Ceci vaut également pour le veuf / la veuve et les parents jusqu'au deuxième (2<sup>e</sup>) 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 (1) 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.

## HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL

### **Article 23.**

#### **HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL**

##### (1) Interdiction

L'employeur et les ouvriers s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte d'harcèlement sexuel ou moral ainsi que de tous comportements, gestes ou propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

##### (2) Protection

L'employeur s'engage à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral survenant à l'intérieur de son entreprise et dont il a connaissance cesse immédiatement.

Les ouvriers sont tenus d'informer le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel ou moral.

Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement.

##### (3) Sanctions

Les actes d'harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement pour faute grave du ou des auteurs du harcèlement sexuel ou moral.

## EXECUTION ET INTERPRETATION DU CONTRAT, CONCILIATION ET REGLEMENT DE LITIGES

### **Article 24.**

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 25.**

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.

## DUREE DE LA CONVENTION

### **Article 26.**

1) La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et pourra être dénoncée au plus tôt le 31 décembre 2006 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 16 décembre 2004

FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS

**Raymond Martin**

*Président*

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND  
LETZEBUERG  
(OGB-L)

**Romain Daubenfeld**

*Secrétaire Syndical*

LETZEBURGER CHRESCHTLECHEN  
GEWERKSCHAFTSBOND  
(LCGB)

**Patrick Zanier**

*Secrétaire Syndical*

**ANNEXE I – BAREME DES SALAIRES AU 01.10.2004**

Groupe	Salaire/mois – Indice 100	Salaire/mois – Indice 636,26
I	EUR 298,15	EUR 1.761,59
II	EUR 309,30	EUR 1.827,47
III	EUR 354,03	EUR 2.091,75

**Règlement grand-ducal du 25 juillet 2005 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail applicable aux employés des Brasseries Luxembourgeoises conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Brasseurs Luxembourgeois, d'autre part.**

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau

Vu l'article 37 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail;

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>.** La convention collective de travail applicable aux 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 du secteur.

**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 précitée.

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

Cabasson, le 25 juillet 2005.  
**Henri**

**CONVENTION COLLECTIVE DU 30 DECEMBRE 2004  
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 conclu un avenant à la convention collective du 18 juillet 2002 et ont élaboré un nouveau texte coordonné de la convention collective applicable aux employés travaillant de façon permanente dans les brasseries luxembourgeoises.

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

**1) Organisation du travail**

Les parties ont convenu de maintenir 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 œuvre 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 parties 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.

#### **4) Harcèlement sexuel ou moral**

Les parties ont décidé d'inscrire dans la convention collective une déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel ou moral et les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises.

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<sup>er</sup> janvier 2004 à l'ensemble du personnel «employés» occupé dans les brasseries luxembourgeoises a été élaboré qui prend la teneur suivante:

### **CONVENTION COLLECTIVE DU 30 DECEMBRE 2004 APPLICABLE AUX EMPLOYES DES BRASSERIES LUXEMBOURGEOISES**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1<sup>er</sup>.**

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 16, de la loi du 30 juin 2004, les, 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 trois (3) ans du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2006. 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 (3) 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 (6) semaines avant que la convention originaire 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 modifiée 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.

Par ailleurs, il a été convenu

- 1) de prévoir pour des cas de rigueur, c'est-à-dire la dénonciation de contrats d'employés de plus de cinquante (50) ans, que la délégation du personnel «employés» en référera 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 quarante (40) heures, réparties sur cinq (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 quarante (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 (4) semaines à une (1) 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) heures 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<sup>er</sup> 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 ou, 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.

- 1) La durée du congé est de vingt-six (26) jours. Deux (2) jours de congé supplémentaires sont accordés après vingt (20) années d'ancienneté auprès de la même brasserie. Trois (3) jours de congé supplémentaires sont accordés après trente (30) 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 (1) jour pour le décès d'un parent ou allié au deuxième degré
- deux (2) 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 (3) jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré

- six (6) 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, parents ou 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 (4) 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 (1) 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 cinq (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 EUR 27,27.- (vingt-sept EUR vingt-sept cents).

Cette prime n'est pas payable à celui qui continue à travailler dans l'entreprise au-delà de soixante-cinq (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) sœur(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) Les traitements mensuels individuels subiront une augmentation linéaire de:

- a) 20,76.- EUR à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2004
- b) 25,95.- EUR à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

En outre, une augmentation sélective, correspondant à 0,03.- EUR l'heure, calculée sur le salaire de base de l'ensemble du personnel «employé privé» en service au 1<sup>er</sup> décembre 2004, sera distribuée selon les critères à établir individuellement au niveau de chaque brasserie.

Les augmentations convenues telles que décrites ci-dessus pourront se faire, au choix de la brasserie concernée, par l'intégration dans le salaire de base, respectivement par la contribution dans un régime de pension complémentaire. Dans ce dernier cas, la contribution dans le régime complémentaire de pension sera pour chaque salarié au moins équivalente à une augmentation linéaire de 25,95.- EUR/mois.

- 2) Les employés ont droit à une prime annuelle brute non-indexée de 145.- EUR (cent quarante-cinq EUR). La prime annuelle brute non-indexée sera de 175.- EUR (cent soixante-quinze EUR) à partir de 2005. Le montant de la prime, qui est payée ensemble avec le salaire du mois de juin, est calculé au prorata des mois de présence dans l'entreprise au cours des douze (12) derniers mois précédant le paiement de la prime.
- 3) Pour l'année 2004, les salariés couverts par la présente convention collective auront droit à une prime unique brute de 250.- EUR (deux cent cinquante EUR) qui est payée ensemble avec le salaire du mois de décembre 2004 et qui est calculée au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2004. La prime telle que décrite ci-avant pourra être remplacée, au choix de la brasserie concernée, par une contribution dans un régime de pension complémentaire.

#### Article 16.

1) Est à considérer comme employé adulte tout salarié ayant atteint l'âge de dix-huit (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 15 à 17 ans: 75%.

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 douze (12) ans.

3) L'échéance pour le paiement des annuités est fixée au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les biennales échoient au 1<sup>er</sup> 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 EUR 30,99.- (trente EUR quatre-vingt dix-neuf cents) (nombre indice 100).

Les employés célibataires âgés de vingt-huit (28) ans au moins touchent 60% (soixante) 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 vingt-huit (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 (13<sup>e</sup>) 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 (12<sup>e</sup>) 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 (2) 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 trois (3) mois.

### **REMUNERATION DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE ET DE NUIT**

#### **Article 20.**

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

### **HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL**

#### **Article 21.**

##### 1) Interdiction

L'employeur et les employés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte d'harcèlement sexuel ou moral ainsi que tous comportements, gestes ou propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

##### 2) Protection

L'employeur s'engage à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral survenant à l'intérieur de son entreprise et dont il a connaissance cesse immédiatement.

Les employés sont tenus d'informer le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel ou moral.

Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement.

##### 3) Sanctions

Les actes de harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement pour faute grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel ou moral.

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **Article 22.**

Les conditions de travail et de salaires existantes qui sont plus favorables restent inchangées.

#### **Article 23.**

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 24.**

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 25.**

La présente convention collective entre en vigueur avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 20024.

Fait en trois (3) exemplaires à Luxembourg, le 30 décembre 2004

FEDERATION DES BRASSEURS LUXEMBOURGEOIS

**Raymond Martin**  
*Président*

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND  
LETZEBUERG  
(OGB-L)

**Romain Daubenfeld**  
*Secrétaire Syndical*

LETZEBURGER CHRESCHTLECHEN  
GEWERKSCHAFTSBOND  
(LCGB)

**Patrick Zanier**  
*Secrétaire Syndical*

**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 trois (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 cinq (5) ans au groupe Ib) peut accéder au groupe IIa), à condition qu'il n'a pas plus de deux (2) 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 troisième (3<sup>e</sup>) de l'enseignement secondaire classique respectivement en classe de onzième (11<sup>e</sup>) de l'enseignement secondaire technique, CATP, études équivalentes.

Ce groupe est divisé en deux (2) sous-groupes:

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

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

**GROUPE III**

Le groupe III comprend deux (2) 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 1.01.2004

(NOMBRE INDICE 100)

Contrat coll. du 30/12/2004

AGE FICTIF	GROUPE Ia	GROUPE Ib	GROUPE IIa	GROUPE IIb	GROUPE IIIa	GROUPE IIIb	GROUPE IV
20	253,0453 €	268,1877 €	311,8199 €	331,4578 €	372,4542 €	407,9262 €	470,9628 €
21	260,4398 €	275,7784 €	320,1677 €	340,7590 €	382,9388 €	418,4109 €	481,4475 €
22	267,8342 €	283,3692 €	328,5155 €	350,0602 €	393,4235 €	428,8956 €	491,9322 €
23	275,2286 €	290,9599 €	336,8633 €	359,3614 €	403,9081 €	439,3802 €	502,4168 €
24	282,6230 €	298,5507 €	345,2112 €	368,6626 €	414,3928 €	449,8649 €	512,9015 €
25	290,0174 €	306,1414 €	353,5590 €	377,9638 €	424,8774 €	460,3495 €	523,3861 €
26	290,0174 €	306,1414 €	353,5590 €	377,9638 €	424,8774 €	460,3495 €	523,3861 €
27	298,3652 €	314,4892 €	362,8602 €	387,2651 €	435,3591 €	470,8312 €	533,8678 €
28	298,3652 €	314,4892 €	362,8602 €	387,2651 €	435,3591 €	470,8312 €	533,8678 €
29	306,7130 €	322,8370 €	372,1614 €	396,5663 €	445,8408 €	481,3129 €	544,3495 €
30	306,7130 €	322,8370 €	372,1614 €	396,5663 €	445,8408 €	481,3129 €	544,3495 €
31	315,0609 €	331,1849 €	381,4626 €	405,8675 €	456,3225 €	491,7946 €	554,8312 €
32	315,0609 €	331,1849 €	381,4626 €	405,8675 €	456,3225 €	491,7946 €	554,8312 €
33	323,4087 €	339,5327 €	390,7638 €	415,1687 €	466,8042 €	502,2763 €	565,3128 €
34	323,4087 €	339,5327 €	390,7638 €	415,1687 €	466,8042 €	502,2763 €	565,3128 €
35	331,7565 €	347,8805 €	400,0650 €	424,4699 €	477,2859 €	512,7579 €	575,7945 €
36	331,7565 €	347,8805 €	400,0650 €	424,4699 €	477,2859 €	512,7579 €	575,7945 €
37	340,1043 €	356,2283 €	409,3663 €	433,7711 €	487,7675 €	523,2396 €	586,2762 €
38	340,1043 €	356,2283 €	409,3663 €	433,7711 €	487,7675 €	523,2396 €	586,2762 €
39	348,4521 €	364,5761 €	418,6675 €	443,0723 €	498,2492 €	533,7213 €	596,7579 €
40	348,4521 €	364,5761 €	418,6675 €	443,0723 €	498,2492 €	533,7213 €	596,7579 €
DEPART	253,0453 €	268,1877 €	311,8199 €	331,4578 €	372,4542 €	407,9262 €	470,9628 €
ANNUITE	7,3944 €	7,5907 €	8,3478 €	9,3012 €	10,4847 €	10,4847 €	10,4847 €
BIENNALE	8,3478 €	8,3478 €	9,3012 €	9,3012 €	10,4817 €	10,4817 €	10,4817 €
FIN CAR.	348,4521 €	364,5761 €	418,6675 €	443,0723 €	498,2492 €	533,7213 €	596,7579 €