

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



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxembourg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 84**

**1<sup>er</sup> juin 2007**

---

**Sommaire**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
POUR LE METIER DE MENUISIER**

Règlement grand-ducal du 16 avril 2007 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Patrons Menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part ..... page **1680**

---

**Règlement grand-ducal du 16 avril 2007 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Patrons Menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part.**

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

Vu l'article L.164-9 du Code du 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 pour le métier de menuisier conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et l'Association des Patrons Menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier.

**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**

Palais de Luxembourg, le 16 avril 2007.  
**Henri**

**Contrat collectif pour le métier de  
MENUISIER**

conclu entre l'

**ASSOCIATION DES PATRONS MENUISIERS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**  
Association sans but lucratif

**Siège social: 2, Circuit de la Foire Internationale  
L-1347 Luxembourg-Kirchberg**

d'une part,  
et les

**SYNDICATS CONTRACTANTS**

**Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond (LCGB)**

**11, rue du Commerce  
L-1012 Luxembourg**

et

**Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L)**

**60, boulevard J. F. Kennedy  
L-4002 Esch-sur-Alzette**

d'autre part.

**Art. 1<sup>er</sup>. – Objet**

- 1) Le contrat a pour objet de régler les rémunérations et les conditions de travail et de combattre toute concurrence déloyale, de préserver la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession, sous la condition de la déclaration d'obligation générale de la convention collective par le gouvernement à laquelle aspirent les parties au contrat.
- 2) Les parties s'engagent à appliquer d'un commun accord toutes les mesures pour combattre le travail au noir, le travail bâclé et la concurrence déloyale surtout la compression des prix et la vente à des prix inférieurs, à s'employer pour le respect de conditions de soumission satisfaisantes et de promouvoir ensemble la formation professionnelle et la formation continue.

**Art. 2. – Champ d'application**

- 1) Du point de vue local: pour l'ensemble du Grand-Duché de Luxembourg, pour les menuisiers du bâtiment et les ébénistes, menuisiers en cercueils, sculpteurs sur bois, fabricants de volets roulants, respectivement – monteurs, modeleurs, poseurs de parquets etc., indigènes et étrangers.
- 2) Du point de vue professionnel: pour tous les travaux exécutés qui rentrent dans le domaine d'activité des entreprises artisanales sus-mentionnées.

- 3) Du point de vue personnel: pour les travailleurs exerçant ces métiers en tant qu'ouvriers qualifiés ou spécialisés, manœuvres ou jeunes travailleurs.

### **Art. 3. – Embauchage et période d'essai**

- 1) Tout embauchage de personnel se fait conformément aux dispositions légales y afférentes qui font partie intégrante du présent contrat.
- 2) Les 4 premières semaines après l'embauchage sont considérées comme période d'essai. Cette période d'essai fait partie de tout contrat de travail et s'applique à tout nouveau contrat de travail sans qu'il soit nécessaire de le mentionner par écrit. Le délai de préavis lors de la période d'essai de 4 semaines est de 4 jours.
- 3) Cependant, l'employeur et le travailleur peuvent convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai plus longue conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 portant réglementation du contrat de louage de services. Si l'employeur et le travailleur ne peuvent trouver un accord, le délai de préavis prévu sub. 2) s'applique automatiquement.
- 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. 4. – Délai de préavis / Résiliation du contrat de travail**

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée doit être résilié par écrit par l'employeur et le travailleur par lettre recommandée ou par la signature des parties contractantes d'une copie de la lettre de résiliation.
- 2) Le travailleur peut résilier le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée en observant les délais de préavis qui suivent:
  - 1 mois** si l'ouvrier se trouve en service auprès du même employeur depuis moins de 5 ans;
  - 2 mois** si l'ouvrier se trouve en service auprès du même employeur de 5 à 9 ans inclus;
  - 3 mois** à partir de 10 ans de service auprès du même employeur.
- 3) Le contrat de travail à durée indéterminée peut être résilié par l'employeur moyennant les délais de préavis qui suivent:
  - 2 mois** si l'ouvrier a moins de 5 années de service auprès du même employeur;
  - 4 mois** si l'ouvrier a entre 5 et 9 années de service auprès du même employeur;
  - 6 mois** à partir de 10 années de service auprès du même employeur.
- 4) Si les cas du paragraphe qui précède se présentent, l'ouvrier aura droit aux indemnités de départ qui suivent:
  - 1 mois** de salaire après une durée de service de plus de 5 ans et de moins de 10 ans auprès du même employeur;
  - 2 mois** de salaire de 10 à 15 années de service;
  - 3 mois** de salaire à partir de la 15<sup>e</sup> année de service.
- 5) Par dérogation aux dispositions du paragraphe 3) qui précède l'employeur d'une entreprise de moins de 20 ouvriers pourra opter pour les indemnités de départ précitées ou les délais de préavis fixés au paragraphe 2) mais qui seront dans ce cas prolongés et se présenteront comme suit:
  - 5 mois** pour une durée de service de plus de 5 ans et de moins de 10 ans auprès du même employeur;
  - 8 mois** pour une durée de service de 10 à 15 ans auprès du même employeur;
  - 9 mois** à partir de la 15<sup>e</sup> année de service auprès du même employeur.
- 6) La partie qui aura mis fin au contrat de travail sans y être autorisée par les dispositions légales ou contractuelles, ou en cas d'un contrat de travail à durée indéterminée, sans avoir respecté les délais de préavis précités, est tenue à payer à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération correspondant au délai non respecté.
- 7) L'ouvrier pourra dans un délai d'un mois demander les motifs de son congédiement. L'employeur est tenu de les lui faire connaître par écrit endéans un mois et par lettre recommandée.
- 8) Toute plainte pour congédiement abusif doit être introduite dans un délai de 3 mois. Les travailleurs licenciés pour manque de travail ont pendant toute une année un droit de priorité en cas de réembauchage.
- 9) Pendant le délai de préavis, le travailleur peut demander jusqu'à 6 jours de congé pour la recherche d'un nouvel emploi. En cas de résiliation du contrat de louage de service par l'employeur, ce dernier sera tenu de payer ces heures si le travailleur s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'Administration de l'Emploi et s'il peut démontrer que ce congé exceptionnel lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi.
- 10) En fin de contrat, le salarié doit recevoir son décompte, le solde du salaire ainsi que ces papiers, notamment son livret de travail dûment complété, au plus tard dans les 5 jours qui suivent la fin de son activité. L'employeur devra lui délivrer un certificat de travail mentionnant la nature et la durée de l'emploi ainsi que la mention de sa classification. Le certificat dont mention ci-dessus ne pourra, en aucun cas, contenir de mention(s) tendancieuse(s) ou défavorable(s) au salarié.

## **Art. 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. Pour 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 œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, l'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.
- 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, à savoir:

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 9<sup>e</sup> et 10<sup>e</sup> 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 la 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 égale à 25% du salaire horaire normal payé avec les salaires 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 de 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).

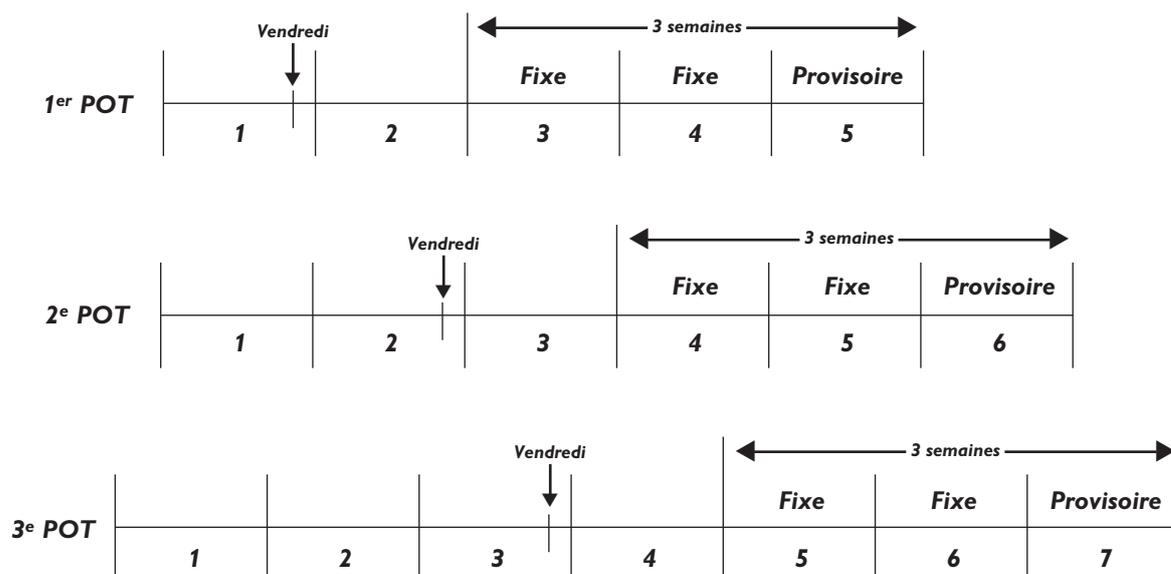
En l'absence de l'établissement de ce POT, les dispositions des articles 5.5., 5.6. etc. jusqu'à 5.11. sont hors vigueur et la durée normale de travail redevient 8 heures/jours et 40 heures/semaine; sauf si cette absence de POT est due à des circonstances fortuites à caractère totalement exceptionnel et échappant au contrôle du patron de l'entreprise.

- 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>ème</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 œuvre 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 correspondants à ces heures prestées hors des horaires prévus sont à payer avec le salaire du mois où elles ont été prestées.

#### **Art. 6. – Heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche**

- 1) Les heures supplémentaires, le travail de nuit et du dimanche ne sont autorisés qu'en cas d'urgence, avec l'accord des deux parties contractantes et dans le cadre des dispositions légales.
- 2) On comprend par travail de nuit, tout travail presté entre 22 heures du soir et 6 heures du matin. Il est majoré d'un supplément de 20%.
- 3) Les heures supplémentaires sont payées après la durée de travail normal jusqu'à 22 heures avec un supplément de 25% et après 22 heures et 6 heures du matin avec un supplément de 50%.
- 4) Le travail de dimanche et de jour férié est payé avec un supplément de 100%.
- 5) Au cas de coïncidence de plusieurs situations donnant chacune droit à un supplément horaire, les taux supplémentaires correspondants sont à cumuler.

#### **Art. 7. – Travail à la tâche**

- 1) Le travail à la tâche ne peut être effectué qu'avec l'accord des ouvriers et dans les cas exceptionnels.
- 2) Les salaires à la pièce sont fixés de façon à garantir aux ouvriers une rémunération de 125% du salaire horaire fixé pour un rendement convenu et pour une durée de travail régulière. Si l'ouvrier ne peut atteindre 100% du rendement, il lui faudra payer, en tout cas, le salaire horaire dont il a été convenu.
- 3) Pour tout acompte en cas de travail à la tâche, il faut payer le salaire horaire fixé.
- 4) Le travail à la tâche doit être réceptionné au plus tard le jour de l'achèvement, le décompte et le paiement de l'excédent doivent se faire lors du prochain paiement de salaire.

#### **Art. 8. – Travaux sur place et travaux à l'extérieur**

- 1) En cas de travail exécuté sur place, la durée de travail normale s'applique. Pour les travaux exécutés à l'extérieur, le déplacement de l'entreprise au lieu de travail et le retour est payé comme durée de travail effective mais n'est pas considéré comme durée de travail effectivement réalisée, c.à.d. ne donne droit à aucun supplément pour heures supplémentaires.
- 2) Les coûts de déplacement sont aux frais de l'employeur. En cas de déplacement demandé par l'employeur en voiture privée de l'ouvrier, ce dernier aura droit à une rémunération de 0,30.- EUR par kilomètre. Toutefois, le salarié qui doit se déplacer avec sa voiture privée sur ordre du patron, en raison du fait qu'il est venu en retard au travail, n'aura droit à aucune indemnité.

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

**Art. 9. – Salaires – Usure d'outils – Mises en bière**

- 1) Les salaires horaires fixés par le présent contrat sont des salaires tarifaires et sont à considérer comme taux minima. Les salaires horaires effectifs et tarifaires sont adaptés à l'indice du coût de la vie, conformément aux dispositions légales y afférentes.
- 2) Les salaires tarifaires en vigueur conformément au présent contrat collectif se trouvent en annexe et s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005.
- 3) Les salaires horaires des jeunes travailleurs (manœuvres de moins de 18 ans) sont fixés conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1969. Par rapport à l'ouvrier adulte pour un travail équivalent sur un même poste de travail, les jeunes travailleurs de moins de 18 ans bénéficient des taux minima qui suivent:  
jeunes travailleurs de 17 à 18 ans: 80%  
jeunes travailleurs de 15 à 17 ans: 75%.
- 4) Pour usure de l'outillage, il est accordé à l'ouvrier un supplément de 10.- EUR par mois exempt d'impôt et de cotisations sociales.
- 5) Pour mise en bière, l'employeur paiera un supplément uniforme de 16,11.- EUR par ouvrier et par corps. Cette indemnité s'entend dans le sens d'un travail supplémentaire non soumis à un supplément. Les ouvriers et les apprentis ne doivent être forcés à cette activité.

**Art. 10. – Classification**

- 1) Est considéré comme ouvrier qualifié, le travailleur qui détient son C.A.T.P. ou équivalent reconnu par le Ministère de l'Education Nationale et qui a travaillé pendant 3 ans en tant qu'apprenti.  
Les compagnons qui font preuve d'une insuffisance manifeste de rendement peuvent se voir accorder un salaire inférieur à celui indiqué à l'annexe avec l'autorisation de l'Inspection du Travail et des Mines.
- 2) Est considéré comme compagnon accompli, le travailleur qui détient son C.A.T.P. ou équivalent reconnu par le Ministère de l'Education Nationale et qui peut réaliser seul à partir d'une esquisse un dessin d'atelier, établir une liste de bois, se servir de toutes les machines courantes, faire tous les travaux comptables, réaliser tous les travaux d'assemblage et de finition, maîtriser le traitement des surfaces et exécuter tous les travaux de montage.
- 3) Est considéré comme manœuvre, le travailleur ayant 18 ans accomplis sans aucune formation professionnelle et sans C.A.T.P. ou équivalent.
- 4) Les jeunes travailleurs sont des jeunes sans formation professionnelle jusqu'à 18 ans accomplis.

**Art. 11. – Jours fériés rémunérés**

- 1) Les jours fériés rémunérés sont le 1<sup>er</sup> janvier, le Lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, le Lundi de la Pentecôte, l'Ascension, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint et les deux jours de Noël respectivement les jours fériés de remplacement respectifs.

**Art. 12. – Congé annuel et congé exceptionnel**

- 1) Le congé annuel est régi par les dispositions de la loi du 22 avril 1966 tel que modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975 qui fait partie intégrante du présent contrat.
- 2) La durée de congé est de 25 jours de travail à 5 jours par semaine.
- 3) Ont droit au congé, tous les ouvriers qui travaillent depuis 3 mois sans interruption auprès du même employeur.
- 4) Lors du congé le travailleur ne peut exécuter un travail rémunéré sinon on lui retirera l'indemnité de congé qui lui est due.
- 5) Si pour des raisons personnelles le travailleur doit s'absenter de son poste de travail, il aura droit à un congé extraordinaire entièrement rémunéré dans les cas suivants:
 

<b>1 jour:</b>	en cas de décès des grands-parents des deux côtés, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-soeurs
<b>2 jours:</b>	en cas d'accouchement de l'épouse ou de l'adoption légale d'un enfant, de mariage d'un enfant ou de déménagement (un simple changement de logis n'est pas considéré comme déménagement)
<b>3 jours:</b>	en cas de décès du conjoint ou des parents, beaux-parents, enfants, gendres ou belles-filles
<b>6 jours:</b>	en cas de mariage de l'ouvrier.

**Art. 13. – Interruption de travail donnant droit à indemnisation**

- 1) Pour toute consultation médicale urgente et nécessaire lors de la durée de travail, le salarié peut s'absenter de son travail au maximum  $4 \times 2 = 8$  heures par an.
- 2) En cas de sauvetage et de transport d'un ouvrier accidenté dans l'entreprise, le salaire est maintenu lorsque l'employeur ou son représentant a expressément demandé au travailleur de le faire. La même chose s'applique aux enquêtes des autorités au sujet d'accidents survenus dans l'entreprise.

**Art. 14. – Paiement des salaires**

- 1) Le salaire sera payé sous enveloppe munie du timbre de l'entreprise ou bien par versement bancaire. Il sera également remis au salarié une fiche mentionnant le détail de la composition du salaire payé (c. à. d. salaire de base, suppléments horaires ...) la classification, l'ancienneté dans l'entreprise et de façon générale, tous les éléments nécessaires à l'intéressé pour vérifier son salaire, ainsi que celui des retenues légales. Le décompte mensuel se fait le 1<sup>er</sup> de chaque mois. Au cas où ce 1<sup>er</sup> tombe sur un dimanche ou un jour férié, le décompte se fera au jour ouvrable qui précède.
- 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.
- 3) Tout retard de paiement du salaire donne droit aux intérêts légaux de retard.  
Toutefois, si ce retard revêt un caractère exceptionnel et s'il est dû à une situation indépendante de la volonté de l'employeur, ces intérêts de retard ne sont pas dus. Dans ce cas la délégation du personnel, ou à défaut tous salariés concernés doivent en être informés au préalable.

**Art. 15. – Outils**

- 1) Pour les ouvriers qui disposent de leurs propres outils prescrits, les règles qui suivent s'appliquent:
  - a) l'employeur est tenu d'assurer les outils contre le risque d'incendie.
  - b) pour ces outils l'ouvrier aura droit à une indemnité payée par l'employeur et fixée à l'article 9.
- 2) Index des outils (outillage minimal nécessaire):  
scie à main, rabot à recaler, rabot à contre-fer, rabot à corniche, lime à bois, lime douce, machine à percer, jeu de mèches, jeu de ciseaux, équerre, scie égoïne, scie à guichet, tournevis, pierre à repasser, lame, grand et petit marteau, tenailles, niveau de maçon.

**Art. 16. – Hygiène et protection contre les accidents**

- 1) Chaque entreprise doit disposer d'un nombre suffisant d'armoires à vêtements que l'on peut fermer à clé, de douches et de WC propres.
- 2) En raison de la poussière il convient de veiller à une bonne aération et à la propreté des ateliers.
- 3) En cas de travaux pour lesquels on utilise des matériaux nuisibles à la santé (cellulose etc.) il convient de prendre toutes les mesures de protection pour la santé du personnel.
- 4) L'entreprise est tenue de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé des ouvriers, pour la prévention des accidents compte tenu des dispositions y afférentes.
- 5) Les ouvriers sont tenus d'observer toutes les prescriptions de sécurité et de collaborer à la prévention des accidents.
- 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 aux bons soins de l'ouvrier. Dans le cas où l'ouvrier quitte l'entreprise dans les trois mois après la mise du vêtement de travail et ce sans rendre le vêtement de travail, le montant équivalent à cette fourniture lui sera retiré du salaire.

**Art. 17. – Politique de formation**

- 1) En application de l'article 20 de loi modifiée du 30 juin 2004 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 20 de loi modifiée du 30 juin 2004 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.

**Art. 18. – Egalité de traitement entre hommes et femmes**

En application de l'article 20 de loi modifiée du 30 juin 2004 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. 19. – Interdiction du travail au noir**

- 1) La loi du 3 août 1977 concernant le travail au noir est strictement en vigueur.

**Art. 20. – Commission professionnelle paritaire et Office National de Conciliation**

- 1) Après la signature du présent contrat, chaque partie au contrat désigne trois représentants qui forment la commission professionnelle paritaire. Cette commission a pour fonction de veiller à l'observation mutuelle et loyale des dispositions contractuelles précitées, d'examiner objectivement toute proposition ou plainte de l'une et de l'autre partie, de concilier si possible tout différend à l'amiable ainsi que de prendre et de préparer toute mesure nécessaire pour lutter contre la concurrence déloyale et l'aviilissement des prix.
- 2) Si l'employeur ne respecte pas les dispositions concernant les salaires, les suppléments pour heures supplémentaires, les jours fériés payés etc., il est tenu de se livrer à des paiements ultérieurs.
- 3) Tout différend résultant lors de l'exécution du présent contrat et qui ne peut être réglé ni par la Commission Professionnelle, ni par les délégués des parties au contrat, doit être soumis à l'Office National de Conciliation.
- 4) En cas de litige, les travailleurs ne peuvent entrer en grève et l'employeur ne peut appliquer le lock-out avant la fin des négociations des instances de conciliation contractuelles et légales.

**Art. 21. – Dispositions finales**

- 1) Les dispositions du règlement intérieur des différentes entreprises ne peuvent être contraires à celles du présent contrat. Tout accord particulier contraire au contenu et au sens du présent contrat ou prévoyant une détérioration du présent contrat est considéré comme inadmissible.
- 2) Toute rémunération et toute condition de travail plus favorable persistent.

**Art. 22. – Durée du contrat et résiliation**

- 1) La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2005 et est d'application jusqu'au 31 décembre 2007 inclus.
- 2) La déclaration d'obligation générale demandée par les parties au contrat entre en vigueur dès sa publication au Mémorial.
- 3) Une résiliation peut se faire au plus tôt pour le 1<sup>er</sup> octobre 2007 en observant une période de résiliation de 3 mois.
- 4) S'il y a dénonciation de la présente convention collective de travail par l'une ou l'autre partie, ou si l'ouverture des négociations en vue du renouvellement de la présente est demandée, les parties contractantes s'engagent à entamer les pourparlers dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture des négociations collectives.
- 5) Si aucune résiliation ou demande de négociations ne se fait au délai prévu au paragraphe 3), le contrat continue tacitement et peut être résilié au premier de chaque mois sous condition de respecter le délai de résiliation prévu, respectivement des négociations peuvent être demandées.
- 6) La partie qui demande des négociations ou résilie le contrat, est tenue de soumettre à l'autre partie ses propositions de modification par écrit pouvant porter sur certains points du contrat ou sur l'ensemble du contrat.
- 7) Jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, la présente restera en vigueur dans son intégralité.

**Art. 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 l'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 des heures de travail prestées, y compris les heures supplémentaires (base de calcul), tels 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 de la date de sortie des services.
- 6) Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié avec préavis par l'employeur ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils sont réembauchés par ce même employeur endéans un délai de trois mois à compter de la date de la résiliation du contrat de travail.
- 7) 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 paie de décembre. Tout retard de plus d’un mois dans le paiement de la prime de fin d’année donne droit aux intérêts légaux de retard à compter à partir du jour de paiement pour le salaire de décembre.

**Art. 24. – Introduction d’un badge social**

Les partenaires sociaux se déclarent d’accord au principe de l’introduction d’un badge social dans le but de combattre la concurrence déloyale de la part d’entreprises étrangères venant travailler au pays, sans procéder à leurs obligations sociales.

Les partenaires sociaux invitent les autorités à mettre en œuvre la réglementation permettant la création d’un tel badge à détenir et porter sur chantier par l’ensemble des travailleurs occupés sur les chantiers au Grand-Duché.

**Art. 25. – Usage du GSM**

L’usage abusif du GSM pendant les heures de travail n’est pas toléré. Est considéré comme abusif tout usage du GSM qui par sa fréquence, et, ou, durée exagérée d’utilisation est de nature à perturber inutilement le bon déroulement du travail, à condition toutefois que cet usage inconsidéré présente un caractère habituel. Le contrevenant à cette règle pourra être sanctionné d’un avertissement écrit si besoin.

Luxembourg, le 30 septembre 2005.

**Association des Patrons Menuisiers  
du Grand-Duché de Luxembourg**

Guy MORHENG,  
*Président*

Pierre MERSCH,  
*Vice-président*

**Les syndicats contractants  
LCGB et OGB-L**

Daniel GEORGES,  
LCGB

Romain DAUBENFELD,  
OGB-L

**Annexe 1. – Salaires tarifaires**  
(Indice 652,16 à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005)

Les salaires horaires tarifaires suivants sont applicables à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005

<b>Ouvrier non qualifié</b>	<b>Indice 100</b>	<b>Indice 652,16</b>
1 <sup>ère</sup> année dans le métier	1,3325	8,6903
2 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,3621	8,8831
3 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,3918	9,0768
4 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,4214	9,2698
5 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,4510	9,4628
6 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,4806	9,6559
7 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,5102	9,8489
8 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,5398	10,042
9 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,5694	10,235
10 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,5990	10,4284

<b>Ouvrier avec CATP</b>	<b>Indice 100</b>	<b>Indice 652,16</b>
1 <sup>ère</sup> année dans le métier	1,5990	10,4284
2 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,6516	10,7711
3 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,7041	11,1135
4 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,7566	11,4558
5 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,8091	11,7982
6 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,8616	12,1406
7 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,9141	12,483
8 <sup>ème</sup> année dans le métier	1,9666	12,8254
9 <sup>ème</sup> année dans le métier	2,0191	13,1678
10 <sup>ème</sup> année dans le métier	2,0717	13,5108

<b>Ouvrier qualifié sans CATP c. à d. justifiant d'une pratique dans le métier</b>	<b>Indice 100</b>	<b>Indice 652,16</b>
De 10 ans	1,5990	10,4284
De 12 ans	1,6010	10,4411
De 14 ans	1,6029	10,4535
De 16 ans	1,6048	10,4659
De 18 ans	1,6068	10,4789
De 20 ans	1,6087	10,4913
De 22 ans	1,6106	10,5037
De 24 ans	1,6133	10,5213

**Surprime unique, c'est-à-dire non récurrente**

Lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, une surprime unique fixe, non indexable à hauteur de 120.- EUR est allouée à chaque salarié occupé dans le secteur de la menuiserie. Cette prime est à payer avec le salaire du mois d'octobre 2005.

La même prime d'un montant fixe de 120.- EUR non indexable, est allouée à chaque salarié de la branche lors du versement du salaire du mois d'octobre 2006.

L'attribution de ces deux surprimes constitue un fait totalement unique, occasionnel et exceptionnel. Partant de ce principe, cette attribution n'est nullement à considérer comme un acquis social inscrit de manière fixe à la présente convention collective lors de son renouvellement.