



**Règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> août 2018 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs et de deux avenants conclus entre la Fédération luxembourgeoise des ascensoristes a.s.b.l. d'une part et des syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.**

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

Vu l'article L.164-8 du Code du Travail ;

Sur proposition concordante des assesseurs de l'Office national de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes ;

Vu l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil ;

*Arrêtons :*

**Art. 1<sup>er</sup>.**

La convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs et de deux avenants conclus entre la Fédération luxembourgeoise des ascensoristes a.s.b.l., d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, ont été déclarés d'obligation générale pour tout le métier.

**Art. 2.**

Conformément au paragraphe (5) de l'article L.164-8 du Code du travail, la déclaration d'obligation générale prend effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail et des deux avenants.

**Art. 3.**

Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg avec la convention collective de travail et les deux avenants.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Nicolas Schmit**

Cabasson, le 1<sup>er</sup> août 2018.  
**Henri**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

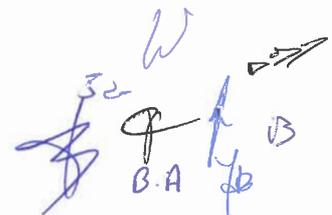
conclue entre la

FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES ASCENSORISTES  
Association sans but lucratif affiliée à la Fédération des Artisans

et le

SYNDICAT OGB-L  
et le  
SYNDICAT LCGB

Applicable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the letters 'B.A.' and 'B'.

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE MÉTIER  
D'INSTALLATEUR D'ASCENSEURS, DE MONTE-CHARGES, D'ESCALIERS  
MÉCANIQUES ET DE MATÉRIEL DE MANUTENTION**

TABLE DES MATIERES

1. But.....	3
2. Champ d'application.....	3
3. Engagement et période d'essai .....	3
4. Résiliation du contrat de travail avec préavis.....	3
5. Résiliation pour motif grave .....	5
6. Licenciements collectifs .....	6
7. Prescriptions en matière de sécurité.....	7
8. Protection des jeunes travailleurs .....	7
9. Rémunération .....	7
10. Salaire .....	7
11. Chèques repas.....	9
12. Indemnité de déplacement pour les salariés sans véhicule d'entreprise .....	10
13. Logement des salariés en déplacement pour des besoins de chantier.....	10
14. Durée de travail et heures supplémentaires .....	11
15. Travail de dimanche.....	12
16. Jours fériés légaux.....	12
17. Travail de nuit .....	13
18. Cumul des suppléments.....	13
19. Service d'astreinte .....	13
20. Congé annuel .....	13
21. Congé extraordinaire et interruptions de travail.....	14
22. Prime de fin d'année.....	15
23. Travail clandestin .....	16
24. Dispositions particulières.....	16
25. Préretraite solidarité.....	16
26. Egalité entre hommes et femmes, harcèlement et violence .....	16
27. Organes de concertations.....	16
28. Exécution et interprétation du contrat.....	16
29. Règlement interne .....	17
30. Durée de la Convention et dénonciation.....	17
31. Commission paritaire.....	17
32. Changement de législation .....	18
Annexe 1 : Taux horaires tarifaires .....	19
Annexe 2 : Classification des fonctions pour le montage et l'entretien d'ascenseurs.....	20
Annexe 3 : Classification des fonctions et salaires des salariés administratifs .....	25

*W*  
*J. S. P. H.*  
*B.A. H.*  
*13*

## 1. But

- 1.1. La présente convention vise la réglementation des conditions de rémunération et de travail en vue de la sauvegarde de la paix sociale et cherche à améliorer le niveau de vie des travailleurs, compte tenu de l'évolution de la situation économique du marché et de l'entreprise.
- 1.2. Les parties signataires conviennent également que la présente convention constitue un instrument en vue d'endiguer et de combattre le travail clandestin dans les professions concernées.

## 2. Champ d'application

- 2.1. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères exerçant le métier d'installateur d'ascenseurs, de monte-charges, d'escaliers mécaniques et de matériel de manutention travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Elle s'applique ainsi à tous les salariés occupés par lesdites entreprises (luxembourgeois et étranger) sauf disposition contraire prévue par le présent texte.

- 2.2. Sont expressément exclus du champ d'application
  - tous les apprentis sous contrat d'apprentissage soumis aux dispositions particulières relatives aux contrats d'apprentissage du code du travail,
  - les stagiaires et les étudiants
- 2.3. A cet effet, les parties signataires s'engagent à demander la déclaration d'obligation générale de la présente convention.

## 3. Engagement et période d'essai

- 3.1. Tout engagement se fait conformément aux dispositions du Code du Travail. Lors de l'engagement tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective de travail en vigueur.
- 3.2. L'engagement commence par une période d'essai fixée conformément aux dispositions légales.

Il sera loisible aux parties contractantes de convenir d'un commun accord et par écrit une période d'essai conformément aux dispositions du Code du Travail.

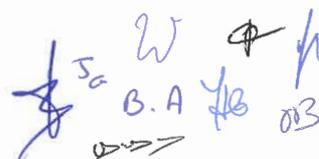
La date d'embauche est la même que le début de la période d'essai.

Pendant les 2 (deux) premières semaines il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sauf pour motif grave conformément aux dispositions du Code du Travail.

## 4. Résiliation du contrat de travail avec préavis

- 4.1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des deux parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans le Code du Travail.
- 4.2. L'employeur qui décide de résilier le contrat de travail de son salarié doit lui notifier le licenciement par lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

Lorsque l'employeur occupe 150 salariés au moins, il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable conformément aux dispositions du Code du Travail.



En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, le contrat prend fin:

- à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans;
- à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans;
- à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins,

- 4.3. Le salarié qui résilie son contrat de travail doit notifier la lettre de dénonciation à son employeur par lettre recommandée à la poste. Toutefois la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

En cas de résiliation du contrat de travail par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai correspondant à celui applicable en cas de licenciement du salarié par l'employeur, tel que spécifié au point 4.2 du présent article.

- 4.4. Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié et de l'employeur:
- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;
  - le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

- 4.5. Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs de licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux. A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

- 4.6. Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié avec préavis par son employeur, sans qu'il y ait eu un licenciement pour motif grave et sans que le salarié ne puisse prétendre à une pension de vieillesse ou d'invalidité, a droit à une indemnité de départ tel que fixée dans le Code du Travail.

L'indemnité est calculée sur la base des salaires effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

- 4.7. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 4.6, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 4.2 du présent article qui, dans ce cas, sont prolongés de la manière visée par le Code du Travail.

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

Le temps d'absence est intégralement indemnisé à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi et qu'il

justifie la présentation à une offre d'emploi et qu'il présente les certificats en question au patron.

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

- 4.10. Le contrat de travail d'un salarié ne peut être résilié ni pour cause d'exercice d'un mandat de délégué, ni pour cause d'affiliation à un syndicat, ni pour cause de participation à une grève dûment autorisée.

Le contrat de travail ne peut être résilié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie du salarié pendant les 26 premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité s'il a introduit sa déclaration d'incapacité de travail dans les délais prévus par le Code du Travail.

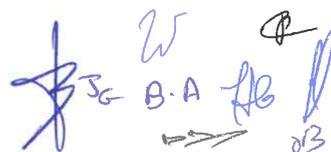
- 4.11. Au moment de quitter l'entreprise, il sera remis au salarié tous ses papiers ainsi qu'un certificat mentionnant le genre et la durée de l'emploi qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse ou défavorable au salarié. Le salaire encore dû sera versé au plus tard lors du prochain jour de la paie, à condition que les documents requis soient disponibles.
- 4.12. Le contrat de travail vient à expiration, sans préavis, ni indemnité de départ, lorsqu'un salarié atteint sa 65<sup>ième</sup> année.

## 5. Résiliation pour motif grave

- 5.1. Chacune des parties au contrat de travail peut résilier le contrat tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application du présent article et pour l'application de l'article 3.2. tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

- 5.2. L'employeur peut licencier un salarié sans préavis notamment pour une des raisons ci-énumérées lorsqu'il
1. a présenté lors de l'embauchage des papiers faux ou falsifiés ;
  2. a dissimulé un contrat de travail antérieur qui l'engage encore ;
  3. a quitté son travail sans autorisation préalable de son supérieur ;
  4. refuse d'exécuter les ordres de son supérieur (ces ordres ne peuvent pas nuire ni à la santé ni aux conditions physiques du salarié) ;
  5. porte intentionnellement ou par négligence atteinte à la sécurité de l'entreprise, à celle de ses collègues ou à la sienne ou cause intentionnellement des dégâts corporels ou matériels ;
  6. refuse de se conformer aux prescriptions de sécurité internes à l'entreprise et du client (suivant article 7.1. de la présente convention)
  7. se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves envers ses collègues, ses supérieurs ou des tiers sur son lieu de travail ;
  8. se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs sur son lieu de travail ;
  9. se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants ;
  10. ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs ;
  11. se rend coupable d'absences répétées sans permission malgré avertissement écrit par lettre recommandée ;
  12. procède à des travaux tombant sous le coup de la législation sur le travail clandestin ;



13. viole le secret professionnel ;
  14. viole le règlement d'ordre interne concernant l'utilisation des moyens de travail mis à disposition (véhicules, téléphones portables, outils informatiques, ...) ;
  15. se rend coupable de déclarations fautives des heures prestées
- 5.3. Le salarié peut résilier le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée sans préavis pour une des raisons énumérées ci-dessous commise par l'employeur ou un de ses représentants qui consiste dans le fait :
1. de s'immiscer dans la vie privée, la famille, le domicile, les opinions du travailleur et son appartenance à quelque organisation que ce soit pour autant que cela ne nuise pas à la bonne marche de l'entreprise et à la sécurité des autres travailleurs,
  2. de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale, à la bonne entente entre les travailleurs, aux bonnes communications devant exister entre les travailleurs et leur délégué du personnel,
  3. d'exercer toute pression sur le travailleur pour l'empêcher de se syndiquer,
  4. de menacer, d'injurier, d'avoir recours à des moyens vexatoires, humiliants ou inhumains,
  5. de laisser des locaux, équipements, machines, produits, moyens de protection individuels ne répondant pas aux conditions de sécurité et d'hygiène,
  6. de priver un travailleur de son salaire ou de son emploi habituel, sans que la mesure envisagée n'ait été justifiée avant le préavis ni ne porte préjudice aux lois et conventions en vigueur.
- 5.4. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée suivant les prescriptions du Code du Travail au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié ou l'employeur sur le double de la lettre de licenciement respectivement de démission vaut accusé de réception de la notification.
- A défaut de motivation écrite, le licenciement avec effet immédiat est abusif.
- 5.5. L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.
- 5.6. Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après la mise à pied.
- 5.7. Le ou les faits ou fautes susceptibles (voir article 5.2) de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance à moins que ce fait n'ait donné lieu à des poursuites pénales au cours du mois.
- Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.
- 5.8. En cas de contestation, l'appréciation du motif de résiliation pour faute grave est soumise au Tribunal de Travail.
- 5.9. L'employeur mettra au courant la délégation du personnel au même moment.

## 6. Licenciements collectifs

- 6.1. Avant de procéder à des licenciements par suite d'une réduction d'activités, d'une fermeture de l'entreprise ou d'un manque de travail, ceci doit être porté en temps opportun à la connaissance de la délégation. Les dispositions du Code du Travail, sont à respecter en ce qui concerne les licenciements collectifs.



## 7. Prescriptions en matière de sécurité

- 7.1. En plus des directives données par le chef direct ou par le chef de service de sécurité et d'hygiène, les salariés sont obligés, en ce qui concerne la sécurité de respecter scrupuleusement les règles et procédures de l'entreprise et du client dont notamment :
- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle, qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail, selon les prescriptions données; si de tels moyens de protection ne sont pas à leur disposition immédiatement, les travailleurs doivent les demander avant de commencer le travail;
  - de porter obligatoirement la ceinture de sécurité dans les camions et camionnettes selon les règles du code de la route;
  - d'informer immédiatement le chef d'entreprise du retrait de leur permis de conduire;
  - de signaler toute défectuosité constatée au niveau de l'outillage mécanisé, des machines, du matériel ou du parc roulant à leur supérieur ou au travailleur désigné et d'informer le chef d'entreprise qu'ils n'utilisent plus le matériel, outillage et machine défectueux.
  - de ne pas utiliser d'autre outillage que celui fourni par l'employeur
  - de s'assurer que l'outillage utilisé a bien été contrôlé annuellement, si ce n'est pas le cas, de ne pas utiliser cet outillage,
- 7.2. Le salarié dispose du droit de refuser l'exécution des travaux si toutes les conditions de sécurité requises ne sont pas remplies et d'en informer immédiatement l'employeur (droit de retrait).

## 8. Protection des jeunes travailleurs

- 8.1. Les conditions de travail et de salaire pour les jeunes travailleurs en dessous de 18 ans sont réglées par le Code du Travail.

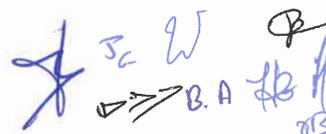
## 9. Rémunération

- 9.1. Conformément aux dispositions du Code du Travail, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'échelle mobile des salaires.
- 9.2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour les cas prévus par la loi.
- 9.3. La période de salaire correspond à un mois de calendrier. Le décompte du mois écoulé doit être effectué au plus tard le 10 du mois suivant. Si le jour de paye coïncide avec un jour férié légal, le décompte se fera la veille. Des acomptes peuvent être versés.
- 9.4. Au décompte du mois sera joint une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations de manière à ce que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.

## 10. Salaire

### A) Salariés définis à l'annexe 2

- 10.1. Sous réserve des dispositions particulières applicables aux invalides, femmes de charge, garçons de course, jeunes et apprentis, le salaire proprement dit d'un salarié se compose d'un salaire de base horaire.
- S'y ajoutent les majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche ou de jours fériés et des primes éventuelles.
- 10.2. Les salaires horaires définis par la convention figurent au barème en annexe 1 et représentent des salaires horaires minima.



10.3. Les salaires tarifaires figurant au barème correspondent à la cote d'application 100 de l'indice de l'échelle mobile des salaires et sont à adapter aux fluctuations de l'indice conformément à l'article 9.1.

10.4. Classification des fonctions (voir annexe 2)

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

La classification est basée sur 7 échelons de fonction qui sont définis suivant des critères techniques et objectifs (voir annexe 2).

Les 7 classes correspondent aux fonctions suivantes :

Classe 1: manœuvre

Classe 2: aide-monteur ou chargé d'entretien stagiaire

Classe 3: monteur ou chargé d'entretien débutant et en formation, aide magasinier

Classe 4: monteur ou chargé d'entretien pour installations simples, magasinier

Classe 5: monteur ou chargé d'entretien pour installations complexes, magasinier

Classe 6: monteur ou chargé d'entretien pour tout type d'installations complexes, magasinier

Classe 7: chef d'équipe monteur ou entretien.

Un salarié se voit attribuer une classification pour la fonction qu'il remplit dans l'entreprise et cela en fonction des besoins de la production, la situation du marché et la nature des travaux à exécuter, ce qui implique que tout salarié pourra changer de fonction (p. ex. de réparateur en chargé d'entretien ou vice-versa) en cas de besoins.

L'évaluation des qualifications des salariés est effectuée par la Direction des ressources humaines sur avis des chefs hiérarchiques.

Tout salarié aura connaissance de la classification de la fonction qu'il remplit et pourra obtenir toute information à ce sujet de son chef direct ou de la Direction des ressources humaines.

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

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

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

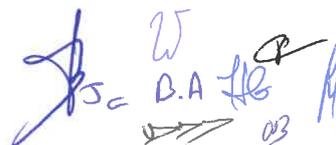
10.5. Les salaires des salariés évolueront en liaison avec la classification de fonctions et selon l'ancienneté de classe suivant le barème ci-annexé.

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

Les variations de salaires entre classe ou en fonction de l'ancienneté dans la classe, sont définies par le barème de référence annexé.

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

- de 15 à 17 ans: 75% du salaire minimum classe 1
- de 17 à 18 ans: 80% du salaire minimum classe 1



- à 18 ans: le jeune travailleur est rémunéré au moins au salaire social minimum de la classe 1
  - après 1 an de stage et de formation complémentaire dans l'entreprise, le jeune travailleur de 19 ans et plus est rémunéré sur base de sa classification.
- 10.7. Les adaptations éventuelles de salaires tant pour l'ancienneté que pour la classe sont effectuées une fois par an sur base des anciennetés acquises à ce moment.
- 10.8. Salaires en cas de mutation
- Les mutations du personnel se font dans le cadre de la politique de Mutations Formation et Promotion dans l'entreprise.
- Le salaire est accordé en fonction des classifications des fonctions remplies et de la qualification du salarié.
- 10.9. Prime pour travaux particuliers, pénibles et insalubres
- Un sursalaire de 0,124 Euro (Ind. 100) sur salaire horaire est dû pour les travaux sur chantiers insalubres, pour la durée de la prestation.
- Elle est aussi due pour des travaux effectués dans un lieu rendant les travaux pénibles. La définition des chantiers insalubres et des lieux rendant les travaux pénibles se fera au cas par cas par la direction.
- Après définition des chantiers concernés par cette prime (appréciés par la direction et la délégation du personnel) une liste reprenant les chantiers entrant en considération feront annexe à la convention collective de travail. Cette liste est revue trimestriellement.

## B) Salariés administratifs repris à l'annexe 3

- 10.10. Les salariés administratifs sont classés et rémunérés suivant les dispositions de l'annexe 3. La classification est basée sur 4 échelons de fonction.
- Les entreprises restent libres quant à la dénomination exacte des fonctions de leurs salariés, sous condition de mentionner la classe correspondante.
- 10.11. Les salaires tarifaires figurant au barème correspondent à la cote d'application 794,54 de l'indice de l'échelle mobile des salaires et sont à adapter aux fluctuations de l'indice conformément à l'article 9.1.

## 11. Chèques repas

- 11.1. Le salarié recevra 18 tickets-restaurant par mois calendrier. En cas de maladie, l'employeur continue l'émission des tickets-restaurant aussi longtemps qu'il assure la prise en charge de la continuation du paiement du salaire. Les tickets-restaurant ne seront dus que dans les conditions légales dans lesquelles ils sont exonérés d'impôt.
- En cas de congé maternité, l'employeur continue l'émission des tickets-restaurant sans interruption.
- En cas de congé parental, l'émission est interrompue, sauf en cas de congé parental fractionné. Dans ce cas-ci, le salarié reçoit des tickets-restaurant sauf pour les jours en congé parental.
- Exemple : 1 jour de congé parental par semaine, le salarié recevra 14 tickets-restaurant par mois.
- 11.2. La contre-valeur nominale du chèque repas est de :
- 5,60 € à partir du 1.5.2018
  - 6,00 € à partir du 1.5.2019
  - 6,60 € à partir du 1.5.2020

**12. Indemnité de déplacement pour les salariés sans véhicule d'entreprise**

- 12.1. L'indemnité de déplacement s'applique à tout salarié, occupé au montage, aux transformations et à l'entretien qui n'a pas l'usage d'un véhicule d'entreprise pour les déplacements entre le siège de l'entreprise et les chantiers.

En principe, le lieu de travail du personnel visé se trouve être le siège de l'entreprise. Toutefois, pour des raisons de praticabilité et à la demande de l'employeur, le lieu du travail pourra se situer sur le chantier même.

S'il se trouve plus près du domicile du travailleur que le siège de l'entreprise, l'indemnité de déplacement s'applique à tous les déplacements entre ce premier chantier vers d'autres chantiers.

S'il se trouve plus loin du domicile du travailleur que le siège de l'entreprise, l'indemnité de déplacement s'applique du siège de l'entreprise vers ce premier chantier et par la suite vers d'autres chantiers de la journée de travail.

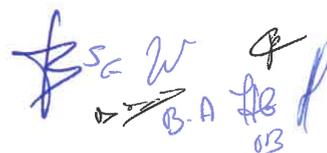
- 12.2. S'il dispose d'un véhicule de service ou non, si un salarié doit payer le parking pour le besoin de service, ces frais lui seront remboursés par la société et cela sur présentation du ticket de paiement. Tous les déplacements professionnels, aussi bien en voiture privée qu'en voiture de service, se font dans le strict respect du code de la route.
- 12.3. Si, sur demande de l'employeur, le salarié effectue un déplacement ainsi que le transport de matériel ou de personnel avec sa voiture privée entre le siège et le chantier, il a droit à une indemnité de 0,30 Euro par kilomètre parcouru.
- 12.4. Le temps de trajet aller-retour en dehors des heures de service de l'entreprise voire du département de l'entreprise pour le compte et dans l'intérêt de la société est à considérer comme temps de travail et doit être rémunéré ou récupéré sans supplément.

**13. Logement des salariés en déplacement pour des besoins de chantier**  
(suivant annexe 2)

- 13.1. Le chef de service peut demander aux salariés suivant l'annexe 2 de loger à proximité du chantier lorsque :
- les salariés ne peuvent effectuer chaque jour le trajet aller/retour du domicile au chantier,
  - les frais de déplacement et l'indemnité de déplacement journalière calculés suivant les modalités ci-dessus, deviennent trop importants et dépassent le montant du plafond fixé pour l'indemnité du logement.

Dans ce cas, la société se charge d'organiser à ses frais un logement avec pension complète. Une indemnité forfaitaire de 1,24 Euro (Ind. 100) par jour sera versée au salarié en déplacement.

- 13.2. En cas de déplacement professionnel à l'étranger, une somme forfaitaire sera remboursée sur base de la présentation d'une facture pour des frais de restaurants jusqu'à concurrence de 10 EUR pour le repas de midi, 20 EUR pour le repas du soir, sous condition que ces frais ne sont pas pris en charge par l'entreprise. Pour les déplacements en voiture privée, moyennant regroupement d'un maximum de personnes dans un même véhicule et moyennant accord préalable, les indemnités kilométriques sont remboursées à partir du siège social de l'entreprise.



#### 14. Durée de travail et heures supplémentaires

14.1. La durée de travail hebdomadaire est réglemantée par les dispositions du Code du Travail.

La durée de travail hebdomadaire est donc de 40 heures par semaine, réparties sur 5 jours ouvrables entre le lundi et le samedi de chaque semaine, sauf bien entendu pour le service d'astreinte.

Sont assimilées aux heures de travail les heures suivantes:

- les heures des jours fériés légaux et fête d'usage (art. 16),
- les heures de permanence et les heures effectivement prestées pendant le temps d'astreinte (art. 19),
- les heures des jours de congé (art. 20) et congé extraordinaire (art. 21),
- les heures d'interruption de travail (art. 21.2),
- les heures de repos accordées à la suite d'une prestation de travail lors des dimanches ou des heures supplémentaires,
- les heures accordées par suite d'une interruption de travail par maladie et accidents de travail reconnues par les instances y compétentes.

Sans préjudice des dérogations prévues aux articles 14.2 et 14.3, la durée normale du travail des salariés ne pourra excéder huit heures par jour et quarante heures par semaine. On entend par durée du travail le temps pendant lequel salarié est à la disposition de son employeur.

14.2. Le régime compensatoire

Toutefois les salariés peuvent être occupés au-delà des limites fixées par la présente convention si les besoins de l'entreprise l'exigent et à la demande de l'employeur, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur une période maximum de 6 mois ne dépasse pas la durée normale du travail prévue à cet article. Dans ce cas la durée du travail ne pourra excéder dix heures par jour. Les conditions et modalités d'application de ladite période sont négociées entre les parties concernées suivant les dispositions du Code du Travail.

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

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée à l'article 14.1 (c.à.d. 8 heures).

Les heures de travail perdues par suite de cause accidentelle ou de force majeure, tels que accidents survenus aux installations, sinistres, intempéries, interruption de force motrice, de lumière, de chauffage ou d'eau, pourront être récupérées dans les deux mois qui suivent la reprise de travail.

Les temps de travail ainsi récupérés ne pourront augmenter la durée du travail au-delà de quarante-huit heures par semaine.

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



#### 14.3. Le régime du travail supplémentaire

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

Toutefois, dans les cas prévus par la présente convention, seul le travail effectué en dehors de conditions et au-delà des limites fixées à l'article 14.2, doit être considéré comme travail supplémentaire.

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

14.4. La rémunération des prestations supplémentaires se fera avec un supplément de 40%. La rémunération des prestations supplémentaires effectuées après la dixième heure de travail du lundi au samedi se fera avec un supplément de 50%.

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

14.6. La rémunération des prestations supplémentaires effectuées un samedi se fera avec un supplément de 50%. Concernant les prestations de permanence et d'astreinte, le samedi est à considérer comme un jour de travail normal.

#### 15. Travail de dimanche

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

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

#### 16. Jours fériés légaux

16.1. Sont considérés comme jours fériés légaux : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et la Saint Etienne.

16.2. Ne peut avoir droit à la rémunération afférente à un jour férié :

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

16.3. Le travail des jours fériés est rémunéré avec le supplément prévu par le Code du Travail qui est de 100% par heure effectuée au jour férié.

Le salarié occupé un jour férié légal aura le libre choix entre un jour de repos compensatoire ou à la rémunération correspondante à la durée du congé compensatoire.

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

Dans les cas exceptionnels où le jour de repos compensatoire ne peut être récupéré au courant de l'exercice en cours (resp. jusqu'au 31 mars de l'année suivante) et ceci à la demande de la direction et en fonction des besoins de service, les suppléments dus à l'article 14.4 de la convention collective sont applicables.

**17. Travail de nuit**

- 17.1. Le travail régulier de nuit effectué entre 22.00 et 6.00 heures est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 25%.

**18. Cumul des suppléments**

- 18.1. Les majorations (suppléments) des articles 14, 15, 16 et 17 (sursalaire pour heures supplémentaires, travail du dimanche ou d'un jour férié, travail de nuit) sont cumulables.

**19. Service d'astreinte**

- 19.1. L'indemnité d'astreinte est basée sur une disponibilité de 128 heures par semaine normale, sans jour férié (5 jours ouvrables, un samedi et un dimanche) Si la semaine d'astreinte comporte un ou plusieurs jours fériés, la disponibilité augmente en conséquence.

L'indemnité d'astreinte est fixée comme suit: (indice 100 de l'échelle mobile des salaires)

- 2,7268 Euro par jour ouvrable
- 5,8254 Euro par samedi, dimanche et jour férié

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

- 19.2. Tout appel à l'aide d'un salarié non astreint sera indemnisé de la façon suivante (valeur à l'indice 100):
- les heures travaillées seront payées avec un minimum d'une heure;
  - par appel, un forfait de 1,2466 Euro sera payé;
  - les week-ends: minimum d'une heure forfait de 2,4935 Euro,
  - les jours fériés (art. 14): à partir d'une intervention forfait de 5,6103 Euro
- 19.3. Les frais de téléphone dus à la prestation d'un service d'astreinte seront dédommagés par l'entreprise.

**20. Congé annuel**

- 20.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions du Code du Travail.

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

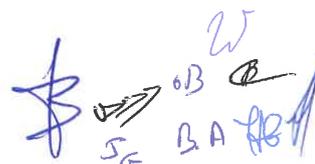
- 20.3. Le congé de récréation annuel des salariés justifiant d'une ancienneté de services continus de 10 ans au moins s'élève à 26 jours ouvrables.

Le congé de récréation annuel des salariés justifiant d'une ancienneté de services continus de 15 ans au moins s'élève à 27 jours ouvrables.

Le congé de récréation annuel des salariés justifiant d'une ancienneté de services continus de 20 ans au moins s'élève à 28 jours ouvrables.

Le congé de récréation annuel des salariés justifiant d'une ancienneté de services continus de 25 ans au moins s'élève à 29 jours ouvrables.

Il appartient à l'employeur de fixer les dates des jours de congé supplémentaires accordés aux salariés justifiant d'une ancienneté de services continus de 10,15, 20 et 25 ans au moins.



- 20.4. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.
- 20.5. Pour la première et dernière année de service, le travailleur a droit, pour chaque mois de travail, à un douzième du congé qui lui est dû. Le congé est pris en une seule fois, à moins que les nécessités de service ou le désir justifié du travailleur n'exigent une autre répartition, auquel cas le congé doit être fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur et dans la procédure fixée avec la délégation du personnel, s'il en existe.
- 20.6. Les congés annuels sont à prendre pour au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Si le salarié a dû reporter ses congés à la demande de l'entreprise, le congé doit être pris jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.
- 20.7. Pour chaque jour de congé, le travailleur a droit au salaire moyen des trois mois précédant immédiatement le congé. Le calcul du salaire moyen doit tenir compte de toutes les primes et majorations qui se rapportent directement au salaire: primes pour heures supplémentaires, travail de nuit, de dimanche et jours fériés et prime éventuelle. Le salarié est obligé de faire le décompte mensuel des primes qui lui reviennent au plus tard pour le 10 du mois suivant.

## 21. Congé extraordinaire et interruptions de travail

- 21.1. Les congés extraordinaires suivant l'article L. 233-16 sont payés sans perte de salaire et interruptions de travail.

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

### 21.2. Interruptions de travail

1. Elles sont les suivantes:

- Convocation en justice (sauf si le salarié est inculpé ou parti au procès);
- Obligations civiques ou publiques;

Par obligations civiques ou publiques on entend par exemple:

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

2. Interruptions de travail en cas d'accident de travail

Les interruptions de travail dues aux accidents de travail sont soumises aux dispositions suivantes:

- si le salarié est victime d'un accident de travail entraînant une interruption de travail, la journée où l'accident a eu lieu sera payée intégralement.
- la perte de salaire effective sera remboursée lors du sauvetage et du transport d'un accidenté dans l'entreprise ou au chantier ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident de travail.

3. Le salarié ne subit aucune perte de salaire en cas de sauvetage ou transport d'un travailleur accidenté sur le lieu de travail, ou lors d'un constat des autorités au sujet d'un accident survenu dans l'entreprise.

## 22. Prime de fin d'année

22.1. Tout salarié selon l'annexe 2 a droit à une prime de fin d'année d'au moins 5,00% de la rémunération brute des heures effectivement prestées par le salarié au tarif prévu par la grille salariale selon sa classe et son ancienneté au 31 décembre.

Ladite prime sera payée en espèces et/ou sous forme de cotisation dans un régime de pension complémentaire.

Les modalités de paiement de ladite prime seront négociées entre la direction et la délégation du personnel au sein de chaque établissement. Ces modalités feront l'objet d'un accord écrit entre parties et seront les mêmes pour l'ensemble des salariés au sein d'un établissement.

Dans les sociétés qui n'ont pas de délégation du personnel, l'accord écrit de l'ensemble du personnel pour l'une et/ou l'autre option est nécessaire.

A défaut d'un accord écrit (tel que décrit ci-dessus) de la délégation (ou de l'ensemble du personnel), le paiement de la prime (5%) sera obligatoirement effectué en espèces.

22.2. En outre, les entreprises s'engagent à distribuer 5,00% de la rémunération brute des heures effectivement prestées par tous les salariés de l'annexe 2 au tarif prévu par la grille salariale à la discrétion de la direction.

La délégation du personnel dispose de la faculté de vérification (p. ex. par une attestation établie par le réviseur de l'entreprise) du paiement de la prime globale relative à la masse salariale concernée.

22.3. Toutefois l'octroi de ces primes de fin d'année prévues aux articles 22.1. et 22.2 est subordonné à la présence effective du travailleur.

La prime est payée :

- avec une période d'absence pour maladie à 100%
  - avec deux périodes d'absence pour maladie à 75%
  - avec trois périodes d'absence pour maladie à 50%
  - avec quatre périodes d'absence pour maladie à 25%
- A partir de la cinquième période d'absence pour maladie, la prime est supprimée.

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, la prime est payée :

- avec une période d'absence pour maladie à 100%
  - avec deux périodes d'absence pour maladie à 100%
  - avec trois périodes d'absence pour maladie à 50%
  - avec quatre périodes d'absence pour maladie à 25%
- A partir de la cinquième période d'absence pour maladie, la prime est supprimée.

Ne sont pas prises en compte comme absences les périodes d'hospitalisation et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement les périodes d'hospitalisation ainsi que les périodes d'incapacité de travail dues à un accident de travail dûment accepté comme tel par l'assurance contre les accidents.

22.4. La prime de fin d'année sera attribuée aux salariés qui, au cours de l'année, quittent l'entreprise, comme bénéficiaires d'une pension de vieillesse ou d'invalidité permanente au prorata des mois effectivement travaillés.

22.5. Pour les salariés administratifs tels qu'ils sont définis à l'article 10.10, les primes susmentionnées sont remplacées par un treizième mois et/ou un régime de bonus-plan et proratisé sur base de leur appartenance à l'entreprise sur l'année considérée.

22.6. La prime n'est pas due si le salarié résilie son contrat de travail sans se conformer aux formalités et délais prévus par le Code du Travail ainsi qu'en cas de licenciement pour faute grave.



**23. Travail clandestin**

- 23.1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin tel que défini dans le Code du Travail.
- 23.2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.
- 23.3. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens du Code du Travail, les sanctions y prévues seront applicables.

**24. Dispositions particulières**

- 24.1. Les salariés à capacité de travail réduite ne peuvent être payés en dessous du salaire contractuel que si la réduction de salaire est autorisée par l'autorité compétente.
- 24.2. Lors de la fixation des salaires, il ne peut être tenu compte de rentes quelles qu'elles soient.

**25. Préretraite solidarité**

Le bénéfice de la préretraite solidarité est accordé aux salariés du secteur dans les conditions du Code de Travail. Les critères de priorité pour l'admission à la préretraite seront établis au sein de chaque établissement en vertu des dispositions de la loi.

**26. Egalité entre hommes et femmes, harcèlement et violence**

- 26.1. Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.
- 26.2. De même, l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
- 26.3. Conformément aux dispositions du Code du Travail concernant des délégations de personnel, chaque délégation désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un(e) délégué(e) à l'égalité.
- 26.4. La convention relative au harcèlement et à la violence au travail du 29 juin 2009 conclue entre les syndicats OGBL et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part fait partie de la présente convention collective de travail et peut être consultée sur le site web <http://www.legilux.public.lu>.

**27. Organes de concertations**

- 27.1. Les attributions de la délégation du personnel sont celles définies aux dispositions afférentes du Code du Travail.

**28. Exécution et interprétation du contrat**

- 28.1. Les employeurs et les salariés sont tenus de suivre et de respecter les dispositions précitées et de laisser aux parties contractantes le soin de régler les différends qui pourraient se présenter lors de l'application de cette convention. Si un accord ne peut être trouvé, le conflit est à porter devant les instances compétentes.
- 28.2. Les difficultés résultant de l'exécution et de l'interprétation du contrat sont réglées entre la direction et la délégation du personnel, s'il en existe, ou à défaut en commission paritaire.



- 28.3. Les conflits, c'est-à-dire les difficultés visées au paragraphe précédent qui n'auraient pas trouvé de solution, sont soumis à l'Office National de Conciliation en observant la procédure prévue par le Code du Travail.

### 29. Règlement interne

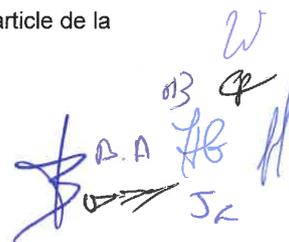
- 29.1. Les règlements internes des entreprises ne peuvent en aucun cas contredire l'esprit et la lettre de la présente convention et doivent impérativement respecter le cadre légal en vigueur.
- 29.2. Des avantages par rapport à la présente convention existant auprès des différentes entreprises ne sont pas entravés par la présente convention. Ils pourront faire l'objet d'un règlement interne de l'entreprise concernée.

### 30. Durée de la Convention et dénonciation

- 30.1. La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2018 et viendra à échéance le 30 avril 2021.
- 30.2. Elle pourra être dénoncée par chacune des deux parties contractantes 3 mois avant la date d'échéance.
- 30.3. Si la convention n'est pas dénoncée jusqu'à la date d'échéance, elle est reconduite tacitement d'année en année et pourra être dénoncée par chacune des deux parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois.
- 30.4. S'il y a dénonciation de la convention, les parties contractantes s'engagent à entamer les négociations au moins 2 mois avant la date d'expiration du présent contrat.
- La partie contractante demandant un renouvellement ou une modification du contrat doit soumettre ses propositions écrites à l'autre partie contractante.

### 31. Commission paritaire

- 31.1. Dans le cadre de la convention collective, il a été institué une commission paritaire, qui se compose comme suit :
- d'un représentant de la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGB-L)
  - d'un membre de la délégation du personnel
  - d'un membre de la direction de la société en cause
  - d'un représentant de la Fédération des Industriels ou de la Fédération des Artisans mandaté par la Fédération Luxembourgeoise des Ascenseurs a.s.b.l.
- 31.2. Cette commission a pour mission:
1. la surveillance de l'exécution de la convention collective;
  2. l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution au niveau des entreprises. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation.
- 31.3. Cette commission se réunira uniquement s'il y a non-respect d'un article de la convention collective.



**32. Changement de législation**

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

Fait à Luxembourg, le 23 avril 2018 en 5 exemplaires.

**Pour la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes,**



Clément WAMPACH, Président



Olivier BRABANT, Vice-président



Claude BEL, Secrétaire

**Pour le Syndicat OGB-L**



Jean-Luc DE MATTEIS,  
membre du bureau exécutif



Hernani GOMES  
Secrétaire central



Johnny De Buysere  
Membre de la commission tarifaire



Antoine Barberio  
Membre de la commission tarifaire



Julien Gisselaire  
Membre de la commission tarifaire

**Pour le Syndicat LGGB**



Jean-Paul BAUDOT

**Annexe 1 : Taux horaires tarifaires** (annexe suivant article 10.5. CCT)

Taux horaires tarifaires							
(Base 794,54 de l'échelle mobile des salaires)							
Ancienneté \ Classe	1	2	3	4	5	6	7
< 1 Jahr/année	11,5525	11,5606	12,5434	13,6129	14,7745	16,0418	17,2677
1 <> 3 Jahre/années	11,5525	11,8696	12,8811	13,9775	15,1813	16,4843	17,7516
3 <> 6 Jahre/années	11,5525	12,1906	13,2307	14,3677	15,6071	16,9436	18,2585
6 <> 10 Jahre/années	11,5525	12,5235	13,5962	14,7618	16,0330	17,4187	18,7511
10 <> 15 Jahre/années	13,8630	13,8630	13,9656	15,1678	16,4764	17,8978	19,2747
15 <> 20 Jahre/années	13,8630	13,8630	14,3518	15,5913	16,9348	18,3928	19,8111
20 <> 25 Jahre/années	13,8630	13,8630	14,7538	16,0211	17,3456	18,9013	20,3601
>25 Jahre/années	14,2096	14,2096	15,1226	16,4216	17,7792	19,3738	20,8691

Handwritten notes in blue ink, including the initials "B.A.", a signature, and other illegible scribbles.

**Annexe 2 : Classification des fonctions pour le montage et l'entretien d'ascenseurs**  
(annexe de l'article 10.4)

**A. MONTAGE**

**1. Manoeuvre**

Travailleur sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs et qui

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

**2. Aide-monteur:**

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

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

**3. Monteur classe 3:**

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

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

N.B. Un monteur classe 3 est normalement appelé à monter de classe dans un délai raisonnable suivant ses aspirations personnelles et ses capacités professionnelles.

L'entreprise s'engage à lui donner la formation nécessaire notamment par l'apprentissage pratique.

**4. Monteur classe 4:**

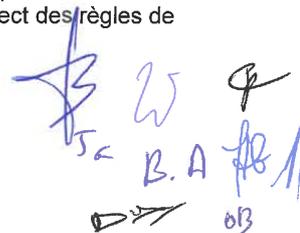
Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur et qui

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

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

**5. Monteur classe 5:**

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



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

#### 6. Monteur classe 6:

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

- effectue par ses propres moyens, seul ou avec des aides ou des monteuses des classes inférieures, le montage complet de tout type d'ascenseur, monte-charge ou autres appareils dans la gamme complète de l'entreprise et cela jusqu'aux réglages avant mise en service;
- apte à effectuer la mise en marche de tous les appareils dans la gamme complète de l'entreprise, avec l'aide éventuelle du chef monteur, du contremaître ou d'un metteur au point, installations de machines à traction directe avec commandes à programmes inclus
- a une excellente gestion du relationnel clients
- assure régulièrement la formation d'autres salariés

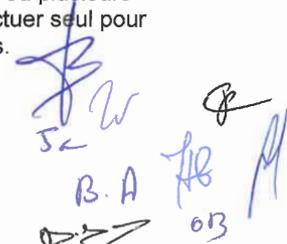
#### 7. Monteur classe 7:

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

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise et dans le respect des règles de sécurité de son chantier;
- peut assumer la responsabilité d'un chantier important sur lequel s'effectue simultanément le montage de plusieurs batteries d'ascenseurs;
- est responsable pour la répartition du travail et le rendement d'une équipe de plusieurs autres monteuses;
- assure la mise en marche des appareils avec machines à traction directe et manœuvre à programme complexe, y compris les périphéries modernes de communication informatique et de télésurveillance.
- assure le niveau de qualité des appareils irréprochable
- a une excellente gestion du relationnel clients
- a une compréhension de l'anglais technique obligatoire
- assure régulièrement la formation théorique et pratique d'autres salariés

N.B. Il est entendu:

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



**B. ENTRETIEN ET DEPANNAGE****1. Manoeuvre:**

Travailleur sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs et qui

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

**2. Chargé d'entretien stagiaire:**

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

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

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

**3. Chargé d'entretien classe 3:**

Travailleur possédant des connaissances techniques, théoriques et pratiques, ou acquises par l'expérience dans la profession et possédant toutes les qualifications de la classe inférieure et qui

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

N.B. Un chargé d'entretien classe 3 est appelé à monter de classe dans un délai raisonnable suivant ses aspirations personnelles et ses capacités professionnelles.

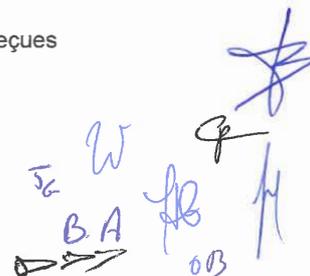
L'entreprise s'engage à lui donner la formation nécessaire notamment par l'apprentissage pratique et théorique.

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

**4. Chargé d'entretien classe 4:**

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur et qui

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- effectue, seul ou avec aide, les travaux d'entretien et de réglage;
- est capable d'assurer le dépannage de ces appareils;
- est capable de lire et de comprendre les schémas électriques;
- travaille suivant directives ou mode opératoire imposé;
- est capable de gérer l'organisation de sa tournée
- a une efficacité de dépannage en adéquation avec les formations reçues
- assure le niveau de qualité requis pour les appareils
- a une bonne gestion du relationnel client
- a un bon suivi administratif de sa tournée



N.B. Par ascenseur ou monte-charge simples, on entend des ascenseurs, monte-charge ou monte-dossiers d'un type normalisé dans l'entreprise ainsi que ceux de disposition classique, c'est-à-dire avec portes palières à ouverte manuelle ou automatique standard, commande simple non collective et machine de traction avec ou sans mise à niveau alimentée en courant alternatif.

#### 5. Chargé d'entretien classe 5:

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- effectue sous la conduite du personnel de maîtrise, seul ou avec aide, l'entretien et le réglage de différents types d'ascenseurs et monte-charge complexes;
- capable d'assurer le dépannage de ces appareils;
- capable de lire et comprendre les schémas électriques pour ce genre d'appareils;
- travaille suivant instructions de la maîtrise et bénéficie d'autonomie dans son travail.
- a une très bonne gestion du relationnel clients
- a un très bon suivi administratif de sa tournée

#### 6. Chargé d'entretien classe 6:

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur et qui

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- effectue seul ou avec des aides, l'entretien complet et le réglage de tous types d'appareils dans la gamme complète de l'entreprise;
- capable de lire et comprendre les schémas électriques;
- capable d'effectuer tout type de dépannage;
- est hautement motivé d'acquérir des connaissances supplémentaires et essaie d'évoluer dans ses aptitudes professionnelles;
- est éventuellement chargé de la formation de jeunes salariés.
- a un excellent suivi administratif de sa tournée
- a une excellente gestion du relationnel clients
- assure régulièrement la formation d'autres salariés

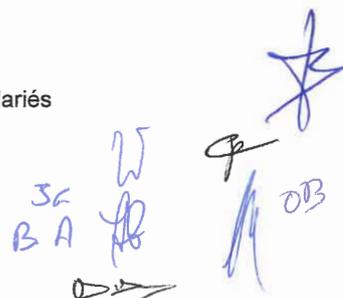
#### 7. Chargé d'entretien classe 7:

Travailleur hautement qualifié ayant toutes les connaissances techniques du métier, effectue des travaux

exigeant une large initiative.

- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- lit et interprète les schémas et notices pour dépanner et mettre au point avec précision tous les types d'ascenseurs;
- peut être responsable pour la répartition du travail et le rendement d'une équipe de chargés d'entretien.
- Capable de gérer l'organisation de sa tournée constituée de clients et appareils haut de gammes
- Assurer le niveau de qualité des appareils irréprochable
- Excellente gestion du relationnel clients
- Compréhension de l'anglaise technique obligatoire
- Excellent suivi administratif de sa tournée
- Assure régulièrement la formation théorique et pratique d'autres salariés

N.B. Il est entendu:



- a) que tout salarié pourra se voir confier des travaux d'une classe inférieure ou même sporadiquement supérieure à la sienne avec maintien de son salaire;  
Les salariés des classes 3, 4, 5, 6, 7 doivent pouvoir intervenir sur tous les types d'ascenseurs quant à des problèmes touchant par exemple la chaîne de sécurité, les portes etc. sans qu'il y ait lieu d'intervenir sur la partie propre de la «logique» du tableau de manœuvre.
- b) les fonctions de répartition seront classifiées par analogie avec celles du montage et de l'entretien correspondantes.
- c) par ascenseur, on comprend toutes les installations d'ascenseurs, les monte charges, les escaliers et trottoirs roulants, monte-escaliers, systèmes de parking, portes automatiques, etc.

## C. MAGASINAGE

### 1. Aide-magasinier - classe 3

Travailleurs sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs.

- effectue des manutentions;
- effectue certains travaux (par exemple nettoyage et remise en état de matériel, etc.) sous les directives et le contrôle direct du magasinier;

### 2. Magasinier - classe 4

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

### 3. Magasinier - classe 5

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

### 4. Magasinier - classe 6

Principe:

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large star-like symbol and the letters 'W', 'B.A', and 'A'.

**Annexe 3 : Classification des fonctions et salaires des salariés administratifs**  
(suivant article 10.10)

Grille tarifaire des salariés administratifs*							
(Base 794,54 de l'échelle mobile des salaires)							
Classe	I	Indice 100	II	Indice 100	III	Indice 100	IV
Ancienneté							
< 1 Jahr/année	2000,00	251,7180	2400,00	302,0616	2880,00	362,4739	voir infra
1 <> 3 Jahre/années	2050,00	258,0109	2460,00	309,6131	2952,00	371,5357	
3 <> 6 Jahre/années	2101,25	264,4612	2521,50	317,3534	3025,80	380,8241	
6 <> 10 Jahre/années	2153,78	271,0727	2584,54	325,2873	3101,45	390,3447	
10 <> 15 Jahre/années	2207,63	277,8495	2649,15	333,4195	3178,98	400,1033	
15 <> 20 Jahre/années	2262,82	284,7958	2715,38	341,7549	3258,46	410,1059	
20 <> 25 Jahre/années	2319,39	291,9157	2783,26	350,2988	3339,92	420,3586	
>25 Jahre/années	2377,37	299,2136	2852,85	359,0563	3423,41	430,8675	

\* classification à effectuer à l'intérieur de chaque société

**Exemples:**

Classe I assistant(e) administratif(ve)  
(accueil, courrier, téléphone, archivage, etc.)

Classe II assistant de chantier  
assistant commercial  
assistant comptable  
assistant de gestion

Classe III Chef-comptable  
Expert technique  
Superviseur  
chef chantier  
responsable projets  
commercial ou responsable commercial

Classe IV Directeur  
Directeur financier  
Directeur des ressources humaines  
autres Directeurs

Les salariés rémunérés hors grille tarifaire (classe 4) ou qui se trouvent au-dessus de la grille tarifaire ont droit à une augmentation garantie de 1,5% de leur salaire par période de 5 ans d'ancienneté à l'entreprise et ceci en dehors de l'indexation et en dehors de toute adaptation de rémunération dû à un changement de fonction ou de classe.

L'évaluation est faite au 1er janvier de chaque année.

La première évaluation sera faite au 1er janvier 2019 et prendra en considération la période du 1.1.2014 au 31.12.2018.

**FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES ASCENSORISTES**

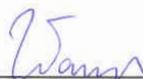
**Avenant I à la convention collective de travail pour le métier  
d'installateur d'ascenseurs conclu le 21 septembre 2010.**

**Article 1**

Le présent avenant prolonge la validité de la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016.

Etabli en 5 exemplaires à Luxembourg, le 23 avril 2018

**Pour la Fédération Luxembourgeoise  
des Ascensoristes,**

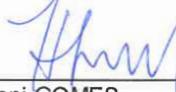
  
Clément WAMPACH, Président

  
Olivier BRABANT, Vice-président

  
Claude BEIL, Secrétaire

**Pour le Syndicat OGB-L**

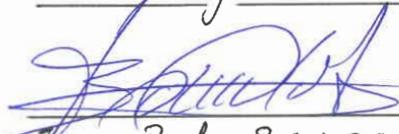
  
Jean-Luc DE MATTEIS,  
membre du bureau exécutif

  
Hernani GOMES  
Secrétaire central

  
Johnny De Buysere  
Membre de la commission tarifaire

  
Antoine Barberio  
Membre de la commission tarifaire

  
Julien Gisselaire  
Membre de la commission tarifaire

*Pour le Syndicat LCGB*  
  
Jean-Paul BAYDOT

## FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES ASCENSORISTES

**Avenant II à la convention collective de travail pour le métier  
d'installateur d'ascenseurs conclu le 21 septembre 2010.**

**Article 1**

Le présent avenant prolonge la validité de la convention collective de travail pour le métier d'installateur d'ascenseurs du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 avril 2018.

Etabli en 5 exemplaires à Luxembourg, le 23 avril 2018

**Pour la Fédération Luxembourgeoise  
des Ascensoristes,**



Clément WAMPACH, Président



Olivier BRABANT, Vice-président



Claude BEIL, Secrétaire

**Pour le Syndicat OGB-L**



Jean-Luc DE MATTEIS,  
membre du bureau exécutif



Hernani GOMES  
Secrétaire central



Johnny De Buysere  
Membre de la commission tarifaire

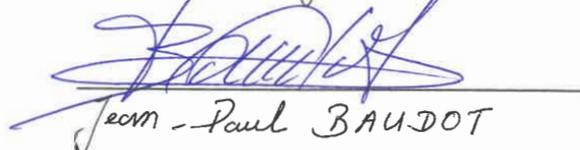


Antoine Barberio  
Membre de la commission tarifaire



Julien Gisselaire  
Membre de la commission tarifaire

*Pour le syndicat LGGB*



Jean-Paul BAUDOT

