CONVENTION COLLECTIVE

01 / 2020

BÂTIMENT & GÉNIE CIVIL

LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

Valable du 01.01.2019 au 31.12.2021

LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Personnes de contact

Liliana BENTO
Secrétaire syndicale adjointe

+352 49 94 24 240
+352 691 733 015
lbento@lcgb.lu

Marc KIRCHEN
Secrétaire syndical

+352 49 94 24 319
+352 691 733 016
mkirchen@lcgb.lu

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
www.lcgb.lu
www.facebook.com/lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER
Assistance au travail

+352 49 94 24-222
Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
infocenter@lcgb.lu

LCGB HELPDESK
Assistance en vie privée

+352 49 94 24-333
Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
helpdesk@lcgb.lu

GESTION MEMBRES
Administration

+352 49 94 24-410 /-412
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 14h00 – 18h00
membres@lcgb.lu

Contrat Collectif
Pour le Bâtiment

TEXTE COORDONNE

conclu entre

---

le

Groupement des Entrepreneurs

du Bâtiment et

des Travaux Publics

la

Fédération des Entreprises

Luxembourgeoises de

Construction et de Génie Civil

d'une part

et

le

"Onofhängege Gewerkschaftsbond

Lëtzebuerg"

(O G B - L)

le

"Lëtzebuerger Chrëschtleche

Gewerkschaftsbond"

(L C G B)

---

d'autre part

MK

Sommaire

BUT ET CHAMP D'APPLICATION 1

ARTICLE 1 - BUT DU CONTRAT COLLECTIF 1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION 1

ENGAGEMENT ET LICENCIEMENT 1

ARTICLE 3 - ENGAGEMENT ET PERIODE D'ESSAI 1
ARTICLE 4 - MODALITES D'ENGAGEMENT 2
ARTICLE 5 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL 2
ARTICLE 6 - RESILIATION POUR MOTIF GRAVE 4
ARTICLE 7 - MODALITES DE DEPART DE L'OUVRIER 5
ARTICLE 8 - TRAVAIL CLANDESTIN 5

QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 6

ARTICLE 9 - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 6
ARTICLE 10 - CHANGEMENT DE QUALIFICATION 6

OUTILLAGE, VEHICULES DE SERVICE ET LIEUX DE TRAVAIL 6

ARTICLE 11 - OUTILLAGE, VEHICULE DE SERVICE ET LIEUX DE TRAVAIL 6

SALAIRES ET INDEMNITES 6

ARTICLE 12 - DEFINITION 6
ARTICLE 13 - SALAIRES HORAIRES MINIMA 7
ARTICLE 14 - REMUNERATION DES MINEURS D'AGE 7
ARTICLE 15 - TRAVAIL AU FORFAIT 7
ARTICLE 16 - PAIEMENT DES SALAIRES 7
ARTICLE 17 - ADAPTATION DES SALAIRES A L'INDICE DU COUT DE LA VIE 8
ARTICLE 18 - PRIME DE FIN D'ANNEE 8
ARTICLE 19 - SUPPLEMENTS POUR TRAVAUX PENIBLES ET TRANSPORT ADR 8
ARTICLE 20 - INDEMNITES DE VOYAGE ET DE TRAVAIL A L'EXTERIEUR 9

DUREE DU TRAVAIL 9

ARTICLE 21 - DUREE HEBDOMADAIRE ET JOURNALIERE DU TRAVAIL 9
ARTICLE 22 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE 10
ARTICLE 23 - MAJORATIONS POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE 11
ARTICLE 24 - JOURS FERIES LEGAUX 12

CONGE ET INTERRUPTION DE TRAVAIL 12

ARTICLE 25 - CONGE ANNUEL 12
ARTICLE 26 - INTERRUPTION DE TRAVAIL 14
ARTICLE 27 - CONGE EXTRAORDINAIRE 14

MK

FORMATION PROFESSIONNELLE ET SECURITE 14

ARTICLE 28 - FORMATION PROFESSIONNELLE 14
ARTICLE 29 - SECURITE SUR LES CHANTIERS 14

DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DU CONTRAT 16

ARTICLE 30 - SAUVEGARDE DE LA PAIX SOCIALE 16
ARTICLE 31 - CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION 17
ARTICLE 32 - DUREE DU CONTRAT 17

ANNEXE I - LISTE DES OUTILS 19

ANNEXE II - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE 20

ANNEXE III - SALAIRES HORAIRES 27

ANNEXE IV - PRIME DE FIN D'ANNEE 28

ANNEXE V - CONGES COLLECTIFS ET DEROGATIONS 31

ANNEXE VI - LIGNE GEOGRAPHIQUE INVOQUEE A L'ARTICLE 20.7 32

MK

But et Champ d'Application

Article 1 - But du contrat collectif

1.1. Le présent contrat collectif de travail a pour but d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession, ainsi que d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail clandestin, sous condition que le contrat collectif soit déclaré d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives. Si la déclaration d'obligation générale ne peut être faite, le contrat pourra être résilié avant terme en observant un préavis de résiliation de trois (3) mois.

Article 2 - Champ d'application

2.1. Le présent contrat est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travaux de bâtiment et de génie civil travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.

2.2. Le présent contrat est applicable aux salariés occupés par une entreprise telle que définie sous 2.1. et tombant sous la description des fonctions tels que définis à l'article 9 et l'annexe II – Qualification professionnelle de la présente convention collective ou aux salariés exerçant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également aux salariés détachés à l'étranger.

2.3 Les fonctions d'encadrement et de support (anciennement employés privés) non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise (suivant les dispositions légales en vigueur) sont exclues des dispositions contenues dans la présente convention collective conformément à l'article L.162-6 (1) 1er tiret du Code du travail, sauf disposition spécifique contraire prévue par le présent texte.

2.4. Sont expressément exclus du champ d'application :

- tous les apprentis sous contrat d'apprentissage soumis aux dispositions particulières relatives aux contrats d'apprentissage
- les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs au sens des dispositions légales en vigueur.

Engagement et Licenciement

Article 3 - Engagement et période d'essai

3.1. Le contrat de travail est régi par le Code du travail et, le cas échéant, les modifications de cette dernière, sans préjudice des conditions mentionnées dans le présent contrat collectif.

3.2. Les 4 (quatre) premières semaines après l'engagement sont à considérer comme période d'essai qui fait partie intégrante de tout contrat de travail, sans qu'il y ait besoin de le préciser formellement par écrit. La période de préavis est de 4 (quatre) jours durant la période d'essai de 4 (quatre) semaines.

3.3. Il sera loisible au salarié et à l'employeur de convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai plus longue conformément aux stipulations du Code du travail. Si

un tel arrangement n'est pas possible ou voulu de part ou d'autre, la période d'essai sera automatiquement de quatre (4) semaines.

3.4. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux (2) semaines, sauf pour motif grave conformément au Code du travail ou pour motif grave tel que précisé dans la présente convention collective.

Article 4 - Modalités d'engagement

4.1. Lors du premier engagement au Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur établira un livret de travail pour le salarié concerné.

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

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

4.2. Le livret de travail contiendra:

- le nom du salarié et l'adresse de son domicile permanent;
- l'adresse au Grand-Duché de Luxembourg;
- le numéro d'une pièce d'identité;
- la qualification suivant les groupes de qualification établies aux articles 9 et 10 et les modifications intervenues, le cas échéant, c'est-à-dire brevets obtenus, cours suivis etc.
- les périodes de travail avec dates d'embauche et de départ et les salaires horaires d'embauche et de départ.

4.3. Ce livret devient la propriété du salarié et doit être remis à l'employeur pendant la durée de l'emploi, mais il reste à la disposition du salarié. Tous les changements intervenus y seront portés. Une copie des inscriptions est à remettre au salarié. L'Inspection du Travail et des Mines contrôle l'existence des livrets de travail et réprimande les employeurs qui ne délivrent pas le livret de travail au salarié en cas de départ.

4.4. Dès que les inscriptions de départ sont faites, il servira automatiquement de certificat de libre engagement.

Article 5 - Résiliation du contrat de travail

5.1. La délégation du personnel doit être informée le même jour de toute notification de licenciement ainsi que de tout avertissement écrit. Lorsque l'employeur, qui occupe 150 salariés au moins, envisage de licencier un salarié, avant toute décision il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable conformément au Code du travail.

5.2. En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de 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 service continu 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 service continu 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 service continu de dix ans au moins.

5.3. 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.

5.4. En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de 15 jours.

5.5. 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 normale, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins auprès du même employeur.

Cette indemnité de départ ne peut être inférieure à:

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins ;
- six mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt années au moins ;
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;
- douze mois de salaire après une ancienneté de service continus de trente années au moins

5.6. 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.

5.7. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 5.5., soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 5.2. du présent article qui, dans ce cas, sont portés:

- à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de quinze années au moins.

5.8. Le salarié ne peut être congédié par suite de l'exécution d'un mandat salarié ou pour son appartenance à l'une des organisations syndicales contractantes. Il ne peut être licencié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie pendant les 26 (vingt-six) 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 la loi. Cette disposition n'est pas applicable:

- si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel le salarié a participé volontairement;
- si l'avertissement, sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail est effectuée après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié.

5.9. L'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat de travail qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et qui ne doit pas contenir des mentions tendancieuses ou défavorables au salarié.

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

Le nombre de salariés à intégrer de la sorte est de:

1 salarié dans les entreprises de plus de 100 salariés

2 salariés dans les entreprises de plus de 150 salariés

3 salariés dans les entreprises de plus de 200 salariés.

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

Article 6 - Résiliation pour motif grave

6.1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie. Le salarié licencié pour motif grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ. Le salarié peut être licencié sans aucun préavis, notamment:

- s'il quitte son travail sans raison valable ou s'il refuse d'obéir aux ordres de ses préposés, pour autant qu'ils concernent les travaux à exécuter et le séjour dans le réfectoire ou le vestiaire;
- s'il n'observe pas les prescriptions de sécurité ou si, par suite de malveillance ou malgré un avertissement, il met en danger sa sécurité personnelle ou celle de ses collègues, ou s'il leur cause des dommages corporels et matériels;
- s'il se rend coupable des voies de fait vis-à-vis d'un chef ou d'un collègue de travail sur le lieu de travail;
- s'il se rend coupable d'actions malhonnêtes ou immorales sur le lieu de travail;
- s'il exécute de façon manifestement imparfaite les travaux correspondant à sa qualification qui lui sont confiés;
- s'il cause délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence manifeste ou en état d'ivresse;
- s'il a été absent pendant 3 (trois) jours consécutifs sans excuse, respectivement sans signaler l'absence à son patron et sans motif valable ou s'il s'est rendu coupable d'absences répétées, malgré un avertissement préalable par écrit;
- si le salarié a obtenu l'embauche moyennant des indications fausses ou des certificats falsifiés;
- d'une façon générale, s'il lèse gravement ses devoirs ou s'il manque à la réalisation correcte du contrat collectif;

MK

- si le salarié exécute un travail clandestin au sens de l'article 8.5.

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

a) s'il n'est pas en mesure, et sans sa propre faute, de continuer le travail;

b) si les préposés se sont rendus coupables vis-à-vis de lui de voies de fait sur le lieu de travail;

c) s'il doit chômer par suite de manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise pendant plus de trois (3) jours dans l'espace de quatorze (14) jours consécutifs;

d) si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la Sécurité Sociale ne sont pas sauvegardés;

e) si on lui assigne des travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans l'activité du salarié;

f) si on lui demande un acte malhonnête;

g) si l'employeur ne respecte pas les dispositions concernant la sécurité sur le lieu de travail, malgré le constat et l'injonction du délégué à la Sécurité et de l'Inspection du Travail et des Mines;

h) d'une façon générale, si les prescriptions de ce contrat collectif ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.

Dans les cas sous b), d) et g), le salarié a droit à l'indemnité de départ conformément au Code du travail.

Article 7 - Modalités de départ du salarié

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

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

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

Article 8 - Travail clandestin

8.1. Le travail clandestin prenant des proportions susceptibles de mettre en danger l'emploi dans les entreprises du secteur du bâtiment, les partenaires sociaux s'engagent à le combattre conjointement.

8.2. Les salariés sont tenus de ne pas exécuter du travail clandestin. Est considéré comme travail clandestin toute activité rentrant dans le domaine de ce contrat (également l'entraide de voisins) prestée contre rémunération pour des tiers en dehors de l'entreprise.

8.3. Si le travail clandestin peut être prouvé (p.ex. pendant les jours de congé ou tous les jours libres) les sanctions prévues par le Code du travail sont à appliquer.

8.4. Le montant de l'amende est retenu par le patron du salarié qui l'occupe et versé à la Caisse de Maladie compétente.

8.5. Le travail clandestin est considéré comme faute grave vis-à-vis de l'entreprise (concurrence déloyale) et peut donner lieu à ce titre à un licenciement sans préavis.

Qualification Professionnelle

Article 9 - Qualification professionnelle

Voir Annexe II

Article 10 - Changement de qualification

10.1. Le salarié peut passer d'une classification à l'autre dans les cas prévus à l'annexe II.

10.2. Chaque changement de classification doit être noté dans le livret de travail et comporter la modification de salaire y relative.

Outillage, Véhicules de Service et Lieux de Travail

Article 11 - Outillage, Véhicule de service et lieux de travail

11.1. Le salarié est responsable des outils qui lui sont confiés. Il doit remplacer à ses frais tout outillage perdu ou détérioré volontairement ou par négligence manifeste. L'aiguisement des outils se fait à charge de l'employeur.

11.2. Une liste d'outils mis à disposition par l'employeur est annexée à la présente convention collective. L'outillage mentionné sur cette liste sera remplacé par l'employeur en cas de vol par effraction.

11.3. Le salarié est responsable du véhicule de service qui lui est confié et il est tenu d'observer les stipulations du code de la route.

11.4. Le transport, l'entreposage et la mise en oeuvre des matériaux se font dans le respect des objets confiés au salarié qui respectera de la même façon les matériaux et les oeuvres des autres corps de métier. Il ne s'agit pas d'une obligation de payer les dégâts, mais seulement du respect des objets confiés.

11.5. Le salarié débarrassera tant le lieu de repos que le chantier de ses déchets produits lors de la consommation de ses repas. Une poubelle sera mise à disposition sur chaque chantier par l'employeur.

Salaires et Indemnités

Article 12 - Définition

12.1. Le salaire d'un salarié se compose:

MK

- d'un salaire horaire de base;
- des primes éventuelles;
- des majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit et les dimanches et jours fériés;
- des indemnités pour travaux pénibles.

Article 13 - Salaires horaires minima

13.1. Les salaires du présent contrat, indiqués à l'annexe III, sont basés sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures et sont à considérer comme des salaires minima.

En conséquence, les salaires horaires tarifaires sont les suivants:

Voir Annexe III

Article 14 - Rémunération des mineurs d'âge

14.1. La rémunération des mineurs d'âge se fera selon les taux à l'annexe III.

Article 15 - Travail au forfait

15.1. Des travaux au forfait pourront être exécutés moyennant l'accord du salarié concerné. Les travaux réalisés au forfait devront être exécutés selon les règles de l'art. Il est interdit de confier des travaux au forfait uniquement à des chefs d'équipe.

15.2. Les salariés ne peuvent en aucun cas être forcés à accepter des travaux au forfait. La fixation des taux doit se faire après prise en considération de toutes les particularités de la prestation demandée, de sorte que les salariés puissent réaliser un surplus de gain de 25%.

15.3. En cas de prestation d'un travail au forfait, le salaire horaire est payé comme acompte. Le solde sera dû après réception par un responsable désigné par l'employeur. Les travaux non conformes pour malfaçon manifeste imputable au salarié respectivement aux salariés, devront être rectifiés par le salarié qui les a réalisé, respectivement par les salariés qui les ont réalisés. Cette mise en conformité sera à charge de ou des salariés sans que le salaire horaire pour effectuer la totalité des travaux ne puisse être inférieur à son ou leur salaire horaire normal. Un délégué du personnel, ou la personne mandatée sur le chantier par la délégation, ou à défaut de délégation, une personne mandatée par le salarié concerné, doit être présente lors du constat de la malfaçon.

Article 16 - Paiement des salaires

16.1. Une période de salaire ne doit pas dépasser la durée d'un mois. Si le chef d'entreprise n'a pas arrêté d'autres arrangements avec le salarié, les paiements de salaire se feront 2 fois par mois, c'est-à-dire paiement d'un acompte le 25 ou le vendredi précédant cette date; le décompte se fait le 10 du mois qui suit, respectivement le vendredi précédant cette date. L'acompte versé sera de 75 % (soixante-quinze) du salaire dû au 15 du mois. Le paiement des salaires peut se faire par virement sur un compte C.C.P. ou bancaire du salarié.

16.2. Le paiement des acomptes ou salaires a lieu au plus tard à la fin du poste. Si le paiement a lieu avec un retard notable imputable au chef d'entreprise, le temps d'attente sera à considérer comme temps de travail et payé conformément au taux des salaires horaires.

16.3. Le décompte de salaire, renseignant les retenues légales et les suppléments relatifs aux majorations salariales prévues à l'article 19.1. et 19.2., se fait sur des fiches de salaire portant nom et adresse de l'employeur et du salarié. Les fiches de salaires sont à compléter conformément aux stipulations du Code du travail.

16.4. Les différences de paye doivent être rectifiées sur place, les différences de calcul du salaire doivent être rectifiées dans les huit jours.

16.5. Pour les travaux au forfait, le décompte définitif doit se faire endéans les deux semaines qui suivent l'achèvement des travaux. Si les travaux dépassent la durée d'un mois, le décompte devra se faire le 10 de chaque mois.

16.6. Le groupe de qualification et la date de l'embauchage doivent être renseignés sur la fiche de paie.

16.7. L'envoi de la fiche de paie est à charge de l'employeur.

Article 17 - Adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie

17.1. L'adaptation des salaires à l'indice se fait suivant la loi du 27 mai 1975.

17.2. L'employeur qui, pour des raisons économiques, désire effectuer une réduction généralisée des salaires effectifs de ses salariés, doit avoir préalablement une réunion d'information avec les organisations syndicales signataires du présent contrat.

Article 18 - Prime de fin d'année

Voir Annexe IV

Article 19 - Suppléments pour travaux pénibles et transport ADR

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

19.1.1.	0,5 € / hre	travaux insalubres ou salissants; travaux dans l'eau, la boue dépassant la cheville du salarié, avec port de bottes imperméables, qui doivent être mises gratuitement à disposition par l'employeur;
19.1.2.	0,5 € / hre	travaux sur échafaudages volants; si le salarié travaille à une hauteur de plus de 15 m;
19.1.3.	0,5 € / hre	travaux d'ébranlement; usage de marteaux piqueurs avec poids dépassant 15 kg; pour travaux de battage, l'employeur mettra à disposition un bleu de travail et un casque antibruit;
19.1.4.	0,5 € / hre	travaux en puits verticaux et tunnels; travaux sans emploi de machines en canaux ouverts, dont la largeur de la fouille est inférieure à 1,00 m et dont la profondeur est de plus de 3,60 m, ainsi que les travaux en canaux fermés;
19.1.5.	0,5 € / hre	machinistes de pelles mécaniques avec marteaux hydrauliques;
19.1.6.	0,5 € / hre	Transport de marchandises nécessitant le permis ADR.

MK

19.2. La coïncidence de plusieurs opérations de travail prémentionnées donne lieu au cumul des suppléments.

Article 20 - Indemnités de voyage et de travail à l'extérieur

20.1. L'entreprise est obligée d'organiser le transport des salariés des points de rassemblement vers les chantiers suivant les itinéraires élaborés par l'entreprise en collaboration avec la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés.

20.2. Il y aura dérogation à l'alinéa 1 du présent article, si le salarié est affecté à un lieu de travail fixe et stable (atelier de réparation, dépôt).

20.3. Si à la demande de l'employeur ou de son représentant, le salarié doit se rendre à son travail avec sa propre voiture, il sera payé un forfait kilométrique d'un minimum de 0,25 € par kilomètre effectué.

20.4. Le salarié qui, avec sa voiture ou avec un moyen de transport de l'entreprise (hormis l'autobus), effectue le transport de salariés sur demande de l'employeur, a droit au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif.

20.5. Si un salarié déménage en dehors des itinéraires normaux de l'entreprise, il devra supporter lui-même les frais de transport au lieu de rassemblement.

20.6. En cas de transfert à l'étranger, où un transport par l'entreprise s'avère impossible, l'hébergement est au choix et aux frais de l'employeur.

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

20.7. Si le déplacement aller et retour à l'étranger dépasse la ligne géographique reprise à l'annexe VI, une indemnité de déplacement de 7,44 € est due.

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

Durée du Travail

Article 21 - Durée hebdomadaire et journalière du travail

21.1. La durée normale du travail est fixée à 8 heures par jour et 40 heures par semaine.

La récupération des heures de travail perdues à la suite d'intempéries est fixée en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, et peut se faire soit par le biais du prolongement de la durée du travail journalier, soit en travaillant le samedi.

Le vendredi suivant le jour de l'Ascension sera chômé. La récupération des heures non travaillées se fera en travaillant le samedi précédent.

MK

Les autres ponts éventuels, ainsi que les heures de récupérations y afférentes, sont fixés en accord avec la délégation du personnel ou à défaut les salariés concernés. Dans ce cas une communication est à envoyer à l'Inspection du Travail et des Mines, aux syndicats contractants et au Centre commun de la Sécurité sociale.

Dans ces mêmes conditions, il peut être décidé de chômer le lundi de carnaval et le lundi de la braderie de la Ville de Luxembourg.

La récupération des heures de pont et des jours chômés dont les modalités ont été fixées en accord avec la délégation, ou à défaut, les salariés désignés, ne donne pas droit à une majoration salariale.

Les salariés qui travaillent pendant les jours de pont ou pendant les jours chômés et qui ont ou vont récupérer les heures afférentes auront droit à la majoration de salaire pour heures supplémentaires.

21.2. L'horaire journalier est fixé en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut, avec les salariés concernés.

En principe, l'horaire est le suivant:

- pour les mois d'avril, mai, juin, juillet, août et septembre:

  de 7.30 - 12.00 et de 13.00 - 16.30 heures;

- pour les autres mois:

  de 8.00 - 12.00 et de 12.30 - 16.30 heures.

Des écarts d'une demi-heure sont permis.

21.3. Si la durée de la journée de travail dépasse 9 heures, il y aura une pause de 15 minutes destinée au casse-croûte. Ce temps est considéré comme temps de travail.

21.4. Lorsque la durée de la journée de travail est prolongée d'au moins 2 heures sans que le salarié en ait été informé le jour ouvrable précédent, il aura droit à une prime forfaitaire journalière de disponibilité de 2,48 €.

21.5. Le séjour dans les locaux des salariés est seulement permis durant les pauses de travail régulières ou lors des pauses dues à la cessation du travail par suite d'intempéries.

21.6. Si le salarié s'absente du chantier pendant la durée de travail, il devra y être autorisé par l'employeur ou un responsable désigné par celui-ci.

21.7. Les jours chômés indépendamment de la volonté du salarié pour manque de matériel, manque de travail et de façon générale, tous les jours perdus dont l'indemnisation n'est pas prévue par une loi ou un règlement, à l'exception toutefois des heures chômées en cas d'intempérie, de chômage technique ou de chômage partiel, doivent être rémunérés comme jours de travail effectifs à moins qu'ils ne puissent être récupérés dans les délais légaux.

Article 22 - Travail supplémentaire

22.1. Les heures supplémentaires, le travail de nuit, ainsi que les dimanches, les jours fériés et autres jours non ouvrables, ne peuvent être demandés et prestés que, lorsqu'en les négligeant, des vies humaines pourraient être menacées, lorsque des perturbations dans la circulation ou dans l'entreprise surviennent, lorsqu'il y a lieu d'éviter ou d'écarter des dommages causés par des phénomènes naturels, enfin, lors de travaux

MK

urgents de réparations et d'installations, si des entreprises devaient être arrêtées et que par suite d'autres salariés devraient chômer.

22.2. Lorsque des travaux de bétonnage ou d'autres travaux urgents et non prévisibles doivent être finis en une fois, chaque salarié désigné par le personnel surveillant est obligé de participer à l'achèvement de ces travaux, si son abstention ne permettrait pas le bon déroulement du travail, sauf si un motif valable peut être prouvé. Ceci vaut également si des heures supplémentaires imprévues s'avéreraient nécessaires pour nettoyer le matériel d'entreprise ou pour le préserver de dommages.

22.3. En dehors du temps de travail réglementaire de l'entreprise, seuls les travaux de réparation pourraient être exécutés, si l'omission de ces travaux provoquait un arrêt de l'entreprise.

Les prescriptions susmentionnées ne doivent pas être interprétées dans un sens abusif.

22.4. Pour l'exécution de travaux supplémentaires de nuit, de dimanche ou jours fériés, l'Inspection du Travail et des Mines, la délégation du personnel ainsi que le Centre Commun de la Sécurité sociale doivent être avisés d'avance.

22.5. Pour la prestation de toute heure supplémentaire, sauf les cas prévus à l'article 22.2 de la présente convention collective et des dispositions du Code du travail portant réduction et réglementation de la durée du travail des salariés occupés dans les secteurs publics et privé de l'économie, une demande d'autorisation accompagnée de l'avis de la délégation est à introduire à l'Inspection du Travail et des Mines.

22.6. Des heures supplémentaires continues pourront seulement être demandées pour une durée excédant 2 mois, si une augmentation de l'effectif des salariés ayant la qualification nécessaire n'est pas possible.

22.7. Sauf imprévu, la prestation d'heures supplémentaires doit être communiquée aux salariés la veille au plus tard.

22.8. Sont considérées comme heures de nuit, les heures de travail prestées entre 22.00 et 6.00 heures.

Article 23 - Majorations pour travail supplémentaire

23.1. Pour les heures supplémentaires prestées avant 22.00 heures une majoration de 40% (quarante) est à appliquer.

23.2. Les heures supplémentaires prestées entre 22.00 et 6.00 heures sont rémunérées avec une majoration de 50 % (cinquante).

23.3. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100% (cent).

23.4. Le travail de nuit à court terme - à savoir jusqu'au 5ème (cinquième) jour - est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 50 % (cinquante).

23.5. Le travail de nuit régulier ou par équipes successives est à rémunérer avec un supplément de 20 % (vingt).

23.6. Le travail à des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 100% (cent).

23.7. Le travail à des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 140% (cent-quarante) à partir de la 9e heure de travail.

23.8. Si plusieurs de ces suppléments venaient à coïncider, les suppléments se cumulent.

Article 24 - Jours féries légaux

24.1. Les jours fériés légaux et leur indemnisation sont régis par les dispositions légales en vigueur.

24.2. Sont considérés comme jours fériés légaux: le 1er janvier, le Lundi de Pâques, le 1er mai, la Journée de l'Europe, le Lundi de Pentecôte, l'Ascension, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et le lendemain de Noël, respectivement les jours fériés suppléants.

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

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

24.4. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission préalable la veille ou le lendemain d'un jour férié, perdent le droit au paiement de ce jour férié. La même stipulation vaut pour le salarié qui a été absent plus de trois jours, sans permission préalable, dans une période de 25 jours ouvrables avant le jour férié.

Congé et Interruption de Travail

Article 25 - Congé annuel

25.1. Le présent article s'applique aux salariés tels que définis à l'article 9 et l'annexe II – Qualification professionnelle ou aux salariés exerçant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'aux fonctions d'encadrement et de support (anciennement employés privés) non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise telles que définies à l'article 2.3.

Le congé annuel est réglé suivant les dispositions du Code du travail qui fait partie intégrante du présent contrat. Le congé est de 27 jours ouvrables par an.

25.2. L'indemnisation du congé se fait sous forme d'un supplément de salaire qui prend en compte également les jours fériés payés et qui est de 11,77 % (onze virgule soixante-dix-sept).

25.3. Il est décidé de fermer en été et pour les fêtes de Noël les entreprises assujetties au présent contrat pour une durée déterminée.

25.3.1. Le congé collectif officiel d'été commencera chaque année le dernier vendredi du mois de juillet. Les dates du congé d'hiver sont fixées chaque fois pour la durée du contrat et reportées à l'annexe V. Les salariés ayant épuisé leur congé à cette époque ne seront pas indemnisés.

25.3.2. Toutefois, si la non-exécution de travaux pour des installations industrielles provoque des interruptions pouvant entraîner d'importantes perturbations d'ordre économique et/ou social pendant cette période de congé collectif, il pourra être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'annexe V.

25.3.3. La possibilité est donnée de prolonger d'une semaine les congés collectifs officiels aux conditions suivantes:

25.3.3.1. Le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise ne doivent pas en être entravés ou dérangés.

25.3.3.2. Cette prolongation doit se faire en accord entre l'employeur et la délégation du personnel après que celle-ci ait consulté le personnel concerné, ou à défaut les salariés concernés.

25.3.3.3. Une prolongation ne peut être accordée qu'à une équipe complète ou à l'ensemble de l'entreprise.

25.3.3.4. Le cas échéant, les heures de travail perdues seront récupérées soit en travaillant la neuvième heure par jour soit en travaillant le samedi. Cette décision est à prendre en commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou, à défaut de délégation, entre l'employeur et les salariés concernés.

25.3.3.5. La demande éventuelle pour l'obtention de la semaine de prolongation du congé doit être transmise par la délégation du personnel après consultation du personnel ou, à défaut, par les salariés concernés, à l'employeur avant le 31 mars de chaque année.

25.3.3.6. Les dates du congé prolongé, ainsi que le calendrier de la récupération, fixés en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut, avec les salariés concernés, seront affichés sur les chantiers pour le 1er (premier) juin de chaque année. Ce calendrier sera en même temps transmis à l'Inspection du Travail et des Mines, aux syndicats contractants et au Centre Commun de la Sécurité Sociale.

25.3.3.7. Les heures de récupération effectuées suivant le calendrier de récupération ne donnent pas droit à une majoration salariale pour heures supplémentaires.

25.3.3.8 Les heures de récupération pour le congé collectif supplémentaire ne peuvent être utilisées pour la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries.

25.4. Le décompte se fait chaque fois lors de la paye et le montant d'argent réalisé est à inscrire sur la fiche de salaire à remettre au salarié. Le paiement des indemnités de congé se fait en principe lors du décompte de salaire qui suit la période de congé, respectivement lorsque le salarié quitte l'entreprise.

25.5. Les jours de congé non pris avant la fin du congé collectif d'hiver doivent être accordés et pris avant le 31 mars de l'année suivante.

25.6. Les périodes du congé collectif sont applicables à tous les chantiers, tant ceux des entreprises indigènes que ceux des entreprises étrangères, se situant sur le territoire luxembourgeois.

Article 26 - Interruption de travail

26.1. La perte de salaire effective sera remboursée lors du sauvetage et du transport d'un salarié accidenté dans l'entreprise ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident qui s'est produit sur le chantier.

26.2. Le salaire pour une journée de travail entier est dû si le travail doit être arrêté parce qu'un accident de travail est survenu au salarié, excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance accidents.

26.3. Le salarié bénéficie d'un jour de congé supplémentaire pour participer à un cours de sensibilisation au Centre de Formation à Colmar-Berg lui permettant de récupérer 3 points à condition que la faute ayant conduit à la perte d'une partie de son capital de points dans le cadre de son activité professionnelle ne lui est pas imputable.

Article 27 - Congé extraordinaire

27.1. Les salariés ont droit aux jours de congé extraordinaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Formation Professionnelle et Sécurité

Article 28 - Formation professionnelle

28.1. Les signataires sont d'accord pour mettre en place un système sectoriel de formation professionnelle, en ce inclut la veille technologique et l'innovation tel que décrit à l'annexe II aboutissant aux degrés de qualification y définis.

28.2. D'une manière générale, les entreprises prennent en charge le paiement des frais de formations continues obligatoires dans le seul cas où la participation et le paiement de ladite formation sont prévus par une disposition légale afférente.

28.3. En ce qui concerne plus particulièrement la formation continue des chauffeurs de camions, les entreprises leur mettent gratuitement à disposition les camions pendant la durée de la formation tout en étant d'accord à ce que les formations soient organisées pendant les heures de travail.

Article 29 - Sécurité sur les chantiers

29.1. Les employeurs sont obligés d'observer les dispositions du Code du travail concernant la sécurité et la santé des salariés au travail et les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précautions proposées par le délégué à la sécurité, reconnues utiles et justifiées.

Tout salarié a droit à une formation en matière de sécurité sur le lieu de travail pendant la durée de travail ou à des horaires à convenir de commun accord avec la délégation du personnel leur donnant accès aux connaissances des règles de sécurité prévues dans la grille des qualifications (annexe II).

29.1.1. Les salariés sont obligés de respecter les conditions minimales et élémentaires d'hygiène sur les chantiers.

Les salariés s'engagent à

- porter obligatoirement la ceinture de sécurité dans les camions et camionnettes sur la voie publique ;
- d'informer immédiatement le chef d'entreprise de la perte d'une partie de son capital de points voire du retrait de son permis de conduire ;
- à signaler toute défectuosité constatée par le salarié au niveau de l'outillage mécanisé, des machines, du matériel ou du parc roulant à son supérieur.
- ne pas consommer de l'alcool voire de substances narcotiques sur le lieu de travail et les chantiers.

29.2. Le délégué à la sécurité doit être libre de se déplacer en cas d'accident de travail ou en cas de danger possible sur un chantier.

Le délégué à la sécurité a droit pour l'accomplissement de la mission lui confié par la loi, à un crédit d'heure de:

- 2 heures par semaine dans une entreprise ayant jusqu'à 50 salariés;
- 4 heures par semaine dans une entreprise ayant entre 51 et 100 salariés;
- 6 heures par semaine dans une entreprise ayant entre 101 et 150 salariés.

Le délégué à la sécurité doit obligatoirement consigner dans un rapport les observations positives et négatives sur l'état de sécurité des chantiers qu'il a visités. Il marquera les observations positives si des problèmes soulevés dans les rapports antérieurs ont été régularisés entre-temps. L'employeur remet au délégué à la sécurité un cahier de rapports à triple exemplaires pour lui permettre de noter les observations et conserver un dossier complet de ses rapports.

29.3. Une paire de chaussures de sécurité, une paire de bottes de sécurité, un vêtement de pluie et un casque seront remis gratuitement au salarié. Le port des chaussures et/ou des bottes de sécurité et du casque est obligatoire et les frais de cette mise à disposition seront retenus sur le salaire du salarié qui malgré un avertissement écrit, ne se conforme pas à cette obligation.

Le remplacement se fait uniquement sur présentation des pièces usées ou détériorées.

Des dispositifs vestimentaires de sécurité sont mis à la disposition des salariés aux chantiers non sécurisés et ce suivant les normes en vigueurs.

29.4. L'installation de chantier doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

29.5. Les salariés doivent avoir en outre à disposition un appareil chauffant pour chauffer le repas. Le dépôt de matériel de toute sorte est interdit dans les locaux réservés aux salariés.

29.6. Un minimum de 6 paires de gants sera mis à disposition de chaque salarié annuellement.

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

29.8. Le cas échéant, un règlement d'ordre interne élaboré avec la délégation du personnel, ou à défaut les salariés concernés peut fixer des prescriptions supplémentaires. Dans ce cas, les salariés sont tenus à les observer.

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
49 94 24-410 / -412 • 49 94 24-449
www.lcgb.lu
membres@lcgb.lu

HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

BULLETIN D'AFFILIATION

(cases à remplir par le LCGB)

MERCI DE REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Rue : N° :

Code postal : Localité : Pays :

Date de naissance : /JOUR /MOIS /ANNEE Extension matricule CNS :

Lieu de naissance : Nationalité :

Tél. privé : E-mail privée :

Nom employeur :

Adresse : (rue / code / localité)

Affiliation supplémentaire	**Statut**				**Recruteur**
CSC ☐ (pour les frontaliers belges)	Salarié - activités manuelles	☐	Etudiant	☐	Nom :
	Salarié - activités admin. et tech.	☐	Apprenti	☐	Prénom :
	Fonctionnaire	☐	Femme/homme au foyer	☐	N° LCGB :
	Act. sans emploi	☐	Rentier	☐	Employeur :

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel ☐ semestriel ☐ annuel ☐

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 14 € /mois pour la 1ère année d'affiliation)

En signant ce formulaire de mandat SDD-CORE, vous autorisez le LCGB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du LCGB.

Vous bénéficiez d'un droit au remboursement par votre banque. Une demande de remboursement doit être présentée :
- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte ;
- dans les 13 mois suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement non autorisé.

Créancier LCGB / 11, rue du Commerce / L-1351 LUXEMBOURG

Identifiant de créancier LU47ZZZ0000000008699001001

☐ **Je déclare avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.**

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB et la LUXMILL Mutuelle à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et règlementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d'informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Fait à ..... **, le** ..... **Signature** .....

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
✆ 49 94 24-410 / -412 • 🖷 49 94 24-449
www.lcgb.lu
membres@lcgb.lu

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Fort de l'appui de ses 42.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi.

Au sein des entreprises, le LCGB :

- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- négocie des dispositions anti-harcèlement au niveau des conventions collectives de travail ;
- veille à la prévention du stress.

Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.

Auprès des assurances sociales, le LCGB est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie et s'engage :

- en faveur de pensions sûres et justes ;
- pour des bonnes prestations en cas de maladie ;
- pour des bonnes prestations en cas de dépendance.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :

- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours des assurances sociales ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

Information, consultation, aide

- consultations et informations gratuites en plusieurs langues à l'aide de l'INFO-CENTER (✆ +352 49 94 24-222 / ✉ infocenter@lcgb.lu) ;
- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques à l'aide du LCGB Helpdesk (✆ +352 49 94 24-333 / ✉ helpdesk@lcgb.lu) ;
- assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu) ;
- assistance juridique pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, salariés titulaire des brevets de la navigation fluviale et agents de sécurité ;
- responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- simulation et estimation de la pension ;
- aide et assistance pour remplir la déclaration d'impôt.

Développement professionnel

- organisation de séminaires et formations syndicales ;
- formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p.ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.) ;
- coaching individuel (rechercher un 1er emploi, retrouver / changer d'emploi) ;
- simulations d'entretien d'embauche ;
- bilans de compétences.

Prestations complémentaires

- indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès LUXMILL Mutuelle ;
- affiliation à la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) ;
- possibilité de souscrire à l'assurance santé MEDICIS HOSPI, un produit du groupe Foyer qui couvre tous les frais de traitement hospitalier en Europe ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE TRANS-FRONTALIERS, notre mutuelle commune avec la CFDT ;
- bourses d'études pour étudiants.

Coopérations internationales

- pour les salariés belges : sur demande affiliation à la CSC en Belgique, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres ;
- pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens ;
- pour les salariés portugais : Collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs).

Article 30 - Sauvegarde de la paix sociale

30.1. En vue de la sauvegarde de la paix sociale, de l'entreprise et de la profession, les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de toute menace de grève ou de lock-out et de tout ce qui pourrait porter préjudice à la bonne entente entre employeurs et salariés.

30.2. Les différends pouvant résulté de l'interprétation de ce contrat sont à régler par une commission paritaire composée de délégués de chaque partie contractante.

30.3. Si cette commission ne peut aboutir à un accord, elle pourra remettre la décision entre les mains d'un arbitre. Les décisions interprétatives de la Commission paritaire respectivement de l'arbitre sont d'obligation générale et constituent un supplément au texte du contrat.

30.4. Si les litiges collectifs concernant l'interprétation du contrat ne peuvent être résolus suivant la procédure décrite ci-avant, ils devront être soumis à l'Office National de Conciliation en observant les prescriptions prévues par le Code du travail concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation. Si l'une des parties contractantes refuse sans motif valable de se présenter à la tentative de conciliation introduite par l'Office National de Conciliation, l'autre partie sera en droit de résilier le contrat purement et simplement.

30.5. Il appartient au tribunal compétent de juger de la non-observation des prescriptions de ce contrat entre employeurs et salariés.

30.6. Pour les divergences de vues pouvant surgir lors de la prestation d'heures supplémentaires, d'heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés, ainsi que pour des questions touchant la protection du travail, l'avis de l'Inspection du Travail doit être demandé.

30.7. Pour toutes questions concernant la prestation d'heures supplémentaires, la durée du travail ou l'horaire du travail, les employeurs s'engagent à entendre l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise.

30.8. Les délégués effectifs doivent être libérés pour la participation aux cours de formation organisés dans le cadre du congé-formation pour ces délégués et doivent retrouver leur poste de travail à la fin du cours.

30.9. L'employeur remettra aux délégués du personnel toute correspondance leur adressée par l'Ecole Supérieure du Travail (E.S.T.) et concernant le programme des cours de formation.

30.10. Tout empêchement non motivé par des raisons justifiées concernant l'organisation du chantier par l'employeur, sera considéré comme entrave au fonctionnement de la délégation, conformément aux dispositions du Code du travail sur les délégations du personnel.

30.11. L'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'établissement, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation.

MK

30.12 Les parties contractantes mettent en place une "task force" composée de représentants des organisations patronales et syndicales signataires de la convention collective pour élaborer des positions communes et défendre d'une manière générale les intérêts communs du secteur du bâtiment (ex : dumping social, pénurie de logements).

Article 31 - Clause de non-discrimination

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

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

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

Article 32 - Durée du contrat

32.1. Le présent contrat entre en vigueur le 1er janvier 2019 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2021.

32.2. Les parties contractantes commenceront les pourparlers en vue de son renouvellement 5 mois avant son expiration.

Fait à Luxembourg, le 22 juillet 2019

Groupement des Entrepreneurs
du Bâtiment et
des Travaux Publics

Jean-Marc Kieffer
Président

Fédération des Entreprises
Luxembourgeoises de
Construction et de Génie Civil

Roland KUHN
Président

Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg
(O G B - L)

Jean-Luc DE MATTEIS
Secrétaire central

Lëtzebuerger Chrëschtleche
Gewerkschaftsbond
(L C G B)

Marc KIRCHEN
Secrétaire syndical

Secrétaire syndical

Annexe I - Liste des Outils

MAÇON::	1 marteau maçon
	1 niveau
	1 fil à plomb
	1 ficelle
	1 mètre
	1 truelle
	1 truelle joint
	1 tenaille
	1 massette
	1 burin
	1 taloche
	1 scie
	1 équerre
COFFREUR:	1 marteau coffreur
	1 tourniquet avec mèche
	1 hache
	1 scie à main
	1 niveau
	1 fil à plomb
	1 mètre
	1 ficelle
	1 équerre
FERRAILLEUR:	1 tenaille
	1 mètre

MK

Annexe II - Qualification professionnelle

Article I **Avancement dans les classifications**

GROUPE A: MANŒUVRE

A1: Manoeuvre sans aucune qualification et expérience et difficile à placer sur le marché du travail destiné à des travaux très simples, tels que nettoyage, déblayage etc., pendant au maximum les premiers 6 (six) mois de son engagement et salariés visés à l'article 5.10."

A2 : Manœuvre proprement dit :

Le manœuvre A1 passe automatiquement au groupe A2 après six mois de travail continu. Cette clause ne s'applique pas aux salariés visés à l'article 5.10. .

Description des tâches:

- Travaux de simple exécution selon des consignes précises et sous contrôle fréquent.
- Connaissance des règles de sécurité élémentaires.
- Connaissance du fonctionnement et utilisation de l'outillage mécanisé y afférent.
- Connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation de l'outillage mécanisé.

GROUPE B: SALARIE, MAÇON, POSEUR DE CHAPES, FERRAILLEUR, COFFREUR

POSEUR DE CONDUITES, BITUMEUR.

Bd: Salarié débutant sans qualification ;

Le manœuvre A 2 ayant réussi le test de compétence dans le cadre de la formation IFSB S.A. a le droit de suivre la formation BD auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification BD. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification BD et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

B1 : Salarié;

Après 6 ans au maximum dans la qualification BD, le salarié Bd ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B1. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification B1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches:

- Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales;
- Connaissances techniques de son métier et respect des règles professionnelles;
- Connaissance des règles de sécurité de son métier:
- Utilisation courante des machines afférentes à son métier et connaissance élémentaire du fonctionnement;
- Connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation des machines.

B2: Salarié avec CATP après la fin de l'apprentissage;

Salarié avec CCM, ayant passé cinq années en B1

MK

Après 6 ans au maximum dans la qualification B1, le salarié B1 ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B2. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification B2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches:

- Réalisation des travaux de son métier à partir de directives générales;
- Connaissance des matériaux à utiliser;
- Bonnes connaissances professionnelles;
- Connaissance des règles de sécurité;
- Utilisation courante des machines nécessaires à réaliser les travaux de son métier y compris la connaissance du fonctionnement et du contrôle courant;
- Connaissances approfondie des règles de sécurité relatives à l'utilisation de ces machines.

B3 : Salarié ayant passé 10 années en B2

Après 10 ans au maximum dans la qualification B2, le salarié B2 ayant réussi un test de compétence a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B3. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification B3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches:

- Réalisation de travaux délicats et complexes de son métier à partir de plans détaillés ou d'instructions générales;
- Connaissance de la lecture des plans lui permettant de diriger une petite équipe jusqu'à quatre ouvriers;
- Bonne connaissance des matériaux à utiliser;
- Très bonnes connaissances techniques et professionnelles;
- Connaissance des règles de sécurité;
- Utilisation courante des machines lors des travaux très délicats pouvant impliquer la lecture des plans;
- Connaissance du fonctionnement des machines y compris le contrôle courant;
- Capacité de déceler une défectuosité de la machine et effectuer des petites réparations ne rentrant pas dans la compétence professionnelle d'un mécanicien;
- Connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation des machines.

GROUPE C: SALARIE CHAUFFEUR DE CAMION ET/OU CAMION-GRUE

Cd : Chauffeur débutant

Chauffeur disposant du permis "camion".

C1: Chauffeur qualifié

Le chauffeur Cd, ayant réussi un test de compétence a le droit de suivre après 2 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules de formation d'un volume total de 24 heures énumérés sur la liste non exhaustive des modules complémentaires. En cas de réussite du test et de la formation, le chauffeur avancera dans la qualification C1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

C2: Chauffeur confirmé

Le chauffeur C1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules complémentaires d'un volume total de 24 heures autres que C1 pour passer dans la qualification C 2. En cas de réussite du test et de la formation, le chauffeur avancera dans la qualification C2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

MK

C3: Chauffeur expérimenté

Le chauffeur C2, ayant réussi un test de compétence peut suivre après 10 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules complémentaires d'un volume total de 24 heures autres que C1 et C2 pour passer dans la qualification C3. En cas de réussite du test et de la formation, le chauffeur avancera dans la qualification C3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

– Liste non exhaustive des modules complémentaires :

Grue Auxiliaire

Premiers Secours – Lutte Incendie Gestion de l'Environnement

Spécialisation Chargement/ / Déchargement/ Arrimage de charge/Arrimage d'engin

Spécialisation Conduite avec Remorques Niveau 1 et niveau 2

Spécialisation Maintenance / Entretien Niveau 1 et niveau 2

Spécialisation Technologie Véhicule Niveau 1 et niveau 2

Spécialisation Les Aides à la Conduite

Spécialisation Transport des Matières Premières Dangereuses ADR

Chargement – déchargement

- Utilisation de la benne – pose et reprise de conteneurs

A la demande de l'entreprise le chauffeur devra suivre le module de spécialisation de transport de matières premières dangereuses ADR.

Les frais de cette formation sont à charge de l'entreprise et devront être remboursées par le chauffeur si celui-ci quitte l'entreprise dans les trois ans qui suivent l'obtention du module de spécialisation ADR.

GROUPE D: SALARIE MECANICIEN, SOUDEUR, SERRURIER, FORGERON

Dd: Salarié débutant.

Connaissances requises:

Connaissance des règles de sécurité élémentaires.

D1: Salarié ayant passé six années en Dd.

Description des tâches:

- Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales;
- Connaissance de son métier et respect des règles professionnelles;
- Connaissance des règles de sécurité de sa profession.

D2: Salarié avec CATP après la fin de son apprentissage ;

Salarié sans CATP ayant passé six années en D1.

Description des tâches:

- Travaux de son métier réalisés à partir de directives générales pouvant impliquer la lecture des manuels d'entretien et de catalogues des pièces de rechange, ainsi que la rédaction des rapports;
- Connaissance des pièces à utiliser;
- Bonnes connaissances professionnelles;
- Bonnes connaissances des règles de sécurité.

D3: Le salarié ayant passé 10 années en D2 avancera dans la qualification D3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches:

- Travaux délicats et complexes de son métier réalisés à partir de plans, de manuels d'entretien, de catalogues de pièces de rechange et d'instructions générales ;
- Tenue des documents d'entretien et des rapports ;
- Bonne connaissance des pièces à utiliser ;
- Très bonnes connaissances techniques et professionnelles ;
- Diagnose des défectuosités ;
- Bonnes connaissances des règles de sécurité.

GROUPE E: OUVRIER CONDUCTEUR D'ENGIN DE CHANTIER

Ed: Conducteur-débutant

Salarié ayant suivi un module de formation ayant trait à la "Sécurité générale" et sur les missions de l'aide conducteur d'un volume total de 24 heures.

E1: Conducteur d'engin de chantier qualifié

Le salarié Ed, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années une formation à la maîtrise et à la conduite d'un des engins de chantier repris sur la liste ci-dessous d'un volume total de 120 heures pour passer dans la qualification E1. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification E1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

E2: Conducteur d'engin de chantier confirmé

Le salarié E1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années,

soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur l'engin de chantier E1 d'un volume total de 80 heures

soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'un autre engin que celui suivi au niveau E1 d'un volume total de 120 heures

pour passer dans la qualification E2. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans qualification E2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

E3 : Conducteur d'engin de chantier expérimenté

Le salarié E2, ayant réussi un test de compétence peut suivre après 10 années,

soit une formation de spécialisation (niveau 3) sur l'engin de chantier E2 d'un volume total de 80 heures ;

soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'un autre engin que celui suivi au niveau E1 et E2 d'un volume total de 120 heures ;

soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une niveleuse.

pour passer dans la qualification E3. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification E3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

– Liste non exhaustive des engins de chantier :

Pelles

Chargeurs

Tracteurs

Engins mixtes

GROUPE F: OUVRIER GRUTIER DE CHANTIER

Fd: Grutier – élingueur débutant

Salarié ayant suivi un module de formation ayant trait à l'élingage et à la sécurité générale d'un volume de 24 heures.

F1: Conducteur de grue qualifié

Le salarié Fd, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années,

soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une grue à tour;

soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une grue mobile ;

d'un volume total de 80 heures pour passer dans la qualification F1. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification F1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

F2: Conducteur de grue confirmé

Le salarié F1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années,

soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur la grue de chantier F1 d'un volume total de 40 heures

soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une autre grue que celle suivie au niveau F1 d'un volume total de 80 heures

pour passer dans la qualification F2. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification F2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

F3: Conducteur de grue expérimenté

Le salarié F2, ayant réussi un test de compétence peut suivre après 10 années,

soit une formation de spécialisation (niveau 3) sur la grue de chantier suivie en F1 et F2 d'un volume total de 40 heures ;

soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur un des deux types de grue de chantier suivie en F1 et F2 d'un volume total de 40 heures ;

pour passer dans la qualification F3. En cas de réussite du test et de la formation, le salarié avancera dans la qualification F3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

MK

– Liste non exhaustive des grues :

Grue à tour

Grue mobile

GROUPE G: CHEF D'EQUIPE

G1: Salarié chargé de l'organisation, de la surveillance et du contrôle d'une équipe composée d'ouvriers.

Description des tâches:

- Maîtrise des métiers impliqués dans la composition de l'équipe;
- Rédaction des rapports et déclarations d'accidents;
- Parfaite lecture et application des plans;
- Responsable de la bonne réalisation des travaux;
- Connaissance et surveillance de l'application des règles de sécurité.

Art. II Remarques

1. Les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées à l'article I.

   Le salarié passe dans le nouveau groupe d'appartenance, sans préjudice des dispositions du Code du travail.

2. Dans le cadre des qualifications-classifications, les connaissances de règles de sécurité ne pourront être exigées que si l'employeur organise les formations des salariés prévues à l'article 29.1. de la présente convention collective.

Art. III Fonds de Formation Sectoriel du Bâtiment

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

a) **Organisation de l'examen**

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

L'ASBL sera gérée par un conseil d'administration composé de façon paritaire (2 représentants patronaux, 2 représentants syndicaux) et le directeur de l'IFSB S.A.(avec voix consultative).

Le Fonds aura comme mission :

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

Le conseil d'administration aura notamment la mission de:

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

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

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Sur base des fiches d'évaluations établies par les formateurs, le directeur de l'IFSB S.A. décide sur la réussite ou l'échec suivant des critères objectifs.

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

b) **Modalités d'inscription**

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

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

c) **Accès à la formation et paiement des heures de formation/test**

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

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

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

d) **Modalités en cas de réussite**

En cas de réussite, le salarié se voit remettre une confirmation de la réussite et sa nouvelle qualification sera inscrite sur son livret de travail. Un certificat mentionnant la qualification pour laquelle les examens ont été réussis lui sera remis ultérieurement lors de la remise officielle des diplômes.

Les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées à l'article I.

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

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

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

e) **Modalités en cas d'échec**

En cas d'échec, le salarié reste dans son groupe de qualification.

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

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

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

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

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

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

g) **Remboursement des frais de formation.**

Le remboursement des frais de formation engagés par l'entreprise se fait conformément aux dispositions du Code du travail ayant pour objectif

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

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

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

h) **Financement de la formation et infrastructure**

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

Cette cotisation sera prélevée à partir du 1er janvier 2001.

i) **Divers**

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

L'ancien système des avancements automatiques reste en place pour les qualifications pour lesquelles l'IFSB ne peut pas offrir de formation.

Annexe III - Salaires horaires

	Indice 814,40 1er janvier 2019 (valeur horaire)	**Salaire horaire au 1er janvier 2019 (indice 814,40)**
A1	1,4980	12,1997 €
A2	1,6758	13,6477 €
Cd,Bd, Dd, Ed, Fd	1,7977	14,6405 €
B1, C1, D1, E1, F1	1,8390	14,9768 €
B2, C2, D2, E2, F2	2,0246	16,4883 €
B3, C3, D3, E3, F3	2,3101	18,8135 €
G (chef d'équipe)	2,5014	20,3714 €

Les salaires tarifaires augmenteront de la manière suivante :

- 1 % au 1er janvier 2019
- 0,7 % au 1er janvier 2020

- 0,7 % au 1er janvier 2021

Paiement d'une prime unique à tout salarié occupé au cours du mois de paiement de la prime de :

- 100 € à payer avec le salaire du mois de juin 2019
- 100 € à payer avec le salaire du mois de juin 2020
- 100 € à payer avec le salaire du mois de juin 2021

Taux de rémunération applicable aux jeunes de moins de 18 ans accomplis:

- après la 15e année accomplie 75%
- après la 17e année accomplie 80%.

Annexe IV - Prime de fin d'année

La présente annexe s'applique aux salariés tels que définis à l'article 9 et l'annexe II – Qualification professionnelle ou aux salariés exerçant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'aux fonctions d'encadrement et de support (anciennement employés privés) non directement liées à l'exécution de l'activité principale de l'entreprise telles que définies à l'article 2.3.

Les salariés (anciennement employés privés) qui touchent cependant déjà un 13e mois de salaire voire toute autre prime d'un montant au moins pareil à la prime de fin d'année et au complément de prime (5% + 2 %) n'auront pas droit au paiement de celle-ci ni de son complément. Le paiement de la prime de fin d'année et du complément de prime n'est donc pas cumulable avec le paiement d'un 13e mois de salaire voire toute autre prime perçue par les salariés (anciennement employés privés).

La prime de fin d'année est de 5 % du salaire annuel brut, calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et liée à la présence effective du salarié à l'entreprise.

18.1. Conditions d'octroi

Une année de présence à l'entreprise au moment où la prime est due (31 décembre). Pour les salariés engagés le jour de la reprise de travail après les congés collectifs d'hiver, l'année de présence leur sera accordée au 31 décembre de l'année d'engagement.

18.2. Période de référence

Du 1er janvier au 31 décembre.

18.3. Proratisation de la prime

Du moment que les conditions d'ancienneté de l'article 18.1. sont acquises, les salariés qui quittent l'entreprise au courant de l'année, ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé. Le droit à la prime se perd en cas de licenciement du salarié avec effet immédiat pour faute grave.

18.4. Calcul de la prime

La prime de 5 % (cinq) du salaire annuel brut sera calculée sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.

18.5. Réduction de la prime pour absences

18.5.1. Absences pour maladie

La prime est payée à:

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

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

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

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

18.5.2. Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime. Cette suppression doit être confirmée par écrit au salarié dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours.

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

18.5.3. Ne sont pas prises en compte comme absences:

- les périodes d'hospitalisation et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement les périodes d'hospitalisation;
- les périodes d'incapacité de travail dues à un accident de travail dûment constaté par le chef d'entreprise ou son représentant, sauf si l'accident est dû au non-respect par le salarié des consignes de sécurité;

MK

- la période du congé pour raisons familiales ;
- toute absence non payée autorisée à l'avance;
- les absences motivées par des cas de force majeure qui ont mis le salarié dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable. Le salarié est toutefois tenu à en avertir le patron dans les meilleurs délais;
- le refus de prester des heures supplémentaires non autorisées, sauf celles dont la prestation est rendue obligatoire par les dispositions de l'article 22.1. et 22.2. de la convention collective.

18.5.4. Redistribution de l'argent non versé

L'argent non versé en raison d'absences pour maladie sera redistribué aux salariés qui touchent 100 % de la prime de fin d'année avec 1 période d'absence, respectivement 0 période d'absence.

18.5.5. Complément de prime

Les salariés auront droit à un complément de prime de 2 % du salaire annuel brut, calculé sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.

18.5.6. Paiement de la prime

La prime est à payer avec la paye de décembre.

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

MK

Annexe V - Congés collectifs et Dérogations

Le **congé collectif officiel d'été** commence le dernier vendredi du mois de juillet pour une durée de 15 jours ouvrables plus le jour férié du 15 août.

Le **congé collectif officiel d'hiver**, de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés des 25 et 26 décembre et 1er janvier suivant, est fixé aux dates suivantes:

Pour les années 2019 et 2020, le congé d'hiver est fixé comme suit:

2018: du 22.12.18 au 09.01.19 inclus

2019: du 21.12.19 au 08.01.20 inclus

2020: du 19.12.20 au 06.01.21 inclus

Les 2 jours de congé restant sont à prendre selon le désir du salarié avant le 31 mars de l'année suivante.

Dérogations au Congé collectif officiel

En accord avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les salariés concernés, il peut être dérogé aux périodes du congé collectif pour l'exécution des travaux suivants:

- Travaux de réparation dans les écoles.
- Travaux de réparation ou de transformation dans les usines pendant les arrêts de la production.
- Travaux qui seront considérés urgents par la commission ad hoc.

Les demandes de dérogations, accompagnées de l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des salariés concernés, doivent impérativement être adressées à l'Inspection du Travail et des Mines et des syndicats contractants, au plus tard 30 jours avant la date du début du congé collectif officiel.

Elles doivent renseigner sur le nombre de salariés concernés, le chantier sur lequel il sera travaillé, le début et la durée des travaux.

La nouvelle période de congé fixée doit comporter un nombre de jours égal à celui de la période officielle.

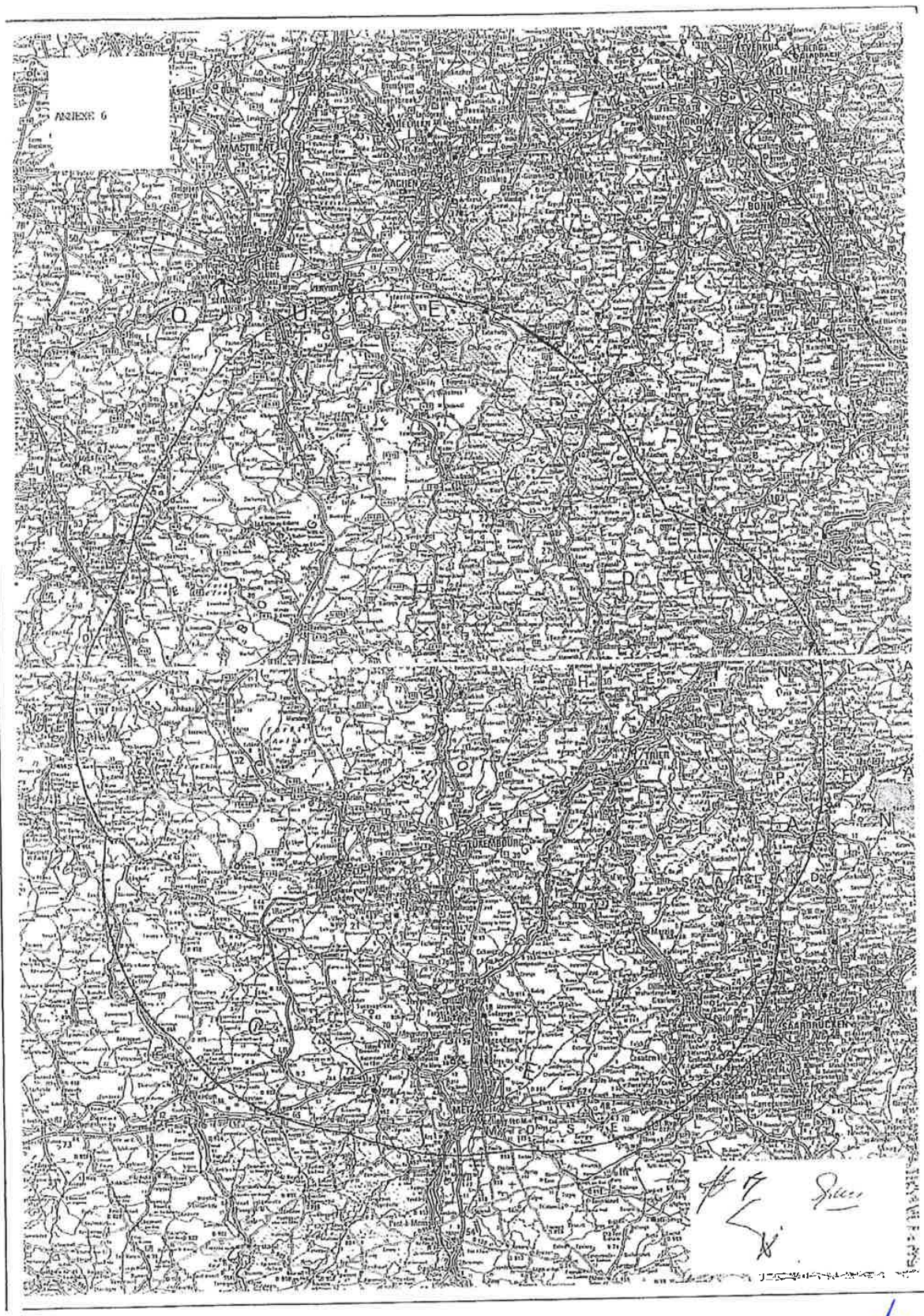
Une commission ad hoc, composée de deux représentants des syndicats contractants, deux représentants des employeurs et un représentant de l'Inspection du Travail et des Mines, examinera les demandes et est seule compétente pour accorder les dérogations.

L'autorisation de dérogation doit visiblement être affichée à l'entrée du chantier.

Pour le fonctionnement des chantiers autorisés pendant les périodes de congé collectif, l'entreprise doit recourir aux volontaires.

Les parties signataires du présent contrat collectif peuvent demander, tant à l'Inspection du Travail et des Mines, à l'Administration des Douanes et Accises qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

Annexe VI – LIGNE GEOGRAPHIQUE INVOQUEE A L'ARTICLE 20.7



INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU
•LCGB

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER
✆ **49 94 24 222**
✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU