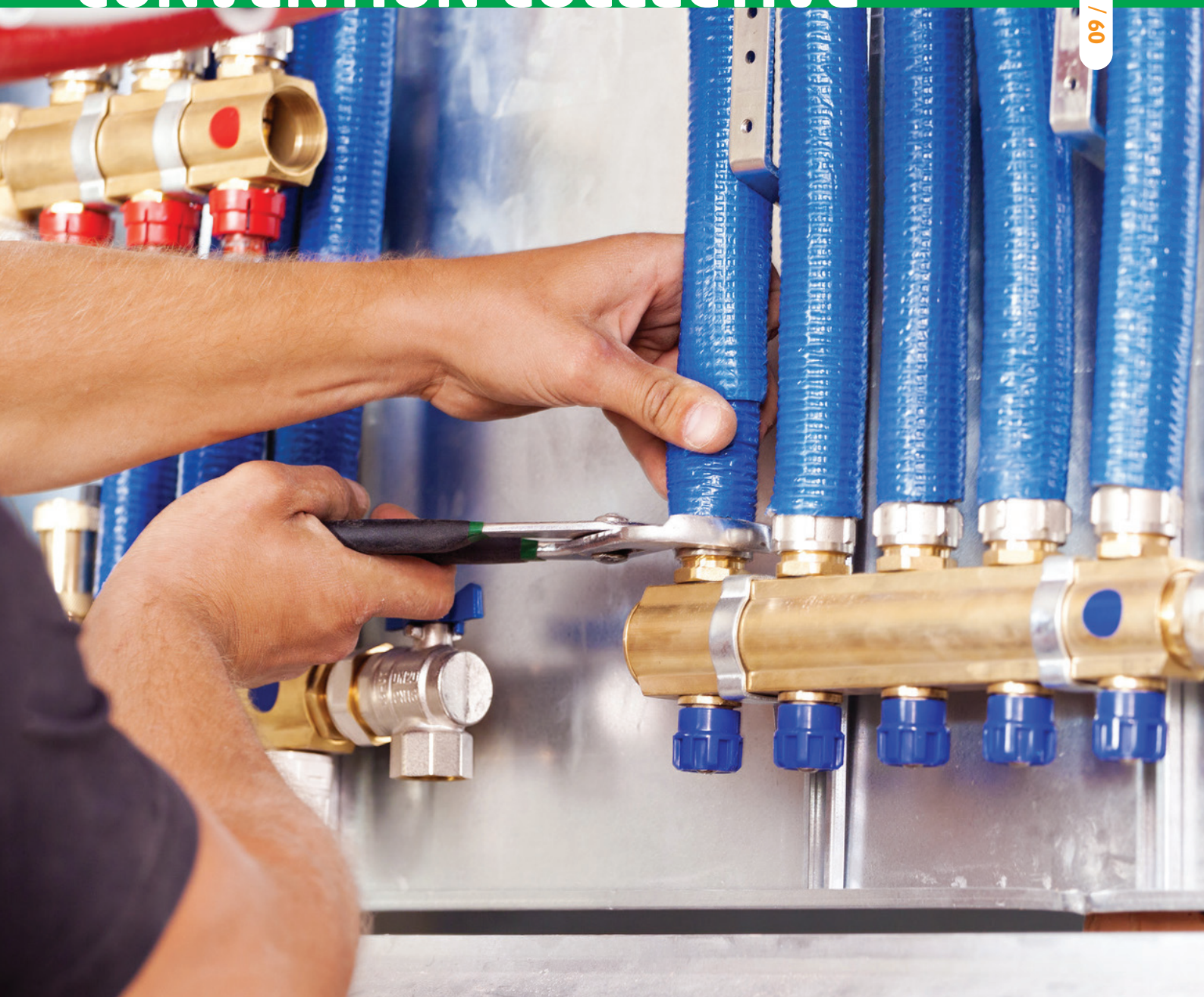


CONVENTION COLLECTIVE

09 / 2020



**INSTALLATEUR
SANITAIRE, CHAUFFAGE,
CLIMATISATION ET
FRIGORISTE**



LE LCGB, UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF SUR LE PLAN NATIONAL

Fort de l'appui de ses 42.000 membres,
le LCGB défend les intérêts de tous les salariés
tout en préservant et en favorisant l'emploi



Lutter pour des
meilleures conditions
de travail par un
aménagement humain
du travail 4.0



Lutter pour de bonnes
prestations en cas
de maladie ou de
dépendance

Moderniser et fortifier
les conventions
collectives de travail



En faveur de pensions
sûres et justes



Renforcer les droits
des salariés en cas de
plans sociaux ou d'une
faillite d'entreprise



Négocier des modèles
de temps de travail
plus flexibles afin
d'améliorer la qualité
de vie

Garantir le pouvoir
d'achat de tous les
salariés et de leurs
familles à travers le
XXI^e siècle



Protection de la vie
privée des salariés face
à la digitalisation



Formations
revalorisées pour
améliorer les
qualifications du salarié



Création de nouvelles
formes d'emploi en
faveur du salarié

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
POUR LES MÉTIERS D'INSTALLATEUR
SANITAIRE, D'INSTALLATEUR DE
CHAUFFAGE ET DE CLIMATISATION ET
D'INSTALLATEUR FRIGORISTE

Texte coordonné

!! Seul le texte publié au Journal officiel fait foi et est à appliquer !!

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES METIERS D'INSTALLATEUR, SANITAIRE ET D'INSTALLATEUR DE CHAUFFAGE ET DE CLIMATISATION

conclue le 13 février 1996 entre les

Fédérations réunies des patrons installateurs sanitaires et des patrons installateurs de chauffage et de climatisation du Grand-Duché de Luxembourg, a.s.b.l.

et

le syndicat OGB-L et le syndicat LCGB

Sommaire

1. But de la convention
 2. Champ d'application
 3. Engagement et période d'essai
 4. Résiliation du contrat de travail avec préavis
 5. Résiliation pour motif grave
 6. Conditions de travail
 7. Durée de travail
 8. Protection des jeunes travailleurs
 9. Qualification et classification
 10. Rémunération
 11. Salaires
 12. Travail à la tâche
 13. Majorations pour travail supplémentaire
 14. Majorations pour travaux effectués sous conditions aggravantes et insalubres
 15. Prime de fin d'année
 16. Jours fériés légaux
 17. Congé annuel
 18. Congé extraordinaire
 19. Interruptions de travail en cas d'accident de travail
 20. Sécurité sur les chantiers
 21. Travail clandestin
 22. Arbitrage - accords particuliers - négociations particulières
- Annexe 1 Salaires tarifaires
Annexe 2 Exemple pour le calcul du temps de voyage et des indemnités kilométriques

I. But de la convention collective de travail.

I.1. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « S'inspirant du souci d'harmoniser les rapports entre les parties contractantes et en vue de la sauvegarde de la paix sociale, la présente convention a pour objet de définir, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les conditions de travail et de salaire des ouvriers pour autant qu'ils travaillent dans le métier d'installateur sanitaire, et/ou le métier d'installateur de chauffage et de climatisation et/ou le métier d'installateur frigoriste. »

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. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « 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 sanitaire, et/ou d'installateur de chauffage et de climatisation et/ou d'installateur frigorifique travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

2.2. La présente convention s'applique à tous les ouvriers effectuant des travaux d'installation sanitaire, d'installation de chauffage et de climatisation, d'installation frigorifique sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. »

3. Engagement et période d'essai.

3.1. Tout engagement se fait conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et conformément aux dispositions de la présente convention collective. Lors de l'engagement tout ouvrier 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.

Les 4 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 préciser formellement par écrit. La période de préavis pour résilier le contrat à l'essai de quatre semaines est de 4 jours.

Il sera loisible aux parties contractantes de convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai plus longue conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Pendant les 2 (deux) premières semaines il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat sauf pour motif grave conformément à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail respectivement pour un des motifs tel que précisé à l'article 5.2. de la présente convention collective.

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 la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de 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 à l'article 19 de la loi du 24 mai 1989.

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 2 du présent article.

4.4. Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié par 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 après une ancienneté de services continus 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 services continus de cinq années au moins;
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

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 7, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 3 du présent article qui, dans ce cas, sont portés:

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

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 légale.

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 la loi.

4.11. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « L'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse ou défavorable au salarié. »

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 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;
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. se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves envers ses collègues, ses supérieurs ou des tiers sur son lieu de travail;
7. se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs sur son lieu de travail;
8. se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants;
9. ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs;
10. se rend coupable d'absences répétées sans permission malgré avertissement écrit par lettre recommandée;
11. procède à des travaux tombant sous le coup de la législation sur le travail clandestin.

5.3. Le salarié peut résilier son contrat de travail sans préavis dans les cas suivants:

1. lorsqu'il est incapable de continuer son emploi sans qu'il y ait faute de sa part;
2. si ses préposés se sont rendus coupables à son égard de voies de fait ou d'injures graves;
3. s'il doit chômer par suite de manque de travail ou de perturbations dans l'entreprise pendant plus de deux jours de travail consécutifs ou pendant plus de trois jours de travail pendant une période de quatorze jours;
4. si le salarié échu est retenu sans motif légitime ou si les droits du salarié dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas respectés;
5. si l'on exige de lui l'exécution d'un acte malhonnête ;
6. si les dispositions de la présente convention collective ne sont pas respectées à son égard.

5.4. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée 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 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 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.

6. Conditions de travail.

6.1.1. L'employeur assure le transport des ouvriers à partir du siège de l'entreprise vers le chantier et retour, respectivement couvre les frais de transport des ouvriers selon les modalités décrites ci-dessous. Il prendra en charge les frais d'hébergement et de repas si le retour ne peut s'effectuer le même jour.

6.1.2. La distance aller et retour est déterminée selon la carte officielle des distances.

6.1.3. Si l'ouvrier se rend du siège au chantier, le temps de trajet et, le cas échéant, l'indemnité kilométrique sont calculés suivant 6.1.5. respectivement 6.1.6. pour la distance aller et retour entre le siège et le chantier.

6.1.4. Si l'ouvrier se rend directement du domicile au chantier sans passer par le siège, la distance aller et retour à prendre en compte pour le calcul du temps de voyage et, le cas échéant, de l'indemnité kilométrique est calculée comme suit: la distance aller et retour entre le domicile et le chantier moins la distance aller et retour entre le domicile et le siège. Le temps de trajet et, le cas échéant, l'indemnité kilométrique sont calculés suivant 6.1.5. respectivement 6.1.6.

6.1.5. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Les frais de stationnement des voitures de service sur les chantiers sont à charge de l'employeur. Pour les déplacements en voiture privée, un accord sera fixé par chantier entre l'employeur et l'ouvrier concerné. »

6.1.6. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Lorsque le salarié utilise sa propre voiture sur demande expresse de l'employeur, il lui sera attribué une indemnité kilométrique de 0,25.- EUR/km aller et retour. S'il effectue le transport de quantités de matériel de travail considérables, il lui est en outre versé une indemnité mensuelle de 15 EUR »

6.2. Lors de l'exécution de son travail, le salarié est obligé de respecter scrupuleusement toutes les consignes de sécurité et de prendre les mesures de sécurité nécessaires pour accomplir son travail sans s'exposer soi-même ou d'autres personnes à des risques de quelque nature que ce soit.

6.3. Le salarié doit effectuer le travail qui lui est confié selon les règles de l'art avec le plus grand soin. Il doit suivre les instructions de ses supérieurs.

6.4. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « L'ouvrier est responsable de l'outillage qui lui est confié. Il doit prendre en charge la valeur à l'état des outils perdus volontairement ou par sa négligence grave. L'outillage reste la propriété de l'employeur et doit être rendu à celui-ci lorsque l'ouvrier quitte l'entreprise. »

- 6.5. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « L'ouvrier est responsable du véhicule de service qui lui est confié et il est tenu d'observer les stipulations du code de la route. »
- 6.6. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Le transport, l'entreposage et la mise en œuvre des matériaux se font dans le respect des objets confiés à l'ouvrier qui respectera de la même façon les matériaux et les œuvres des autres corps de métier. »
- 6.7. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « En vue de l'évolution des problèmes de l'environnement et de la sécurité, l'ouvrier est responsable de la propreté de son chantier, du triage et de l'organisation de l'enlèvement des déchets. Il veillera à nettoyer le chantier avant son départ. Il triera les déchets et les mettra dans des récipients séparés mis à sa disposition par la direction des travaux. »
- 6.8. Le début et la fin de l'horaire de travail sont déterminés par règlement intérieur de l'entreprise élaboré en accord avec le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut, les travailleurs concernés. Le salarié est tenu de respecter cet horaire scrupuleusement.
- 6.9. Le fait d'appartenir à une organisation syndicale ne doit pas porter préjudice au salarié.
- 6.10. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Si l'entreprise organise un service de dépannage, celui-ci est réglé par un accord individuel entre l'employeur et l'ouvrier. Cet accord est à soumettre avant la signature à la délégation et au délégué à l'égalité pour avis.

Il doit garantir au dépanneur un repos de 11 heures consécutives au cours de chaque période de 24 heures. Des interventions urgentes et non planifiées de courte durée effectuées dans le cadre des permanences n'ont pas comme effet d'interrompre le repos. »

7. Durée de travail.

- 7.1. La durée de travail hebdomadaire est réglementée par les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

Toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale de 40 heures par semaine sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant.

Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires les heures de récupération et le temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu où s'effectue le travail. La récupération d'heures non travaillées peut également être effectuée le samedi.

- 7.2. Il est loisible à l'employeur de prévoir le samedi comme journée libre au plan horaire hebdomadaire.
- 7.3. Des travaux urgents d'entretien, de dépannage ou de réparation peuvent s'effectuer en dehors de l'horaire de travail, qui sera établi en accord avec la délégation ou, à défaut, avec les travailleurs.

8. Protection des jeunes travailleurs.

8.1. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Les conditions de travail et de salaire pour les jeunes travailleurs en-dessous de 18 ans sont réglées par les dispositions de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs et par le règlement grand-ducal du 30 juillet 1972 (texte coordonné du 10 septembre 1981). »

9. Qualification et classification.

9.1. Le classement dans les différents groupes de qualification est fonction de la formation et des connaissances, de la compétence et de l'expérience du salarié.

- Apprentis :
Adolescents ayant souscrit à un contrat d'apprentissage, conformément à l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage dans un des métiers faisant l'objet de la présente convention collective.
- Jeunes ouvriers:
Adolescents n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans et n'ayant pas souscrit à un contrat d'apprentissage.
- Ouvriers non-qualifiés (NQ1-NQ4):
Ouvriers dont l'âge est de 18 ans accomplis au moins et qui n'ont pas de qualification professionnelle reconnue (travailleurs auxiliaires, manœuvres).
- Ouvriers semi-qualifiés (SQ1-SQ2):
Ouvriers non détenteurs d'un certificat de qualification reconnu mais qui sont aptes à effectuer des travaux sur base de connaissances acquises dans le métier et qui ont une pratique de 4 années au moins après 18 ans d'âge révolus et les chauffeurs-livreurs et aide-magasiniers.
- (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Artisans qualifiés/Monteurs (Q3-Q6):
Artisans détenteurs du C.A.T.P. depuis plus de deux ans sous condition de justifier de connaissances professionnelles correspondantes.

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

- (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Artisans hautement qualifiés (HQ):
Artisans détenteurs du C.A.T.P. depuis plus de 2 ans ainsi que les ouvriers semi-qualifiés après une pratique de 6 années après 18 ans d'âge révolus sous condition de justifier de connaissances professionnelles correspondantes, et capables de diriger des équipes de l'entreprise. »
- Ouvriers hautement qualifiés (HQ):
Artisans, notamment les détenteurs d'un brevet de maîtrise qui sont aptes à effectuer tous les travaux de façon indépendante, d'assumer des responsabilités additionnelles et capables de diriger d'autres salariés de l'entreprise.

10. Rémunération.

10.1. Conformément à l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives, et dans le sens de la loi du 27 mai 1975 sur la généralisation de l'échelle mobile des salaires, les

salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'indice pondéré des prix à la consommation.

- 10.2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour les cas prévus par la loi.
- 10.3. 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 salaire doit être avancé la veille. Des acomptes semi-mensuels peuvent être versés.
- 10.4. (*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « 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 l'ouvrier puisse facilement vérifier son salaire.

La date de l'entrée en service, le groupe de classification ainsi que la situation du compte des congés sont à indiquer sur le décompte mensuel. »

11. Salaires.

- 11.1. Les salaires horaires appliqués conformément à la présente convention collective de travail correspondent aux groupes de qualification du salarié selon l'article 9.
- 11.2. Les salaires horaires définis par la convention figurent en annexe et représentent des salaires horaires minima.
- 11.3. Les salaires tarifaires figurant en annexe seront adaptés à l'échelle mobile des salaires.

12. Travail à la tâche.

- 12.1. Le travail à la tâche est permis avec l'accord du salarié.
- 12.2. Les salaires à la tâche sont à calculer de telle sorte que pour un travail convenu et une durée de travail régulière, le salarié atteigne au moins 125% de son salaire horaire normal. Si le travail à la tâche se révèle irréalisable, le salaire horaire normal lui reste acquis pour les heures prestées.
- 12.3. En cas de prestation d'un travail à la tâche, le salaire horaire est payé comme acompte. La réception du travail à la tâche doit avoir lieu au plus tard un jour après l'achèvement du travail en question. Le calcul et le règlement du solde se feront le jour suivant du paiement usuel du salaire.
- 12.4. Le travail à la tâche n'est pas autorisé pour les apprentis et les jeunes travailleurs. Ceux-ci peuvent toutefois assister le travailleur à la tâche, étant entendu que leur rémunération est calculée à l'heure.

13. (*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « **Majorations pour travaux supplémentaires** ».

- 13.1. Sont soumis à majoration toutes les heures dépassant l'horaire hebdomadaire normal, sauf les heures de récupération et le temps de trajet.

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 <input type="checkbox"/> (pour les frontaliers belges)	Salarié - activités manuelles <input type="checkbox"/> Etudiant <input type="checkbox"/> Salarié - activités admin. et tech. <input type="checkbox"/> Apprenti <input type="checkbox"/> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Femme/homme au foyer <input type="checkbox"/> Act. sans emploi <input type="checkbox"/> Rentier <input type="checkbox"/>	Nom : <input type="text"/> Prénom : <input type="text"/> N° LCGB : <input type="text"/> Employeur : <input type="text"/>

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 1^{ère} 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 réglementations 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 _____

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 1^{er} 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).

13.2. (*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « Les heures supplémentaires sont admises dans le cadre des dispositions légales. Les salariés sont alors obligés d'effectuer les heures supplémentaires qui pour des raisons urgentes suite à un cas de force majeure deviennent nécessaires. Le ministre du travail peut autoriser la prestation d'heures excédant la durée de travail pour les travaux préparatoires ou complémentaires, qui pour des raisons techniques doivent être nécessairement exécutés en dehors du temps de travail normal. Cette demande qui est à faire préalablement à la prestation des travaux supplémentaires sera accompagnée d'un avis de la délégation du personnel.

Aucune autorisation pour heures supplémentaires ne sera cependant requise pour :

- les travaux entrepris en vue de faire face à un accident survenu ou imminent ;
- des travaux d'urgence à effectuer aux machines et à l'outillage et des travaux commandés par un cas de force majeure, mais uniquement dans la mesure nécessaire pour éviter une entrave sérieuse à la marche normale de l'établissement.

Dans ces cas, le chef d'entreprise devra informer le directeur de l'ITM avec indication des motifs ayant entraîné la prestation d'heures supplémentaires. Si les heures consacrées à l'accomplissement des travaux visés ci-dessus se répartissent sur plus de 3 jours par mois, une autorisation du Ministre du Travail sera requise. »

13.3. Pour les heures supplémentaires dans le sens de cette convention, une majoration de 25% est à appliquer.

13.4. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 70%.

13.5. Le travail occasionnel de nuit effectué entre 22.00 heures et 6.00 heures est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 50%.

13.6. Le travail de nuit effectué régulièrement est rémunéré avec une majoration de 25%.

13.7. Les heures de travail prestées un jour férié légal sont indemnisées avec un supplément de 100%.

14. Majorations pour travaux effectués sous conditions aggravantes et insalubres.

14.1. (*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « Pour la prestation de travaux insalubres, le salarié a droit à une majoration salariale de 25%. Cette majoration se limite au temps effectivement consacré aux travaux suivants:

Chauffage central

- démontage d'anciennes chaudières au charbon ou au mazout
- remplacement de sections sur d'anciennes chaudières au charbon ou mazout
- nettoyage de chaudières au mazout

Installations sanitaires

- démontage de WC et de tuyauteries d'évacuation
- débouchage de tuyauteries d'évacuation
- débouchage de WC ou d'urinoirs
- inspection de fosses septiques
- nettoyage de séparateurs.

Climatisation

- nettoyage ou remplacement de filtres d'air
- intervention sur les circuits ouverts des installations chargées de NH3 (Amoniac) »

14.2. (*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « Si la température maximale de 30°C ou la température minimale de -12°C dans les lieux de travail est dépassée, des pauses occasionnelles seront à prévoir.

L'employeur fournit à l'ouvrier des vêtements adaptés aux circonstances, lorsque celui-ci doit effectuer des travaux dans des locaux où la température minimale de -12°C est atteinte. »

15. (*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « **Prime de fin d'année.** »

15.1. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « **Conditions d'octroi**

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

15.2. **Période de référence**

Du 1^{er} janvier au 31 décembre.

15.3. **Proratisation de la prime**

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

15.4. **Calcul de la prime**

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

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

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

(*Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005*) « Les ouvriers n'ayant eu aucun accident de travail ou accident de trajet (reconnu par l'Association d'Assurance contre les Accidents) qui a fait l'objet d'un arrêt de travail au cours de la période de référence définie au point 15.2. ont droit aux pourcentages supplémentaires suivants (complément de prime) :

0,75%	en 2005
0,75 %	en 2006
1%	en 2007

Ces pourcentages se rajoutent par conséquent aux pourcentages repris au deuxième alinéa de cet article. »

15.5. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Réduction de la prime pour absences

15.5.1. Absence pour mala die

La prime est payée à :

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

après la quatrième période la prime est supprimée.

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

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

après la cinquième période la prime est supprimée.

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

15.5.2. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Absences non justifiées

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

15.5.3. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Ne sont pas prises en compte comme absences :

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

15.6. Paiement de la prime

La prime est à payer avec la paye de décembre. »

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 le lendemain de Noël.

16.2. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission préalable la veille ou le lendemain d'un jour férié légal perdent le droit au paiement de ce jour férié chômé. 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.

16.3. L'indemnisation des jours fériés ainsi que l'attribution de jours fériés de remplacement sont soumises aux dispositions de la loi y relative du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

16.4. Pour le travail effectué un jour férié, le salarié a droit, en plus de l'indemnité prévue par la loi, sauf jour compensatoire, au paiement des heures effectivement prestées avec une majoration de 100%.

17. Congé annuel.

17.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions de la loi du 22 avril 1966, modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975.

17.2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

17.3. En général, le paiement des congés est effectué en même temps que la paye qui suit les congés, respectivement lorsque le salarié quitte l'entreprise.

17.4. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Un congé collectif de 15 jours de congé y compris le jour férié de l'Assomption du 15 août qui débutera le premier lundi du mois d'août sera appliqué chaque année. »

(Règlement grand-ducal du 22 mars 2017) « Contrairement à l'alinéa 1^{er}, le congé collectif officiel d'été pour l'année 2017 a été fixé comme suit :

du lundi, 31 juillet 2017 au dimanche, 20 août 2017

(15 jours ouvrables y compris le jour de l'Assomption du 15 août 2017) »

(Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Les entreprises d'installations frigoristes n'ont pas d'obligation d'appliquer le congé collectif prévu ci-dessus. Les ouvriers effectuant des travaux d'installation frigorifique bénéficient du droit à 15 jours de congé consécutifs entre le début du mois de mai et la fin du mois d'octobre, le cas échéant, selon un système de roulement interne à convenir entre l'entreprise et la délégation du personnel ou à défaut avec les ouvriers concernés. »

17.5. Une dérogation au congé collectif est possible moyennant l'accord de la délégation du personnel et des salariés concernés pour les travaux de dépannage, de maintenance et de réparation.

La délégation doit être informée de chaque dérogation.

17.6. Les demandes de congé doivent être introduites par écrit dans les délais suivants:
au moins 48 heures à l'avance pour deux jours de congé sauf cas de force majeure
au moins 2 semaines à l'avance pour trois à cinq jours de congé
au moins 1 mois à l'avance pour tout congé au-delà de cinq jours.

17.7. Pour les visites médicales urgentes pendant les heures de travail le salarié a droit à 4 fois 2 heures par an.

*(Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « 1 jour de congé supplémentaire à partir de 2001 par rapport aux 25 jours de congé légaux est accordé en tant qu'avance sur une éventuelle augmentation du nombre des jours de congé. »

18. Congé extraordinaire.

18.1. Le salarié a droit à un congé extraordinaire fixé à:

18.1.1. 1 jour: pour le décès des frères et soeurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beau-frères et belle-sœurs ;

18.1.2. 2 jours: pour la naissance d'un enfant légalement reconnu, le mariage d'un enfant et en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement);

18.1.3. 3 jours: pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beau-fils et belles-filles;

18.1.4. 6 jours: pour le mariage du salarié.

18.2. 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.

19. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « Congé social.

L'ouvrier a droit au congé social selon la liste limitative suivante :

1. cas/ évènements en relation directe avec l'ouvrier qui demande un congé social.
 - convocations judiciaires (affaires personnelles)
 - examens dans le cadre de formation continue
 - incidents majeurs (p.ex. incendie au domicile)
 - participation à un cours de sensibilisation à Cdmar-Berg permettant à l'ouvrier concerné la récupération de 3 points perdus pendant le temps de travail (loi du 2 août ayant trait au permis à points)
2. cas/ évènements en relation avec une/ des personne(s) composant le ménage de l'ouvrier (enfant, partenaire/conjoint, parents) et pour lesquels l'assistance et l'intervention ponctuelles extraordinaires de la part de l'ouvrier s'avèrent être indispensables :
 - soins et assistance en cas de maladie ou d'accident
 - visites médicales, interventions et séances thérapeutiques
 - problèmes majeurs en relation avec la scolarité d'un enfant (interventions médico-psychopédagogiques)
3. en cas de décès d'un membre de sa famille lorsque l'ouvrier est obligé de se déplacer dans son pays d'origine d'une distance supérieure au Luxembourg de 750 km.

Le droit au congé social se limitera aux cas énumérés ci-avant. Il est à noter que tout congé légal (congé annuel, congé éducation, congé pour raisons familiales, etc) prime le congé social de manière à ce que l'ouvrier ne peut recourir au congé social sous réserve d'avoir recouru à l'ensemble de son droit de congé légal et extraordinaire.

Le congé social est introduit sous forme d'avance sur une éventuelle introduction d'un congé supplémentaire par rapport aux congés légaux et extraordinaires existants (ex: congé donnant droit à l'accès individuel à la formation professionnelle continue).

Si le congé social est demandé pour un évènement autre que ceux énumérés par la présente liste, la commission compétente (voir ci-dessous) pourra donner une suite favorable à la demande de l'ouvrier.

L'octroi du congé social nécessite la demande préalable de l'ouvrier auprès de la commission compétente. La demande doit être dûment motivée et associée aux pièces justificatives (certificats, attestations..) relatives à l'évènement pour lequel le congé social est demandé. La demande doit en outre fixer le début et la durée de la période pour laquelle le congé social est demandé. Pour des cas dûment motivés la commission pourra accorder un délai supplémentaire à la présentation des pièces justificatives requises.

Le congé social s'élève à un maximum de 16 heures par année (proratisé en cas de travail à temps partiel). Il est fractionnable en demi-journée de travail. Néanmoins la commission pourra accorder une prolongation sans solde au-delà de la limite temporelle de la fraction maximale. Ceci vaut également pour le cas où le salarié a déjà bénéficié de la totalité du congé social de l'année en cours.

Pour chaque jour de congé social, l'ouvrier a droit à une indemnité égale à 50% du salaire journalier de base (abstraction faite des majorations de rémunération (supplément pour heures supplémentaires, primes, etc)).

L'entreprise instaurera une commission compétente pour toutes les questions en relation avec le congé social (octroi, contrôle, évaluation générale). Elle se composera de deux membres (un membre de la direction et l'ouvrier demandeur ou un membre de la délégation du personnel). Toute décision de la commission devra être prise d'un commun accord. »

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

20.1. 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, le jour où l'accident a eu lieu sera payé 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.

21. Sécurité sur les chantiers.

21.1. Les employeurs et les salariés sont obligés d'observer toutes les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précaution nécessaires pour éviter au maximum tout accident éventuel.

21.2. Les salariés sont tenus de faire usage du matériel et de l'équipement de sécurité mis à leur disposition et de collaborer activement dans le sens d'une sécurité maximale sur les chantiers. Les salariés sont personnellement responsables des accidents qui se seraient produits du fait et de la négligence de leur part des consignes de sécurité.

Ils sont encore responsables s'ils n'ont pas observé les consignes de sécurité générales de l'entreprise pour autant qu'il en existe.

- 21.3. Le salarié est tenu de signaler à l'employeur tout matériel ou équipement défectueux et de l'avertir immédiatement de tout risque extraordinaire.
- 21.4. Le salarié reconnaît les règles de sécurité et de prévention d'accidents dont le texte lui a été remis par l'entreprise au moment de son engagement.
- 21.5. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « L'installation de chantier (installation sanitaire, lieu de repos, ..) est faite suivant les dispositions légales. »
22. Travail clandestin.
- 22.1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin tel que défini dans la loi du 3 août 1977 ayant pour objet d'interdire le travail clandestin.
- 22.2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.
- 22.3. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens de la loi du 3 août 1977 interdisant le travail clandestin, les sanctions prévues à l'article 15 de la loi du 22 avril 1966 respectivement du 26 juillet 1975 sur les congés sont applicables.
23. Arbitrage - Accords particuliers - Négociations particulières.
- 23.1. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005. »
- 23.2. (Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « La présente convention collective restera en validité jusqu'au 30.06.2008. »
- 23.3. Des conditions plus avantageuses déjà existantes restent en vigueur et ne sont pas entravées par la convention.
- 23.4. La convention collective pourra être dénoncée dans son ensemble ou partiellement en respectant un préavis de six semaines.
- 23.5. Les parties contractantes s'engagent à entamer les pourparlers concernant le renouvellement de la convention collective au plus tard six semaines avant son expiration.
- 23.6. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Les délégués du personnel participant aux réunions de négociation pourront imputer ces heures au crédit d'heures des délégués du personnel. »

Luxembourg, le 13 février 1996.

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

Paul Reckinger,
Président central

Marcel Mond,
Président de la section « sanitaire »
Jean Birgen,
Président de la section « chauffage »

Pour les
Syndicats Contractants

Valerio De Matteis
OGB-L

Joao Ricacho
LCGB

(Règlement grand-ducal du 23 décembre 2005) « ANNEXE 1

Salaires tarifaires

Salaires tarifaires applicables à partir du 1^{er} juillet 2005 :

	1 ^{er} janvier 2005	Augmentation accordée		1 ^{er} juillet 2005 augmentation de 1%, sauf NQ1	Salaires Index 100
NQ1	8,4784	0	8,4784	8,4784	1,3325
NQ2	8,4784	0	8,4784	8,5632	1,3459
NQ3	8,4784	0,08	8,5584	8,6439	1,3585
NQ4	8,4784	0,12	8,5984	8,6844	1,3649
SQ1	8,8173	0,17	8,9873	9,0772	1,4266
SQ2	9,1577	0,23	9,3877	9,4816	1,4902
Q1	10,1741	0,25	10,4241	10,5283	1,6547
Q2	10,1741	0,25	10,4241	10,5283	1,6547
Q3	10,1741	0,25	10,4241	10,5283	1,6547
Q4	10,5161	0,31	10,8261	10,9344	1,7185
Q5	11,2192	0,32	11,5392	11,6546	1,8317
Q6	11,9712	0,41	12,3812	12,5050	1,9654
HQ	13,5682	0,46	14,0282	14,1685	2,2268

1 ^{er} juillet 2006	1 ^{er} juillet 2007
1%	1%

Ces augmentations ne s'appliqueront pas au tarif NQ1 qui correspondra toujours au salaire minimum pour non-qualifiés.

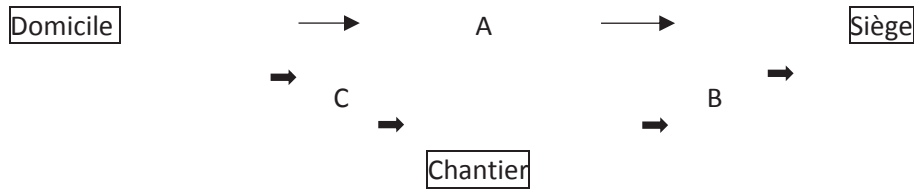
Les montants exprimés en index 100 serviront de base pour le calcul des nouveaux montants suite à l'augmentation des salaires engendrés par l'échelle mobile des salaires (indexation).

Montant unique

Paieement à tous les ouvriers au 1^{er} octobre 2005 d'un montant unique de 100 EUR. »

ANNEXE 2

Exemple pour le calcul du temps de voyage et des indemnités kilométriques



Distances

- A: 10 km
- B: 15 km
- C: 30 km

Trajet Siège-Chantier

indemnité kilométrique: $30 \times 7,5$ Flux

temps de voyage: 30 minutes

Trajet Domicile-Chantier

indemnité kilométrique: $2 \times (30 - 10) = 40 \times 7,5$ Flux

temps de voyage: $2 \times (30 - 10) = 40$ minutes

Installateur sanitaire, de chauffage et de climatisation

(Code Nace : 43.220)

		Euro/heure
Qualifications professionnelles	Indice 100 01/08/2018	Indice 814,40 - 01/08/2018

Ouvrier non qualifié		
NQ1	1,4540	11,8413
NQ2	1,4540	11,8413
NQ3	1,4540	11,8413
NQ4	1,4540	11,8413

Ouvrier semi qualifié Ouvrier avec au moins 4 ans de pratique		
SQ1	1,4553	11,8520
SQ2	1,5202	12,3805

Artisan avec DAP - CATP		
Q1	1,7448	14,2095
Q2	1,7448	14,2095

Artisan et ouvrier qualifié		
Q3	1,7448	14,2095
Q4	1,7531	14,2772
Q5	1,8685	15,2171
Q6	2,0050	16,3287

Ouvriers hautement qualifiés		
HQ	2,2716	18,4999

Une affiliation au LCGB

=

**le seul moyen pour défendre
ses intérêts au sein de
l'entreprise**

**AUJOURD'HUI,
C'EST DEMAIN.**



PRESTATIONS & SERVICES

Droit du travail & droit social

Aide, assistance et consultations gratuites

Assistance juridique gratuite

Aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques

Assistance en vie privée

- Déclaration d'impôts
- Service pensions
- Assistance juridique en vie privée

Prestations complémentaires

FORCE & ENGAGEMENT

Au sein des entreprises, le LCGB

- négocie de meilleures conditions de travail;
- lutte contre toute discrimination.

Auprès des assurances sociales, le LCGB

est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB

participe au processus législatif par ses représentants dans la Chambre des salariés (CSL).

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.

WWW.LCGB.LU

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

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU