CONVENTION COLLECTIVE

II / 2020



LCGB

Installateurs d'ascenseurs



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

Personne de contact



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

FEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES ASCENSORISTES

Association sans but lucratif affiliée à la Fédération des Artisans

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE METIER D'INSTALLATEUR D'ASCENSEURS

Sommaire

1. But
2. Champ d'application
3. Engagement et période d'essai
4. Résiliation du contrat de travail avec préavis
5. Résiliation pour motif grave
6. Licenciements collectifs
7. Prescriptions en matière de sécurité
8. Protection des jeunes travailleurs
9. Rémunération
10. Salaires
11. Indemnité de déplacement et de logement
12. Durée de travail et heures supplémentaires
13. Travail de dimanche
14. Jours fériés légaux
15. Travail de nuit
16. Cumul des suppléments
17. Permanence et garde entretien
18. Congé annuel
19. Congé extraordinaire
20. Prime de fin d'année
21. Travail clandestin
22. Dispositions particulières
23. Organes de concertations
24. Exécution et interprétation du contrat
25. Règlement intérieur et dispositions finales
26. Durée de la convention et dénonciation
27. Commission paritaire
28. Changement de législation

Annexe 1: Taux horaires tarifaires
Annexe 2: Classification des fonctions
Annexe 3: Carte du Luxembourg

1. But

1.1. La présente convention vise la réglementation des conditions de rémunération et de travail en vue de la sauvegarde de la paix sociale et cherche à améliorer le niveau de vie des travailleurs, compte tenu de l'évolution de la situation économique du marché et de l'entreprise.

1.2. Les parties signataires conviennent également que la présente convention constitue un instrument en vue d'endiguer et de combattre le travail clandestin dans les professions concernées.

2. Champ d'application

2.1. La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères exerçant le métier d'installateur d'ascenseurs travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'à leur personnel salarié luxembourgeois et étranger tel que défini par la classification des fonctions de l'Annexe 2 ainsi que les salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle.

2.2. A cet effet, les parties signataires s'engagent à demander la déclaration d'obligation générale de la présente convention.

3. Engagement et période d'essai

3.1. Tout engagement se fait conformément aux dispositions du Code du Travail. Lors de l'engagement tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective de travail en vigueur.

3.2. L'engagement commence par une période d'essai fixée conformément aux dispositions légales.

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

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

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

4. Résiliation du contrat de travail avec préavis

4.1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des deux parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans le Code du Travail.

4.2. L'employeur qui décide de résilier le contrat de travail de son salarié doit lui notifier le licenciement par lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

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

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

– à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans;

B. A

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

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

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

4.4. Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié et de l'employeur:

– le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;
– le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

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

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

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

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

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

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

Le temps d'absence est intégralement indemnisé à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi et qu'il présente les certificats en question au patron.

B.A

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

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

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

4.11. Au moment de quitter l'entreprise, il sera remis au salarié tous ses papiers ainsi qu'un certificat mentionnant le genre et la durée de l'emploi qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse ou défavorable au salarié. Le salaire encore dû sera versé au plus tard lors du prochain jour de la paie, à condition que les documents requis soient disponibles.

4.12. Le contrat de travail vient à expiration, sans préavis, ni indemnité de départ, lorsqu'un salarié atteint sa 65ième année.

5. Résiliation pour motif grave

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

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

5.2. L'employeur peut licencier un salarié sans préavis notamment pour une des raisons ci-énumérées lorsqu'il

1. a présenté lors de l'embauchage des papiers faux ou falsifiés;
2. a dissimulé un contrat de travail antérieur qui l'engage encore;
3. a quitté son travail sans autorisation préalable de son supérieur;
4. refuse d'exécuter les ordres de son supérieur (ces ordres ne peuvent pas nuire ni à la santé ni aux conditions physiques du salarié);
5. porte intentionnellement ou par négligence atteinte à la sécurité de l'entreprise, à celle de ses collègues ou à la sienne ou cause intentionnellement des dégâts corporels ou matériels;
6. 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;
12. viole le secret professionnel.

B.A

5.3. Le salarié peut résilier le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée sans préavis pour une des raisons énumérées ci-dessus commise par l'employeur ou un de ses représentants.

1) de s'immiscer dans la vie privée, la famille, le domicile, les opinions du travailleur et son appartenance à quelque organisation que ce soit pour autant que cela ne nuise pas à la bonne marche de l'entreprise et à la sécurité des autres travailleurs,
2) de porter atteinte à la dignité, à la promotion sociale, à la bonne entente entre les travailleurs, aux bonnes communications devant exister entre les travailleurs et leur délégué du personnel,
3) d'exercer toute pression sur le travailleur pour l'empêcher de se syndiquer,
4) de menacer, d'injurier, d'avoir recours à des moyens vexatoires, humiliants ou inhumains,
5) de laisser des locaux, équipements, machines, produits, moyens de protection individuels ne répondant pas aux conditions de sécurité et d'hygiène,
6) de priver un travailleur de son salaire ou de son emploi habituel, sans que la mesure envisagée n'ait été justifiée avant le préavis ni ne porte préjudice aux lois et conventions en vigueur.

5.4. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée suivant les prescriptions du Code du Travail au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié ou l'employeur sur le double de la lettre de licenciement respectivement de démission vaut accusé de réception de la notification.

A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

5.5. L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.

5.6. Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après la mise à pied.

5.7. Le ou les faits ou fautes susceptibles (voir article 5.2) de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance à moins que ce fait n'ait donné lieu à des poursuites pénales au cours du mois.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

5.8. En cas de contestation, l'appréciation du motif de résiliation pour faute grave est soumise au Tribunal de Travail.

5.9. L'employeur mettra au courant la délégation du personnel au même moment.

6. Licenciements collectifs

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

B. A

7. Prescriptions en matière de sécurité

7.1. En plus des directives données par le chef direct ou par le chef de service de sécurité et d'hygiène, les travailleurs sont obligés, en ce qui concerne la sécurité:

- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle, qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail, selon les prescriptions données; si de tels moyens de protection ne sont pas à leur disposition immédiatement, les travailleurs doivent les demander avant de commencer le travail;
- de porter obligatoirement la ceinture de sécurité dans les camions et camionnettes selon les règles du code de la route;
- d'informer immédiatement le chef d'entreprise du retrait de leur permis de conduire;
- de signaler toute défectuosité constatée au niveau de l'outillage mécanisé, des machines, du matériel ou du parc roulant à leur supérieur ou au travailleur désigné et d'informer le chef d'entreprise qu'ils n'utilisent plus le matériel, outillage et machine défectueux.

8. Protection des jeunes travailleurs

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

9. Rémunération

9.1. Conformément aux dispositions du Code du Travail, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'échelle mobile des salaires.

9.2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour les cas prévus par la loi.

9.3. La période de salaire correspond à un mois de calendrier. Le décompte du mois écoulé doit être effectué au plus tard le 10 du mois suivant. Si le jour de paye coïncide avec un jour férié légal, le décompte se fera la veille. Des acomptes peuvent être versés.

9.4. Au décompte du mois sera joint une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations de manière à ce que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.

10. Salaires

10.1. Sous réserve des dispositions particulières applicables aux invalides, femmes de charge, garçons de course, jeunes et apprentis, le salaire proprement dit d'un travailleur se compose d'un salaire de base horaire.

S'y ajoutent les majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche ou de jours fériés et des primes éventuelles.

10.2. Les salaires horaires définis par la convention figurent au barème en annexe 1 et représentent des salaires horaires minima.

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

10.4. Classification des fonctions (voir annexe 2)

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

B. A

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

Les 7 classes correspondent aux fonctions suivantes:

Classe 1: manœuvre
Classe 2: aide-monteur ou chargé d'entretien stagiaire
Classe 3: monteur ou chargé d'entretien débutant et en formation, aide magasinier
Classe 4: monteur ou chargé d'entretien pour installations simples, magasinier
Classe 5: monteur ou chargé d'entretien pour installations complexes, magasinier
Classe 6: monteur ou chargé d'entretien pour tout type d'installations complexes, magasinier
Classe 7: chef d'équipe monteur ou entretien.

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

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

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

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

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

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

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

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

Exemple:
Dans le barème actuel, un salarié en classe 2, échelon 4, passerait en classe 3, à l'échelon supérieur de son ancien salaire.
Les variations de salaires entre classe ou en fonction de l'ancienneté dans la classe, sont définies par les tensions reprises au barème de référence annexé.

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

- de 15 à 17 ans: 75% du salaire minimum classe 1
- de 17 à 18 ans: 80% du salaire minimum classe 1
- à 18 ans: le jeune travailleur est rémunéré au moins au salaire social minimum de la classe 1
- après 1 an de stage et de formation complémentaire dans l'entreprise, le jeune travailleur de 19 ans et plus est rémunéré sur base de sa classification.

B.A

10.7. Les adaptations éventuelles de salaires tant pour l'ancienneté que pour la classe sont effectuées une fois par an au mois de janvier sur base des anciennetés acquises à ce moment.

10.8. Salaires en cas de mutation

Les mutations du personnel se font dans le cadre de la politique de Mutations Formation et Promotion dans l'entreprise.

Le salaire est accordé en fonction des classifications des fonctions remplies et de la qualification du salarié.

10.9. Prime pour travaux particuliers

Un sursalaire de 0,124 Euro (Ind. 100) sur salaire horaire est dû pour les travaux sur chantiers insalubres, pour la durée de la prestation.

Elle est aussi due pour des travaux effectués dans un lieu rendant les travaux pénibles. La définition des chantiers insalubres et des lieux rendant les travaux pénibles se fera au cas par cas par la direction.

Après définition des chantiers concernés par cette prime (appréciés par la direction et la délégation du personnel) une liste reprenant les chantiers entrant en considération feront annexe à la convention collective de travail. Cette liste est revue trimestriellement.

11. Indemnité de déplacement et de logement

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

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

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

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

11.2. Le Grand-Duché de Luxembourg est divisé en carrés de 15 km de côté, Luxembourg-Ville ou la ville du siège social constituant le centre du premier carré (voir annexe 3).

L'indemnité de déplacement accordée par jour de prestations s'élève à 3,75 EUR par carré

– d'origine (siège de l'entreprise)
– traversé
– de destination.

11.3. Si un salarié doit payer le parking pour le besoin de service, ces frais lui seront remboursés par la société et cela sur présentation du ticket de payement. Tous les déplacements professionnels, aussi bien en voiture privée qu'en voiture de service, se font dans le strict respect du code de la route. Dans des cas exceptionnels où une contravention n'a pu être évitée pour des raisons de service, celle-ci sera à charge de l'entreprise.

B.A 25

11.4. Pour les besoins du chantier, le chef de service peut demander aux monteurs et aides de loger à proximité du chantier lorsque:

- le monteur et/ou aide ne peuvent effectuer chaque jour le trajet aller/retour du domicile au chantier,
- les frais de déplacement et l'indemnité de déplacement journalière calculés suivant les modalités ci-dessus, deviennent trop importants et dépassent le montant du plafond fixé pour l'indemnité du logement.

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

11.5. Si, sur demande de l'employeur, le salarié effectue un déplacement ainsi que le transport de matériel ou de personnel avec sa voiture privée entre le siège et le chantier, il a droit à une indemnité de 0,38 Euro par kilomètre parcouru.

11.6. Le temps de trajet aller-retour en dehors des heures de service de l'entreprise voire du département de l'entreprise pour le compte et dans l'intérêt de la société est à considérer comme temps de travail et doit être rémunéré ou récupéré sans supplément.

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

12. Durée de travail et heures supplémentaires

12.1. La durée de travail hebdomadaire est réglementée par les dispositions du Code du Travail.

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

Sont assimilées aux heures de travail les heures suivantes:

- les heures des jours fériés légaux et fête d'usage (art. 14),
- les heures de permanence et garde d'entretien (art. 17),
- les heures des jours de congé (art. 18) et congé extraordinaire (art. 19),
- les heures de l'art. 19.2 -- interruptions de travail,
- les heures de repos accordées à la suite d'une prestation de travail lors des dimanches ou des heures supplémentaires,
- les heures accordées par suite d'une interruption de travail par maladie et accidents de travail reconnues par les instances y compétentes.

Sans préjudice des dérogations prévues aux articles 12.2 et 12.3, la durée normale du travail des salariés ne pourra excéder:

Huit heures par jour et quarante heures par semaine. On entend par durée du travail le temps pendant lequel salarié est à la disposition de son employeur.

12.2. Le régime compensatoire

Toutefois les salariés peuvent être occupés au-delà des limites fixées par la présente convention si les besoins de l'entreprise l'exigent et à la demande de l'employeur, à condition que la durée hebdomadaire moyenne du travail calculée sur une période

B.A

maximum de 6 mois ne dépasse pas la durée normale du travail prévue à cet article. Dans ce cas la durée du travail ne pourra excéder dix heures par jour. Les conditions et modalités d'application de ladite période sont négociées entre les parties concernées suivant les dispositions du Code du Travail.

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

Ces heures seront compensées à raison d'un jour complet de repos lorsque les dépassements totalisent la durée journalière de travail fixée à l'article 12.1 (c.à.d. 8 heures).

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

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

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

12.3. Le régime du travail supplémentaire

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

Toutefois, dans les cas prévus par la présente convention, seul le travail effectué en dehors de conditions et au-delà des limites fixées à l'article 12.2, doit être considéré comme travail supplémentaire.

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

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

12.5. Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires, les heures du temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le lieu où s'effectue le travail.

12.6. Le temps de trajet effectué pendant les heures de travail ne rentre pas dans l'application de l'article 12.5.

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

12.8. La rémunération des prestations supplémentaires effectuées un samedi se fera avec un supplément de 50%. Concernant les prestations de garde, le samedi est à considérer comme un jour de travail normal.

B.A

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

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).

13. Travail de dimanche

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

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

14. Jours fériés légaux

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

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

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

14.3. Le travail des jours fériés (art. 14.1) est rémunéré avec le supplément prévu par le Code du Travail qui est de 100% par heure effectuée au jour férié.

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

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

Dans les cas exceptionnels où le jour de repos compensatoire ne peut être récupéré au courant de l'exercice en cours (resp. jusqu'au 31 mars de l'année suivante) et ceci à la demande de la direction et en fonction des besoins de service, les suppléments dus à l'article 13.4 de la convention collective sont applicables.

15. Travail de nuit

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

16. Cumul des suppléments

16.1. Les majorations (suppléments) des articles 12, 13, 14, 15 (sursalaire pour heures supplémentaires, travail du dimanche ou d'un jour férié, travail de nuit) sont cumulables.

17. Permanence et garde entretien

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

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

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

B.A

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

17.2. Tout appel à l'aide d'un salarié non astreint à la permanence sera indemnisé de la façon suivante (valeur à l'indice 100):

- les heures travaillées seront payées avec un minimum d'une heure;
- par appel, un forfait de 1,2466 Euro sera payé;
- les week-ends: minimum d'une heure forfait de 2,4935 Euro,
- les jours fériés (art. 14): à partir d'une intervention forfait de 5,6103 Euro

17.3. Les frais de téléphone dus à la prestation d'un service de garde seront dédommagés par l'entreprise.

18. Congé annuel

18.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions du Code du Travail.

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

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

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

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

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

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

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

18.5. Pour la première et dernière année de service, le travailleur a droit, pour chaque mois de travail, à un douzième du congé qui lui est dû. Le congé est pris en une seule fois, à moins que les nécessités de service ou le désir justifié du travailleur n'exigent une autre répartition, auquel cas le congé doit être fixé d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur et dans la procédure fixée avec la délégation du personnel, s'il en existe.

Sauf dans le cas où le salarié a dû reporter ses congés à la demande de l'entreprise, les congés annuels ne peuvent être reportés au-delà du 31 mars de l'année suivante.

18.6. Pour chaque jour de congé, le travailleur a droit au salaire moyen des trois mois précédant immédiatement le congé. Le calcul du salaire moyen doit tenir compte de toutes les primes et majorations qui se rapportent directement au salaire: primes pour heures supplémentaires, travail de nuit, de dimanche et jours fériés et prime éventuelle. Le salarié est obligé de faire le décompte mensuel des primes qui lui reviennent au plus tard pour le 10 du mois suivant.

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

B.A

19. Congé extraordinaire

19.1. Congés extraordinaires sans perte de salaire et interruptions de travail

Le salarié a droit à un congé extraordinaire fixé à:

1 jour: pour le décès des frères et sœurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beaux-frères et belles- sœurs;
2 jours: pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant, en cas de déménage- ment (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement);
3 jours: pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beau-fils et belles-filles;
6 jours: pour le mariage du salarié.

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.

19.2. Interruptions de travail

19.2.1. Elles sont les suivantes:

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

Par obligations civiques ou publiques on entend par exemple:

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

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

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

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

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

20. Prime de fin d'année

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

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

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

B. A

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

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

20.2. En outre, les entreprises s'engagent à distribuer 5,00% de la rémunération brute des heures effectivement prestées par tous les salariés tombant sous le champ d'application de la présente convention collective tel que défini à l'article 2 au tarif prévu par la grille salariale à la discrétion de la direction.

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

20.3. Toutefois l'octroi de ces primes de fin d'année prévues aux articles 20.1. et 20.2 est subordonné à la présence effective du travailleur.

La prime est payée :

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

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans, la prime est payée :
- avec une période d'absence pour maladie à 100%
- avec deux périodes d'absence pour maladie à 100%
- avec trois périodes d'absence pour maladie à 50%
- avec quatre périodes d'absence pour maladie à 25%

A partir de la cinquième période d'absence pour maladie, la prime est supprimée.

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

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

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

21. Travail clandestin

21.1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin tel que défini dans le Code du Travail.

21.2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.

21.3. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens du Code du Travail, les sanctions y prévues seront applicables.

22. Dispositions particulières

22.1. Les salariés à capacité de travail réduite ne peuvent être payés en dessous du salaire contractuel que si la réduction de salaire est autorisée par l'autorité compétente.

B.A

22.2. Lors de la fixation des salaires, il ne peut être tenu compte de rentes quelles qu'elles soient.

23. Organes de concertations

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

24 Exécution et interprétation du contrat

24.1. Les employeurs et les salariés sont tenus de suivre et de respecter les dispositions précitées et de laisser aux parties contractantes le soin de régler les différends qui pourraient se présenter lors de l'application de cette convention. Si un accord ne peut être trouvé, le conflit est à porter devant les instances compétentes.

24.2. Les difficultés résultant de l'exécution et de l'interprétation du contrat sont réglées entre la direction et la délégation du personnel, s'il en existe, ou à défaut en commission paritaire.

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

25. Règlement intérieur et dispositions finales

25.1. Les règlements internes des entreprises ne peuvent en aucun cas contredire l'esprit et la lettre de la présente convention et doivent impérativement respecter le cadre légal en vigueur.

25.2. Des avantages par rapport à la présente convention existant auprès des différentes entreprises ne sont pas entravés par la présente convention. Ils pourront faire l'objet d'un règlement interne de l'entreprise concernée.

26. Durée de la Convention et dénonciation

26.1. La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2010 et viendra à échéance le 31 décembre 2012.

Elle pourra être dénoncée par chacune des deux parties contractantes pour la première fois 2 ans après la date de la signature.

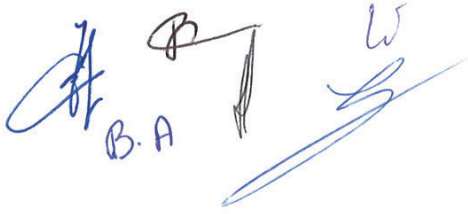
Si la convention n'est pas dénoncée jusqu'à la date d'échéance, elle est reconduite tacitement d'année en année et pourra être dénoncée par chacune des deux parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois.

S'il y a dénonciation de la convention, les parties contractantes s'engagent à entamer les négociations au moins 2 mois avant la date d'expiration du présent contrat.

La partie contractante demandant un renouvellement ou une modification du contrat doit soumettre ses propositions écrites à l'autre partie contractante.

27. Commission paritaire

27.1. Dans le cadre de la convention collective, il a été institué une commission paritaire, qui se compose comme suit:



– d'un représentant de la Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg (OGB-L)
– d'un membre de la délégation du personnel
– d'un membre de la direction de la société en cause
– d'un représentant de la Fédération des Industriels ou de la Fédération des Artisans mandaté par la Fédération Luxembourgeoise des Ascenseurs a.s.b.l.

Cette commission a pour mission:

1. la surveillance de l'exécution de la convention collective;
2. l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution au niveau des entreprises. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation.

Cette commission se réunira uniquement s'il y a non-respect d'un article de la convention collective.

28. Changement de législation

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

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

Fait à Luxembourg, le 21 septembre 2010 en 10 exemplaires.

Pour la Fédération Luxembourgeoise des Ascensoristes,

Victor GOEDERT, Président

Claude BEIL, Vice-président

Clément WAMPACH, Trésorier

Pour le Syndicat OGB-L

Jean-Luc DE MATTEIS

Antoine BARBERIO

Jean-Paul FISCHER, LCGB

B.A

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

Taux horaires tarifaires (Base 100 de l'échelle mobile des salaires)							
Année / Classe	<1	1<>3	3<>6	6<>10	10<>15	15<>20	20<
1	52,81	54,84	55,66	57,19	58,76	60,31	61,96
2	57,25	58,78	60,37	62,02	63,73	65,46	67,27
3	62,12	63,79	65,52	67,33	69,16	71,07	73,07
4	67,41	69,22	71,15	73,11	75,12	77,21	79,34
5	73,17	75,18	77,29	79,40	81,60	83,87	85,90
6	79,44	81,64	83,91	86,26	88,64	91,09	93,61
7	85,52	87,91	90,43	92,86	95,46	98,11	100,83

Taux horaires tarifaires (Base 719,84 de l'échelle mobile des salaires)							
Année / Classe	<1	1<>3	3<>6	6<>10	10<>15	15<>20	20<
1	9,9700	10,0324	10,1829	10,4614	11,9640	11,9640	11,9640
2	10,4722	10,7530	11,0431	11,3454	11,6585	11,9738	12,3057
3	11,3634	11,6700	11,9868	12,3165	12,6512	13,0010	13,3667
4	12,3309	12,6620	13,0154	13,3739	13,7417	14,1240	14,5134
5	13,3847	13,7525	14,1384	14,5242	14,9273	15,3427	15,7141
6	14,5307	14,9352	15,3499	15,7789	16,2158	16,6629	17,1250
7	15,6450	16,0812	16,5419	16,9817	17,4612	17,9471	18,4452

B.A

25

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

Fonctions

A. MONTAGE

1. Manoeuvre

Travailleur sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs.

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

2. Aide-monteur:

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

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

3. Monteur classe 3:

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

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

N.B. Un monteur classe 3 est normalement appelé à monter de classe dans un délai raisonnable suivant ses aspirations personnelles et ses capacités professionnelles. L'entreprise s'engage à lui donner la formation nécessaire notamment par l'apprentissage pratique.

4. Monteur classe 4:

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

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

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

B. A

5. Monteur classe 5:

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

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

6. Monteur classe 6:

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

– effectue par ses propres moyens, seul ou avec des aides ou des monteurs des classes inférieures, le montage complet de tout type d'ascenseur, monte-charge ou autres appareils dans la gamme complète de l'entreprise et cela jusqu'aux réglages avant mise en service;
– apte à effectuer la mise en marche de tous les appareils dans la gamme complète de l'entreprise, avec l'aide éven- tuelle du chef monteur, du contremaître ou d'un metteur au point, installations de machines à traction directe avec commandes à programmes inclues.

7. Monteur classe 7:

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

– est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise et dans le respect des règles de sécurité de son chantier;
– peut assumer la responsabilité d'un chantier important sur lequel s'effectue simultanément le montage de plu- sieurs batteries d'ascenseurs;
– est responsable pour la répartition du travail et le rendement d'une équipe de plusieurs autres monteurs;
– assure la mise en marche des appareils avec machines à traction directe et manoeuvre à programme complexe, y compris les périphéries modernes de communication informatique et de télésurveillance.

N.B. Il est entendu:

a) que tout salarié pourra se voir confier des travaux d'une classe inférieure ou même sporadiquement supérieure à la sienne avec maintien de son salaire;

b) qu'un chantier relevant d'une classe déterminée pourra être confié à un monteur de cette classe assisté de monteurs de classes inférieures sans que ceux-ci puissent prétendre à une qualification supérieure. Toutefois, il doit être possible de revoir la classification de ces monteurs après un certain temps;

c) un montage ne peut être effectué complètement par un monteur seul, un ou plusieurs aides doivent être adjoints au monteur pour des travaux qu'il ne peut effectuer seul pour des raisons de sécurité ou d'organisation ainsi que pour les travaux lourds.

B.A

B. ENTRETIEN ET DEPANNAGE

1. Manoeuvre:

Travailleur sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs.

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

2. Chargé d'entretien stagiaire:

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

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

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

3. Chargé d'entretien classe 3:

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

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

N.B. Un chargé d'entretien classe 3 est appelé à monter de classe dans un délai raisonnable suivant ses aspirations personnelles et ses capacités professionnelles. L'entreprise s'engage à lui donner la formation nécessaire notamment par l'apprentissage pratique et théorique.

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

4. Chargé d'entretien classe 4:

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.

- est reponsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- effectue, seul ou avec aide, les travaux d'entretien et de réglage;
- capable d'assurer le dépannage de ces appareils;
- capable de lire et de comprendre les schémas électriques;
- travaille suivant directives ou mode opératoire imposé;

N.B. Par ascenseur ou monte-charge simples, on entend des ascenseurs, monte-charge ou monte-dossiers d'un type normalisé dans l'entreprise ainsi que ceux de disposition

B.A

classique, c'est-à-dire avec portes palières à ouverte manuelle ou automatique standard, commande simple non collective et machine de traction avec ou sans mise à niveau alimentée en courant alternatif.

5. Chargé d'entretien classe 5:

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.
- est reponsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- effectue sous la conduite du personnel de maîtrise, seul ou avec aide, l'entretien et le réglage de différents types d'ascenseurs et monte-charge complexes;
- capable d'assurer le dépannage de ces appareils;
- capable de lire et comprendre les schémas électriques pour ce genre d'appareils;
- travaille suivant instructions de la maîtrise et bénéficie d'autonomie dans son travail.

6. Chargé d'entretien classe 6:

Travailleur possédant toutes les qualifications de l'échelon inférieur.
- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- effectue seul ou avec des aides, l'entretien complet et le réglage de tous types d'appareils dans la gamme complète de l'entreprise;
- capable de lire et comprendre les schémas électriques;
- capable d'effectuer tout type de dépannage;
- est hautement motivé d'acquérir des connaissances supplémentaires et essaie d'évoluer dans ses aptitudes professionnelles;
- éventuellement chargé de la formation de jeunes salariés.

7. Chargé d'entretien classe 7:

Travailleur hautement qualifié ayant toutes les connaissances techniques du métier, effectue des travaux
exigeant une large initiative.
- est responsable de son travail qu'il effectue dans les temps normaux de l'entreprise tout en respectant les règles de sécurité tant pour son travail que pour les usagers;
- lit et interprète les schémas et notices pour dépanner et mettre au point avec précision tous les types d'ascenseurs;
- peut être responsable pour la répartition du travail et le rendement d'une équipe de chargés d'entretien.

N.B. Il est entendu:

a) que tout salarié pourra se voir confier des travaux d'une classe inférieure ou même sporadiquement supérieure à la sienne avec maintien de son salaire;

Les salariés des classes 3, 4, 5, 6, 7 doivent pouvoir intervenir sur tous les types d'ascenseurs quant à des problèmes touchant par exemple la chaîne de sécurité, les portes etc. sans qu'il y ait lieu d'intervenir sur la partie propre de la «logique» du tableau de manœuvre.

b) les fonctions de répartition seront classifiées par analogie avec celles du montage et de l'entretien correspondantes.

c) les escaliers et trottoirs roulants sont assimilés à des ascenseurs simples.

B.A

C. MAGASINAGE

1. Aide-magasinier - classe 3

Travailleurs sans connaissances professionnelles particulières aux ascenseurs.

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

2. Magasinier - classe 4

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

3. Magasinier - classe 5

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

4. Magasinier - classe 6

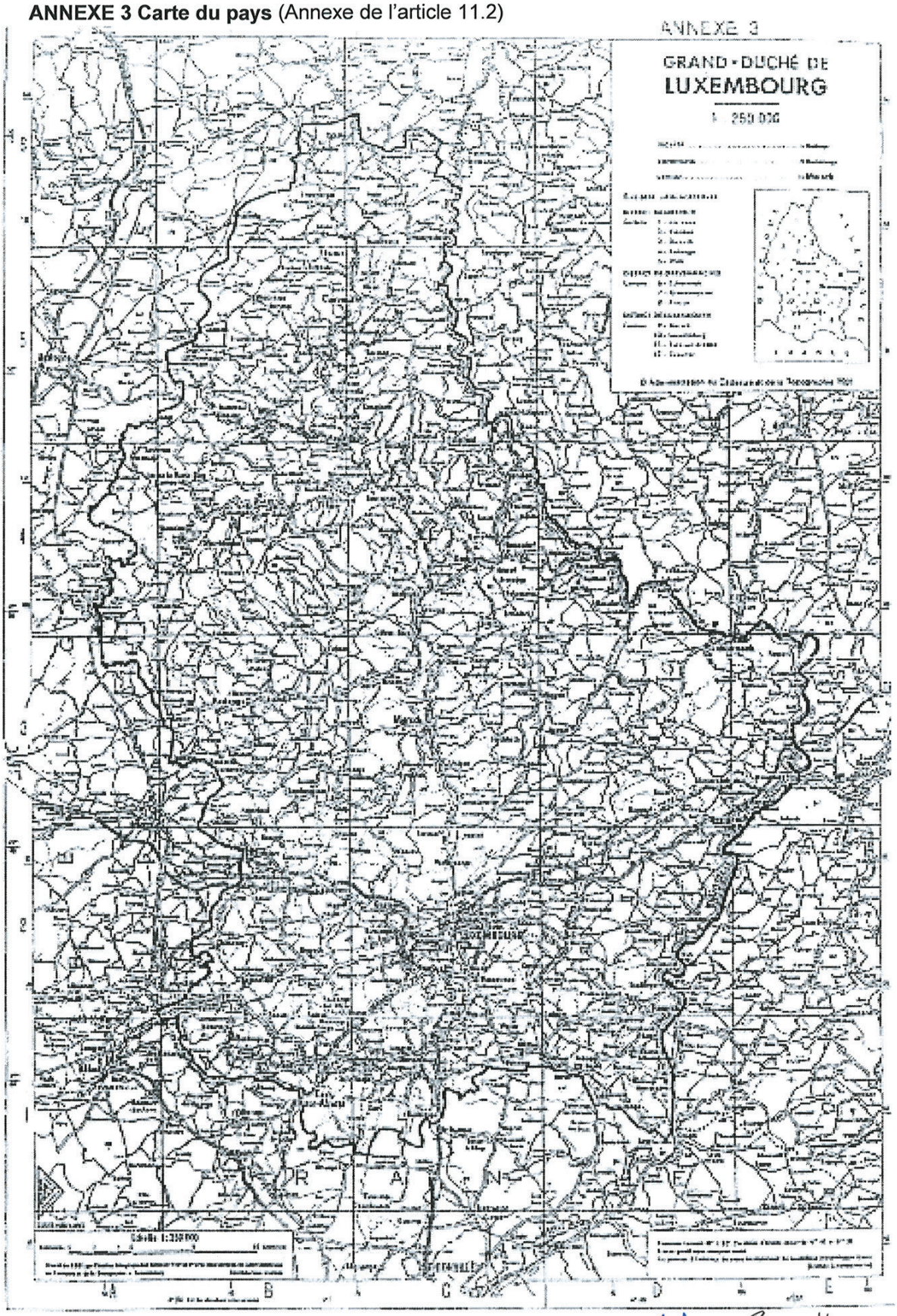
Principe:

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

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

B.A

ANNEXE 3 Carte du pays (Annexe de l'article 11.2)



B.A



Une affiliation au LCGB
=
le seul moyen pour défendre ses intérêts au sein de l'entreprise

AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

LCGB

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

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
✆ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
✆ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
✆ +352 81 90 38-1

Heures d'ouverture
Öffnungszeiten
www.lcgb.lu

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
✆ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
Reinaldo CAMPOLARGO
✆ +352 74 06 55
✆ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
✆ +49 (0) 68 61 93 81-778

TRIER

Schönbornstraße 1
D-54295 Trier
✆ +49 (0) 651 46 08 76 41

THIONVILLE

1, place Marie Louise
F-57100 Thionville
✆ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
Brigitte WAGNER
✆ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
✆ +32 (0) 87 85 99 32

INFO-CENTER-HOTLINE

✆ **+352 49 94 24-222**
✉ **infocenter@lcgb.lu**

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 - 12:00 & 13:00 - 17:00



Impressum :

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

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

WWW.LCGB.LU