

CONVENTION COLLECTIVE

11 / 2020



Electriciens



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



ASSOCIATION DES PATRONS ELECTRICIENS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Association sans but lucratif affiliée à la Fédération des Artisans

CONVENTION COLLECTIVE pour le METIER D'ELECTRICIEN au Luxembourg

conclue entre l'

**"ASSOCIATION DES PATRONS ÉLECTRICIENS
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG"**

d'une part

et les syndicats contractants

**"LETZEBURGER CHRESCHTLECHE GEWERKSCHAFTSBOND (LCGB) »
(Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens) et**

**"ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LETZEBUERG (OGB-L) »
(Confédération syndicale indépendante) d'autre part**

LA VERSION ALLEMANDE FAIT FOI

valide à partir de

01/01/1992

Texte coordonné de juin 2016

(La présente convention entre en vigueur le 1er juin 2016 et a une validité de 2 ans)

Art. 1 But

1. La convention a pour but d'assurer les conditions de travail et de salaire structurées pour tous les salariés électriciens au Luxembourg.
2. À condition qu'elle soit déclarée comme ayant force de droit générale comme le recherchent les parties contractantes, la convention sert à préserver la paix sociale, à lutter contre la concurrence déloyale et le travail au noir ainsi qu'à la préservation des rapports sociaux dans l'entreprise et le milieu professionnel.

Art. 2 - Champ d'application

1. La convention s'applique à tous les travaux des entreprises artisanales d'électricité réalisés au Grand-Duché de Luxembourg, soit par des sociétés luxembourgeoises ou étrangères, dont l'activité principale consiste à réaliser des travaux d'installations et de montage électriques, des travaux de maintenance, d'entretien et de réparation dans l'artisanat, le commerce et l'industrie et s'étend à tous les ouvriers qualifiés, travailleurs, apprentis et jeunes travailleurs.

Sont considérées comme entreprises d'électricité dans l'esprit de ce contrat et tombent sur le coup de ces dispositions, celles qui effectuent les travaux suivants :

- Installations électriques dans les logements et les immeubles,
 - Installations électriques extérieures,
 - Installations de radios et télévisions,
 - Travaux de l'artisanat d'électricien automobile,
 - Pose d'antennes,
 - Réparation et installation d'appareillages électriques,
 - Réparation et installation de moteurs électriques.
2. Sauf convention spéciale dans la présente convention, les conditions de travail et salariales pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans sont réglées en principe par les dispositions de la loi du 28/10/1969.
 3. Les employés administratifs (anciens employés privés) ne sont pas soumis aux dispositions de la convention collective sauf en ce qui concerne les dispositions de l'article 18.5. ¹

¹ Modifié par l'avenant 9

Art. 3 - Embauche et période d'essai

1. L'embauche et le licenciement de la main d'œuvre s'effectuent selon les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
2. Les 4 premières semaines après l'embauche sont considérées comme période d'essai. Cette période d'essai fait partie intégrante de chaque contrat de travail et s'applique ainsi à chaque nouveau contrat de travail sans nécessité de le préciser par écrit. Le délai de préavis pendant la période d'essai de 4 semaines est de 4 jours.
3. En outre, l'employé et l'employeur sont également libres de convenir d'un commun accord une période d'essai plus longue conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. 4 - Délais de préavis / Résiliation du contrat de travail

1. Le contrat de travail à durée indéterminée doit être résilié par écrit par l'employeur et le salarié. La résiliation peut intervenir soit par lettre recommandée soit par la signature de la copie de la lettre de préavis par les deux parties contractantes.
2. Le salarié peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée en respectant les délais de préavis suivants :
 - 1 mois pour moins de 5 années d'ancienneté chez le même employeur ;
 - 2 mois pour 5 à 9 années d'ancienneté chez le même employeur ;
 - 3 mois à partir de la 10ème année d'ancienneté chez le même employeur.
3. L'employeur peut résilier un contrat de travail à durée indéterminée à condition de respecter les délais de préavis suivants :
 - 2 mois pour moins de 5 années d'ancienneté chez le même employeur ;
 - 4 mois pour 5 à 9 années d'ancienneté chez le même employeur ;
 - 6 mois à partir de la 10ème année d'ancienneté chez le même employeur.
4. Si les cas du paragraphe précédent viennent à se produire, le salarié a également droit aux indemnités de départ suivantes :
 - 1 mois de salaire pour plus de 5 et moins de 10 années d'ancienneté chez le même employeur,
 - 2 mois de salaire pour 10 à 15 d'ancienneté chez le même employeur,
 - 3 mois de salaire à partir de la 15ème année d'ancienneté chez le même employeur.
5. Par dérogation aux disposition du précédent paragraphe 3), l'employeur peut opter dans les entreprises de moins de 20 employés pour les indemnités de départ évoquées soit pour les délais de préavis définis dans l'alinéa 2) qui doivent être cependant prolongés dans ce cas s'élevant ainsi à :
 - 5 mois pour une ancienneté de plus de 5 ans et moins de 10 ans chez le même Employeur,

- 8 mois pour une ancienneté de 10 à 15 années d'ancienneté chez le même employeur,
 - 9 mois de salaire à partir de la 15ème année d'ancienneté chez le même employeur.
6. Le partenaire qui résilie son contrat de travail sans être autorisé par les dispositions de cette convention resp. par celles de la loi pertinente ou, dans le cas d'un contrat de travail à durée illimitée, sans respecter les délais de préavis devra verser à l'autre partie une indemnité correspondant au salaire du délai non respecté.
 7. L'employé peut exiger le motif de son licenciement dans un délai d'un (1) mois.
L'employeur doit, pour sa part, notifier par écrit le motif dudit licenciement à la demande du salarié dans un délai d'un (1) mois par lettre recommandée.
 8. Tout recours pour licenciement non justifié doit intervenir dans un délai de 3 mois. Les salariés visés par un licenciement économique restent prioritaires pendant une année pour sa réintégration.
 9. Pendant le délai de préavis, le salarié a droit à 6 jours de congés pour rechercher un nouvel emploi. Si le préavis est à l'initiative de l'employeur, la rémunération de ces heures reste à charge de l'employeur, à condition que le salarié soit inscrit à l'Agence pour le Développement de l'Emploi et puisse justifier qu'il a utilisé ce congé spécial pour se présenter à un emploi.
 10. Le licenciement peut être immédiatement prononcé pour faute grave, avec éventuellement des droits à un dédommagement.
 11. L'employeur peut prononcer le licenciement sans préavis si le salarié :
 - présente ou a présenté de faux papiers lors de l'embauche ou a passé sous silence qu'il est ou qu'il était lié par un contrat de travail,
 - s'il quitte son travail sans motif valable ou refuse de suivre les instructions de travail de son supérieur hiérarchique, dès lors qu'elles concernent les travaux à effectuer,
 - si, par malveillance, il met en danger la sécurité de l'entreprise, celle de ses employés ou sa propre sécurité ou leur inflige un dommage corporel ou matériel,
 - s'il s'est rendu coupable de voies de fait sur le lieu de travail ou d'injures envers ses collègues de travail, son supérieur ou ses clients,
 - s'il s'est rendu coupable d'actes malhonnêtes ou illicites sur le lieu de travail,
 - s'il inflige des dommages matériels à son employeur de manière délibérée ou par négligence manifeste ou sous l'empire de l'alcool ou exprime l'intention de le faire,
 - s'il était absent sans autorisation pendant trois jours consécutifs ou se rend coupable, malgré un avertissement, d'absences non autorisées répétées,
 - manque à ses obligations ou viole l'exécution correcte de la convention collective,
 - empêche ses collègues de travail de respecter le temps de travail réglementaire.

12. Un licenciement sans préavis ne peut plus être prononcé pour lesdits cas lorsque l'employeur avait connaissance des faits le justifiant depuis plus d'un mois.
13. Le salarié ne doit pas être licencié pour l'exercice d'un mandat social ou en raison de son appartenance à une organisation syndicale.
14. S'il existe une délégation du personnel dans une entreprise, elle doit être avisée de tous les préavis et licenciements et être éventuellement consultée à leur propos.
15. Un licenciement prononcé par l'employeur n'est possible que pour des causes dûment fondées ou ne doit être prononcé qu'en cas de manquements aux dispositions réglementaires ou à la présente convention.

Art. 5 - Résiliation du contrat de travail sans préavis par le salarié

En dehors d'un licenciement sans préavis, c'est-à-dire après expiration de la période contractuelle, le salarié peut mettre fin au contrat de travail avant la fin de l'équipe si :

- les supérieurs hiérarchiques se rendent coupables de voies de faits ou d'injures grossières,
- s'il ne peut pas travailler par manque de travail ou de dysfonctionnements pendant plus de deux jours consécutifs ou plus de trois jours en l'espace de quinze jours (successifs), c'est-à-dire qu'il doit chômer,
- le salaire qui lui est dû lui est retenu ou ses droits dans le domaine des assurances sociales ne lui sont pas accordés,
- si on exige de lui une action malhonnête,
- les dispositions de la convention collective ne lui sont pas appliquées.

Art. 6 - Dispositions complémentaires en matière de licenciements

Le solde du salaire dû au titre de la loi ainsi que les documents de licenciement doivent être remis au salarié dans tous les cas de licenciements ou de résiliations du contrat de travail.

La lettre de licenciement comporte la nature et la durée de l'emploi et ne doit pas contenir de mentions pouvant nuire au salarié.

S'il existe une délégation du personnel, des négociations doivent être engagées avec cette dernière en vue de définir des délais de préavis particuliers s'il convient de procéder à des licenciements et sont indispensables en cas de manque de travail ou de modernisation de l'entreprise.

A défaut de délégation du personnel ou en cas de désaccord dans les cas susmentionnés, la commission paritaire doit être consultée et écoutée.

Art. 7.2 - Temps de travail

D'une manière générale, le temps de travail hebdomadaire est réglé selon les dispositions légales et s'élève à 40 heures. Les employeurs sont libres de décider, mais seulement en accord avec les salariés ou leur délégation, d'aménager le temps de travail hebdomadaire de manière à pouvoir travailler le cas échéant les demi-samedis ou des samedis libres.

7.1. L'employeur est libre de décider de mettre en place des horaires flexibles répondant aux dispositions suivantes :

- 7.1.1. La durée du temps de travail est soumise aux dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail et de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi.
- 7.1.2. Afin de compenser les variations du carnet de commande, le temps de travail hebdomadaire peut varier pendant une période de référence de 12 mois consécutifs. La période de référence commence le 1er avril et prend fin le 31 mars de l'année suivante. Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 40 heures pendant cette période et s'étend sur 5 jours de travail compte tenu des dispositions légales relatives au temps de repos hebdomadaire.
- 7.1.3. En accord avec la délégation du personnel, ou à défaut, avec le personnel, l'employeur peut augmenter le temps de travail à 9 heures par jour et à 45 heures par semaines sans paiement des heures supplémentaires. Chaque écart par rapport à la journée de 8 heures (donc toutes les 9èmes heures) est reporté dans un crédit d'heures. Les heures enregistrées dans ce crédit sont compensées conformément au paragraphe 7.1.6.
- 7.1.4. Si l'on applique le modèle de temps de travail des paragraphes 7.1.1 et 7.1.3, le salaire doit être calculé sur 40 heures par semaine.
- 7.1.5. Une prime de flexibilisation à hauteur de 12,5 % du salaire horaire est accordée pour chaque heure enregistrée dans le compte horaire (donc toutes les 9èmes heures).
Cette prime est versée le mois où les heures concernées sont prestées et n'est due que si les heures sont compensées par la suite.
- 7.1.6. La moitié des heures enregistrées sur le compte d'heures compte tenu du déroulement du travail dans l'entreprise peut être compensé les jours choisis par le salarié.

Le crédit d'heures est compensé

- à partir de tous les jours de repos pour 8 heures selon le nombre d'heures enregistrées.
- à la demande du salarié à partir des diverses heures.

Les heures non compensées doivent être versées le 31 mars avec une majoration de salaire de 40 %.

² point 7.1 et ff ajouté par l'avenant III, article 9

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).

- 7.1.7. Sont considérées comme heures supplémentaires soumises à majoration :
- le crédit d'heures non compensé le 31 mars et toutes les heures de travail dépassant le temps
 - de travail journalier de 9 heures et le temps de travail hebdomadaire de 45 heures.

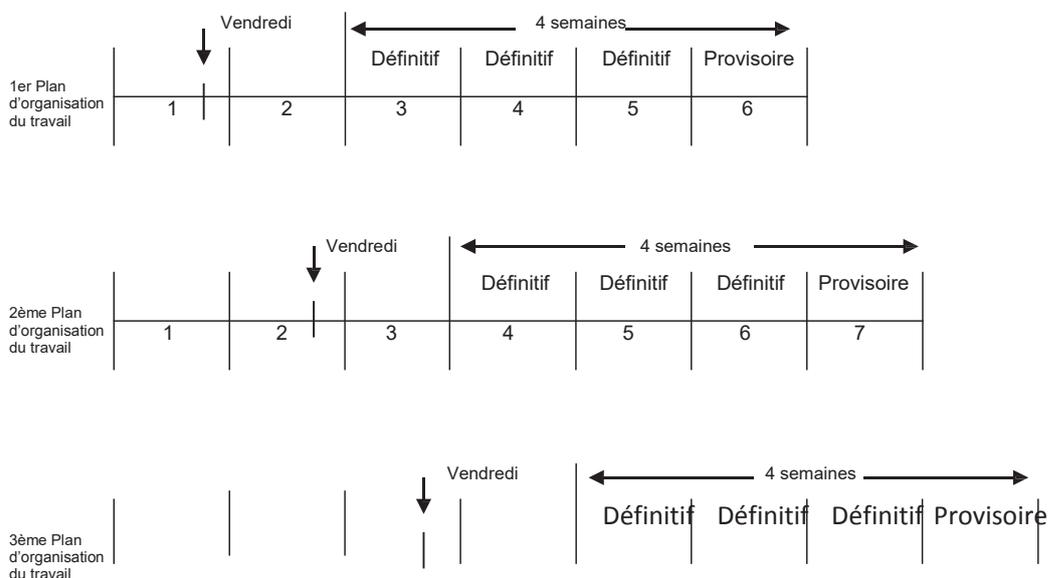
Si le salarié quitte l'entreprise en cours d'année, le solde du compte d'heures est versé avec une majoration pour heure supplémentaire.

Le travail de samedi est considéré comme relevant des heures supplémentaires sauf au cas où le temps de travail hebdomadaire est réparti sur 5 jours et inclut le samedi.

- 7.1.8. Afin d'harmoniser la vie professionnelle et la sphère privée, le plan d'organisation du travail est soumis à la délégation du personnel pour consultation. Une copie sera envoyée à l'inspection du travail.

Le plan d'organisation du travail est envoyé au salarié au plus tard les vendredis en respectant les schémas suivants, sans que cela occasionne des frais pour ce dernier. L'organisation du plan de travail s'étend sur 4 semaines.

Le temps de travail des 3 premières semaines est déterminé définitivement, celui de la 4^{ème} semaine n'est pas définitif et peut être modifié.



etc, semaine après semaine.

Le plan d'organisation du travail peut s'appliquer à tous les salariés, sans pour autant être obligatoire. Il peut être aussi aménagé individuellement.

Selon les dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, le plan d'organisation du travail doit être soumis à la délégation du personnel ou à défaut au personnel pour consultation.

Sauf événements imprévisibles, comme par exemple des travaux urgents faisant suite à un accident ou en vue de prévenir un accident, un dommage sur les machines ou l'outillage mais aussi en cas de force majeure, pour sécuriser le déroulement du travail ainsi que les travaux demandés pour les cas de force majeure, les heures de travail occasionnées en dehors du plan d'organisation du travail doivent être compensées comme heures supplémentaires et versées avec le salaire du mois où elles ont été prestées.

7.1.9. Le compte d'heures ne doit pas dépasser un maximum de 120 heures. Les heures dépassant ce seuil maximum doivent être payées en heures supplémentaires.

Art. 8 - Salaires

Les salaires horaires définis dans ce contrat sont des salaires conventionnels et sont considérés comme des taux minimaux. Ils entreront en application au 1er janvier 1993.

Les salaires conventionnels et effectifs doivent être ajustés à l'indice des prix à la consommation selon les modalités de la Loi du 27 mai 1975 y afférente et de la loi concernant les conventions collectives du 12 juin 1965.

Les salaires minimaux (conventionnels) en vigueur sont cités en annexe de la présente convention sous forme d'une grille des salaires tarifaires.

Articles 9 – Groupes de salaire et classification ^{3 4}

Groupe 1 Travailleurs sans connaissances et sans qualifications professionnelles

Le groupe 1 a été supprimé et regroupé avec le groupe 2.

Groupe 2 : Ouvriers non qualifiés

Salarié sans connaissances spécifiques et sans qualifications professionnelles. Accomplit des travaux sous la direction et la surveillance d'un installateur électricien qualifié (Groupe 5).

Groupe 3 : Titulaire du « CCP /CITP »

Accomplit des travaux sous la direction et la surveillance d'un installateur électricien qualifié. (Groupe 5).

Groupe 4 : Titulaire d'un « DAP/CATP électricien » Groupe 5 Installateur électricien qualifié

Titulaire d'un « DAP/CATP électricien » ayant cinq ans d'expérience professionnelle dans sa spécialité. Il est titulaire d'un « DAP/CATP électricien » et apte à effectuer lui-même les travaux d'installation et de réparation d'appareils électriques.

Groupe 6 : Chef d'équipe

Apte à effectuer tous les travaux d'un installateur électricien qualifié du groupe 5 et de diriger une équipe. Détient de larges connaissances de toutes les règles d'installation.

³ Modifié par l'avenant III, article 2

⁴ Modifié par l'avenant 9

Groupe 7 : Chef de chantier :

Salarié apte à effectuer tous les travaux d'un installateur électricien du groupe 6.

De plus, il est apte à effectuer tous les travaux d'installation, à diriger la partie technique d'un projet et à assumer toutes les responsabilités, à diriger diverses équipes, à effectuer des métrés, à mettre à jour facilement les plans ou à prendre en charge la direction technique des chantiers.

Afin de classer les groupes de salaires de 5 à 7, les travaux prévus par le groupe de salaire concerné doivent être l'activité principale et régulière du salarié au sein de l'entreprise.

La rémunération est réalisée exclusivement selon les salaires minimaux conventionnels cités dans l'annexe I. Les années d'ancienneté sont exclusivement les années exercées sans interruption dans une profession citée dans l'article 2 (champ d'application).

9.1. S'il existe une possibilité de formation continue dans une entreprise, celle-ci doit être accessible aux salariés ayant quitté temporairement l'entreprise lors de leur réintégration.

9.2. Les partenaires soussignés s'engagent à suivre les directives de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi, de la réinsertion des chômeurs et de la formation continue. 5

Art. 10 - Versement des salaires

1. La période de salaires est le mois civil qui ne doit pas être dépasser ; le versement du salaire peut être convenu entre le salarié et l'employeur et doit être versé au moins deux fois par mois.
2. Le salaire doit être versé avant le 5 du mois suivant au plus tard. Si une date de paiement convenue tombe sur une journée non travaillée, le versement doit avoir lieu le jour travaillé précédent.
3. Le bulletin de paie doit contenir le nombre d'heures travaillées, les majorations, le salaire horaire normaux, les déductions et autres de manière à ce que le salarié puisse comprendre aisément son salaire et peut éventuellement le vérifier.

Art. 11 - Retenues sur salaire

1. Les retenues sur salaire ne sont possibles que dans les cas justifiés et doivent être dûment motivées. Elles doivent figurer dans la fiche de paie.
2. L'indemnité d'apprentissage ne doit pas être réduite en raison de sa fréquentation de l'école mais le salaire horaire peut porter déduction des heures d'absence non justifiée.

⁵ Avenant III, article 10

3. L'employeur doit être avisé de tout retard pour regagner son lieu de travail, de tout départ prématuré du lieu de travail ainsi que de toute absence du lieu de travail. Le temps de travail perdu est déduit du salaire. Chaque demi-heure commencée (NDT je suppose une heure) est déduite d'une demi-heure à moins que le retard pour regagner le lieu de travail soit inévitable ou que l'on puisse prouver, c'est à dire sur la foi d'un justificatif, donc indépendamment de la volonté du salarié, attestant que ce retard était inévitable.
4. De tels manquements peuvent avoir pour conséquence l'impossibilité de passer à la catégorie salariale supérieure ou la classification dans un groupe salarial effectif inférieur.

Art. 12 - Travaux à la tâche

1. Les travaux à la tâche ne peuvent être prestés qu'en accord avec l'employé de l'entreprise et ne sont valables que pour les cas exceptionnels.
2. Les tarifs du travail à façon doivent être calculés de manière à obtenir un gain d'au moins 120 % par rapport au salaire moyen accordé au salarié concerné pour la prestation convenue et pour un temps de travail régulier. Le salaire horaire doit être payé comme acompte pour les travaux à façon.
3. La réception du travail à façon doit avoir lieu au plus tard le jour l'achèvement du travail concerné alors que la facturation et le paiement de l'excédent ont lieu au versement du salaire.

Art. 13 - Travaux locaux et travaux extérieurs

1. Le temps de travail ne couvre pas les temps de changement d'habits et les temps de trajet.
2. Le temps de travail normal et légal est applicable pour les travaux réalisés sur place, c'est à dire dans les ateliers de l'entrepreneur ou dans un rayon de 10 km, Les déplacements pendant la pause de midi sont à votre charge s'ils n'ont pas été demandés par l'employeur.
3. Pour les travaux à l'extérieur, les temps de trajet vers et depuis le lieu de travail sont considérés comme temps de travail improductifs et non comme heures supplémentaires ou travail d'appoint. Les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur.
4. Pour les travaux réalisés au-delà d'un rayon de 20 km, l'employeur est responsable du trajet aller et retour, des frais de nourriture et d'hébergement. Si le salarié paie lui-même ses repas, il a droit à une allocation de 250 francs, sur présentation des factures ou des bons de caisse. Aucune compensation n'est due pour les travaux à l'extérieur au lieu de résidence du salarié.

Art. 14 - Outillage professionnel et transport du matériel

1. L'outillage nécessaire doit être mis à la disposition par l'exécutant. Tout outillage perdu ou endommagé intentionnellement doit être remplacé par le salarié ou le montant correspondant sera déduit lors du salaire suivant.
 2. L'employeur veillera au transport de l'outillage et du matériel pour le travail.
- 10.- LuF au kilomètre seront remboursés au salarié pour les déplacements demandés par l'employeur avec son véhicule personnel.⁶

Art. 15 - Primes de pénibilité dues aux dangers

1. Doivent être considérés comme travail donnant droit à une prime et à une majoration correspondante au salaire horaire :
tous les travaux sur les toitures, autorisés seulement dans des conditions météorologiques normales – majoration 10 %.
2. Conformément aux dispositions légales en la matière, il est interdit de procéder à des travaux sur des appareils et des lignes sous tension.

Art. 16 - Sécurité sur le lieu de travail

1. L'entreprise est obligée de protéger la vie et la santé de ses salariés mais aussi de prévenir les accidents du travail et d'engager toutes les mesures nécessaires compte tenu des dispositions y afférentes. L'employeur met à la disposition tout le matériel nécessaire pour assurer la sécurité.
2. Les salariés quant à eux sont obligés de suivre impérativement toutes les instructions correspondantes et de contribuer à garantir un travail sans accidents. Ainsi, le salarié est obligé d'utiliser tout le matériel mis à sa disposition pour la sécurité générale sur le lieu de travail et porte une part de responsabilité pour les mesures de sécurité applicables au titre de la réglementation sur la prévention des accidents. Il veillera à entretenir correctement ce matériel ou cet équipement et à informer éventuellement sans délai l'employeur des défauts ou de l'absence de matériel de sécurité
3. Une fois par an, l'employeur donnera au salarié une paire de chaussures de sécurité que le salarié est tenu d'utiliser. En cas d'usure précoce ou de destruction, les chaussures seront remplacées à condition de les montrer.

Si un salarié quitte l'entreprise dans un délai de 3 mois après avoir été embauché, il doit rembourser à l'employeur le prix des chaussures. Ceux-ci restent la propriété du salarié

⁶Avenant III, article 6

Seule la moitié du prix des chaussures doit être remboursée si le salarié quitte l'entreprise dans un délai de 6 mois à compter de la date d'embauche.

Art. 17 - Heures supplémentaires

1. Sont considérés comme heures supplémentaires tous les travaux de dimanche et de jours fériés, de nuit mais aussi au-delà du temps de travail journalier normal défini. Les heures supplémentaires sont seulement autorisées dans les cas d'urgence et doivent être déclarées.
2. Les majorations de salaire suivantes sont à accorder pour les heures supplémentaires suivantes :
 - 40 % pour les heures supplémentaires jusqu'à 22.00 heures ou les jours fériés
 - 100 % pour le travail de dimanche
 - 100 % pour le travail les jours fériés : les huit premières heures
 - pour le travail les jours fériés : 200 % à partir de la 9ème heure
 - 50 % pour le travail de nuit (entre 22.00 et 06.00 h)
3. Le dédommagement des jours fériés et l'octroi de jours de compensation sont réglés selon les dispositions de la loi y afférentes du 10 avril 1975. Pour le travail presté pendant un jour férié, le salarié a droit, en plus de la compensation prévue par ladite loi, à une rétribution des heures de travail effectivement prestées à raison d'une majoration de 100 % ou de 200 % selon l'article 17.2 de la présente convention collective.
4. Si les besoins liés à la réalisation du travail, l'accomplissement de travaux urgents et autres exigent de réaliser des heures supplémentaires, il peut être demandé au salarié d'effectuer des heures supplémentaires.
5. Les salariés à qui l'on demande de réaliser des heures supplémentaires légales sont tenus de les prester.
6. Les conditions du service de dépannage sont réglées dans le cadre d'un accord individuel entre l'employeur et le salarié.
7. Les majorations citées dans l'article 17 « heures supplémentaires » sont cumulables.

Art. 18 - Congés annuels et congés spéciaux

1. Les congés annuels sont réglés par les dispositions afférentes de la Loi du 26 juillet 1975, portant modification et complétant la loi du samedi 22 avril 1966.

Les congés sont de 26 jours pour tous les salariés sans différence d'âge⁷

⁷Avenant III

Les salariés de plus de 50 ans et d'au moins 10 ans d'ancienneté bénéficient de 27 jours de vacances par an ⁸

2. Le droit aux vacances est obtenu après 3 mois d'activité ininterrompue chez le même employeur.
3. Le salarié ne doit pas réaliser de travail rémunéré pendant la période des vacances, faute de quoi l'indemnité à laquelle il a droit lui sera retirée.
4. Les congés spéciaux sont réglés selon les dispositions du code du travail ⁸.
5. Les collaborateurs administratif, outre les cadres, disposent de 26 jours de congés par an ⁸

Art. 19 - Interruptions du travail donnant droit à un dédommagement

1. Pour les consultations médicales urgentes nécessaires pendant le temps de travail, le salarié peut être exempté de travail 4 x 3 heures max. par an.
2. La prise en charge et le transport d'un accidenté dans l'entreprise n'entraîne pas de perte de salaire si le salarié impliqué y a été dûment missionné par l'employeur ou son représentant. Il en va de même pour les enquêtes administratives relatives aux accidents du travail.

Art. 20⁹

A partir de 2001, une prime de fin d'année sera accordée.

La prime représente 1 % du salaire de toutes les heures de travail prestées chaque année, donc u compris les heures supplémentaires. Les congés, les jours fériés, les absences pour maladie ou accident et autres absences n'entrent pas dans le calcul de la prime car elles ne sont pas considérées comme temps de travail dans l'esprit du présent article.

À compter de 2002, la prime s'élèvera à 2 % du salaire pour toutes les heures de travail effectivement prestées.

1. Condition pour être admis au bénéfice de la prime de fin d'année.

Il faut au moins un an d'ancienneté à la date du versement (31 décembre) pour être admis au bénéfice de la prime de fin d'année.

2. Période de calcul.

La période de calcul s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

⁸ Avenant III

⁹ Avenant 9

3. Proratisation de la prime.

Si la condition indiquée au paragraphe 1 est satisfaite, le salarié quittant l'entreprise en cours d'année a droit à 1 % (en 2001) ou 2 % (à partir de 2002) des heures prestées avant le départ de l'entreprise. La prime n'est pas due en cas de licenciement du salarié sans préavis.

4. Calcul de la prime.

La prime (1 % 2001; 2 % 2002) se calcule exclusivement sur les heures effectivement travaillées, donc aussi les heures supplémentaires.

Les vacances, les congés spéciaux, les jours fériés, les journées libres ainsi que les absences pour maladie ou accident n'entrent pas dans le calcul.

4.1. Réduction de la prime.

La prime est versée :

- à 100 % en cas d'une seule absence,
- à 75 % en cas de deux absences,
- à 50 % en cas de trois absences,
- à 25 % en cas de quatre absences,
- aucune prime n'est versée après cinq absences.

Pour les travailleurs de plus de 50 ans, la réduction de la prime ne commence qu'à partir de trois absences.

La tentative de reprendre le travail n'interrompt pas la période d'absences si la reprise du travail ne dépasse pas une journée. Ainsi, la durée de l'absence ne correspond pas ainsi à deux mais à une seule période d'absence.

4.2. Absence non autorisée sur le lieu de travail.

Une absence non autorisée a pour conséquence la suppression de la prime à condition que le salarié ait été avisé par écrit de la suppression de la prime, ce au plus tard avec le bulletin de paie du mois concerné. En cas d'avertissement écrit concernant la prime dans les délais prescrits, cette absence non autorisée ne peut plus être prise en considération pour supprimer la prime.

4.3. Les absences suivantes n'entraînent pas la réduction de la prime :

- Les périodes de maladie avec hospitalisation ainsi que la durée de la convalescence qui s'ensuit.
- Une incapacité de travail due à un accident du travail dès lors que l'employeur en a été avisé de manière réglementaire et que le salarié a respecté les règles de préventions des accidents.
- Les absences non payées autorisées à l'avance par l'employeur.

- Les absences justifiées en cas de force majeure pour lesquelles le salarié ne pouvait pas demander d'autorisation à l'avance. Le salarié est cependant tenu d'avertir l'employeur dans les plus brefs délais.

4.4. Versement de la prime.

La prime est versée avec le salaire du mois de décembre.

Art. 21 - Travail au noir

À la fin du temps de travail habituel ainsi que pendant la période de vacances visée par l'Art. 17, al. 3 et les jours fériés, aucun travail professionnel ne doit être réalisé pour des tierces personnes. Les violations dans l'esprit du travail au noir seront sanctionnées par un licenciement sans préavis. Pour le reste, les dispositions de la loi y afférentes du 03/08/1977 sont applicables.

Art. 22¹⁰

En vertu de la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, il ne sera fait aucune distinction entre les sexes en matière de salaire, de conditions d'embauche, de qualification et de formation continue.

Art. 23 - Dispositions particulières

1. Pour la prévention des accidents et le respect des règles concernant les accidents, des précautions particulières sont à prendre et un travail largement exempt d'accident doit être garanti.
2. L'employeur et le salarié sont tenus de suivre les présentes dispositions conventionnelles.

Les différends pouvant survenir lors de l'exécution de ladite convention doivent être réglés par les parties contractantes. Si aucun règlement n'est possible dans cet esprit, le litige sera soumis à l'instance compétente.

3. Les parties soussignées constitueront ensemble une commission paritaire professionnelle dont le but est de surveiller le respect mutuel et loyal de la convention et de régler à l'amiable les éventuels différends ainsi que d'examiner objectivement les recours de toute nature.

Art. 24 - Dispositions finales

Les dispositions plus favorables des diverses entreprises seront conservées et ne seront pas affectées par la présente convention. Elles sont invalides dès lors qu'elles sont contraires aux dispositions de la présente convention et constituent une dégradation.

¹⁰ Avenant III, article 11

Art. 25 - Durée du contrat et résiliation

1. La convention collective entre en vigueur au 1er janvier 1992 et est valable jusqu'au 31 décembre 1993. Si la convention n'est pas dénoncée par l'une des parties contractantes, ce trois mois avant son expiration, cette convention conservera sa validité sans toutefois dépasser une durée totale de 3 ans.

Les salaires cités en annexe sont applicables au 1er janvier 1993.

2. Après la période de validité prévue, la convention peut être résiliée au premier de chaque mois à condition d'observer un délai de préavis de trois mois. La résiliation concerne tant les divers points de la convention que la convention dans son ensemble.
3. En cas de résiliation de la convention ou si une demande est en cours en vue d'entamer des négociations en vue d'apporter des améliorations à la convention, des discussions doivent être engagées au moins 6 semaines avant l'expiration définitive de la convention conformément à la loi du 12 juin 1965 relative aux conventions collectives.
4. Une première résiliation de la présente convention peut avoir lieu au 30 septembre 1993.

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

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



Heures d'ouverture
Öffnungszeiten
www.lcgb.lu

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

THONVILLE

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