

BÂTIMENT ET GÉNIE CIVIL

GUIDE PRATIQUE



01/01/2025

Grille des salaires de base en
début de carrière
P5

**Prime de fin
d'année**

Toutes les informations quant
au calcul
P8

Congés

Nombre de jours de congé
collectif et de congé
extraordinaire
P15

Table des matières

- 3** Convention collective de travail
- 4** Préavis
- 5** Salaires
- 7** Fiche de paie
- 8** Prime de fin d'année
- 10** Indemnités de voyage
- 11** Majorations et indemnités
- 13** Durée de travail
- 15** Congé collectif
- 15** Congés extraordinaires
- 17** Formations et qualifications
- 20** Groupes professionnels
- 33** Sécurité et vêtements

Dernière mise à jour : Avril 2025



Convention collective de travail

La convention collective de travail a pour but d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession, ainsi que d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail clandestin. La convention est négociée et ensuite signée par les syndicats et par les représentants du patronat du secteur. La convention s'ajoute au code du travail et impose en général des meilleures conditions que les lois applicables.

La convention collective de travail pour le bâtiment et génie civil est valable du 01/01/2025 au 31/12/2025.



Le salarié ou l'employeur qui décide de résilier le contrat de travail à durée indéterminée doit respecter les délais de préavis pour le secteur de la construction, soit avant le 1^{er}, resp. le 15^e du mois.

Licenciement par	Ancienneté de service	Délai de préavis
l'employeur	moins de 5 ans	2 mois
	5-10 ans	4 mois
	plus de 10 ans	6 mois
le salarié	moins de 5 ans	15 jours
	5-10 ans	15 jours
	plus de 10 ans	15 jours

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée, qui est licencié avec préavis par son employeur, sans qu'il y ait eu un licenciement pour motif grave et sans que le salarié ne puisse prétendre à une pension de vieillesse normale, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de service continu de 5 ans au moins auprès du même employeur.

Ancienneté	Indemnité de départ
min. 5 ans	1 mois de salaire
min. 10 ans	2 mois de salaire
min. 15 ans	3 mois de salaire
min. 20 ans	6 mois de salaire
min. 25 ans	9 mois de salaire
min. 30 ans	12 mois de salaire



CALCUL DES SALAIRES

Les salaires sont basés sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures et sont à considérer comme des salaires minimums.

Les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées à l'article 13.1 de la convention collective.

Le salarié passe dans le nouveau groupe d'appartenance, sans préjudice des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Salaires de base en début de carrière

Indice : 944,43 (applicable au 1 ^{er} janvier 2025)	
A1	15,2473 € / h
A2	16,0487 € / h
Bd, Cd, Dd, Ed, Fd	18,2968 € / h
B1, C1, D1, E1, F1	18,5968 € / h
B2, C2, D2, E2, F2	19,3901 € / h
B3, C3, D3, E3, F3	22,1242 € / h
G (chef d'équipe)	23,9555 € / h

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

- » après 15 ans accomplis → 75 % ;
- » après 17 ans accomplis → 80 %.

PAIEMENT DES SALAIRES

Quand ?

Le paiement des salaires se fait 2 fois par mois :

- un acompte le 25 ou le vendredi précédant cette date. L'acompte sera de 75 % du salaire dû au 15 du mois ;
- le décompte se fait le 10 du mois qui suit ou le vendredi précédant cette date.

Comment ?

Le paiement des salaires peut se faire par virement sur un compte courant de la poste ou de la banque selon le choix du salarié.

Le paiement en liquide des acomptes ou salaires a lieu au plus tard à la fin de chaque rotation.

Dans le cas d'un paiement avec un retard notable imputable au chef d'entreprise, le temps d'attente est à considérer comme temps de travail et doit être payé conformément au taux du salaire horaire.

D'éventuelles incohérences dans le calcul du salaire par rapport aux heures prestées sont à rectifier sur place.

Les différences de calcul du salaire doivent être rectifiées dans les 8 jours.



L'employeur est obligé de remettre une fiche de paie ensemble avec le versement du salaire. La fiche de salaire comporte un décompte exact détaillé avec :

- nom et adresse de l'employeur et du salarié ;
- le groupe de qualification ;
- la date de l'embauchage ;
- le calcul pour la période correspondant au salaire versé reprenant :
 - » la période de travail ;
 - » les heures de travail prestées égales aux nombres d'heures payées ;
 - » le taux horaire des heures prestées ;
 - » les majorations supplémentaires pour :
 - les heures supplémentaires ;
 - le travail de nuit ;
 - les dimanches et jours fériés ;
 - toutes autres primes éventuelles ;
- les retenues légales (impôts et cotisations sociales) ;
- le décompte des congés et des heures de récupération réalisés.

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

Prime de fin d'année



La prime de fin d'année s'élève à 5 % + 2 % du salaire annuel brut. La prime est calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et est liée à la présence effective du salarié à l'entreprise.

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

CONDITIONS D'OCTROI

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

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Du 1^{er} janvier au 31 décembre.

PRORATISATION DE LA PRIME

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

CALCUL DE LA PRIME

La prime de 5 % + 2 % du salaire annuel brut sera calculée sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident. Le complément de prime de 2 % est dû à tous les salariés (sans aucun conditionnement).

RÉDUCTION DE LA PRIME POUR ABSENCES POUR MALADIE

Prime de fin d'année	
avec 1 période d'absence	100 %
avec 2 périodes d'absence	75 %
avec 3 périodes d'absence	50 %
avec 4 périodes d'absence	25 %
après la 4 ^e période d'absence	supprimée

Pour les salariés âgés de plus de 50 ans :

Prime de fin d'année	
avec 2 périodes d'absence	100 %
avec 3 périodes d'absence	75 %
avec 4 périodes d'absence	50 %
avec 5 périodes d'absence	25 %
après la 5 ^e période d'absence	supprimée

Le congé pour raisons familiales n'est pas considéré comme période d'absence.

Un essai de reprise de travail d'une journée entre 2 certificats d'incapacité de travail ne constitue pas une interruption de période.

Indemnités de voyage



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

Il y aura dérogation, si le salarié est affecté à un lieu de travail fixe et stable (atelier de réparation, dépôt).

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

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

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



Majorations et indemnités

Heures supplémentaires :

- avant 22h avec une majoration de 40 % ;
- entre 22h et 6h avec une majoration de 50 %.

Le travail de dimanche :

- le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100 %.

Le travail de nuit à court terme :

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

Le travail de nuit régulier :

- le travail de nuit régulier ou par équipes successives est à rémunérer avec un supplément de 20 %.

Le travail des jours fériés légaux :

- le travail des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 100 % ;
- le travail des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 140 % à partir de la 9^e heure de travail.

Une indemnité supplémentaire est payée pour des travaux sales, insalubres et dangereux ainsi que pour les transports ADR selon le barème suivant :

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

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



Durée de travail

Durée et horaire

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

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

En principe, l'horaire est le suivant :

Avril - Septembre	de 7.30 - 12.00 et de 13.00 - 16.30 heures
Octobre - Mars	de 8.00 - 12.00 et de 12.30 - 16.30 heures

Des écarts d'une demi-heure sont permis.

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

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

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

Récupération

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

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

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

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

Absence

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

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



Congés collectifs

Les entreprises tombant sous le champ d'application de la CCT fermeront en été et pour les fêtes de fin d'année pour une durée déterminée.

Le congé collectif officiel d'été commencera chaque année le dernier vendredi du mois de juillet. Les dates du congé d'hiver sont fixées d'année en année. Les salariés ayant épuisé leur congé à ce moment ne seront pas indemnisés.

Le congé annuel est de 28 jours (cela s'applique également aux salariés administratifs).

L'indemnisation du congé se fait sous forme d'un supplément de salaire qui prend en compte également les jours fériés payés et qui est de 12,21 %.



Congés extraordinaires

Un congé extraordinaire est accordé au salarié ou apprenti qui doit s'absenter de son travail pour certains motifs d'ordre personnel. Il doit être pris au moment où l'événement donnant droit au congé se produit et ne peut être reporté sur le congé annuel légal.

Durée du congé	Événement
1 jour	Mariage d'un enfant
1 jour	Déclaration de partenariat du salarié
3 jours	Mariage du salarié

Durée du congé	Événement
1 jour	Décès d'un parent ou d'un allié au 2 ^e degré du salarié ou de son conjoint/partenaire (grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs)
2 jours	Déménagement (une seule fois sur une période de 3 ans)
3 jours	Décès d'un parent au 1 ^{er} degré du salarié ou de son conjoint/partenaire (père, mère, beaux-parents, enfants et beaux-enfants)
5 jours	Décès d'un enfant mineur
10 jours*	Naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu (uniquement valable pour le père de l'enfant)
10 jours*	Accueil d'un enfant de < 16 ans en vue de son adoption (sauf si le parent bénéficie du congé d'accueil)

* Ces jours de congé sont fractionnables et doivent être pris dans les 2 mois qui suivent la naissance/l'accueil de l'enfant.

Le salarié a droit au congé extraordinaire sans qu'il doive observer la période d'attente de 3 mois.

Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé extraordinaire n'est pas dû.

Toutefois, lorsqu'un jour de congé extraordinaire tombe sur un dimanche, un jour férié légal, un jour ouvrable chômé ou un jour de repos compensatoire, il doit être reporté sur le premier jour ouvrable qui suit l'événement.

Si l'événement se produit durant une période de congé ordinaire, celui-ci est interrompu pendant la durée du congé extraordinaire.



Formations et qualifications

Le salarié peut passer d'une classification à l'autre si tel est défini dans la carrière.

Chaque changement de classification doit être noté dans le livret de travail et doit comporter la modification de salaire relative au nouveau grade de qualification.

Qualification professionnelle :

- les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées à l'article 1 de la convention collective. Le salarié passe dans le nouveau groupe d'appartenance, sans préjudice des dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;
- dans le cadre des qualifications-classifications, les connaissances des règles de sécurité ne peuvent être exigées que si l'employeur organise les formations des salariés prévues à l'article 29.1. de la convention collective en vigueur ;
- les salariés polyvalents sont classés dans la qualification la plus élevée pour laquelle ils disposent des qualifications requises sous condition qu'ils travaillent régulièrement dans ce métier.

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

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Les salariés formulent leur demande de formation dans un délai respectant l'organisation de l'entreprise.

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

L'institut de formation IFSB (www.ifsb.lu) a pour mission de mettre en œuvre le système de formation sectoriel prévu dans le contrat collectif. Il propose toute une gamme de formations pluridisciplinaires dans différentes catégories.

ACCÈS À LA FORMATION ET PAIEMENT DES HEURES DE FORMATION/EXAMEN

Les inscriptions se font d'après les critères suivants par ordre de priorité :

1. Première inscription
2. Ancienneté dans le groupe d'appartenance
3. Accord patronal

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

La formation a lieu pendant les heures de travail. Les frais d'inscription sont à charge du Fonds pour la formation en cas d'accord de l'employeur. L'employeur versera le salaire correspondant aux heures de formation.

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

En cas de réussite

Le salarié recevra un certificat et la nouvelle qualification sera inscrite dans son livret de travail.

En cas d'échec

Le salarié reste dans son groupe de qualification. Il peut toutefois faire une nouvelle demande après 12 mois de travail continu dans le secteur.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DES CHAUFFEURS PROFESSIONNELS

Les chauffeurs de camion, devant participer à une formation professionnelle continue obligatoire, bénéficient dorénavant de meilleures conditions :

- les formations seront organisées pendant les heures de travail ;
- les formations seront payées par l'employeur ;
- l'employeur s'engage à mettre à disposition gratuitement un véhicule (camion) afin de participer aux formations.



A1 - Manœuvre sans qualification ou expérience

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

A2 - Manœuvre

Le manœuvre A1 passe automatiquement au groupe A2 après 6 (six) mois de travail continu (à l'exception des travailleurs avec un handicap ou des travailleurs réintégrés).

Description des tâches :

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

Bd - Salarié débutant sans qualifications

Le manoeuvre A2 ayant réussi le test de compétence dans le cadre de la formation IFSB a le droit de suivre la formation BD auprès de l'IFSB pour passer dans la qualification BD.

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

BI - Salarié

Après 3 ans au maximum dans la qualification Bd, le salarié Bd ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB pour passer dans la qualification BI.

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

Description des tâches :

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

B2 - Salarié avec CATP & salarié avec CCM

Salarié avec CATP après la fin de l'apprentissage et salarié avec CCM, ayant passé 5 années en B1.

Après 4 ans au maximum dans la qualification B1, le salarié B1 ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB pour passer dans la qualification B2.

► **En cas de réussite du test et de la formation**, le salarié avancera dans la qualification B2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches :

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

B3 - Salarié ayant passé 10 années en B2

Après 10 ans au maximum dans la qualification B2, le salarié B2 ayant réussi un test de compétence a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B3.

► **En cas de réussite du test et de la formation**, le salarié avancera dans la qualification B3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches :

- réalisation de travaux délicats et complexes de son métier à partir des plans détaillés ou des instructions générales ;
- connaissance de la lecture des plans lui permettant de diriger une petite équipe jusqu'à 4 ouvriers ;
- bonne connaissance des matériaux à utiliser ;
- très bonnes connaissances techniques et professionnelles ;
- connaissance des règles de sécurité ;
- utilisation courante des machines lors des travaux très délicats pouvant impliquer la lecture des plans ;
- connaissance du fonctionnement des machines y compris le contrôle courant ;
- capacité de déceler une défektivité de la machine et effectuer des petites réparations ne rentrant pas de la compétence professionnelle d'un mécanicien ;
- connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation des machines.

Cd - Chauffeur débutant

Chauffeur disposant du permis « camion ».

CI - Chauffeur qualifié

Le chauffeur Cd, ayant réussi un test de compétence a le droit de suivre après 2 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules de formation d'un volume total de 24 heures énumérés sur la liste non exhaustive des modules complémentaires.

► **En cas de réussite du test et de la formation**, le chauffeur avancera dans la qualification C1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

C2 - Chauffeur confirmé

Le chauffeur C1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules complémentaires d'un volume total de 24 heures autres que C1 pour passer dans la qualification C2.

► **En cas de réussite du test et de la formation**, le chauffeur avancera dans la qualification C2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

C3 - Chauffeur expérimenté

Le chauffeur C2, ayant réussi un test de compétence peut suivre après 10 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules complémentaires d'un volume total de 24 heures autres que C1 et C2 pour passer dans la qualification C3.

► **En cas de réussite du test et de la formation**, le chauffeur avancera dans la qualification C3 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Liste non-exhaustive des modules complémentaires :

- grue auxiliaire ;
- premiers secours - lutte incendie et gestion de l'environnement ;
- spécialisation chargement/déchargement arrimage de charge et/ou arrimage d'engin ;
- spécialisation conduite avec remorques niveau 1 et niveau 2 ;
- spécialisation maintenance/entretien niveau 1 et niveau 2 ;
- spécialisation technologie véhicule niveau 1 et niveau 2 ;
- spécialisation aides à la conduite ;
- spécialisation transport des matières premières dangereuses ADR ;
- chargement/déchargement : utilisation de la benne - pose et reprise de conteneurs.

À la demande de l'entreprise, le chauffeur devra suivre le module de spécialisation de transport de matières premières dangereuses ADR. Les frais de cette formation sont à charge de l'entreprise et devront être remboursés par le chauffeur si celui-ci quitte l'entreprise dans les 3 ans qui suivent l'obtention du module de spécialisation ADR.

Dd - Salarié débutant

Connaissance des règles de sécurité élémentaire.

D1

Salarié ayant passé 6 ans en Dd.

Description des tâches :

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

D2

Salarié avec CATP après la fin de son apprentissage ou salarié sans CATP ayant passé 6 ans en D1.

Description des tâches :

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

D3

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

Description des tâches :

- travaux délicats et complexes de son métier réalisés à partir de plans, de manuels d'entretien, de catalogues de pièces de rechange et d'instructions générales ;
- tenue des documents d'entretien et des rapports ;
- bonne connaissance des pièces à utiliser ;
- très bonnes connaissances techniques et professionnelles ;
- diagnose des défauts ;
- bonnes connaissances des règles de sécurité.

Ed - Conducteur-débutant

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

EI - Conducteur d'engin de chantier qualifié

Le salarié Ed ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 ans une formation à la maîtrise et à la conduite d'un des engins de chantier repris sur la liste ci-après d'un volume total de 120 heures pour passer dans la qualification EI.

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

E2 - Conducteur d'engin de chantier confirmé

Le salarié EI ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 ans, soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur l'engin de chantier EI d'un volume total de 80 heures, soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'un autre engin que celui suivi au niveau EI d'un volume total de 120 heures pour passer dans la qualification E2.

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

E3 - Conducteur d'engin de chantier expérimenté

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

- soit une formation de spécialisation (niveau 3) sur l'engin de chantier E2 d'un volume total de 80 heures ;
- soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'un autre engin que celui suivi au niveau E1 et E2 d'un volume total de 120 heures ;
- soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une niveleuse

pour passer dans la qualification E3.

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

Liste non-exhaustive des engins de chantier :

- pelles ;
- chargeurs ;
- tracteurs ;
- engins mixtes.

Fd - Grutier, élingueur débutant

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

F1 - Conducteur de grue qualifié

Le salarié Fd, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 ans, soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une grue à tour, soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une grue mobile d'un volume total de 80 heures pour passer dans la qualification F1.

► **En cas de réussite du test et de la formation**, le salarié avancera dans la qualification F1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

F2 - Conducteur de grue confirmé

Le salarié F1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 ans, soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur la grue de chantier F1 d'un volume total de 40 heures, soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une autre grue que celle suivie au niveau F1 d'un volume total de 80 heures pour passer dans la qualification F2.

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

F3 - Conducteur de grue expérimenté

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

- soit une formation de spécialisation (niveau 3) sur la grue de chantier suivie en F1 et F2 d'un volume total de 40 heures ;
 - soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur un des deux types de grue de chantier suivie en F1 et F2 d'un volume total de 40 heures
- pour passer dans la qualification F3.

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

Liste non-exhaustive des grues :

- grue à tour ;
- grue mobile.

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

Description des tâches :

- maîtrise des métiers impliqués dans la composition de l'équipe ;
- rédaction des rapports et déclarations d'accidents ;
- parfaite lecture et application des plans ;
- responsable de la bonne réalisation des travaux ;
- connaissance et surveillance de l'application des règles de sécurité.



Sécurité et vêtements

Les employeurs sont obligés d'observer les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des salariés au travail et les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précautions proposées par le délégué à la sécurité et à la santé, reconnues utiles et justifiées.

Chaque salarié a droit à une formation en matière de sécurité sur le lieu de travail pendant la durée de travail ou à des horaires à convenir de commun accord avec la délégation du personnel leur donnant accès aux connaissances des règles de sécurité.

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

Les salariés s'engagent à :

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

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

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

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

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

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

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

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



Un temps
d'avance
sur demain



Découvrez nos valeurs
et engagements sur [lcgb.lu](https://www.lcgb.lu)



Impressum :

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu