05/2025

CONVENTION COLLECTIVE

LCGB

Secteur Nettoyage de bâtiments

Valable
du 01.05.2025 au 30.04.2028

LE LCGB, UN SYNDICAT REPRESENTATIF SUR LE PLAN NATIONAL

Fort de l'appui de plus de 48.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

Renforcement du pouvoir d'achat des salariés et retraités

Amélioration des prestations en cas de maladie, dépendance ou pension

Négociation de conventions collectives modernes

Amélioration des qualifications professionnelles par une adaptation et évolution des formations

Réduction des inégalités sociales

Sauvegarde des emplois et acquis sociaux des salariés

Négociation de solutions efficaces pour un meilleur aménagement du temps de travail

Amélioration des dispositions relatives à la santé et sécurité au travail

Accompagnement humain et social de la digitalisation

Lutte contre toute forme de discrimination et de harcèlement

Personnes de contact

Ana DOMINGUES
Secrétaire syndicale adjointe
+352 49 94 24 238
+352 691 733 039
adomingues@lcgb.lu

Diogo SUMARES
Secrétaire syndical adjoint
+352 49 94 24 253
+352 691 733 050
dsumares@lcgb.lu

LCGB SERVICES
Questions sur nos services

+352 49 94 24-600
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
services@lcgb.lu

Gestion Membres
Changement de vos coordonnées

+352 49 94 24-421
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER
Aide et assistance

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

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

Contactez vos délégués LCGB-Nettoyage de bâtiments !

ABSC SA
Vera FONSECA — ✆ +352 691 804 912 — ✉ mariaveramartins@gmail.com
Présidente de la délégation

ATALIAN
Yvette DINIEL — ✆ +352 691 450 652 — ✉ delegation.atalian@lcgb.lu
Présidente de la délégation

CFORCLEAN
Maria da Graça FERREIRA MARTINS BARROS — ✆ +352 661 359 141 — ✉ delegation.cforclean@lcgb.lu
Présidente de la délégation

INNOCLEAN SA
Tony FERREIRA — ✆ +352 691 951 976 — ✉ delegation.lcgb@innoclean.lu
Délégué permanent

ISS FACILITY SERVICE
Abdel AZIZ BELHENNICHE — ✆ +352 661 928 843 — ✉ abdel.aziz.belhenniche@lu.issworld.com
Président de la délégation & délégué à la sécurité et santé

DUSSMANN Service — ✉ delegation.service.l@dussmann.lu

Lita SANTOS — ✆ +352 621 493 735
Présidente de la délégation

Vera COENTRÃO — ✆ +352 691 138 173
Vice-présidente de la délégation

Paula ALVES — ✆ +352 691 864 917
Secrétaire

Candida DA SILVA — ✆ +352 691 715 437
Déléguée à l'égalité

Antonia AFONSO GOMES BAGINE — ✆ +352 621 527 173
Déléguée à la sécurité et à la santé

Maria da Graça Reis DA CRUZ — ✆ +352 691 543 713
Déléguée permanente

SAMSIC
Sovann Sandrine VITH CHAP — ✆ +352 661 379 643 — ✉ delegation.samsic@lcgb.lu
Déléguée permanente & présidente de la délégation

WISAG
Maria do Rosario CABRAL FARIAS — ✆ +352 691 422 889 — ✉ delegation.wisag@lcgb.lu
Déléguée permanente

LCGB-INFO

05 / 2025

NETTOYAGE DE BÂTIMENTS

Grille de salaire

Au 1er mai 2025, l'augmentation de 1% convenue dans la nouvelle convention collective et l'indexation de mai seront appliquées.

Indice : 968,04 (applicable au 1er mai 2025)		
Groupe 1 Agent de nettoyage	Catégorie 1	16,6774 €/h
	Catégorie 2	17,3773 €/h
Groupe 2 Laveurs de vitres	Catégorie 1	18,0772 €/h
	Catégorie 2	18,7790 €/h
Groupe 3 Encadrement	Catégorie 1	19,4789 €/h
	Catégorie 2	20,1778 €/h

LCGB

Muer e Schrëtt viraus

Nettoyage de bâtiments

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL DU SECTEUR

« NETTOYAGE DE BÂTIMENTS »

Applicable à partir du 1er mai 2025

Contenu

Article Préliminaire - Parties Signataires 3
1. But 3
2. Champ d'application 3
3. Engagement et période d'essai 4
4. Cessation de contrat 5
5. Transfert du contrat d'entretien 9
6. Révision du contrat de travail 11
7. La durée du travail 11
8. Heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche et jour férié 13
9. Qualification et classification 14
10. Salaires 17
11. Majorations salariales pour ancienneté dans l'entreprise 18
12. Paiement des salaires 18
13. Les jours fériés légaux 19
14. Congé de recréation 19
15. Congé extraordinaire 20
16. Protection de la maternité de la femme au travail 20
17. Interruption de travail et dispense de service 20
18. Formation professionnelle 21
19. Maladie 21
20. Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres 22
21. Déplacements 22
22. Prime d'assiduité 23
23. Egalité des genres 25
24. Sécurité et santé, vêtements de travail 25
25. Introduction d'un badge social 26
26. Règlements intérieurs 27
27. Commission paritaire de la convention collective 27
28. Durée et résiliation de la convention collective 27
29. Dialogue social 28
30. Dispositions finales 28
ANNEXE I – Exemple « calcul des salaires tarifaires » 30

ANNEXE II – Modèle « demande de congé »..... 32
ANNEXE III – Avenant type « transfert »..... 33
ANNEXE IV – Modèle « déplacements exceptionnels du salarié »..... 34

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article Préliminaire - Parties Signataires

La présente convention collective de travail est conclue entre la Fédération des entreprises de Nettoyage (FEN), d'une part et les syndicats signataires de la convention, soit le Syndicat Services privés de nettoyage - OGBL et le LCGB – Nettoyage de Bâtiments, d'autre part.

1. But

La présente convention collective a pour objet de régler les relations et les conditions de travail et de rémunération des salariés travaillant auprès d'une entreprise de nettoyage de bâtiments en vue de sauvegarder la paix sociale dans le secteur et de lutter contre le travail clandestin et la concurrence déloyale.

2. Champ d'application

2.1. La présente convention s'applique à toutes les entreprises de nettoyage de bâtiments luxembourgeoises ou étrangères ou toute autre société effectuant les travaux de nettoyage sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg à titre ponctuel ou continu.

2.2. La présente convention s'applique à tous les salariés occupés par une entreprise telle que définie sub. 2.1 et tombant sous la description des fonctions telles que définies à l'article 9 de la présente convention collective.

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

2.4. Le terme de salarié vise toutes les personnes sans distinction de genre.

2.5. Sont expressément exclus du champ d'application :

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

- Les salariés ayant la qualité de cadres supérieurs au sens des dispositions légales en vigueur.
- Les apprenti(e)s, dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur, ainsi que les étudiant(e)s occupé(e)s en qualité d'auxiliaires pendant les périodes des vacances scolaires ne sont pas réglementés par la présente convention.

3. Engagement et période d'essai

3.1. L'engagement se fera conformément aux dispositions légales en vigueur. Tout salarié, briguant un poste de travail, est soumis avant son embauche à un examen médical fait par le médecin du travail.

L'examen médical d'embauche a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée ou, le cas échéant, de fixer les conditions sous lesquelles il peut être déclaré apte.

3.2. (1) Sans préjudice des dispositions spécifiques de la présente convention collective, la relation de travail est réglementée par le Code du Travail.

(2) Pendant la durée de la relation de travail, le salarié s'engage à informer son employeur par écrit ou par tout autre moyen de toute modification concernant ses données signalétiques utiles à la gestion de la relation de travail.

3.3. Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout poste de travail vacant doit obligatoirement être déclaré à l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM). En cas de publication dans la presse écrite ou parlée ou par tout autre moyen de publication ou de communication, l'offre d'emploi doit être déclarée à l'ADEM au moins trois jours ouvrables à l'avance. Toutefois, il est loisible à l'employeur d'embaucher du personnel qui n'est pas inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM.

3.4. L'engagement se fera par un contrat écrit en double exemplaire dont un est destiné au salarié et l'autre à l'employeur.

3.5. Les mentions à figurer dans le contrat de travail sont celles énumérées dans le Code du Travail.

3.6. A l'engagement, chaque salarié reçoit un exemplaire de la convention collective et un exemplaire du règlement d'ordre intérieur – s'il en existe.

3.7. La période d'essai

3.7.1. Les quatre premières semaines sont d'office à considérer comme période d'essai. Toutefois, il sera loisible à l'employeur et au salarié de

convenir d'un commun accord une période plus longue sans pour autant pouvoir dépasser 6 mois. Par dérogation à ce principe, la période maximale d'essai pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnel de l'enseignement technique ne pourra pas dépasser trois mois.

Dans tous les cas, la durée de la période d'essai doit être renseignée dans le contrat de travail et exprimée en semaines si elle est inférieure à 1 mois et exprimée en mois si elle est supérieure à 1 mois.

3.7.2. La période d'essai ne peut être renouvelée. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension sans pouvoir excéder un mois.

3.7.3. Le contrat de travail peut être résilié pendant la période d'essai en respectant les formes prévues aux articles 4.1.1. et 4.1.2. et le délai de préavis suivant:

- Il est égal à autant de jours que la durée de la période d'essai convenue au contrat compte de semaines.
- Il est égal à 4 jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à 15 jours et sans devoir excéder 1 mois.
- Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant la période minimale d'essai de deux semaines, sauf pour motif grave tel que défini au Code du Travail.

3.8. Il est dans l'intérêt du salarié et de l'employeur d'offrir aux salariés des chances d'avancement. Les employeurs respectifs s'engagent à examiner d'abord les possibilités de promotions internes avant de procéder au recrutement de personnel externe.

4. Cessation de contrat

4.1. Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée avec préavis.

La résiliation du contrat de travail pourra se faire par l'employeur et par le salarié, tout en respectant les conditions définies ci-après.

4.1.1. Résiliation du contrat de travail par le salarié

Le salarié doit résilier le contrat de travail 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.

4.1.2. Résiliation du contrat de travail par l'employeur

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

4.2. Les délais de préavis

Ancienneté de services	Résiliation du contrat de travail par l'employeur	Résiliation du contrat de travail par le salarié
< 5 années	2 mois	1 mois
≥ 5 années	4 mois	2 mois
≥ 10 années	6 mois	3 mois

Le délai de préavis commence à courir :

- 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.

4.3. L'indemnité de départ

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, suivant l'article L.124-1 et s. du Code du Travail, a droit à l'échéance du préavis à une indemnité de départ selon l'article L.124-7 après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale, la pension de vieillesse anticipée n'étant pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

L'indemnité de départ est égale aux montants tels qu'ils sont prévus par le Code du Travail.

4.4. La motivation du licenciement avec préavis

Le salarié a le droit de demander, par lettre recommandée et endéans un (1) mois à compter de la notification du licenciement, les motifs du licenciement.

L'employeur est tenu d'énoncer avec précision, par lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Ces motifs doivent être réels et sérieux. L'énonciation des motifs par l'employeur doit intervenir par lettre recommandée au plus tard un (1) mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs émanant du salarié.

4.5. Le licenciement immédiat pour motif grave

Le contrat de travail peut être résilié sans préavis ou avant l'expiration du terme pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie. Tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail est considéré comme motif grave.

La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère du motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.

Le licenciement immédiat du salarié pour motif grave doit être précédé de l'entretien préalable visé à l'article 4.6. dans les cas où la loi le rend obligatoire.
L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.

Sous réserve des dispositions de l'article 4.6. 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 cette mise à pied.

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

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.

4.6. L'entretien préalable au licenciement

L'employeur qui occupe 50 salariés au moins qui envisage de licencier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer le salarié par lettre recommandée ou par un écrit dûment certifié par récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation. Une copie de la lettre de convocation est à adresser à la délégation du personnel de l'entreprise, s'il en existe, sinon à l'Inspection du Travail et des Mines.

La lettre de convocation à l'entretien préalable indique la date, l'heure et le lieu de l'entretien. De même, elle doit informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un membre du personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister par un membre du personnel, un mandataire ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation.

L'employeur peut fixer le jour de l'entretien préalable au plus tôt au 3e jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée et du courrier simple ou de la remise contre récépissé de la convocation.

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur ou son représentant est obligé d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que celles de la personne qui l'assiste.

Le licenciement avec préavis ou pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après le jour fixé pour l'entretien.

4.7. Dispositions complémentaires

4.7.1. La résiliation du contrat de travail du salarié de la part de l'employeur ne peut avoir lieu pendant les 26 semaines d'une incapacité de travail due à une maladie suivant l'article L.121-6 du Code de Travail (et de 78 semaines en cas d'une incapacité de travail due à un accident de travail ; suivant l'article 14 du Code de la Sécurité Sociale) à partir du jour de survenance de l'incapacité de travail.

4.7.2. Il est loisible aux deux parties de mettre fin au contrat de travail immédiatement et de commun accord.

4.7.3. La partie, c'est-à-dire l'employeur ou le salarié, qui aura mis fin au contrat à durée indéterminée, sans être autorisée à résilier le contrat pour motif grave ou sans respecter le délai de préavis légal prévu à l'article 4.2., doit à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie du délai de préavis restant à courir.

4.7.4. Au plus tard à l'expiration du contrat, l'employeur remettra au salarié tous les documents délivrés au bureau du personnel à l'engagement, le cas échéant un certificat émis par l'ADEM, ainsi qu'un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés. Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

Le paiement des salaires et indemnités dus se fera ensemble à la fin du contrat, mais au plus tard dans les 5 jours ouvrables.

4.7.5. Pendant la période 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 ne puisse excéder six (6) jours ouvrables pour la durée du préavis. Ces heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le salarié licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

4.7.6. Le licenciement collectif pour cause économique s'effectue suivant les dispositions du Code du Travail.

5. Transfert du contrat d'entretien

Les parties signataires de la présente convention collective de travail se mettent d'accord sur le fait que le maintien de l'emploi doit être considéré comme priorité absolue dans le cadre d'un transfert et ce également en cas de changement du lieu de la prestation.

5.1. En matière de transfert du contrat d'entretien, suite à une adjudication ou à la décision du client, l'obligation de transfert du contrat de travail est applicable.

5.2. Les principes suivants sont applicables :

a) le cessionnaire d'un contrat d'entretien a l'obligation de reprendre 100% des salariés affectés sur les chantiers repris depuis au moins six (6) mois avant la date officielle et définitive du transfert de contrat, ainsi que tous les salariés occupés sous contrat à durée déterminée qui remplacent ces derniers. Le cessionnaire a aussi l'obligation de reprendre les salariés qui se trouvent au moment du transfert du contrat d'entretien notamment en congé de maladie, congé de maternité, congé parental et congé pour raisons familiales, ainsi que les salariés qui ont un permis de travail;

b) le cédant a l'obligation de transmettre au cessionnaire une copie du contrat de travail avec les annexes afférentes des salariés repris ainsi que des informations précises sur le salaire, la carrière sur le chantier concerné, l'ancienneté, les congés, le décompte pour la prime d'assiduité et le nombre des salariés que le cessionnaire doit reprendre de préférence au moins un (1) mois avant la prise de possession du chantier. Le transfert et paiement du ou des congés transférés par le cédant et fixés après la reprise du chantier par le cessionnaire doivent être réglés entre le cédant et le cessionnaire;

c) le cédant, moyennant un commun accord par écrit avec le ou les salarié(s) concerné(s), a le droit de garder, le cas échéant, l'ensemble ou une partie de ses salariés. Dans ce cas, le(s) salarié(s) concerné(s) garde(nt) tous ses (leurs) droits et obligations résultant de son (leurs) contrat(s) de travail;

d) le cessionnaire garde la faculté d'affecter, sans préavis, une partie des salariés repris à un autre chantier;

e) le cédant et le cessionnaire informeront de préférence au moins un (1) mois avant la prise de possession du chantier les salariés concernés, l'Inspection du Travail et des Mines et les représentants syndicaux signataires de la présente convention des modalités pratiques du transfert de contrat;

f) afin de pouvoir respecter les délais prévus aux points b) et e) du présent article, les entreprises définies à l'article 2.1. de la présente convention notifient dans leurs soumissions et dans les contrats avec leurs clients, que ces derniers ont l'obligation d'informer les entreprises sur leur choix quant au prestataire des services de nettoyage au plus tard un (1) mois avant le début du nouveau contrat d'entretien. Si le client ne respecte pas ce délai d'un (1) mois, les informations prévues aux points b) et e) seront transmis dans les meilleurs délais;

g) les salariés repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leurs contrats de travail;

h) les salariés repris n'ont pas le droit de refuser le transfert de leur contrat de travail. Les salariés transférés officiellement ont l'obligation de se présenter

dès le premier jour au chantier repris par le cessionnaire ou autre chantier auquel ils ont été affectés.

Cette disposition ne s'applique pas aux délégués du personnel.

5.3. Pour une correcte application des dispositions du présent article, une Commission paritaire constituée par des représentants patronaux et des représentants syndicaux signataires de la présente convention sera chargée de la surveillance du transfert du contrat d'entretien.

5.4. Un avenant type pour le contrat de travail dans le cadre d'un transfert est annexé à la présente convention collective de travail (annexe III).

6. Révision du contrat de travail

6.1. Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, à peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles 4.1.2., 4.2. et 4.6. de la présente convention et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets.

Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article 4.4. de la présente convention.

6.2. Une modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, à peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles 4.1.2., 4.2., 4.5. et 4.6. de la présente convention.

6.3. La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire pour résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur visé au Code du Travail.

7. La durée du travail

7.1. La durée de travail normale hebdomadaire est réglementée par le Code du Travail.

7.2. Sauf convention contraire, signée entre parties, le samedi est considéré comme jour ouvrable ouvré.

7.3. Coupures non rémunérées et pauses

Le temps de repos correspond au temps survenant au cours de l'horaire de travail journalier pendant lequel le salarié n'est pas à la disposition de

l'employeur, càd il n'est pas soumis aux instructions de l'employeur et il a la possibilité de disposer librement de son temps et de se consacrer à ses propres intérêts.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non rémunérée.

Dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, la journée de travail est entrecoupée d'une période de temps de repos, non rémunéré, d'une durée minimale de 30 minutes et d'une durée maximale d'une heure, sachant que la durée maximale du temps de repos non rémunéré peut toutefois être augmentée par écrit formalisé, par exemple, un avenant au contrat de travail et d'un commun accord.

Dans le cas où la durée de travail journalière est inférieure ou égale à six heures, l'organisation d'un temps de repos n'est pas obligatoire. Si un ou plusieurs temps de repos sont prévus, la période de temps de repos non rémunéré correspondra à la période de temps la plus longue de l'horaire de travail journalier, sauf accord exprès entre l'employeur et le salarié, formalisé par un avenant au contrat de travail.

Contrat de travail à temps partiel

7.4. Toute durée normale de travail à temps partiel sera établie par contrat individuel fait en double exemplaire dont un étant destiné au salarié.

7.5.

(1) En cas de travail à temps partiel, le contrat de travail peut prévoir une fourchette d'heures hebdomadaires minima et maxima à prester. Le seuil maximal s'élève à 150% du seuil minimal sans pouvoir dépasser 40 heures par semaine. L'employeur est tenu de rémunérer le salarié pour le seuil minimal prévu au contrat de travail et peut augmenter les heures hebdomadaires en fonction des besoins d'organisation de son entreprise, et avec l'accord du salarié, jusqu'au seuil maximal sans que ces heures ne donnent droit à majoration pour heures supplémentaires.

(2) Le recours à l'utilisation de la fourchette d'heures minima et maxima ne peut être décidé par l'employeur pour des besoins de main d'œuvre découlant de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La fourchette ne sera utilisée que dans le cas d'un remplacement d'un congé légal et pour incapacité de travail hors congé de maternité et congé parental non fractionné.

(3) En outre, le recours à la fourchette d'heures minima et maxima pour faire face à des demandes d'intervention exceptionnelles de la part du client

est limité aux 10 (dix) premiers jours pour chaque intervention exceptionnelle demandée et en cas de dépassement, l'employeur devra établir un avenant au contrat de travail.

(4) Chaque salarié dont l'employeur a eu recours à l'activation de la fourchette d'heures minima et maxima a la possibilité de demander à l'employeur des justifications quant au respect des alinéas (1) et (2) du présent article. L'employeur fournira une fois par trimestre des informations générales sur l'utilisation de la fourchette d'heures minima et maxima à la délégation du personnel.

(5) En cas de dépassement par l'employeur du seuil maximal convenu d'un commun accord, la première heure exécutée par le salarié au-delà de ce seuil constituera une heure supplémentaire entraînant la compensation légale prévue par l'article L.211-27 du Code du travail.

(6) En cas de non-respect des prédites conditions d'activation de la fourchette d'heures par l'employeur, la première heure exécutée par le salarié mais non justifiée, donc intervenant à l'encontre des dispositions du présent article, constituera une heure supplémentaire entraînant la compensation légale prévue par l'article L.211-27 du Code du travail.

Durée de travail des jeunes travailleurs

7.6. La durée de travail des jeunes travailleurs est réglementée par les dispositions du Code du Travail.

8. Heures supplémentaires, travail de nuit, dimanche et jour férié

8.1. Toutes les heures de travail effectuées au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminée par la loi ou la présente convention sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant.

Le temps de trajet tel que défini à l'article 21.3. n'est pas considéré comme temps de travail et ne rentre pas dans la computation des heures de travail.

Les prestations supplémentaires ne sont rémunérées que dans la mesure où elles ont été ordonnées et dans les limites fixées par le chef de service. La rémunération des prestations supplémentaires se fera avec un supplément tel que prévu par le Code du Travail.

Toutefois, les heures supplémentaires peuvent être compensées dans la mesure du possible, en remplacement du salaire majoré, par du temps de repos rémunéré, à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

8.2. Le travail de dimanche est rémunéré avec un supplément de 80% par heure effectuée du dimanche.

8.3. Le travail des jours fériés légaux est rémunéré avec le supplément prévu par le Code du Travail.

8.4. Le travail de nuit régulier est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 20%. Est considérée comme travail de nuit, toute prestation entre 23.00 heures et 6.00 heures.

9. Qualification et classification

9.1. La classification est attribuée exclusivement par l'entreprise suivant la présente convention.

9.2. Au cas où l'accès à la classification supérieure se fait en cours du mois, elle ne prendra effet que le premier du mois suivant.

9.3. Classification des fonctions

Groupe 1 Agents de nettoyage

Travaux de catégorie 1
Travaux de nettoyage courant et régulier ne nécessitant aucune connaissance ou formation spécifique.

Listing non exhaustif des tâches

- nettoyage de bureaux, de laboratoires, d'écoles, de magasins, d'habitations privées, de salles de spectacles;
- nettoyage de bureaux administratifs des hôpitaux généraux, spécialisés et psychiatriques et des maisons de soins psychiatriques, etc;
- nettoyage d'institutions non médicalisées pour soins de santé des personnes âgées:
  – les habitations;
  – les résidences service;
  – les complexes résidentiels avec services;
  – les maisons de repos;
  – les centres de jour;
  – les centres de nuit.
- nettoyage de carrosseries de matériel bureautique;
- dépoussiérage des sols par balayage et aspiration;
- lavage de toute surface horizontale et verticale;
- maintenance des abords;
- lavage désinfectant de toutes surfaces;
- enlèvement et évacuation des déchets;

- approvisionnement et lavage des sanitaires;
- lavage de la vaisselle;
- ainsi que tout travail ne nécessitant aucune technicité particulière.

Travaux de catégorie 2
Travaux de nettoyage courant et régulier nécessitant une formation particulière interne.

Listing non exhaustif des tâches
- nettoyage d'ateliers, de halls de production et de locaux qui sont humides, de nature graisseuse ou huileuse;
- nettoyage dans les hôpitaux généraux, spécialisés et psychiatriques et dans des maisons de soins psychiatriques, à l'exclusion des bureaux administratifs;
- nettoyage des laboratoires avec un risque d'infection, à l'exclusion des bureaux administratifs, des blocs opératoires et des salles de réanimation des hôpitaux;
- travaux de nettoyage dans les abattoirs et dans l'industrie de la viande, tels qu'ils sont effectués dans des salles d'abattage et découpe, ainsi que les zones de désossage où l'on traite des boyaux etc., pour lesquels le personnel travaille avec des compresseurs dans un nuage d'humidité, vêtu d'un vêtement de protection adapté, ainsi que les travaux de nettoyage dans les chambres froides;
- travaux de nettoyage réalisés en zone sensible de milieu agro-alimentaire hormis surfaces de bureau et travaux groupe 1, catégorie 1;
- shampoinnage mécanisé des revêtements textiles et tapis ainsi que traitement antistatique des sols textiles;
- travaux de nettoyage réalisés dans une morgue et/ou crématoire à l'exception des bureaux administratifs;
- décapage mécanisé des sols lisses et mise en cire avec entretien par spray méthode;
- cristallisation des pierres marbrières;
- nettoyage par produit spécifique et agréé de l'appareillage informatique;
- biodécontamination de toutes surfaces;
- travaux de nettoyage de sols réalisés par auto-laveuse intégrant la gestion et la maintenance complète de la machine;
- nettoyage de wagons de chemin de fer, d'avions et de bus.

Groupe 2 Laveurs de vitres

Sont uniquement considérés comme salariés du groupe 2, les salariés dont l'activité principale correspond aux tâches décrites ci-dessous.

Travaux de la catégorie 1
Nettoyage de vitreries utilisant des moyens techniques et d'accès simples à une hauteur maximale de 8 m.

Listing non exhaustif des tâches
- lavage de toute vitrerie par raclettage;
- nettoyage, essuyage des châssis.

Travaux de la catégorie 2
Nettoyage de vitreries nécessitant des moyens techniques particuliers à une hauteur supérieure à 8 m.

Listing non exhaustif des tâches
- lavage de toute vitrerie et châssis par raclettage au moyen d'échelles ou avec l'aide d'échafaudages (fixe ou mobile), de camions de nacelle, de nacelles de toit, d'une plate-forme élévatrice, d'un siège mobile et façade;
- lavage de toute surface vitrée nécessitant l'emploi de produit de haute technicité;
- travaux de mise en état sur vitrerie et châssis après la fin du chantier;
- lavage complet de façade vitrée ou non vitrée.

Groupe 3 Encadrement

Listing non exhaustif des travaux de la catégorie 1
Responsable technique d'une équipe de nettoyage composée de minimum 10 personnes.
- est responsable de l'approvisionnement chantier;
- veille à l'application du programme de travail;
- est chargé de faire réceptionner les travaux par le client;
- rend compte à sa direction hiérarchique sur les résultats qualitatifs d'exploitation;
- participe aux travaux.

Travaux non exhaustifs de la catégorie 2
Responsable technique et contrôle de plusieurs équipes de nettoyage dont l'effectif est supérieur à 50 personnes.
Même descriptif que sous groupe 3, catégorie 1) auquel s'ajoutent
- maintien d'un contact suivi avec le responsable client;
- est responsable de la gestion du site;
- fait assurer les règles de sécurité et santé sur le site de travail;
- s'implique partiellement dans les travaux suivant les besoins de l'entreprise.

10. Salaires

10.1. Salaire horaire tarifaire de base (ST_B)

Le salaire horaire tarifaire de base par classification des fonctions est défini comme suit:

		Salaire horaire tarifaire de base (ST_B) (Indice 944,43)
Groupe 1	Catégorie 1	16,1093
	Catégorie 2	16,7850
Groupe 2	Catégorie 1	17,4616
	Catégorie 2	18,1393
Groupe 3	Catégorie 1	18,8159
	Catégorie 2	19,4915

Avec augmentation de 1% au 1er mai 2025 :

		Salaire horaire tarifaire de base (ST_B) (Indice 944,43)
Groupe 1	Catégorie 1	16,2704
	Catégorie 2	16,9489
Groupe 2	Catégorie 1	17,6282
	Catégorie 2	18,3087
Groupe 3	Catégorie 1	18,9881
	Catégorie 2	19,6664

10.2. Lors de l'augmentation du salaire social minimum légal (SSM), les salaires tarifaires (ST) sont adaptés conformément au modèle qui suit:

1ère étape:

La base pour le calcul de l'augmentation du SSM est définie comme:

		Salaires tarifaires applicables au moment de l'augmentation du SSM
Groupe 1	Catégorie 1	$ST_{1.1}$
	Catégorie 2	$ST_{1.2}$-0,40.-euros
Groupe 2	Catégorie 1	$ST_{2.1}$-0,80.-euros

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

	Catégorie 2	$ST_{2.2}$-1,20.-euros
Groupe 3	Catégorie 1	$ST_{3.1}$-1,60.-euros
	Catégorie 2	$ST_{3.2}$-2,00.-euros

2e étape:
L'augmentation du SSM est calculée sur la base de calcul des différents groupes et catégories de la grille de salaire telle que définie par l'étape 1ère du présent article.

3e étape:
La nouvelle base de calcul est à nouveau augmentée des montants qui ont été retirés lors de la 1ère étape pour arriver aux nouveaux salaires tarifaires.

Un exemple de calcul du présent modèle est annexé à la présente convention (annexe I).

10.3. Tous les salaires tarifaires, ainsi que les salaires effectifs, sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation.

10.4 Les parties signataires de la présente convention collective de travail accordent aux salariés repris sous l'article 2 « champ d'application » une augmentation du salaire horaire tarifaire de

- 1,00% au 1er mai 2025
- 0,70% au 1er mai 2026
- 1,00% au 1er avril 2027.

11. Majorations salariales pour ancienneté dans l'entreprise

Une majoration salariale pour l'ancienneté dans l'entreprise est accordée selon les modalités suivantes:

- Majoration de 1% à partir de la 11e année d'ancienneté dans l'entreprise;
- Majoration de 1% à partir de la 16e année d'ancienneté dans l'entreprise;
- Majoration de 1% à partir de la 21e année d'ancienneté dans l'entreprise;
- Majoration de 1% à partir de la 26e année d'ancienneté dans l'entreprise.

La majoration s'applique aux taux horaires conventionnels en vigueur et/ou du taux horaire du salarié concerné.

Cet article se réfère également à l'article 5.

12. Paiement des salaires

12.1. Le paiement des salaires se fait par virement ordonné par l'employeur.

12.2. Le paiement du salaire est effectué par le virement d'un acompte correspondant au 3/4 du salaire brut de base payable au 25 du mois en cours si le salarié en fait la demande et d'un décompte versé le 10 et au plus tard le 15 du mois suivant. La fiche de salaire sera envoyée à la même date que le décompte.

12.3. Les erreurs éventuelles devront être rectifiées au plus tard lors du prochain décompte.

12.4. En cas de décès du salarié, l'intégralité du salaire en cours ainsi que les allocations prévues par les dispositions légales sont à payer aux ayants droit.

12.5. La remise de la fiche de salaire aux salariés pourra être effectuée soit par voie électronique, soit par voie postale. Le choix du mode d'envoi appartient à l'employeur. L'employeur doit offrir la possibilité de remettre à la demande du salarié un exemplaire en papier sans compensation financière.

13. Les jours fériés légaux

13.1. La rémunération des jours fériés légaux se fait conformément aux dispositions légales y relatives.

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

14. Congé de recréation

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

14.2. Le congé de récréation annuel pour un travail régulier de 40 heures par semaine s'élève à vingt-six jours ouvrables (208 heures/an).

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

14.4. Toute demande introduite par écrit doit faire l'objet de la remise d'un récépissé signé par le supérieur hiérarchique lors du dépôt. La demande de congé pour l'année de calendrier doit être introduite moyennant un formulaire approprié (voir modèle de l'annexe II) jusqu'au 28 février au plus tard. Une réponse doit être soumise au salarié jusqu'au 30 avril.

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
+352 49 94 24-421
membres@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

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	☐	Rentier	☐	N° LCGB :
	Act. sans emploi	☐			Employeur :

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel ☐ semestriel ☐ annuel ☐

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 15,60 € /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 SERVICES
Questions sur nos services
✆ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu

GESTION MEMBRES
Changement de vos coordonnées
✆ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu

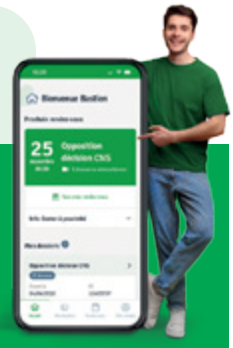
LCGB INFO-CENTER
Consultations et informations
✆ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | LCGB | lcgb_luxembourg

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé

Découvre «**TonLCGB**». Tous les services LCGB dans ta poche



Fort de l'appui de plus de 48.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

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 santé et de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- agit contre le harcèlement au 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.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB est représenté dans les organes de gestion et s'engage :
- pour des bonnes prestations de maladie ;
- pour des bonnes prestations de dépendance.
- en faveur de pensions sûres et justes ;

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 de la sécurité sociale ;
- 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
- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques ;
- 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, titulaires 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 CMCM sans contribution annuelle à la FNML ;
- remise de 10% sur les assurances « Habitation » et « Santé » et de 15% sur les assurances « Auto » et « Moto » d'AXA ;
- conditions avantageuses pour les produits Tango SMART+ et Infinity+ ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE MUTUELLE à un tarif préférentiel ;
- accès gratuit aux services de la Patiente Vertriedung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants;
- 3 mois gratuits d'abonnement au Tageblatt et /ou au Quotidien.

Coopérations internationales
- pour les salariés belges : sur demande double affiliation à la CSC, 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).

Les formulaires de demande de congé (vierges) seront envoyés aux salariés avec la fiche de salaire du mois de décembre.

14.5. Le congé doit être pris obligatoirement jusqu'au 31 mars de l'année suivante sauf arrangement écrit contraire entre parties. Pour des raisons d'organisation interne de l'entreprise, il est recommandé de prendre son congé jusqu'au 31 décembre de l'année en cours.

14.6. Afin de valoriser l'ancienneté des salariés dans l'entreprise :

- À partir de la 11e année d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié a droit à 1 jour supplémentaire au congé annuel ;
  Exemple : 11e année d'ancienneté = 26 jours + 1 jour = 27 jours

- À partir de la 16e année d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié a droit à 1 jour supplémentaire au congé annuel ;
  Exemple : 16e année d'ancienneté = 26 jours + 2 jours = 28 jours

- À partir de la 26e année d'ancienneté dans l'entreprise, le salarié a droit à 3 jours supplémentaires au congé annuel ;
  Exemple : 26e année d'ancienneté = 26 jours + 3 jours = 29 jours

15. Congé extraordinaire

15.1. Le salarié a droit à des congés extraordinaires dans les hypothèses prévues par le Code du Travail.

16. Protection de la maternité de la femme au travail

La protection de la maternité est régie suivant le Code du travail.

17. Interruption de travail et dispense de service

17.1. Si le salarié est victime d'un accident de travail entraînant une incapacité de travail, il a droit au paiement de la journée de l'accident excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance accident.

17.2. En cas de sauvetage et de transport d'une personne accidentée dans l'entreprise nécessitant l'intervention des corps grand-ducal d'incendie et de secours, le temps de l'assistance du salarié lors de l'intervention est considéré comme temps de travail.

18. Formation professionnelle

18.1. En application des dispositions du Code du Travail concernant les conventions collectives de travail, si l'entreprise dispose d'un plan de formation, celui-ci prévoit les conditions d'accès aux mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique.

Le cas échéant, les modalités de l'accès à ces mesures de formation sont déterminées par des accords avec la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné.

18.2. En application des dispositions du Code du Travail concernant les conventions collectives de travail, les signataires de la présente s'engagent à favoriser les lignes directrices du Plan d'Action National en Faveur de l'Emploi en ce qui concerne la politique de formation, l'insertion des chômeurs et le développement des possibilités de formation tout au long de la vie. A cet effet, elles analyseront les mesures ainsi créées et feront, le cas échéant, des propositions de développement de mesures nouvelles.

18.3. L'employeur accorde aux délégués titulaires du personnel un congé dit congé de formation sans perte de rémunération pour participer aux activités de formation professionnelle organisées par les organisations syndicales, les Chambres Professionnelles, l'Ecole Supérieure du Travail (EST), l'Office Luxembourgeois pour l'Accroissement de la Productivité (OLAP) et autres organismes de formation agrées et visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales et techniques dans leur rôle de représentants de travailleurs.

Ce congé est mis en compte suivant les dispositions afférentes du Code du Travail.

19. Maladie

19.1. Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident et en cas de prolongation de l'incapacité, est obligé d'en informer le bureau du personnel ou son responsable le jour même de son incapacité et ce avant le commencement du travail sauf en cas de force majeure (p. ex.: accident de trajet).

Le 3e jour de son absence au plus tard, le salarié doit s'assurer que employeur est en possession de son certificat médical attestant son incapacité de travail et couvrant la totalité de son absence.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Durant la période d'incapacité de travail, aucune sortie n'est permise les cinq (5) premiers jours malgré toute indication contraire figurant sur le certificat médical d'incapacité de travail.

19.2. La continuation du salaire en cas d'incapacité de travail du salarié est organisée suivant les dispositions du Code du Travail.

19.3. Si le salarié reprend son travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur est tenu d'en avertir le médecin du travail. Le médecin peut soumettre le travailleur à un examen médical ayant pour but d'apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail.

20. Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres

20.1. Une prime pour travaux pénibles, dangereux et insalubres de 2,5.- euros bruts par heure est payée aux salariés pour les travaux suivants :

a) nettoyage lors duquel les salariés doivent porter un équipement spécial du fait qu'ils sont exposés à l'inhalation de fortes poussières toxiques respectivement de poussières toxiques, de vapeur toxique, fumées toxiques ou autres ;

b) nettoyage suite à un incendie ou une inondation. Vidage et déblayage de fonds de greniers, de caves et de dépôts suite à un incendie ou une inondation.

20.2. La prime est payable avec le décompte du mois concerné.

21. Déplacements

21.1. L'occupation du salarié ne se limite pas à un chantier fixe. Le salarié pourra être affecté avec motivation écrite à un autre lieu de travail au Grand-Duché de Luxembourg ou dans la région frontalière suivant les besoins de l'entreprise.

21.2. Pour tous les déplacements exceptionnels du salarié du siège de l'entreprise vers le lieu de travail ou d'un chantier à un autre chantier dans sa voiture personnelle et en principe sur demande écrite de l'employeur, il sera payé une indemnité de 0,25.- € par kilomètre parcouru.

Un exemple de formulaire est annexé à la présente convention pour demander au salarié de se déplacer, le cas échéant, avec sa voiture personnelle (annexe IV).

21.3. Si à la demande de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique, le salarié transporte des collègues de travail avec sa voiture personnelle, outre l'indemnité kilométrique, le salarié a droit au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif. Le paiement du temps de voyage correspond au taux horaire brut du salarié en question, sans que pour autant ces heures ne soient mises au compte pour le calcul des heures supplémentaires.

22. Prime d'assiduité

22.1. La prime d'assiduité maximale est de 525 euros non indexée et proratisée 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 maladies ou accidents. Elle est calculée sur base des heures de travail prestées (y compris les heures supplémentaires) et liée à la présence effective du salarié dans l'entreprise avec un maximum de 1.760 heures prestées par année.

22.2. Conditions d'octroi

Une année de présence dans l'entreprise au moment où la prime d'assiduité est due (30 avril). En cas de transfert de contrat suivant l'article 5 de la présente convention pendant la période de référence, le salarié transféré doit avoir au moment du transfert du contrat une année de présence chez le cédant. Dans ce cas, le cédant doit payer au moment du transfert au salarié transféré le montant proratisé à la période de référence en cours.

22.3. Période de référence

Du 1er mai au 30 avril.

22.4. Perte de la prime d'assiduité

La prime d'assiduité n'est pas due si le salarié quitte l'entreprise de son propre gré ou s'il est licencié par l'employeur avant la fin de la période de référence.

22.5. Réduction de la prime d'assiduité pour absences et/ou le non-respect des consignes de sécurité

22.5.1. Absences pour maladie et accidents de travail

La prime d'assiduité est payée au salarié comme suit:
- sans aucune période d'absence 100%;
- avec une (1) période d'absence 50%;

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

- à partir de la deuxième (2e) période d'absence la prime d'assiduité est supprimée.

En cas de maladie prolongée sans interruption, les absences sont définies comme suit:
- absence allant d'un (1) jour à un (1) mois: 1 absence;
- absence supérieure à un (1) mois et inférieure ou égale à deux (2) mois: 2 absences;
- absence supérieure à deux (2) mois: 3 absences.

Les absences pour raison de congé de maternité respectivement de congé parental sont définies de la même façon que les absences pour les maladies prolongées sans interruption.

22.5.2.Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale et immédiate de la prime d'assiduité. Cette suppression doit être confirmée par lettre recommandée au salarié dans les meilleurs délais, mais au plus tard le mois qui suit l'absence non justifiée.

Sont assimilées aux absences non justifiées les absences pour maladie non reconnues par la caisse de maladie.

22.5.3.Ne sont pas prises en compte comme absences non justifiées et ne donnent pas lieu à réduction de la prime

- les périodes d'hospitalisation stationnaire et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement ces périodes d'hospitalisation;
- les interventions chirurgicales ambulatoires;
- toute absence non payée autorisée par écrit à l'avance;
- le refus de travail des heures supplémentaires non autorisées par le Ministère du Travail.

22.5.4.Non-respect des consignes de sécurité

En cas d'un accident de travail suite au non-respect des consignes de sécurité la prime d'assiduité est supprimée. De même, en cas de manquement grave aux consignes de sécurité, la prime d'assiduité est supprimée.

Dans tous les cas, la délégation du personnel sera entendue et/ou consultée préalablement sous peine de non-application du présent article.

22.6. Paiement de la prime d'assiduité

La prime d'assiduité est à payer avec la paye de juin.

23. Egalité des genres

23.1. Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

23.2. De même, l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

23.3. Conformément aux dispositions du Code du Travail concernant des délégations du personnel, chaque délégation désigne immédiatement après son entrée en fonctions parmi ses membres et pour la durée de son mandat, un(e) délégué(e) à l'égalité.

23.4. Déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral

Les employeurs s'engagent à ne pas tolérer au sein de leur entreprise ni le harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 245-1 et s du Code du travail ni le harcèlement moral tel que défini par les articles L.246-1 et s du Code du Travail. Ils veillent à assurer à tous les salariés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit. Ils s'engagent en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit, dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité.
Les salariés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel ou moral. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement.
Les actes de harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel ou moral.

24. Sécurité et santé, vêtements de travail

24.1. Sécurité et santé

24.1.1. Les dispositions concernant la sécurité et santé au travail sont définies par les dispositions du Code du Travail.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

Le salarié est tenu de veiller à sa propre sécurité et santé et à celles des personnes qui interviennent dans son environnement direct de travail.

Un salarié qui, en cas de danger grave, immédiat et qui ne peut être évité, s'éloigne de son poste de travail ou d'une zone dangereuse, ne peut pas subir aucun préjudice.

24.1.2. L'employeur est obligé d'observer les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et à la protection de la santé. A cet effet, il mettra à disposition des salariés tout le matériel et les vêtements requis.

24.1.3. La première maxime à respecter sera toujours de garantir un travail sans accident et sain, conformément aux dispositions y relatives.

24.1.4. Le salarié est obligé d'utiliser l'équipement mis à sa disposition et de respecter toutes les consignes de sécurité et les modes d'emploi des machines et produits qu'il utilise.

24.1.5. En cas d'accident de travail, l'employeur ou son remplaçant et le délégué à la sécurité doivent en être avisés immédiatement, afin que toutes les dispositions puissent être immédiatement prises. L'employeur doit établir et communiquer dans les meilleurs délais à l'Inspection du Travail et des Mines et à l'Association d'Assurance Accident, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

Lors de l'établissement de la déclaration d'accident, le salarié accidenté doit apporter son concours afin que ladite déclaration puisse se faire le plus vite possible.

24.1.6. En cas de reclassement du salarié, les dispositions du Code du Travail s'appliquent.

24.2. Vêtements de travail

24.2.1. Le salarié est obligé de porter les vêtements de travail mis gratuitement à disposition par l'employeur. Ces vêtements seront échangés au fur et à mesure de leur usure normale et entretenus au bon soin du salarié. Au cas où le salarié quitte l'entreprise sans rendre le vêtement de travail, le montant équivalent à cette fourniture lui sera retiré du salaire.

25. Introduction d'un badge social

Dans l'intérêt d'un combat plus efficace du travail clandestin et du dumping social, les partenaires sociaux s'engagent à collaborer à l'introduction d'un badge social dans les entreprises.

26. Règlements intérieurs

26.1. Les dispositions des différents règlements intérieurs ne doivent pas être en contradiction avec celles de la présente convention. Des conventions particulières, contraires à l'esprit du présent contrat ou qui seraient moins favorables sont nulles.

26.2. Les règlements intérieurs sont remis individuellement en mains propres aux salariés contre récépissé. La convention collective est consultable au sein de l'établissement, sur simple demande ou sous forme électronique.

27. Commission paritaire de la convention collective

Dans le cadre de la présente convention collective, il a été institué une commission paritaire, se composant de part et d'autre de sept membres au plus. Les délégués des salariés sont désignés par la ou les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Cette commission a pour but :
1. La surveillance de l'exécution et du respect de la convention collective.
2. L'examen approfondi de tous les problèmes et questions d'interprétation du texte de la convention collective n'ayant pas trouvé de solution au niveau de la délégation du personnel. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de litige.
3. L'étude approfondie de toutes les questions qui n'ont pas trouvé de solution satisfaisante lors de la conclusion de la présente convention collective en vue de leur prise en considération lors du prochain renouvellement. D'achever le travail de groupes de travail décidé lors du dernier accord.
4. L'élaboration de propositions pour la définition des objectifs à long terme des conventions à conclure entre les parties signataires et de procédures pour y arriver.
5. De collaborer à la mise en œuvre des programmes de formation.

Cette commission se réunira, dans un délai maximum de quatre semaines, après convocation d'une des parties signataires de la présente.
Les demandes de convocation doivent être accompagnées d'un ordre du jour et d'une documentation explicite sur les points à traiter.

28. Durée et résiliation de la convention collective

28.1. La présente convention entre en application à partir du 1er mai 2025.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

28.2. La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans et viendra à échéance le 30 avril 2028. Elle pourra être dénoncée dans son ensemble ou partiellement moyennant un préavis de 3 mois.

28.3 Tout changement législatif en matière de flexibilisation de l'organisation du travail et de conciliation vie professionnelle/vie privée déclenchera à l'initiative de la partie la plus diligente des pourparlers en vue de la mise en conformité de la présente convention à la législation en vigueur, sans que cette mise en conformité ne puisse faire l'objet de nouvelles revendications patronales ou salariales.

28.4. Les parties s'engagent à entamer les négociations au plus tard 12 mois avant l'arrivée à terme de la présente. La partie qui propose un renouvellement ou une modification de la présente convention doit formuler ses propositions par écrit à l'autre partie.

28.5. Pendant les négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention collective, la présente convention reste en vigueur. Elle cesse ses effets uniquement à partir de la date où une non-conciliation est prononcée.

29. Dialogue social

Afin de favoriser le dialogue social dans le secteur du nettoyage des bâtiments, les groupes de travail suivants sont constitués, conformément au point 27 :

- la sécurité et santé au travail
- la digitalisation
- l'absentéisme.

30. Dispositions finales

30.1. Les avantages extralégaux acquis par le salarié avant la mise en vigueur de la présente convention ne peuvent être abrogés à l'égard du salarié.

30.2. La convention collective de travail pour le personnel du secteur « nettoyage de bâtiments » signée le 17 mai 2021, ainsi que les avenants successifs y relatifs signés entre la Fédération des Entreprises de Nettoyage et l'OGBL/LCGB seront abrogés et remplacés par la présente convention collective de travail.

30.3. Les annexes I, II, III et IV font partie intégrante de la présente convention.

Fait en 5 exemplaires à Luxembourg, le 25 avril 2025

Pour la FEN

Tun Di Bari
Président

Pour le LCGB

Robert Fornieri
Membre du comité de direction

Pour l'OGB-L

Jean-Luc De Matteis
Secrétaire central

David Saint-Mard
Vice-président

Tony Manuel Ferreira Vilas Boas
Président de la fédération
Nettoyage des bâtiments

Azeredo

Azeredo Dos Santos
Maria Das Dores
Présidente Syndicat Nettoyage

Pascal Rogé
Secrétaire général

ANNEXE I – Exemple « calcul des salaires tarifaires »

Exemple de calcul des nouveaux salaires tarifaires suite à une augmentation du salaire social minimum légal (SSM) de 0,5 %.

Salaires tarifaires avant l'augmentation du SSM :

Groupe 1	Catégorie 1	***15,7011.- euros***
	Catégorie 2	***16,3698.- euros***
Groupe 2	Catégorie 1	***17,0394.- euros***
	Catégorie 2	***17,7100.- euros***
Groupe 3	Catégorie 1	***18,3796.- euros***
	Catégorie 2	***19,0482.- euros***

1ère étape - Calcul de la base de calcul :

Groupe 1	Catégorie 1	***15,7011.- euros***
	Catégorie 2	16,3698.- euros - 0,40.- euros = ***15,9698.- euros***
Groupe 2	Catégorie 1	17,0394.- euros – 0,80.- euros = ***16,2394.- euros***
	Catégorie 2	17,7100.- euros – 1,20.- euros = ***16,5100.- euros***
Groupe 3	Catégorie 1	18,3796.- euros – 1,60.- euros = ***16,7796.- euros***
	Catégorie 2	19,0482.- euros – 2,00.- euros = ***17,0482.- euros***

2e étape – Augmentation de la base de calcul suite à l'augmentation du SSM :

Groupe 1	Catégorie 1	15,7011.- euros + 0,5% = ***15,7796.- euros***
	Catégorie 2	15,9698.- euros + 0,5% = ***16,0496.- euros***
Groupe 2	Catégorie 1	16,2394.- euros + 0,5% = ***16,3221.- euros***
	Catégorie 2	16,5100.- euros + 0,5% = ***16,5926.- euros***
Groupe 3	Catégorie 1	16,7796.- euros + 0,5% = ***16,8635.- euros***
	Catégorie 2	17,0482.- euros + 0,5% = ***17,1334.- euros***

3e étape – Nouveaux salaires tarifaires après l'augmentation du SSM :

Groupe 1	Catégorie 1	***15,7796.- euros***
	Catégorie 2	16,0496.- euros + 0,40.- euros = ***16,4496.- euros***
Groupe 2	Catégorie 1	16,3221.- euros + 0,80.- euros = ***17,1221.- euros***
	Catégorie 2	16,5926.- euros + 1,20.- euros = ***17,7926.- euros***
Groupe 3	Catégorie 1	16,8635.- euros + 1,60.- euros = ***18,4635.- euros***
	Catégorie 2	17,1334.- euros + 2,00.- euros = ***19,1334.- euros***

ANNEXE II – Modèle « demande de congé »

Chaque demande de congé est à remplir en trois exemplaires:

Le salarié garde 1 exemplaire et remet les deux autres à son employeur, dont un est destiné pour la gestion de l'employeur et le deuxième à retourner dûment signé au salarié.

Demande de congé	
Nom du salarié: _____	Nom de la société
demande du congé du _____ au _____ Total: _____ Date: _____ Signature du salarié: _____ Accepté/Refusé (biffer ce qui ne convient pas) Signature Direction: _____	
Autres propositions en cas de refus 1) du _____ au _____ Total: _____ 2) du _____ au _____ Total: _____ 3) du _____ au _____ Total: _____ Option choisie: _____ Signature du salarié: _____ Date: _____ Signature Direction: _____	
☐ Congé légal: _____ jours ☐ Congé extraordinaire: _____ jours; motif: _____ ☐ Dispense de service: _____ jours; motif _____ ☐ Congé formation: _____ jours Remarques:	

ANNEXE III – Avenant type « transfert »

AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL DU __ / __ / ____

Transfert de la société _____ vers la société _____
à compter du __ / __ / ____

Entre :

Madame : _____
Matricule : _____
Domiciliée : _____
Née le : _____
Désignée ci-après « la salariée »

et

la société _____
_____
_____
désignée ci-après « l'employeur »

Il a été convenu d'un commun accord ce qui suit :

- La salariée accepte d'être transférée de la société _____ au sein de la société _____ à partir du __ / __ / ____

- La salariée conservera son ancienneté de _____ ans ainsi que tous les avantages résultant de son contrat de travail initial signé avec la société _____

- La durée normale de travail est fixée à _____ heures par semaine.

- Dans un premier temps, l'horaire et le chantier de travail seront :

Chantier	Jour	Horaire
Chantier	Jour	Horaire
Chantier	Jour	Horaire
Chantier	Jour	Horaire
Chantier	Jour	Horaire

- Toutefois, l'horaire de travail est mobile selon les besoins de l'employeur et suivant les besoins et usages de la branche.

- La salariée est d'accord à être transférée à tout moment à un autre lieu de travail lié à Luxembourg suivant les besoins de l'entreprise.

Fait en double exemplaire à _____, le __ / __ / ____

La salariée L'employeur

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

ANNEXE IV – Modèle « déplacements exceptionnels du salarié »

Chaque demande de déplacements exceptionnels du salarié avec sa voiture personnelle est faite en deux exemplaires :

Le salarié et l'employeur gardent 1 exemplaire dûment signé.

Demande de déplacement exceptionnel à l'aide d'un véhicule personnel	
Nom du salarié: Matricule du salarié :	Nom de la société

Mme/ M.....,agissant en qualité de.....,demande à Mme/ M.....d'utiliser exceptionnellement son véhicule personnel à des fins professionnelles du.....au.....

Fait en double exemplaire,

A.....,le.....

Signature du salarié: _____

Signature Direction: _____

FEDERATION DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE

Association sans but lucratif affiliée à la Fédération des Artisans

Avenant 1 à la

convention collective de travail dans le secteur du nettoyage des bâtiments au Grand-Duché du Luxembourg

signée le 25 avril 2025
durée : 1er mai 2025 au 30 avril 2028

Article 1 :

Le point 10.1. de la convention collective est modifié comme suit :

Le tableau

Avec augmentation de 1% au 1er mai 2025 :

		Salaire horaire tarifaire de base (ST_B) (Indice 944,43)
Groupe 1	Catégorie 1	16,2704
	Catégorie 2	16,9489
Groupe 2	Catégorie 1	17,6282
	Catégorie 2	18,3087
Groupe 3	Catégorie 1	18,9881
	Catégorie 2	19,6664

est supprimé et remplacé par le tableau suivant :

Avec augmentation de 1% au 1er mai 2025 :

		Salaire horaire tarifaire de base (ST_B) (Indice 944,43)
Groupe 1	Catégorie 1	16,2706
	Catégorie 2	16,9535
Groupe 2	Catégorie 1	17,6363
	Catégorie 2	18,3210
Groupe 3	Catégorie 1	19,0038
	Catégorie 2	19,6857

Etabli à Luxembourg, le … mai 2025 en cinq exemplaires

Conge légal sur base de la durée de travail hebdomadaire

Tableau récapitulatif reprennant les heures de congé dues sur base de la durée de travail hebdomadaire

* La colonne de gauche indique le nombre d'heures prestées par semaine.
* La première ligne reprend le nombre de mois travaillés par année.

Hrs / Hrs / sem	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois	7 mois	8 mois	9 mois	10 mois	11 mois	12 mois
1	0.43	0.87	1.30	1.73	2.17	2.60	3.03	3.47	3.90	4.33	4.77	5.20
2	0.87	1.73	2.60	3.47	4.33	5.20	6.07	6.93	7.80	8.67	9.53	10.40
3	1.30	2.60	3.90	5.20	6.50	7.80	9.10	10.40	11.70	13.00	14.30	15.60
4	1.73	3.47	5.20	6.93	8.67	10.40	12.13	13.87	15.60	17.33	19.07	20.80
5	2.17	4.33	6.50	8.67	10.83	13.00	15.17	17.33	19.50	21.67	23.83	26.00
6	2.60	5.20	7.80	10.40	13.00	15.60	18.20	20.80	23.40	26.00	28.60	31.20
7	3.03	6.07	9.10	12.13	15.17	18.20	21.23	24.27	27.30	30.33	33.37	36.40
8	3.47	6.93	10.40	13.87	17.33	20.80	24.27	27.73	31.20	34.67	38.13	41.60
9	3.90	7.80	11.70	15.60	19.50	23.40	27.30	31.20	35.10	39.00	42.90	46.80
10	4.33	8.67	13.00	17.33	21.67	26.00	30.33	34.67	39.00	43.33	47.67	52.00
11	4.77	9.53	14.30	19.07	23.83	28.60	33.37	38.13	42.90	47.67	52.43	57.20
12	5.20	10.40	15.60	20.80	26.00	31.20	36.40	41.60	46.80	52.00	57.20	62.40
13	5.63	11.27	16.90	22.53	28.17	33.80	39.43	45.07	50.70	56.33	61.97	67.60
14	6.07	12.13	18.20	24.27	30.33	36.40	42.47	48.53	54.60	60.67	66.73	72.80
15	6.50	13.00	19.50	26.00	32.50	39.00	45.50	52.00	58.50	65.00	71.50	78.00
16	6.93	13.87	20.80	27.73	34.67	41.60	48.53	55.47	62.40	69.33	76.27	83.20
17	7.37	14.73	22.10	29.47	36.83	44.20	51.57	58.93	66.30	73.67	81.03	88.40
18	7.80	15.60	23.40	31.20	39.00	46.80	54.60	62.40	70.20	78.00	85.80	93.60
19	8.23	16.47	24.70	32.93	41.17	49.40	57.63	65.87	74.10	82.33	90.57	98.80
20	8.67	17.33	26.00	34.67	43.33	52.00	60.67	69.33	78.00	86.67	95.33	104.00
21	9.10	18.20	27.30	36.40	45.50	54.60	63.70	72.80	81.90	91.00	100.10	109.20
22	9.53	19.07	28.60	38.13	47.67	57.20	66.73	76.27	85.80	95.33	104.87	114.40
23	9.97	19.93	29.90	39.87	49.83	59.80	69.77	79.73	89.70	99.67	109.63	119.60
24	10.40	20.80	31.20	41.60	52.00	62.40	72.80	83.20	93.60	104.00	114.40	124.80
25	10.83	21.67	32.50	43.33	54.17	65.00	75.83	86.67	97.50	108.33	119.17	130.00
26	11.27	22.53	33.80	45.07	56.33	67.60	78.87	90.13	101.40	112.67	123.93	135.20
27	11.70	23.40	35.10	46.80	58.50	70.20	81.90	93.60	105.30	117.00	128.70	140.40
28	12.13	24.27	36.40	48.53	60.67	72.80	84.93	97.07	109.20	121.33	133.47	145.60
29	12.57	25.13	37.70	50.27	62.83	75.40	87.97	100.53	113.10	125.67	138.23	150.80
30	13.00	26.00	39.00	52.00	65.00	78.00	91.00	104.00	117.00	130.00	143.00	156.00
31	13.43	26.87	40.30	53.73	67.17	80.60	94.03	107.47	120.90	134.33	147.77	161.20
32	13.87	27.73	41.60	55.47	69.33	83.20	97.07	110.93	124.80	138.67	152.53	166.40
33	14.30	28.60	42.90	57.20	71.50	85.80	100.10	114.40	128.70	143.00	157.30	171.60
34	14.73	29.47	44.20	58.93	73.67	88.40	103.13	117.87	132.60	147.33	162.07	176.80
35	15.17	30.33	45.50	60.67	75.83	91.00	106.17	121.33	136.50	151.67	166.83	182.00
36	15.60	31.20	46.80	62.40	78.00	93.60	109.20	124.80	140.40	156.00	171.60	187.20
37	16.03	32.07	48.10	64.13	80.17	96.20	112.23	128.27	144.30	160.33	176.37	192.40
38	16.47	32.93	49.40	65.87	82.33	98.80	115.27	131.73	148.20	164.67	181.13	197.60
39	16.90	33.80	50.70	67.60	84.50	101.40	118.30	135.20	152.10	169.00	185.90	202.80
40	17.33	34.67	52.00	69.33	86.67	104.00	121.33	138.67	156.00	173.33	190.67	208.00

Rapidos

PARAMETRES SOCIAUX

valables à partir du **1er mai 2025**

Indice actuel
968,04

1. Revenu

Salaire Social Minimum (SSM)	**Indice 100**	**279,30**	**Indice actuel**

Salarié non-qualifié		**par heure**	**par mois**
18 ans et plus	100%	15,6285 EUR	2.703,74 EUR
17-18 ans	80%	12,5028 EUR	2.162,99 EUR
15-17 ans	75%	11,7214 EUR	2.027,80 EUR
Salarié qualifié	120%	18,7542 EUR	3.244,48 EUR
Elèves et étudiants			
18 ans et plus	80% du SSM	12,5028 EUR	2.162,99 EUR
17-18 ans	80% de 80% du SSM	10,0023 EUR	1.730,40 EUR
15-17 ans	75% de 80% du SSM	9,3770 EUR	1.622,24 EUR

Revenu d'inclusion sociale (REVIS) - Allocation d'inclusion par mois		**Ind. actuel**
Montant forfaitaire de base par adulte		948,49 EUR
Montant forfaitaire de base par enfant		294,48 EUR
- majoration par enfant en cas de ménage monoparental		87,03 EUR
Montant pour frais communs par ménage		948,49 EUR
- majoration en cas d'enfant(s)		142,30 EUR
Équivalent crédit d'impôt (ECI) pour bénéficiaire RPGH / montant forfaitaire de base REVIS	par mois	90,00 EUR

Indemnité de chômage	**6 mois**	**+ 6 mois**	**> 12 mois**
80% de la moyenne des 3 dernières mensualités avec max.	6.759,34 EUR	5.407,47 EUR	4.055,60 EUR

2. Allocations familiales

Allocation par enfant (mensuel)

Nouveau système (Enfant(s) né(s) **après** le 1er août 2016)	307,35 EUR par enfant			
Ancien système (Enfant(s) né(s) **avant** le 1er août 2016)	1 enfant	307,35 EUR	4 enfants	1.707,24 EUR
	2 enfants	689,44 EUR	5 enfants	2.215,85 EUR
	3 enfants	1.198,23 EUR		

Majorations d'âge (mensuel)	**6-11 ans :**	23,23 EUR	**12 ans et plus :**	57,99 EUR
Allocation spéciale enfant handicapé (mensuel)		200,00 EUR		
Allocation de rentrée scolaire (1 x par an)	**6-11 ans :**	115,00 EUR	**12 ans et plus :**	235,00 EUR
L'allocation de naissance en 3 tranches		580,03 EUR par tranche		

Congé parental

		Durée de travail moyenne	**Indemnité mensuelle brute***
Congé parental plein-temps	(6 ou 4 mois)	40 h/semaine	2.703,74 EUR - 4.506,23 EUR
		30 h/semaine	2.027,81 EUR - 3.379,67 EUR
		20 h/semaine	1.351,87 EUR - 2.253,12 EUR
		10 h/semaine	675,94 EUR - 1.126,56 EUR
Congé parental mi-temps	(12 ou 8 mois)	40h/semaine	1.351,87 EUR - 2.253,12 EUR
		30 h/semaine	1.013,90 EUR - 1.689,84 EUR
		20 h/semaine	675,94 EUR - 1.126,56 EUR
Congé parental fractionné	(4 x 1 mois sur 20 mois max.)	40h/semaine	2.703,74 EUR - 4.506,23 EUR
	(1 jour/semaine sur 20 mois max.)	40h/semaine	540,75 EUR - 901,25 EUR

* Calculé sur base des revenus professionnels mensuels des 12 mois avant le congé parental

3. Assurance Maladie Assurance Pension Assurance Dépendance

Cotisations minimales et maximales (Assurance Maladie et Pension) - mensuel

Minimum cotisable (1x SSM)	2.703,74 EUR
Maximum cotisable (5x SSM)	13.518,68 EUR
Minimum cotisable pensionnés (Assurance Maladie) 130 % du SSM	3.514,86 EUR

L'assurance maladie en pourcents

	Part assuré	Part patron/état	Total	P. N. *	P.E. **
CNS (1)	3,05%	3,05%	6,10%	5,60%	0,50%
CMFEP (2)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
CMFEC (3)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
EMCFL (4)	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Pensionnés	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Préretraités	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%
Ass.continuée	5,60%	0,00%	5,60%	5,60%	0,00%
Chômeurs	2,80%	2,80%	5,60%	5,60%	0,00%

1) Caisse Nationale de Santé - Salariés 2) Fonctionnaires et employés de l'Etat
3) Fonctionnaires et employés des Communes 4) Agents de Chemin de Fer

* P.N. = prestations en nature ** P.E. prestations en espèces

L'assurance pension en pourcents

	Part assuré	Part patron	Total
CNAP (1)	8%	8%	16%
F.P.(2)	8%	8%	16%
C.P.F.E.C.(3)	8%	8%	16%
P-CFL (4)	8%	8%	16%
Ass.continuée	16%	0%	16%

1) Caisse Nationale d'Assurance Pension
2) Fonct/Empl. de l'Etat
3) Fonct/Empl. Commune
4) Agents des Chemin de fer

L'Etat contribue 8 % supplémentaires à l'assurance pension

Facteur de revalorsation (pensions nouvelles 2025)	1,553
Montant de référence mensuel	2.612,10 EUR
Pension minimum pour 40 ans de cotisations	2.350,89 EUR
Pension minimum de conjoint survivant	2.350,89 EUR
Pension minimum d'orphelin	642,06 EUR
Pension personnelle maximum	10.883,74 EUR
Seuil anti-cumul pension	901,25 EUR
Seuil anti-cumul conjoint survivant (sans enfants)	3.918,15 EUR
Revenu professionnel immunisé (pensions de survie)	1.741,40 EUR
"Mammenrent" - Forfait d'éducation (par enfant)	86,54 EUR
Allocation de fin d'année (carrière de 40 ans)	1.004,28 EUR

Assurance dépendance 1,4% sur tous les revenus

Abattement 25% du SSM	675,93 EUR
Valeur monétaire pour les réseaux d'aides et de soins	95,58 EUR / heure
Valeur monétaires pour les centres semi-stationnaires	90,44 EUR / heure
Valeur monétaire pour les établissements à séjour continu	69,79 EUR / heure
Valeur monétaire pour les établissements à séjour intermittent	77,79 EUR / heure
Montant maximal prestations en espèces	262,50 EUR / semaine

Source : IGSS

LCGB
www.lcgb.lu
11, rue du commerce
B.P. 1208 I L-1012 LUXEMBOURG
Tél: 49 94 24-1 / Fax: 49 94 24-49

Permanence informative

en présence de nos délégués permanents d'ABSC, Atalian Global Services, Cforclean, Innoclean, ISS Facility Service, Dussmann Service, SAMSIC, WISAG et autres sociétés.

Nous répondons à toutes vos questions concernant votre travail, vos conditions de travail, vos fiches de paie, vos congés, votre déclaration d'impôts, etc….

SANS RENDEZ-VOUS

CENTRALE LCGB LUXEMBOURG
Salle Wolff au 1er étage

11, rue du Commerce | L-1351 Luxembourg

Tous les mardis

13h30-17h00

INFO-CENTER ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy L-9053 Ettelbruck

Tous les jeudis

13h30-16h30

LCGB

NOUVEAU SERVICE

INFO-CENTER MOBILE

Profitez de notre INFO-CENTER MOBILE au sein de votre entreprise

Notre consultant vous soutiens au sein de votre entreprise :

- aide et assistance en matière de droit de travail et droit social
  (questions sur le congé, fiche de salaire, avertissement, licenciement, ...)
- estimation de pension
- réception de la déclaration d'impôt

Pour profiter de ce service au sein de votre entreprise, contactez :

Mickael COSTA
Consultant Info-Center mobile
✆ +352 691 733 078
✉ micosta@lcgb.lu

Ou visitez-le au Info-Center Ettelbruck

» Jeudi de 13h00-16h30
» consultation sans rendez-vous

Impressum :

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

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

WWW.LCGB.LU