

06/2026

NETTOYAGE DE BÂTIMENTS

GUIDE PRATIQUE



Contrat de travail

Début du contrat de travail &
période d'essai
P. 6

Salaires

Valable au 1^{er} juin 2026
(Indice 992,24)
P. 20

Prime d'assiduité

Une absence non justifiée entraîne
la suppression totale et immédiate
de la prime d'assiduité
P. 21



Introduction

A votre service !

La présente brochure vous offre un support pratique quant aux questions quotidiennes les plus fréquentes en relation avec les conditions de travail pour les salariés travaillant dans le secteur du nettoyage de bâtiments. Les éléments qui suivent sont extraits de la convention collective, qui reprend les articles intégraux.

En sachant que toute brochure n'est que purement théorique et ne peut être complète, l'équipe du LCGB reste toujours à votre disposition pour tout renseignement complémentaire concernant vos droits. N'hésitez donc pas à nous contacter pour toute question relative à la convention collective.

Bonne lecture !

Votre équipe LCGB du secteur du nettoyage de bâtiments,

Table des matières

- 5** Convention collective de travail
- 6** Contrat de travail
- 7** Licenciement
- 9** Transfert du contrat d'entretien
- 10** Modification du contrat de travail
- 11** Durée de travail
- 15** Majorations salariales pour ancienneté dans l'entreprise
- 15** Maladie
- 16** Qualifications et classifications
- 20** Salaires
- 21** Prime d'assiduité
- 23** Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres
- 23** Déplacements

Dernière mise à jour : juin 2026

Convention collective de travail



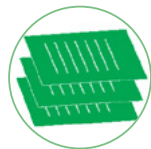
La convention collective règle les conditions de travail et de rémunération des salariés d'une entreprise de nettoyage de bâtiments. Elle maintient la sauvegarde de la paix sociale au sein du secteur et lutte contre le travail clandestin ainsi que la concurrence déloyale.

La convention collective actuelle a été négociée entre les syndicats représentatifs au niveau national et la fédération des patrons pour une durée de trois ans (01.05.2025 - 30.04.2028). Arrivée à terme, le LCGB, en tant que syndicat majoritaire dans le secteur, établit (ensemble avec les délégations du personnel et les membres du secteur) un catalogue de revendications pour renégocier des améliorations notamment en matière de salaires, de primes et de congés. Il s'agit de négocier des conditions plus favorables que celles prévues par le Code du Travail. La CCT reste en vigueur jusqu'à la fin des négociations.

Il est ainsi important de se manifester et de ne pas hésiter à nous faire part de vos idées ou remarques lors de réunions ou assemblés organisés par le LCGB.

Votre opinion et votre engagement sont importants pour nous !

Contrat de travail



Début du contrat de travail & période d'essai

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

Les 4 premières semaines sont d'office à considérer comme période d'essai.

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 3 mois.

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.

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.

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.

Délais de préavis

Le délai de préavis commence :

- le 15^e jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ;
- le 1^{er} jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au 14^e jour du mois.

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

Licenciement

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 émanant du salarié.

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. de la convention collective 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 la mise à pied.

L'entretien préalable au licenciement

L'employeur qui occupe au moins 50 salariés et 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 (ITM).

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

Transfert du contrat d'entretien

Le cessionnaire d'un contrat d'entretien a l'obligation de reprendre 100 % des salariés affectés sur les chantiers repris depuis au moins 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 est également obligé de reprendre les salariés, qui, au moment du transfert du contrat d'entretien, se trouvent en congé de maladie, congé de maternité, congé parental et/ou congé pour raisons familiales.

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 accordés 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 déjà accordés par le cédant et fixés après la reprise du chantier par le cessionnaire doivent être réglés entre le cédant et le cessionnaire.

Les salariés repris par la nouvelle entreprise garderont tous leurs droits et obligations résultant de leurs contrats de travail.

Les salariés repris n'ont pas le droit de refuser le transfert de leur contrat de travail. Les salariés transférés ont l'obligation de se présenter dès le 1^{er} jour au chantier repris par le cessionnaire ou tout autre chantier auquel ils ont été affectés. En cas de transfert d'entreprise, le LCGB assistera ses membres afin de garantir la continuité des conditions de travail acquises au préalable.

Modification du contrat de travail



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 de préavis prévus dans articles 4.1.2., 4.2. et 4.6. de la convention collective 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 un délai de (1) un mois.

Le salarié n'est pas obligé d'accepter ces changements toute de suite, mais il a le temps prévu par les délais de préavis en fonction de son ancienneté, pour donner sa décision. En cas de refus de la part du salarié, le préavis de modification se transforme en préavis de licenciement à l'initiative de l'employeur.

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 convention collective.

Durée de travail



La durée de travail normale hebdomadaire est réglementée par le Code du Travail. Sauf convention contraire, signée entre parties, le samedi est considéré comme jour ouvrable ouvré.

Pauses

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 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 sera 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

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

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.

En général

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.

Limitations d'utilisation

L'employeur ne peut activer cette fourchette que pour remplacer une absence légale (hors congé de maternité et congé parental non fractionné) ou pour couvrir une incapacité temporaire de travail, mais pas pour des besoins permanents de l'entreprise.

Situations exceptionnelles

Si la fourchette est utilisée pour répondre à des demandes exceptionnelles des clients, cela est limité à 10 jours par intervention. En cas de dépassement, un avenant au contrat doit être établi.

Droit à la transparence

Le salarié peut demander des justifications sur l'utilisation de la fourchette. De plus, l'employeur doit fournir des informations générales une fois par trimestre à la délégation du personnel.

Heures supplémentaires

Si l'employeur dépasse le seuil maximal convenu, la première heure exécutée au-delà sera considérée comme une heure supplémentaire et entraînera une compensation.

Non-conformité

Si l'employeur ne respecte pas les conditions d'activation de la fourchette, toute heure supplémentaire non justifiée sera également traitée comme une heure supplémentaire et devra être compensée conformément à la législation.

La CCT établit des règles précises pour encadrer l'utilisation de la fourchette d'heures et pour garantir le respect des droits des salariés.

Congé de récréation

Le congé de récréation annuel pour un travail régulier de 40 heures par semaine s'élève à 26 jours ouvrables (208 heures/an). Le droit au congé naît après 3 mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.

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.

Les congés annuels augmentent en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

Ancienneté	Jour de congé supplémentaire	Congé annuel
à partir de 11 ans	+ 1 jour	27 jours
à partir de 16 ans	+ 2 jours	28 jours
à partir de 26 ans	+ 3 jours	29 jours

Heures supplémentaires, travail de nuit et dimanche

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 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, donc avec une majoration de 40 %.

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.

- Le travail de dimanche est rémunéré avec un supplément de 80% par heure effectuée.
- Le travail des jours fériés légaux est rémunéré avec le supplément prévu par le Code du Travail, donc avec une majoration de 100 %.
- 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.

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

Maladie



Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident et/ou en cas de prolongation de l'incapacité, est obligé d'en informer le bureau du personnel 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 3^e jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de remettre à son employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.



Travaux de catégorie I

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

Liste 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.

Liste non exhaustif des tâches

- nettoyage d'ateliers, de halls de production et de locaux qui sont humides, de nature grasseuse 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 (salles d'abattage et de découpe, zones de désossage, etc.), pour lesquels le personnel travaille avec des compresseurs dans un nuage d'humidité, vêtu d'un vêtement de protection adapté, ainsi que chambres froides ;
- travaux de nettoyage réalisés en zone sensible de milieu agro-alimentaire (*hormis surfaces de bureau et travaux groupe I, catégorie 1*) ;
- shampooing 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 ;
- bio-décontamination 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.

Travaux de catégorie 1

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

Liste non exhaustif des tâches

- lavage de toute vitrerie par racletage ;
- nettoyage et essuyage des châssis.

Travaux de catégorie 2

Nettoyage de vitreries nécessitant des moyens techniques particuliers à une hauteur supérieure à 8 m.

Liste non exhaustif des tâches

- lavage de toute vitrerie et châssis par racletage au moyen d'échelles ou avec l'aide d'échafaudages (fixes ou mobiles), de camions de nacelle, de nacelles de toit, d'une plateforme 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.

Travaux de catégorie 1

Responsable technique d'une équipe de nettoyage composée de minimum 10 personnes.

Liste non exhaustif des responsabilités

- 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 de catégorie 2

Responsable technique et contrôle de plusieurs équipes de nettoyage dont l'effectif est supérieur à 50 personnes.

Liste non exhaustif des responsabilités

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.

Salaires



Salaires tarifaires horaires

Les salaires tarifaires horaires dans le secteur du nettoyeur de bâtiments sont fixés comme suit :

Valable au 1 ^{er} juin 2026 (Indice 992,24)		
Groupe 1	Catégorie 1	17,2144 €/h
	Catégorie 2	17,9367 €/h
Groupe 2	Catégorie 1	18,6591 €/h
	Catégorie 2	19,3834 €/h
Groupe 3	Catégorie 1	20,1058 €/h
	Catégorie 2	20,8271 €/h

La convention collective de mai 2025 prévoit les augmentations salariales suivantes (adaptées au coût de la vie) :

- » + 1,00% au 1^{er} mai 2025
- » + 0,70% au 1^{er} mai 2026
- » + 1,00% au 1^{er} avril 2027

En 2026 et 2027, le salaire tarifaire sera ajusté de la même manière en cas d'augmentation du salaire minimum et de l'indice.

Le paiement du salaire est effectué par le virement d'un acompte correspondant au 3/4 du salaire brut de base payable au 25^e 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.

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

Prime d'assiduité



La prime d'assiduité maximale s'élève à 525 € non indexée et proratisée sur base des heures de travail prestées.

Période de référence

Du 1^{er} mai au 30 avril.

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

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 % ; (à partir du 1^{er} mai 2017)
- à partir de la 2^e 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.

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.

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.

Païement de la prime d'assiduité

La prime d'assiduité est à payer avec le salaire de juin.

Primes pour travaux pénibles, dangereux et insalubres



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

- 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 ;
- 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.

La prime est payable avec le décompte du mois concerné.

Déplacements



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.

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 convention pour demander au salarié de se déplacer avec sa voiture personnelle. Si, à la demande écrite de l'employeur, 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 sans que pour autant ces heures ne soient mises au compte pour le calcul des heures supplémentaires.



Découvre « **TonLCGB** ».

Tous les services LCGB dans ta poche

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlrgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB

tonlrgb.lu - yourlrgb.lu - deinlrgb.lu - oteulrgb.lu

