

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 28

5 mars 2007

Sommaire

Règlement grand-ducal du 8 janvier 2007 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant IV à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver ainsi que la nouvelle convention collective de travail pour le bâtiment conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, d'autre part page 594

Règlement grand-ducal du 8 janvier 2007 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant IV à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver ainsi que la nouvelle convention collective de travail pour le bâtiment conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, d'autre part.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L. 164-9 du Code du Travail;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2(1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. L'avenant IV à la convention collective de travail pour le bâtiment ayant trait aux congés collectifs d'été et d'hiver ainsi que la nouvelle convention collective de travail pour le bâtiment conclus entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics, d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble du secteur.

Art. 2. Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail et l'avenant à la convention collective de travail précitée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 8 janvier 2007.
Henri

Contrat Collectif pour le Bâtiment

TEXTE COORDONNE

conclu entre

le
Groupement des Entrepreneurs
du Bâtiment et
des Travaux Publics

la
Fédération des Entreprises
Luxembourgeoises de
Construction et de Génie Civil

d'une part

et

le
«Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg»
(OGB-L)

le
«Lëtzebuerger Chrëschtliche
Gewerkschaftsbond»
(LCG)

d'autre part

Sommaire

BUT ET CHAMP D'APPLICATION	597
ARTICLE 1 - BUT DU CONTRAT COLLECTIF	597
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION	597
ENGAGEMENT ET LICENCIEMENT	597
ARTICLE 3 - ENGAGEMENT ET PERIODE D'ESSAI	597
ARTICLE 4 - MODALITES D'ENGAGEMENT	597
ARTICLE 5 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	597
ARTICLE 6 - RESILIATION POUR MOTIF GRAVE	598
ARTICLE 7 - MODALITES DE DEPART DE L'OUVRIER	599
ARTICLE 8 - TRAVAIL CLANDESTIN	599
QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	599
ARTICLE 9 - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	599
ARTICLE 10 - CHANGEMENT DE QUALIFICATION	600
OUTILLAGE, VEHICULES DE SERVICE ET LIEUX DE TRAVAIL	600
ARTICLE 11 - OUTILLAGE, VEHICULE DE SERVICE ET LIEUX DE TRAVAIL	600
SALAIRES ET INDEMNITES	600
ARTICLE 12 - DEFINITION	600
ARTICLE 13 - SALAIRES HORAIRES MINIMA	600
ARTICLE 14 - REMUNERATION DES MINEURS D'AGE	600
ARTICLE 15 - TRAVAIL AU FORFAIT	600
ARTICLE 16 - PAIEMENT DES SALAIRES	600
ARTICLE 17 - ADAPTATION DES SALAIRES A L'INDICE DU COUT DE LA VIE	601
ARTICLE 18 - PRIME DE FIN D'ANNEE	601
ARTICLE 19 - SUPPLEMENTS POUR TRAVAUX PENIBLES ET TRANSPORT ADR	601
ARTICLE 20 - INDEMNITES DE VOYAGE ET DE TRAVAIL A L'EXTERIEUR	601
DUREE DU TRAVAIL	602
ARTICLE 21 - DUREE HEBDOMADAIRE ET JOURNALIERE DU TRAVAIL	602
ARTICLE 22 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	602
ARTICLE 23 - MAJORATIONS POUR TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	603
ARTICLE 24 - JOURS FERIES LEGAUX	603
CONGE ET INTERRUPTION DE TRAVAIL	603
ARTICLE 25 - CONGE ANNUEL	603
ARTICLE 26 - INTERRUPTION DE TRAVAIL	604
ARTICLE 27 - CONGE EXTRAORDINAIRE	604
FORMATION PROFESSIONNELLE ET SECURITE	605
ARTICLE 28 - FORMATION PROFESSIONNELLE	605
ARTICLE 29 - SECURITE SUR LES CHANTIERS	605
DISPOSITIONS FINALES ET DUREE DU CONTRAT	605
ARTICLE 30 - SAUVEGARDE DE LA PAIX SOCIALE	605
ARTICLE 31 - CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION	606
ARTICLE 32 - DUREE DU CONTRAT	606
ANNEXE I - LISTE DES OUTILS	607
ANNEXE II - QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	607
ANNEXE III - SALAIRES HORAIRES	613
ANNEXE IV - PRIME DE FIN D'ANNEE	613
ANNEXE V - CONGES COLLECTIFS ET DEROGATIONS	615
AVENANT IV - ANNEXE V - CONGES COLLECTIFS	615

But et Champ d'Application

Article 1^{er}. – But du contrat collectif

- 1.1. Le présent contrat collectif de travail a pour but d'assurer des conditions de travail et de salaire coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau de l'entreprise et de la profession, ainsi que d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail clandestin, sous condition que le contrat collectif soit déclaré d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives. Si la déclaration d'obligation générale ne peut être faite, le contrat pourra être résilié avant terme en observant un préavis de résiliation de trois (3) mois.

Article 2. – Champ d'application

- 2.1. Le présent contrat est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travaux de bâtiment et de génie civil travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.
- 2.2. Le présent contrat est applicable aux ouvriers exerçant des travaux de bâtiment ou de génie civil sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également aux ouvriers détachés à l'étranger.

Engagement et Licenciement

Article 3. – Engagement et période d'essai

- 3.1. Le contrat de travail est régi par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et, le cas échéant, les modifications de cette dernière, sans préjudice des conditions mentionnées dans le présent contrat collectif.
- 3.2. Les 4 (quatre) premières semaines après l'engagement sont à considérer comme période d'essai qui fait partie intégrante de tout contrat de travail, sans qu'il y ait besoin de le préciser formellement par écrit. La période de préavis est de 4 (quatre) jours durant la période d'essai de 4 (quatre) semaines.
- 3.3. Il sera loisible au travailleur et à l'employeur de convenir d'un commun accord et par écrit d'une période d'essai plus longue conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat à l'essai. Si un tel arrangement n'est pas possible ou voulu de part ou d'autre, la période d'essai sera automatiquement de quatre (4) semaines.
- 3.4. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux (2) semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 ou pour motif grave tel que précisé dans la présente convention collective.

Article 4. – Modalités d'engagement

- 4.1. Lors du premier engagement au Grand-Duché de Luxembourg, l'employeur établira un livret de travail pour le travailleur concerné.
Le livret de travail est reconnu comme certificat de classification et de qualification et fait lieu de certificat de travail.
Après l'introduction du système de formation sectoriel, les modifications aux inscriptions du livret de travail relatives à la qualification se feront par l'organisme de formation désigné à cet effet.
- 4.2. Le livret de travail contiendra:
 - le nom du travailleur et l'adresse de son domicile permanent;
 - l'adresse au Grand-Duché de Luxembourg;
 - le numéro d'une pièce d'identité;
 - la qualification suivant les groupes de qualification établies aux articles 9 et 10 et les modifications intervenues, le cas échéant, c'est-à-dire brevets obtenus, cours suivis etc...
 - les périodes de travail avec dates d'embauche et de départ et les salaires horaires d'embauche et de départ.
- 4.3. Ce livret devient la propriété du travailleur et doit être remis à l'employeur pendant la durée de l'emploi, mais il reste à la disposition du travailleur. Tous les changements intervenus y seront portés. Une copie des inscriptions est à remettre au travailleur. L'Inspection du Travail et des Mines contrôle l'existence des livrets de travail et réprimande les employeurs qui ne délivrent pas le livret de travail à l'ouvrier en cas de départ.
- 4.4. Dès que les inscriptions de départ sont faites, il servira automatiquement de certificat de libre engagement.

Article 5. – Résiliation du contrat de travail

- 5.1. La délégation du personnel doit être informée le même jour de toute notification de licenciement ainsi que de tout avertissement écrit. Lorsque l'employeur, qui occupe 150 salariés au moins, envisage de licencier un salarié, avant toute décision il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable conformément à l'article 19 de la loi du 24 mai 1989.
- 5.2. En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur le contrat prend fin:
 - à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu inférieure à cinq ans;
 - à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu comprise entre cinq ans et moins de dix ans;

- à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix ans au moins.
- 5.3. Les délais de préavis prennent cours à l'égard du salarié et de l'employeur:
- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée lorsque la notification est antérieure à ce jour;
 - le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.
- 5.4. En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de 15 jours.
- 5.5. Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié avec préavis par son employeur, sans qu'il y ait eu un licenciement pour motif grave et sans que le salarié ne puisse prétendre à une pension de vieillesse normale, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de service continu de cinq ans au moins auprès du même employeur.
- Cette indemnité de départ ne peut être inférieure à:
- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
 - deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;
 - trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins.
- 5.6. L'indemnité est calculée sur la base des salaires effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.
- 5.7. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 5.5., soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 5.2. du présent article qui, dans ce cas, sont portés:
- à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
 - à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix années au moins;
 - à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de quinze années au moins.
- 5.8. Le salarié ne peut être congédié par suite de l'exécution d'un mandat ouvrier ou pour son appartenance à l'une des organisations ouvrières contractantes. Il ne peut être licencié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie pendant les 26 (vingt-six) premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité s'il a introduit sa déclaration d'incapacité de travail dans les délais prévus par la loi. Cette disposition n'est pas applicable:
- si l'incapacité de travail constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel l'ouvrier a participé volontairement;
 - si l'avertissement, sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail est effectuée après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, sauf en cas d'hospitalisation urgente du salarié.
- 5.9. L'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat de travail qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et qui ne doit pas contenir des mentions tendancieuses ou défavorables au salarié.
- 5.10. Sans préjudice des dispositions de la loi du 12 novembre 1991 sur les travailleurs handicapés et de la loi du 17 juin 1994 sur les services de santé au travail, les ouvriers déclarés inaptes par le service de santé au travail sont réintégrés dans la mesure du possible et en fonction de leur aptitude au sein de l'entreprise.
- Le nombre d'ouvriers à intégrer de la sorte est de:
- 1 ouvrier dans les entreprises de plus de 100 ouvriers
 - 2 ouvriers dans les entreprises de plus de 150 ouvriers
 - 3 ouvriers dans les entreprises de plus de 200 ouvriers.
- En cas de réintégration, un nouveau contrat de travail peut être conclu.

Article 6. – Résiliation pour motif grave

- 6.1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail 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. Le salarié licencié pour motif grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ. Le travailleur peut être licencié sans aucun préavis, notamment:
- s'il quitte son travail sans raison valable ou s'il refuse d'obéir aux ordres de ses préposés, pour autant qu'ils concernent les travaux à exécuter et le séjour dans le réfectoire ou le vestiaire;

- s'il n'observe pas les prescriptions de sécurité ou si, par suite de malveillance ou malgré un avertissement, il met en danger sa sécurité personnelle ou celle de ses collègues, ou s'il leur cause des dommages corporels et matériels;
- s'il se rend coupable des voies de fait vis-à-vis d'un chef ou d'un collègue de travail sur le lieu de travail;
- s'il se rend coupable d'actions malhonnêtes ou immorales sur le lieu de travail;
- s'il exécute de façon manifestement imparfaite les travaux correspondant à sa qualification qui lui sont confiés;
- s'il cause délibérément un dommage matériel à son employeur par imprudence manifeste ou en état d'ivresse;
- s'il a été absent pendant 3 (trois) jours consécutifs sans excuse, respectivement sans signaler l'absence à son patron et sans motif valable ou s'il s'est rendu coupable d'absences répétées, malgré un avertissement préalable par écrit;
- si l'ouvrier a obtenu l'embauche moyennant des indications fausses ou des certificats falsifiés;
- d'une façon générale, s'il lèse gravement ses devoirs ou s'il manque à la réalisation correcte du contrat collectif;
- si l'ouvrier exécute un travail clandestin au sens de l'article 8.5.

6.2. Le salarié peut résilier son contrat de travail sans préavis:

- a) s'il n'est pas en mesure, et sans sa propre faute, de continuer le travail;
- b) si les préposés se sont rendus coupables vis-à-vis de lui de voies de fait sur le lieu de travail;
- c) s'il doit chômer par suite de manque de travail ou d'une interruption dans l'entreprise pendant plus de trois (3) jours dans l'espace de quatorze (14) jours consécutifs;
- d) si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la Sécurité Sociale ne sont pas sauvegardés;
- e) si on lui assigne des travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans l'activité du travailleur;
- f) si on lui demande un acte malhonnête;
- g) si l'employeur ne respecte pas les dispositions concernant la sécurité sur le lieu de travail, malgré le constat et l'injonction du délégué à la Sécurité et de l'Inspection du Travail et des Mines;
- h) d'une façon générale, si les prescriptions de ce contrat collectif ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.

Dans les cas sous b), d) et g), le travailleur a droit à l'indemnité de départ conformément à l'article 24 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Article 7. – Modalités de départ de l'ouvrier

7.1. En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié doit recevoir son décompte, le solde du salaire ainsi que ses papiers, notamment son livret de travail dûment complété à la fin du contrat et au plus tard dans les cinq jours.

En cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié, le salarié doit recevoir son décompte, le solde du salaire ainsi que ses papiers, notamment son livret de travail dûment complété à la fin du contrat et au plus tard dans les 10 jours.

7.2. Tout retard dans le paiement du salaire donne automatiquement droit aux intérêts légaux de retard majoré de trois points de pour cent.

Article 8. – Travail clandestin

8.1. Le travail clandestin prenant des proportions susceptibles de mettre en danger l'emploi dans les entreprises du secteur du bâtiment, les partenaires sociaux s'engagent à le combattre conjointement.

8.2. Les travailleurs sont tenus de ne pas exécuter du travail clandestin. Est considéré comme travail clandestin toute activité rentrant dans le domaine de ce contrat (également l'entraide de voisins) prestée contre rémunération pour des tiers en dehors de l'entreprise.

8.3. Si le travail clandestin peut être prouvé (p.ex. pendant les jours de congé ou tous les jours libres) les sanctions prévues à l'article 21 de la loi sur les congés du 22 avril 1966 sont à appliquer.

8.4. Le montant de l'amende est retenu par le patron du travailleur qui l'occupe et versé à la Caisse de Maladie compétente.

8.5. Le travail clandestin est considéré comme faute grave vis-à-vis de l'entreprise (concurrence déloyale) et peut donner lieu à ce titre à un licenciement sans préavis.

Qualification Professionnelle

Article 9. – Qualification professionnelle

Voir Annexe II

Article 10. – Changement de qualification

- 10.1. Le travailleur peut passer d'une classification à l'autre dans les cas prévus à l'annexe II.
- 10.2. Chaque changement de classification doit être noté dans le livret de travail et comporter la modification de salaire y relative.

Outillage, Véhicules de Service et Lieux de Travail

Article 11. – Outillage, Véhicule de service et lieux de travail

- 11.1. L'ouvrier est responsable des outils qui lui sont confiés. Il doit remplacer à ses frais tout outillage perdu ou détérioré volontairement ou par négligence manifeste. L'aiguisement des outils se fait à charge de l'employeur.
- 11.2. Une liste d'outils est annexée à la présente convention collective. L'outillage mentionné sur cette liste sera remplacé par l'employeur en cas de vol par effraction.
- 11.3. L'ouvrier est responsable du véhicule de service qui lui est confié et il est tenu d'observer les stipulations du code de la route.
- 11.4. Le transport, l'entreposage et la mise en oeuvre des matériaux se font dans le respect des objets confiés à l'ouvrier qui respectera de la même façon les matériaux et les oeuvres des autres corps de métier. Il ne s'agit pas d'une obligation de payer les dégâts, mais seulement du respect des objets confiés.
- 11.5. L'ouvrier débarrassera tant le lieu de repos que le chantier de ses déchets produits lors de la consommation de ses repas. Une poubelle sera mise à disposition sur chaque chantier par l'employeur.

Salaires et Indemnités

Article 12. – Définition

- 12.1. Le salaire d'un ouvrier se compose:
 - d'un salaire horaire de base;
 - des primes éventuelles;
 - des majorations éventuelles pour heures supplémentaires, travail de nuit et les dimanches et jours fériés;
 - des indemnités pour travaux pénibles.

Article 13. – Salaires horaires minima

- 13.1. Les salaires du présent contrat, indiqués à l'annexe III, sont basés sur un travail hebdomadaire moyen de 40 heures et sont à considérer comme des salaires minima.

En conséquence, les salaires horaires tarifaires sont les suivants:

Voir Annexe III

Article 14. – Rémunération des mineurs d'âge

- 14.1. La rémunération des mineurs d'âge se fera selon les taux à l'annexe III.

Article 15. – Travail au forfait

- 15.1. Des travaux au forfait pourront être exécutés moyennant l'accord de l'ouvrier concerné. Les travaux réalisés au forfait devront être exécutés selon les règles de l'art. Il est interdit de confier des travaux au forfait uniquement à des chefs d'équipe.
- 15.2. Les travailleurs ne peuvent en aucun cas être forcés à accepter des travaux au forfait. La fixation des taux doit se faire après prise en considération de toutes les particularités de la prestation demandée, de sorte que les travailleurs puissent réaliser un surplus de gain de 25%.
- 15.3. En cas de prestation d'un travail au forfait, le salaire horaire est payé comme acompte. Le solde sera dû après réception par un responsable désigné par l'employeur. Les travaux non conformes pour malfaçon manifeste imputable à l'ouvrier, respectivement aux ouvriers, devront être rectifiés par l'ouvrier qui les a réalisés, respectivement par les ouvriers qui les ont réalisés. Cette mise en conformité sera à charge de ou des ouvriers sans que le salaire horaire pour effectuer la totalité des travaux ne puisse être inférieur à son ou leur salaire horaire normal. Un délégué du personnel, ou la personne mandatée sur le chantier par la délégation, ou à défaut de délégation, une personne mandatée par l'ouvrier concerné, doit être présente lors du constat de la malfaçon.

Article 16. – Paiement des salaires

- 16.1. Une période de salaire ne doit pas dépasser la durée d'un mois. Si le chef d'entreprise n'a pas arrêté d'autres arrangements avec le travailleur, les paiements de salaire se feront 2 fois par mois, c'est-à-dire paiement d'un acompte le 25 ou le vendredi précédant cette date; le décompte se fait le 10 du mois qui suit, respectivement le vendredi précédant cette date. L'acompte versé sera de 75 % (soixante-quinze) du salaire dû au 15 du mois. Le paiement des salaires peut se faire par virement sur un compte C.C.P. ou bancaire du salarié.

- 16.2. Le paiement des acomptes ou salaires a lieu au plus tard à la fin du poste. Si le paiement a lieu avec un retard notable imputable au chef d'entreprise, le temps d'attente sera à considérer comme temps de travail et payé conformément au taux des salaires horaires.
- 16.3. Le décompte de salaire, renseignant les retenues légales et les suppléments relatifs aux majorations salariales prévues à l'article 19.1. et 19.2., se fait sur des fiches de salaire portant nom et adresse de l'employeur et du travailleur. Les fiches de salaires sont à compléter conformément aux stipulations de l'art. 40 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail telle qu'elle a été modifiée.
- 16.4. Les différences de paye doivent être rectifiées sur place, les différences de calcul du salaire doivent être rectifiées dans les huit jours.
- 16.5. Pour les travaux au forfait, le décompte définitif doit se faire endéans les deux semaines qui suivent l'achèvement des travaux. Si les travaux dépassent la durée d'un mois, le décompte devra se faire le 10 de chaque mois.
- 16.6. Le groupe de qualification et la date de l'embauchage doivent être renseignés sur la fiche de paie.
- 16.7. L'envoi de la fiche de paie est à charge de l'employeur.

Article 17. – Adaptation des salaires à l'indice du coût de la vie

- 17.1. L'adaptation des salaires à l'indice se fait suivant la loi du 27 mai 1975.
- 17.2. L'employeur qui, pour des raisons économiques, désire effectuer une réduction généralisée des salaires effectifs de ses travailleurs, doit avoir préalablement une réunion d'information avec les organisations syndicales des travailleurs signataires du présent contrat.

Article 18. – Prime de fin d'année

Voir Annexe IV

Article 19. – Suppléments pour travaux pénibles et transport ADR

- 19.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour travaux sales, insalubres et dangereux ainsi que pour les transports ADR selon le barème ci-après:
- 19.1.1. 0,5 €/hre travaux insalubres ou salissants; travaux dans l'eau, la boue dépassant la cheville de l'ouvrier, avec port de bottes imperméables, qui doivent être mises gratuitement à disposition par l'employeur;
- 19.1.2. 0,5 €/hre travaux sur échafaudages volants; si l'ouvrier travaille à une hauteur de plus de 15 m;
- 19.1.3. 0,5 €/hre travaux d'ébranlement; usage de marteaux piqueurs avec poids dépassant 15 kg; pour travaux de battage, l'employeur mettra à disposition un bleu de travail et un casque antibruit;
- 19.1.4. 0,5 €/hre travaux en puits verticaux et tunnels;
travaux sans emploi de machines en canaux ouverts, dont la largeur de la fouille est inférieure à 1,00 m et dont la profondeur est de plus de 3,60 m, ainsi que les travaux en canaux fermés;
- 19.1.5. 0,5 €/hre machinistes de pelles mécaniques avec marteaux hydrauliques;
- 19.1.6. 0,5 € hre Transport de marchandises nécessitant le permis ADR.
- 19.2. La coïncidence de plusieurs opérations de travail prémentionnées donne lieu au cumul des suppléments.

Article 20. – Indemnités de voyage et de travail à l'extérieur

- 20.1. L'entreprise est obligée d'organiser le transport des travailleurs des points de rassemblement vers les chantiers suivant les itinéraires élaborés par l'entreprise en collaboration avec la délégation du personnel, ou à défaut, les travailleurs concernés.
- 20.2. Il y aura dérogation à l'alinéa 1 du présent article, si le salarié est affecté à un lieu de travail fixe et stable (atelier de réparation, dépôt).
- 20.3. Si à la demande de l'employeur ou de son représentant, le travailleur doit se rendre à son travail avec sa propre voiture, il sera payé un forfait kilométrique d'un minimum de 0,25 par kilomètre effectué.
- 20.4. Le travailleur qui, avec sa voiture ou avec un moyen de transport de l'entreprise (hormis l'autobus), effectue le transport de travailleurs sur demande de l'employeur, a droit au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif.
- 20.5. Si un travailleur déménage en dehors des itinéraires normaux de l'entreprise, il devra supporter lui-même les frais de transport au lieu de rassemblement.
- 20.6. En cas de transfert à l'étranger, où un transport par l'entreprise s'avère impossible, l'hébergement est au choix et aux frais de l'employeur.
Pour des travaux nécessitant un séjour prolongé à l'étranger, l'employeur tiendra compte dans la mesure du possible et sans perturber l'organisation de l'entreprise de la situation familiale de l'ouvrier.
- 20.7. Si le déplacement aller et retour à l'étranger dépasse la ligne géographique reprise à l'annexe VI, une indemnité de déplacement de 7,44 € est due.

- 20.8. Au cas où l'occupation à l'extérieur du Grand-Duché de Luxembourg du salarié par l'entreprise entraînerait des charges sociales ou des charges fiscales plus importantes pour le salarié, celles-ci seraient prises en charge par l'employeur. Si une cotisation additionnelle donne droit à une prestation supplémentaire pour l'ouvrier, la part dépassant les prestations prévues par la législation luxembourgeoise ou par le présent contrat est déduite.

Durée du Travail

Article 21. – Durée hebdomadaire et journalière du travail

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

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

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

Les autres ponts éventuels, ainsi que les heures de récupérations y afférentes, sont fixés en accord avec la délégation du personnel ou à défaut les ouvriers concernés. Dans ce cas une communication est à envoyer à l'Inspection du Travail et des Mines, aux syndicats contractants et au Centre commun de la Sécurité sociale.

Dans ces mêmes conditions, il peut être décidé de chômer le lundi de carnaval et le lundi de la braderie de la Ville de Luxembourg.

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

Les ouvriers qui travaillent pendant les jours de pont ou pendant les jours chômés et qui ont ou vont récupérer les heures afférentes auront droit à la majoration de salaire pour heures supplémentaires.

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

En principe, l'horaire est le suivant:

- pour les mois d'avril, mai, juin, juillet, août et septembre:
de 7.30 - 12.00 et de 13.00 - 16.30 heures;
- pour les autres mois:
de 8.00 - 12.00 et de 12.30 - 16.30 heures.

Des écarts d'une demi-heure sont permis.

- 21.3. Si la durée de la journée de travail dépasse 9 heures, il y aura une pause de 15 minutes destinée au casse-croûte. Ce temps est considéré comme temps de travail.
- 21.4. Lorsque la durée de la journée de travail est prolongée d'au moins 2 heures sans que l'ouvrier en ait été informé le jour ouvrable précédent, il aura droit à une prime forfaitaire journalière de disponibilité de 2,48€.
- 21.5. Le séjour dans les locaux des travailleurs est seulement permis durant les pauses de travail régulières ou lors des pauses dues à la cessation du travail par suite d'intempéries.
- 21.6. Si le travailleur s'absente du chantier pendant la durée de travail, il devra y être autorisé par l'employeur ou un responsable désigné par celui-ci.
- 21.7. Les jours chômés indépendamment de la volonté du travailleur pour manque de matériel, manque de travail et de façon générale, tous les jours perdus dont l'indemnisation n'est pas prévue par une loi ou un règlement, à l'exception toutefois des heures chômées en cas d'intempérie, de chômage technique ou de chômage partiel, doivent être rémunérés comme jours de travail effectifs à moins qu'ils ne puissent être récupérés dans les délais légaux.

Article 22. – Travail supplémentaire

- 22.1. Les heures supplémentaires, le travail de nuit, ainsi que les dimanches, les jours fériés et autres jours non ouvrables, ne peuvent être demandés et prestés que, lorsqu'en les négligeant, des vies humaines pourraient être menacées, lorsque des perturbations dans la circulation ou dans l'entreprise surviennent, lorsqu'il y a lieu d'éviter ou d'écarter des dommages causés par des phénomènes naturels, enfin, lors de travaux urgents de réparations et d'installations, si des entreprises devaient être arrêtées et que par suite d'autres travailleurs devraient chômer.
- 22.2. Lorsque des travaux de bétonnage ou d'autres travaux urgents et non prévisibles doivent être finis en une fois, chaque travailleur désigné par le personnel surveillant est obligé de participer à l'achèvement de ces travaux, si son abstention ne permettrait pas le bon déroulement du travail, sauf si un motif valable peut être prouvé. Ceci vaut également si des heures supplémentaires imprévues s'avéreraient nécessaires pour nettoyer le matériel d'entreprise ou pour le préserver de dommages.
- 22.3. En dehors du temps de travail réglementaire de l'entreprise, seuls les travaux de réparation pourraient être exécutés, si l'omission de ces travaux provoquait un arrêt de l'entreprise.

Les prescriptions susmentionnées ne doivent pas être interprétées dans un sens abusif.

- 22.4. Pour l'exécution de travaux supplémentaires de nuit, de dimanche ou jours fériés, l'Inspection du Travail et des Mines, la délégation du personnel ainsi que le Centre Commun de la Sécurité sociale doivent être avisés d'avance.
- 22.5. Pour la prestation de toute heure supplémentaire, sauf les cas prévus à l'article 22.2 de la présente convention collective et l'article 14 de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs publics et privé de l'économie, une demande d'autorisation accompagnée de l'avis de la délégation est à introduire à l'Inspection du Travail et des Mines.
- 22.6. Des heures supplémentaires continues pourront seulement être demandées pour une durée excédant 2 mois, si une augmentation de l'effectif des travailleurs ayant la qualification nécessaire n'est pas possible.
- 22.7. Sauf imprévu, la prestation d'heures supplémentaires doit être communiquée aux travailleurs la veille au plus tard.
- 22.8. Sont considérées comme heures de nuit, les heures de travail prestées entre 22.00 et 6.00 heures.

Article 23. – Majorations pour travail supplémentaire

- 23.1. Pour les heures supplémentaires prestées avant 22.00 heures une majoration de 25% (vingt-cinq) est à appliquer.
- 23.2. Les heures supplémentaires prestées entre 22.00 et 6.00 heures sont rémunérées avec une majoration de 50% (cinquante).
- 23.3. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100% (cent).
- 23.4. Le travail de nuit à court terme - à savoir jusqu'au 5ème (cinquième) jour - est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 50% (cinquante).
- 23.5. Le travail de nuit régulier ou par équipes successives est à rémunérer avec un supplément de 20% (vingt).
- 23.6. Le travail à des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 100% (cent).
- 23.7. Le travail à des jours fériés légaux est à rémunérer avec un supplément de 125% (cent-vingt-cinq) à partir de la 9^e heure de travail.
- 23.8. Si plusieurs de ces suppléments venaient à coïncider, les suppléments se cumulent.

Article 24. – Jours fériés légaux

- 24.1. Les jours fériés légaux et leur indemnisation sont régis par les dispositions légales en vigueur.
- 24.2. Sont considérés comme jours fériés légaux: le 1^{er} janvier, le Lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le Lundi de Pentecôte, l'Ascension, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et le lendemain de Noël, respectivement les jours fériés suppléants.
- 24.3. Le report des jours fériés est à fixer en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut avec les travailleurs concernés avant le 31 mars de chaque année. A défaut d'écrit, le jour férié est automatiquement reporté au premier jour ouvrable suivant.
L'Inspection du Travail et des Mines est à informer des dates de report fixées avec la délégation du personnel.
- 24.4. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission préalable la veille ou le lendemain d'un jour férié, perdent le droit au paiement de ce jour férié. La même stipulation vaut pour le salarié qui a été absent plus de trois jours, sans permission préalable, dans une période de 25 jours ouvrables avant le jour férié.

Congé et Interruption de Travail

Article 25. – Congé annuel

- 25.1. Le congé annuel est réglé suivant les dispositions de la loi du 22 avril 1966 et 26 juillet 1975 qui fait partie intégrante du présent contrat. Le congé est de 27 jours ouvrables par an, compte tenu de la généralisation de l'ancien article qui stipulait:
«Si le travailleur doit se rendre à un examen médical urgent pendant la durée du travail, la perte du temps de travail afférente sera payée contre présentation d'une attestation médicale jusqu'à concurrence de 8 heures par an, à moins qu'une absence motivée par une maladie ne suive immédiatement l'examen médical». (Cet article est par conséquent aboli)
- 25.2. L'indemnisation du congé se fait sous forme d'un supplément de salaire qui prend en compte également les jours fériés payés et qui est de 11,77 % (onze virgule soixante-dix-sept).
- 25.3. Il est décidé de fermer en été et pour les fêtes de Noël les entreprises assujetties au présent contrat pour une durée déterminée.
 - 25.3.1. Le congé collectif officiel d'été commencera chaque année le dernier vendredi du mois de juillet. Les dates du congé d'hiver sont fixées chaque fois pour la durée du contrat et reportées à l'annexe V. Les travailleurs ayant épuisé leur congé à cette époque ne seront pas indemnisés.

- 25.3.2. Toutefois, si la non-exécution de travaux pour des installations industrielles provoque des interruptions pouvant entraîner d'importantes perturbations d'ordre économique et/ou social pendant cette période de congé collectif, il pourra être dérogé à cette règle conformément aux dispositions de l'annexe V.
- 25.3.3. La possibilité est donnée de prolonger d'une semaine les congés collectifs officiels aux conditions suivantes:
- 25.3.3.1. Le fonctionnement et l'organisation de l'entreprise ne doivent pas en être entravés ou dérangés.
 - 25.3.3.2. Cette prolongation doit se faire en accord entre l'employeur et la délégation du personnel après que celle-ci ait consulté le personnel concerné, ou à défaut les travailleurs concernés.
 - 25.3.3.3. Une prolongation ne peut être accordée qu'à une équipe complète ou à l'ensemble de l'entreprise.
 - 25.3.3.4. Le cas échéant, les heures de travail perdues seront récupérées soit en travaillant la neuvième heure par jour soit en travaillant le samedi. Cette décision est à prendre en commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou, à défaut de délégation, entre l'employeur et les travailleurs concernés.
 - 25.3.3.5. La demande éventuelle pour l'obtention de la semaine de prolongation du congé doit être transmise par la délégation du personnel après consultation du personnel ou, à défaut, par les ouvriers concernés, à l'employeur avant le 31 mars de chaque année.
 - 25.3.3.6. Les dates du congé prolongé, ainsi que le calendrier de la récupération, fixés en accord avec la délégation du personnel, ou à défaut, avec les travailleurs concernés, seront affichés sur les chantiers pour le 1^{er} (premier) juin de chaque année. Ce calendrier sera en même temps transmis à l'Inspection du Travail et des Mines, aux syndicats contractants et au Centre Commun de la Sécurité Sociale.
 - 25.3.3.7. Les heures de récupération effectuées suivant le calendrier de récupération ne donnent pas droit à une majoration salariale pour heures supplémentaires.
 - 25.3.3.8. Les heures de récupération pour le congé collectif supplémentaire ne peuvent être utilisées pour la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries.
- 25.4. Le décompte se fait chaque fois lors de la paye et le montant d'argent réalisé est à inscrire sur la fiche de salaire à remettre au travailleur. Le paiement des indemnités de congé se fait en principe lors du décompte de salaire qui suit la période de congé, respectivement lorsque le travailleur quitte l'entreprise.
- 25.5. Les jours de congé non pris avant la fin du congé collectif d'hiver doivent être accordés et pris avant le 31 mars de l'année suivante.
- 25.6. Les périodes du congé collectif sont applicables à tous les chantiers, tant ceux des entreprises indigènes que ceux des entreprises étrangères, se situant sur le territoire luxembourgeois.

Article 26. – Interruption de travail

- 26.1. La perte de salaire effective sera remboursée lors du sauvetage et du transport d'un travailleur accidenté dans l'entreprise ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident qui s'est produit sur le chantier.
- 26.2. Le salaire pour une journée de travail entière est dû si le travail doit être arrêté parce qu'un accident de travail est survenu au travailleur, excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance accidents.
- 26.3. L'ouvrier bénéficie d'un jour de congé supplémentaire pour participer à un cours de sensibilisation au Centre de Formation à Colmar-Berg lui permettant de récupérer 3 points à condition que la faute ayant conduit à la perte d'une partie de son capital de points dans le cadre de son activité professionnelle ne lui est pas imputable.

Article 27. – Congé extraordinaire

- 27.1. Les ouvriers ont droit aux jours de congé extraordinaire conformément aux dispositions légales en vigueur.
- 27.2. L'ouvrier obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, a droit à un congé extraordinaire fixé à:
- **1 jour:** pour le décès des frères et soeurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beaux-frères et belles-soeurs.
 - **2 jours:** pour l'accouchement de l'épouse, pour la naissance d'un enfant légalement reconnu, pour l'adoption légale d'un enfant, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement).
 - **3 jours:** pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beaux-fils et belles-filles.
 - **6 jours:** pour le mariage de l'ouvrier.
- Pour chacune de ces journées de congé, le travailleur a droit à une indemnité équivalente au salaire journalier moyen des 3 mois précédant l'événement.

Formation Professionnelle et Sécurité

Article 28. – Formation professionnelle

- 28.1. Les signataires sont d'accord pour mettre en place un système sectoriel de formation professionnelle tel que décrit à l'annexe II aboutissant aux degrés de qualification y définis.

Article 29. – Sécurité sur les chantiers

- 29.1. Les employeurs sont obligés d'observer les dispositions de la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précautions proposées par le délégué à la sécurité, reconnues utiles et justifiées. Tout ouvrier a droit à une formation en matière de sécurité sur le lieu de travail pendant la durée de travail ou à des horaires à convenir de commun accord avec la délégation du personnel leur donnant accès aux connaissances des règles de sécurité prévues dans la grille des qualifications (annexe II).

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

Les salariés s'engagent à

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

- 29.2. Le délégué à la sécurité doit être libre de se déplacer en cas d'accident de travail ou en cas de danger possible sur un chantier.

Le délégué à la sécurité a droit pour l'accomplissement de la mission lui confié par la loi, à un crédit d'heure de:

- 2 heures par semaine dans une entreprise ayant jusqu'à 50 salariés;
- 4 heures par semaine dans une entreprise ayant entre 51 et 100 salariés;
- 6 heures par semaine dans une entreprise ayant entre 101 et 150 salariés.

Le délégué à la sécurité doit obligatoirement consigner dans un rapport les observations positives et négatives sur l'état de sécurité des chantiers qu'il a visités. Il marquera les observations positives si des problèmes soulevés dans les rapports antérieurs ont été régularisés entre-temps. L'employeur remet au délégué à la sécurité un cahier de rapports à triple exemplaires pour lui permettre de noter les observations et conserver un dossier complet de ses rapports.

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

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

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

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

- 29.6. Un minimum de 6 paires de gants sera mis à disposition de chaque ouvrier annuellement.

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

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

Dispositions Finales et Durée du Contrat

Article 30. – Sauvegarde de la paix sociale

- 30.1. En vue de la sauvegarde de la paix sociale, de l'entreprise et de la profession, les parties contractantes s'engagent à s'abstenir de toute menace de grève ou de lock-out et de tout ce qui pourrait porter préjudice à la bonne entente entre employeurs et salariés.

- 30.2. Les différends pouvant résulter de l'interprétation de ce contrat sont à régler par une commission paritaire composée de délégués de chaque partie contractante.

- 30.3. Si cette commission ne peut aboutir à un accord, elle pourra remettre la décision entre les mains d'un arbitre. Les décisions interprétatives de la Commission paritaire respectivement de l'arbitre sont d'obligation générale et constituent un supplément au texte du contrat.
- 30.4. Si les litiges collectifs concernant l'interprétation du contrat ne peuvent être résolus suivant la procédure décrite ci-avant, ils devront être soumis à l'Office National de Conciliation en observant les prescriptions prévues par la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail, le règlement des conflits collectifs de travail ainsi que l'Office national de conciliation. Si l'une des parties contractantes refuse sans motif valable de se présenter à la tentative de conciliation introduite par l'Office National de Conciliation, l'autre partie sera en droit de résilier le contrat purement et simplement.
- 30.5. Il appartient au tribunal compétent de juger de la non-observation des prescriptions de ce contrat entre employeurs et salariés.
- 30.6. Pour les divergences de vues pouvant surgir lors de la prestation d'heures supplémentaires, d'heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés, ainsi que pour des questions touchant la protection du travail, l'avis de l'Inspection du Travail doit être demandé.
- 30.7. Pour toutes questions concernant la prestation d'heures supplémentaires, la durée du travail ou l'horaire du travail, les employeurs s'engagent à entendre l'avis de la délégation du personnel de l'entreprise.
- 30.8. Les délégués effectifs doivent être libérés pour la participation aux cours de formation organisés dans le cadre du congé-formation pour ces délégués et doivent retrouver leur poste de travail à la fin du cours.
- 30.9. L'employeur remettra aux délégués du personnel toute correspondance leur adressée par l'Ecole Supérieure du Travail (E.S.T.) et concernant le programme des cours de formation.
- 30.10. Tout empêchement non motivé par des raisons justifiées concernant l'organisation du chantier par l'employeur, sera considéré comme entrave au fonctionnement de la délégation, conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi sur les délégations du personnel.
- 30.11. L'employeur prend à charge les frais de séjour et les frais de déplacement exposés par les membres de la délégation du personnel en relation directe avec l'exercice de leur mandat dans l'établissement, à l'exception de ceux exposés en relation avec l'utilisation du congé-formation.

Article 31. – Clause de non-discrimination

- 31.1. Les ouvriers et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de politesse et de bonnes mœurs, y compris à l'égard des visiteurs et des clients.
Ainsi, sont-ils tenus de s'abstenir de toute forme de racisme et de discrimination et de traiter tout un chacun avec respect de sa dignité, de ses sentiments et de sa conviction.
- 31.2. Est interdite toute discrimination au sens de la loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme.

Article 32. – Durée du contrat

- 32.1. Le présent contrat entre en vigueur le 1^{er} septembre 2006 et sera valable jusqu'au 31 août 2009.
- 32.2. Les parties contractantes commenceront les pourparlers en vue de son renouvellement 5 mois avant son expiration.

Fait à Luxembourg, le 30 août 2006.

*Groupement des Entrepreneurs
du Bâtiment et
des Travaux Publics*
Christian Thiry
Président

*Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg
(OGB-L)*
Romain Daubenfeld
Secrétaire syndical

*Fédération des Entreprises
Luxembourgeoises de
Construction et de Génie Civil*
Roland Kuhn
Président

*Lëtzebuenger Chrëschtliche
Gewerkschaftsbond
(LCGB)*
Patrick Zanier
Secrétaire syndical

Annexe I - Liste des Outils

MAÇON:	1 marteau maçon
	1 niveau
	1 fil à plomb
	1 ficelle
	1 mètre
	1 truelle
	1 truelle joint
	1 tenaille
	1 massette
	1 burin
	1 taloche
	1 scie
	1 équerre
COFFREUR:	1 marteau coffreur
	1 tourniquet avec mèche
	1 hache
	1 scie à main
	1 niveau
	1 fil à plomb
	1 mètre
	1 ficelle
	1 équerre
FERRAILLEUR:	1 tenaille
	1 mètre

Annexe II. – Qualification professionnelle

Article I. – Avancement dans les classifications

GROUPE A: MANŒUVRE

A1: Manœuvre sans aucune qualification et expérience et difficile à placer sur le marché du travail destiné à des travaux très simples, tels que nettoyage, déblayage etc., pendant au maximum les premiers 6 (six) mois de son engagement et ouvriers visés à l'article 5.10.

A2: Manœuvre proprement dit:

Le manœuvre A1 passe automatiquement au groupe A2 après six mois de travail continu. Cette clause ne s'applique pas aux ouvriers visés à l'article 5.10.

Description des tâches:

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

GROUPE B: OUVRIER, MAÇON, POSEUR DE CHAPES, FERRAILLEUR, COFFREUR, POSEUR DE CONDUITES, BITUMEUR.

Bd: Ouvrier débutant sans qualification;

Le manœuvre A2 ayant réussi le test de compétence dans le cadre de la formation IFSB S.A. a le droit de suivre la formation BD auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification BD. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans la qualification BD et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

B1: Ouvrier;

Après 6 ans au maximum dans la qualification BD, l'ouvrier Bd ayant réussi un test de compétence a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B1. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans la qualification B1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches:

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

B2: Ouvrier avec CATP après la fin de l'apprentissage;
Ouvrier avec CCM, ayant passé cinq années en B1

Après 6 ans au maximum dans la qualification B1, l'ouvrier B1 ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B2. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans la qualification B2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

Description des tâches:

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

B3: Ouvrier avec CATP ayant passé 8 années en B2

Après 8 ans au maximum dans la qualification B2, l'ouvrier B2 ayant réussi un test de compétence et avec l'accord de la direction de l'entreprise peut suivre une formation auprès de l'IFSB S.A. pour passer dans la qualification B3. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera, en cas d'un besoin de la qualification B3, dans l'entreprise et aura dans le cas contraire la possibilité de valoriser le certificat obtenu sur le marché du travail ou d'attendre qu'un poste B3 se libère dans l'entreprise.

Description des tâches:

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

GROUPE C: OUVRIER CHAUFFEUR DE CAMION ET/OU CAMION-GRUE

Cd: Chauffeur débutant

Chauffeur disposant du permis «camion».

C1: Chauffeur qualifié

Le chauffeur Cd, ayant réussi un test de compétence a le droit de suivre après 2 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules de formation d'un volume total de 24 heures énumérés sur la liste non exhaustive des modules complémentaires. En cas de réussite du test et de la formation, le chauffeur avancera dans la qualification C1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

C2: Chauffeur confirmé

Le chauffeur C1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules complémentaires d'un volume total de 24 heures autres que C1 pour passer dans la qualification C2. En cas de réussite du test et de la formation, le chauffeur avancera dans la qualification C2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

C3: Chauffeur expérimenté

Le chauffeur C2, ayant réussi un test de compétence et avec l'accord de la direction de l'entreprise, peut suivre après 4 années auprès de l'IFSB S.A. différents modules complémentaires d'un volume total de 24 heures autres que C1 et C2 pour passer dans la qualification C3. En cas de réussite du test et de la formation, le chauffeur avancera en cas d'un besoin de qualification C3 dans l'entreprise et aura dans le cas contraire la possibilité de valoriser le certificat obtenu sur le marché du travail ou d'attendre qu'un poste C3 se libère dans l'entreprise.

– Liste non exhaustive des modules complémentaires:

Grue Auxiliaire

Premiers Secours - Lutte Incendie Gestion de l'Environnement

Spécialisation Chargement/ / Déchargement/ Arrimage de charge/Arrimage d'engin

Spécialisation Conduite avec Remorques Niveau 1 et niveau 2

Spécialisation Maintenance / Entretien Niveau 1 et niveau 2

Spécialisation Technologie Véhicule Niveau 1 et niveau 2

Spécialisation Les Aides à la Conduite

Spécialisation Transport des Matières Premières Dangereuses ADR

Chargement - déchargement

▪ Utilisation de la benne - pose et reprise de conteneurs

A la demande de l'entreprise, l'ouvrier chauffeur devra suivre le module de spécialisation de transport de matières premières dangereuses ADR.

Les frais de cette formation sont à charge de l'entreprise et devront être remboursés par l'ouvrier chauffeur si celui-ci quitte l'entreprise dans les trois ans qui suivent l'obtention du module de spécialisation ADR.

GROUPE D: OUVRIER MECANICIEN, SOUDEUR, SERRURIER, FORGERON

Dd: Ouvrier débutant.

Connaissances requises:

Connaissance des règles de sécurité élémentaires.

D1: Ouvrier ayant passé six années en Dd.

Description des tâches:

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

D2: Ouvrier avec CATP après la fin de son apprentissage;

Ouvrier sans CATP ayant passé six années en D1.

Description des tâches:

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

D3: L'ouvrier avec CATP ayant passé huit années en D2 avancera en cas d'un besoin de qualification D3 dans l'entreprise et aura dans le cas contraire la possibilité de valoriser le certificat obtenu sur le marché du travail ou d'attendre qu'un poste D3 se libère dans l'entreprise.

Description des tâches:

- Travaux délicats et complexes de son métier réalisés à partir de plans, de manuels d'entretien, de catalogues de pièces de rechange et d'instructions générales;
- Tenue des documents d'entretien et des rapports;
- Bonne connaissance des pièces à utiliser;
- Très bonnes connaissances techniques et professionnelles;
- Diagnose des défauts;
- Bonnes connaissances des règles de sécurité.

GRUPE E: OUVRIER CONDUCTEUR D'ENGIN DE CHANTIER

Ed: Conducteur-débutant

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

E1: Conducteur d'engin de chantier qualifié

L'ouvrier Ed, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années une formation à la maîtrise et à la conduite d'un des engins de chantier repris sur la liste ci-dessous d'un volume total de 120 heures pour passer dans la qualification E1. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans la qualification E1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

E2: Conducteur d'engin de chantier confirmé

L'ouvrier E1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années, soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur l'engin de chantier E1 d'un volume total de 80 heures; soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'un autre engin que celui suivi au niveau E1 d'un volume total de 120 heures; pour passer dans la qualification E2. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans qualification E2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

E3: Conducteur d'engin de chantier expérimenté

L'ouvrier E2, ayant réussi un test de compétence et avec l'accord de la direction de l'entreprise, peut suivre après 6 années, soit une formation de spécialisation (niveau 3) sur l'engin de chantier E2 d'un volume total de 80 heures; soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'un autre engin que celui suivi au niveau E1 et E2 d'un volume total de 120 heures; soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une niveleuse. pour passer dans la qualification E3. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera en cas de besoin dans l'entreprise et aura dans le cas contraire la possibilité de valoriser le certificat obtenu sur le marché de travail ou d'attendre à ce qu'un poste E3 se libère dans l'entreprise.

– Liste non exhaustive des engins de chantier:

- Pelles
- Chargeurs
- Tracteurs
- Engins mixtes

GRUPE F: OUVRIER GRUTIER DE CHANTIER

Fd: Grutier – élingueur débutant

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

F1: Conducteur de grue qualifié

L'ouvrier Fd, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années, soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une grue à tour; soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une grue mobile; d'un volume total de 80 heures pour passer dans la qualification F1. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans la qualification F1 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

F2: Conducteur de grue confirmé

L'ouvrier F1, ayant réussi un test de compétence, a le droit de suivre après 2 années, soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur la grue de chantier F1 d'un volume total de 40 heures; soit une formation à la maîtrise et à la conduite d'une autre grue que celle suivie au niveau F1 d'un volume total de 80 heures; pour passer dans la qualification F2. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera dans la qualification F2 et l'employeur doit lui payer le salaire correspondant.

F3: Conducteur de grue expérimenté

L'ouvrier F2, ayant réussi un test de compétence et avec l'accord de la direction de l'entreprise, peut suivre après 6 années, soit une formation de spécialisation (niveau 3) sur la grue de chantier suivie en F1 et F2 d'un volume total de 40 heures;

soit une formation de spécialisation (niveau 2) sur un des deux types de grue de chantier suivie en F1 et F2 d'un volume total de 40 heures;

pour passer dans la qualification F3. En cas de réussite du test et de la formation, l'ouvrier avancera en cas de besoin dans l'entreprise et aura dans le cas contraire la possibilité de valoriser le certificat obtenu sur le marché de travail ou d'attendre à ce qu'un poste F3 se libère dans l'entreprise.

– Liste non exhaustive des grues:

Grue à tour

Grue mobile

GROUPE G: CHEF D'EQUIPE

G1: Ouvrier chargé de l'organisation, de la surveillance et du contrôle d'une équipe composée d'ouvriers.

Description des tâches:

- Maîtrise des métiers impliqués dans la composition de l'équipe;
- Rédaction des rapports et déclarations d'accidents;
- Parfaite lecture et application des plans;
- Responsable de la bonne réalisation des travaux;
- Connaissance et surveillance de l'application des règles de sécurité.

Art. II. – Remarques

1. Les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées à l'article I.

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

2. Dans le cadre des qualifications-classifications, les connaissances de règles de sécurité ne pourront être exigées que si l'employeur organise les formations des ouvriers prévues à l'article 29.1. de la présente convention collective.

Art. III. – Fonds de Formation Sectoriel du Bâtiment

Le Fonds de formation a pour mission la mise en place et la gestion du modèle de formation.

a) Organisation de l'examen

Dès l'accord sur les principes de la formation, le Fonds pour la Formation Continue pour le Bâtiment a.s.b.l. sera constitué.

L'ASBL sera gérée par un conseil d'administration composé de façon paritaire (2 représentants patronaux, 2 représentants syndicaux) et le directeur de l'IFSB S.A.(avec voix consultative).

Le Fonds aura comme mission:

- d'engager des formateurs qualifiés;
- de mettre en œuvre l'organisation des cours suivant les programmes arrêtés par le conseil d'administration;
- de mettre en place les infrastructures nécessaires pour réaliser les formations.

Le conseil d'administration aura notamment la mission de:

- définir les critères de réussite;
- revoir périodiquement les exigences au niveau des qualifications.

Les examens ont lieu selon les besoins des différentes qualifications lors d'une ou plusieurs sessions par an.

Sur base des fiches d'évaluations établies par les formateurs, le directeur de l'IFSB S.A. décide sur la réussite ou l'échec suivant des critères objectifs.

En cas de contestation, le Conseil d'Administration décide en dernière instance.

b) Modalités d'inscription

Les ouvriers formulent leur demande de formation dans un délai permettant de ne pas déranger l'organisation de l'entreprise.

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

c) Accès à la formation et paiement des heures de formation/test

Les formations seront précédées d'un test de compétence d'une journée pendant le temps récréatif de l'ouvrier (p.ex. un samedi).

En cas d'échec, l'ouvrier n'est pas accepté à la formation proprement dite. Il peut toutefois faire une nouvelle demande.

La formation proprement dite aura lieu pendant les heures de travail ou payé en tant qu'heures non-productives aussi bien pour les ouvriers qui ont l'accord de l'employeur que ceux qui font la formation de leur propre initiative.

d) **Modalités en cas de réussite**

En cas de réussite, l'ouvrier se voit remettre une confirmation de la réussite et sa nouvelle qualification sera inscrite sur son livret de travail. Un certificat mentionnant la qualification pour laquelle les examens ont été réussis lui sera remis ultérieurement lors de la remise officielle des diplômes.

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

Les frais d'inscription seront à charge du Fonds pour la Formation dans la même mesure qu'en cas d'accord de l'employeur.

L'employeur versera le salaire correspondant aux heures de formation.

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

e) **Modalités en cas d'échec**

En cas d'échec, l'ouvrier reste dans son groupe de qualification.

Une nouvelle demande peut être formulée après 12 mois de travail continu dans le secteur.

f) **Admission et inscription à l'examen final**

Le candidat ne peut passer l'examen que dans la spécialité dans laquelle il a fréquenté antérieurement les cours de formation.

Sur demande spéciale émanant d'une entreprise établie au Grand-Duché de Luxembourg qui certifie être disposée à l'engager dans la qualification pour laquelle le candidat se présente, l'ouvrier qui veut être transféré d'une spécialisation à une autre (ex. F2 vers B2), peut être admis directement à la formation pour cette qualification sans devoir passer les examens des qualifications inférieures de cette spécialisation.

Les inscriptions sont prises en considération suivant les critères ci-dessous par ordre de priorité:

- Première inscription
- Ancienneté dans le groupe d'appartenance
- Accord patronal

g) **Remboursement des frais de formation**

Le remboursement des frais de formation engagés par l'entreprise se fait conformément aux dispositions des articles 9 et 10 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objectif

1. le soutien et le développement de la formation professionnelle continue;
2. la modification de la loi modifiée du 28 décembre 1988 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.

Pour les frais de la formation ne sont à rembourser que les seuls frais engagés par l'employeur au-delà de sa cotisation.

L'ouvrier qui quitte l'entreprise dans les conditions visées sous d) ne doit pas rembourser les frais de formation.

h) **Financement de la formation et infrastructure**

Le financement de la formation sera entièrement organisé par les employeurs. A cet effet, une cotisation (le pourcentage est estimé à 0,65 %) sur le salaire annuel brut est prélevée. Cette cotisation est à charge de l'employeur.

Cette cotisation sera prélevée à partir du 1^{er} janvier 2001.

i) **Divers**

Les ouvriers polyvalents seront classés dans la qualification la plus élevée pour laquelle ils disposent de qualification sous condition qu'ils travaillent régulièrement dans ce métier.

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

Annexe III. – Salaires horaires

Les salaires tarifaires augmenteront de la manière suivante:

	1^{er} janvier 2006 (indice 652,16)	Augmentation accordée 1^{er} septembre 2006	1^{er} septembre 2006 (indice 652,16)
A1	8,9000 €	0,10 €	9,0000 €
A2	10,2702 €	0,10 €	10,3702 €
Bd, Dd, Ed, Fd	10,5722 €	0,10 €	10,6722 €
B1, C1, D1, E1, F1	11,2987 €	0,10 €	11,3987 €
B2, C2, D2, E2, F2	12,4700 €	0,10 €	12,5700 €
B3, C3, D3, E3, F3	14,2693 €	0,10 €	14,3693 €
G (chef d'équipe)	15,4751 €	0,10 €	15,5751 €

1 ^{er} janvier 2007	1 ^{er} janvier 2008
0,10 €	0,10 €

Prime unique

Paiement d'une prime unique de:

- 100,- € à payer à la signature de la convention collective,
- 100,- € à payer au 1^{er} janvier 2007,
- 100,- € à payer au 1^{er} janvier 2008,

sous condition de modifier l'article 29.1.1. ayant trait à la sécurité sur les chantiers comme repris ci-avant.

Peuvent profiter des primes respectives, les ouvriers ayant une ancienneté d'un an auprès du même employeur. Ceux qui ont une ancienneté moindre, auront droit à une prime à hauteur du prorata du nombre de mois pleins travaillés dans l'entreprise.

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

- après la 15^e année accomplie 75%
- après la 17^e année accomplie 80%

Annexe IV. – Prime de fin d'année

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

18.1. Conditions d'octroi

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

18.2. Période de référence

Du 1^{er} janvier au 31 décembre.

18.3. Proratisation de la prime

Du moment que les conditions d'ancienneté de l'article 18.1. sont acquises, les ouvriers qui quittent l'entreprise au courant de l'année, ont droit au moment du paiement du solde de leur compte, à autant de prime équivalente à leur salaire réalisé. Le droit à la prime se perd en cas de licenciement de l'ouvrier avec effet immédiat pour faute grave.

18.4. Calcul de la prime

La prime de 5 % (cinq) du salaire annuel brut sera calculée sur base des heures de travail prestées, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident.

18.5. Réduction de la prime pour absences

18.5.1. Absences pour maladie

La prime est payée à:

- avec une période d'absence 100%
- avec deux périodes d'absence 75%

- avec trois périodes d'absence 50%
- avec quatre périodes d'absence 25%
- après la quatrième période la prime est supprimée.

Pour les ouvriers âgés de plus de 50 ans, la prime est payée à:

- avec deux période d'absence 100%
- avec trois périodes d'absence 75%
- avec quatre périodes d'absence 50%
- avec cinq périodes d'absence 25%
- après la cinquième période la prime est supprimée.

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

18.5.2. Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime. Cette suppression doit être confirmée par écrit à l'ouvrier dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours.

Lorsque l'employeur omet d'informer le salarié de la suppression totale de la prime pour absence non justifiée, dans les deux mois qui suivent l'absence, cette absence ne donnera plus lieu à une réduction de la prime.

18.5.3. Ne sont pas prises en compte comme absences:

- les périodes d'hospitalisation et les périodes de convalescence qui suivent immédiatement les périodes d'hospitalisation;
- les périodes d'incapacité de travail dues à un accident de travail dûment constaté par le chef d'entreprise ou son représentant, sauf si l'accident est dû au non-respect par l'ouvrier des consignes de sécurité;
- toute absence non payée autorisée à l'avance;
- les absences motivées par des cas de force majeure qui ont mis le travailleur dans l'impossibilité de solliciter une autorisation préalable. Le travailleur est toutefois tenu à en avertir le patron dans les meilleurs délais;
- le refus de prester des heures supplémentaires non autorisées, sauf celles dont la prestation est rendue obligatoire par les dispositions de l'article 22.1. et 22.2. de la convention collective.

18.5.4. Redistribution de l'argent non versé

L'argent non versé en raison d'absences pour maladie sera redistribué aux ouvriers qui touchent 100 % de la prime de fin d'année avec 1 période d'absence, respectivement 0 période d'absence.

18.5.5. Complément de prime

Un complément de prime non cumulable de:

-) 1% en 2006
-) 1% en 2007
-) 1% en 2008

calculé sur les heures effectivement prestées au tarif prévu par la grille salariale sera payé aux ouvriers:

- A) n'ayant eu aucun accident de travail ou accident de trajet (reconnu par l'Association d'Assurance contre les Accidents) et qui ont fait l'objet d'un arrêt de travail;
- B) n'ayant pas eu de note personnelle, respectivement de mise en demeure pour non respect des consignes et/ou procédures de travail dans leur dossier personnel;
- C) n'ayant violé aucune des règles énumérées ci-après:
 - le respect par l'ouvrier du plan particulier de sécurité et de santé;
 - l'avertissement de l'employeur le jour même par l'ouvrier ou personne interposée de son incapacité de travail;
 - le respect par l'ouvrier de la charge autorisée de la camionnette ou du camion;
 - le respect par l'ouvrier des horaires de travail.

18.5.6. Paiement de la prime

La prime est à payer avec la paye de décembre.

Tout retard dans le paiement de la prime donne automatiquement droit aux intérêts de retard légaux majoré de 3 points de pour cent dès le premier jour du retard.

Annexe V - Congés collectifs et Dérogations

Le **congé collectif officiel d'été** commence le dernier vendredi du mois de juillet pour une durée de 15 jours ouvrables plus le jour férié du 15 août.

Le **congé collectif officiel d'hiver**, de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés des 25 et 26 décembre et 1^{er} janvier suivant, est fixé aux dates suivantes:

Pour les années 2006 et 2007, le congé d'hiver est fixé comme suit:

2006: du 23.12.06 au 10.01.07 inclus

2007: du 22.12.07 au 09.01.08 inclus

Les 2 jours de congé restant sont à prendre selon le désir du salarié avant le 31 mars de l'année suivante.

Dérogations au Congé collectif officiel

En accord avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les travailleurs concernés, il peut être dérogé aux périodes du congé collectif pour l'exécution des travaux suivants:

- Travaux de réparation dans les écoles.
- Travaux de réparation ou de transformation dans les usines pendant les arrêts de la production.
- Travaux qui seront considérés urgents par la commission ad hoc.

Les demandes de dérogations, accompagnées de l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des ouvriers concernés, doivent impérativement être adressées à l'Inspection du Travail et des Mines et des syndicats contractants, au plus tard 30 jours avant la date du début du congé collectif officiel.

Elles doivent renseigner sur le nombre d'ouvriers concernés, le chantier sur lequel il sera travaillé, le début et la durée des travaux.

La nouvelle période de congé fixée doit comporter un nombre de jours égal à celui de la période officielle.

L'autorisation de dérogation doit visiblement être affichée à l'entrée du chantier.

Pour le fonctionnement des chantiers autorisés pendant les périodes de congé collectif, l'entreprise doit recourir aux volontaires.

Les parties signataires du présent contrat collectif peuvent demander, tant à l'Inspection du Travail et des Mines, à l'Administration des Douanes et Accises qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

AVENANT IV

Annexe V – Congés collectifs

Le **congé collectif officiel d'été** commence le dernier vendredi du mois de juillet pour une durée de 15 jours ouvrables plus le jour férié du 15 août.

Le **congé collectif officiel d'hiver**, de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés des 25 et 26 décembre et 1^{er} janvier suivant, est fixé aux dates suivantes:

Pour les années 2006 et 2007, le congé d'hiver est fixé comme suit:

2006: du 23.12.06 au 10.01.07 inclus

2007: du 22.12.07 au 09.01.08 inclus

Les 2 jours de congé restant sont à prendre selon le désir du salarié avant le 31 mars de l'année suivante.

Dérogations au congé collectif officiel

En accord avec la délégation du personnel ou, à défaut, avec les travailleurs concernés, il peut être dérogé aux périodes du congé collectif pour l'exécution des travaux suivants:

- Travaux de réparation dans les écoles;
- Travaux de réparation ou de transformation dans les usines pendant les arrêts de la production;
- Travaux qui seront considérés urgents par la commission ad hoc.

Les demandes de dérogations (formulaire et explications sur www.itm.etat.lu), accompagnées de l'avis de la délégation du personnel ou, à défaut, des ouvriers concernés, doivent impérativement être adressées à l'Inspection du Travail et des Mines et des syndicats contractants, au plus tard 30 jours avant la date du début du congé collectif officiel.

Elles doivent renseigner sur le nombre d'ouvriers concernés, le chantier sur lequel il sera travaillé, le début et la durée des travaux.

La nouvelle période de congé fixée doit comporter un nombre de jours égal à celui de la période officielle.

Une commission ad hoc, composée de deux représentants des syndicats contractants, deux représentants des employeurs et un représentant de l'Inspection du Travail et des Mines, examinera les demandes et est seule compétente pour accorder les dérogations.

L'autorisation de dérogation doit visiblement être affichée à l'entrée du chantier.

Pour le fonctionnement des chantiers autorisés pendant les périodes de congé collectif, l'entreprise doit recourir aux volontaires.

Les parties signataires du présent contrat collectif peuvent demander, tant à l'Inspection du Travail et des Mines, à l'Administration des Douanes et Accises, qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

Luxembourg, le 25 juillet 2006.

*Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment
et des Travaux Publics*

Christian Thiry
Président

*Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg (OGB-L)*

Alex Teotonio
Secrétaire central

*Fédération des Entreprises Luxembourgeoises
de Construction et de Génie Civil*

Roland Kuhn
Président

*Lëtzebuenger Chrëschtliche
Gewerkschaftsbond (LCGB)*

Patrick Zanier
Secrétaire syndical