

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxembourg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 82

1^{er} juin 2007

Sommaire

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE METIER DE PEINTRE

Règlement grand-ducal du 16 avril 2007 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de peintre conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l., d'autre part page **1658**

Règlement grand-ducal du 16 avril 2007 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de peintre conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l., 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}. La convention collective de travail pour le métier de peintre conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l. d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier.

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 précitée.

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

Palais de Luxembourg, le 16 avril 2007.
Henri

**Contrat collectif pour le métier de
PEINTRE**

conclu entre la

**FEDERATION DES PATRONS-PEINTRES ET VITRIERS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Association sans but lucratif

**Siège social: 2, circuit de la Foire Internationale
L-1347 Luxembourg**

d'une part,
et les

SYNDICATS CONTRACTANTS

Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond (LCGB)

**11, rue du Commerce
L-1012 Luxembourg**

et

Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L)

**60, boulevard J. F. Kennedy
L-4002 Esch-sur-Alzette**

d'autre part.

Art. 1 – But

- 1.1. Le présent contrat collectif vise, en vue de la sauvegarde de la paix sociale, la création de conditions de rémunération et de travail uniformes ainsi que la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail noir.

Art. 2 – Champ d'application

- 2.1. Le présent contrat est valable sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises et étrangères effectuant des travaux de peinture.

Art. 3 – Engagement et période d'essai

- 3.1. Sans préjudice des dispositions du présent contrat, les relations entre employeur et ouvrier sont réglées par la loi du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail.
- 3.2. Tout engagement de main-d'œuvre se fait en collaboration avec l'Administration de l'Emploi et conformément aux dispositions légales y afférentes.

- 3.3. L'engagement est considéré comme définitif après une période d'essai de quatre (4) semaines. Pendant cette période, le délai de préavis à observer par les deux parties est de 4 jours. Le contrat à l'essai ne pourra pas être résilié pendant les quinze premiers jours d'essai, sauf pour motif grave.
- 3.4. Il sera loisible, au travailleur et à l'employeur, de convenir par écrit et d'un commun accord, d'une période d'essai plus longue tel qu'il est prévu par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat à l'essai. Si un tel arrangement n'est pas possible ou voulu de part et d'autre, la période d'essai sera automatiquement de 4 semaines.

Art. 4 – Licenciement et délais de préavis

- 4.1. Si un ouvrier est licencié, le président de la délégation du personnel doit être préalablement informé. Les dispositions légales sur l'entretien préalable au licenciement sont applicables pour les entreprises occupant 150 salariés au moins.
- 4.2. En cas de licenciement de l'ouvrier à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail à durée indéterminée prend fin à l'expiration d'un préavis de:
- **deux mois** si l'ouvrier justifie d'une ancienneté de service inférieure à cinq ans;
 - **quatre mois** si l'ouvrier justifie d'une ancienneté comprise entre cinq ans et moins de dix ans;
 - **six mois** si l'ouvrier justifie d'une ancienneté de plus de dix ans.
- 4.3. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'ouvrier, les délais de préavis qu'il devra respecter correspondront à la moitié de ceux prévus à l'article 4.2. du présent contrat.
- 4.4. La notification de la résiliation tant à l'initiative de l'employeur que de l'ouvrier, doit se faire par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée sur le double de la lettre par la partie destinataire de la notification, vaut accusé de réception de la notification.
- Les délais de préavis prennent cours:
- le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour;
 - le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.
- 4.5. La partie qui résilie le contrat sans y être autorisée par les dispositions de l'art. 5 du présent contrat, ou sans respecter le délai de préavis, est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respectée.
- 4.6. Un ouvrier engagé sous contrat à durée indéterminée ne pourra pas être licencié pour manque de travail ou réduction de l'effectif tant que l'employeur fera recours aux contrats à durée déterminée ou à la main-d'œuvre intérimaire pour le même poste.
- 4.7. 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 5 jours qui suivent la fin de son activité. L'employeur devra lui délivrer un certificat de travail qui mentionne la nature et la durée de l'emploi et qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse ou défavorable au salarié.

Art. 5 – Licenciement sans préavis

- 5.1. Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.
- L'ouvrier licencié pour faute grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article 6 du présent contrat.
- 5.2. Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.
- 5.3. L'employeur pourra notamment licencier sans préavis l'ouvrier dans les cas suivants:
- a) si l'ouvrier a obtenu son embauchage sur base de documents ou certificats faux ou falsifiés;
 - b) s'il se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs sur le lieu de travail;
 - c) si l'ouvrier, par malveillance, négligence manifeste et malgré un avertissement écrit, met intentionnellement en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de ses camarades de travail, ou s'il cause des dommages corporels à autrui;
 - d) s'il se rend coupable de voies de fait vis-à-vis d'un chef ou d'un collègue sur le lieu de travail;
 - e) s'il cause, avec préméditation, des dommages matériels à l'entreprise, s'il se rend coupable de vol;
 - f) s'il a été absent, sans permission ou sans excuse valable pendant trois jours de suite ou si, malgré un avertissement écrit, il était absent sans excuse valable pendant 4 jours au total au cours d'une année de travail;
 - g) s'il refuse sans motif valable, d'exécuter les ordres relatifs à son travail et rentrant dans sa qualification, s'il refuse de suivre les instructions qui lui sont données par son chef hiérarchique et concernant le domaine professionnel;

- h) s'il consomme des boissons alcooliques ou d'autres stupéfiants sur le lieu de travail et s'il se rend au travail sous l'influence de telles substances;
 - i) s'il effectue du travail clandestin.
- 5.4. Un licenciement ne peut être notifié si le fait l'ayant invoqué a été connu du supérieur compétent depuis plus d'un mois.
- 5.5. L'ouvrier peut résilier le contrat de travail sans préavis en conservant le droit à l'indemnité de départ visée à l'article 6 du présent contrat dans les cas suivants:
- a) si les préposés se sont rendus coupables à son égard de voies de fait;
 - b) s'il doit chômer par suite de manque de travail ou de matériel, ou pour une interruption du travail dans l'entreprise pendant plus de trois jours, dans l'espace de quatorze jours;
 - c) si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas sauvegardés;
 - d) si on lui assigne de travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans la profession de l'ouvrier;
 - e) si on exige de lui un acte malhonnête;
 - f) 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 ou de l'Inspection du Travail et des Mines;
 - g) d'une façon générale, si les dispositions du présent contrat collectif, du contrat individuel ou de la loi du 24 mai 1989 ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.
- 5.6. L'employeur ne peut pas procéder au licenciement du salarié en raison d'une activité concernant l'exécution du présent contrat, de l'appartenance syndicale de l'ouvrier, de l'activité de propagande en faveur d'une organisation syndicale contractante en dehors des heures de travail, d'une incapacité de travail pendant une durée maximale de 26 semaines, ou en raison de la participation à une grève.
- 5.7. Au moment de son départ, l'ouvrier recevra son salaire ainsi que ses documents et, à la demande du concerné, un certificat indiquant la durée et le genre de son occupation, conformément aux stipulations de l'article 39 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Art. 6 – Indemnité de départ

- 6.1. En cas de résiliation du contrat de travail avec préavis à l'initiative de l'employeur, l'ouvrier a droit à une indemnité de départ égale à:
- | | |
|--------------------------|---|
| 1 mois de salaire | s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 5 années au moins; |
| 2 mois de salaire | s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 10 années au moins; |
| 3 mois de salaire | s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 15 années au moins. |
- L'ancienneté de service est appréciée à la date de l'expiration du délai de préavis, même si l'ouvrier bénéficie de la dispense de se présenter au travail pendant la durée du préavis.
- 6.2. L'employeur occupant moins de vingt salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement de l'indemnité de départ, soit pour le prolongement de la durée du préavis qui dans ce cas est de:
- | | |
|---------------|---|
| 5 mois | s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 5 années au moins; |
| 8 mois | s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 10 années au moins; |
| 9 mois | s'il justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de 15 années au moins. |

Le calcul et le paiement de l'indemnité de départ se font suivant les dispositions de l'article 24.4. et 24.5. de la loi du 24 mai 1989.

Art. 7 – Rémunération

- 7.1. Conformément à l'article 4 de la loi du 12 juin 1965 sur les conventions collectives, et dans le sens de la loi du 27 mai 1975 sur la généralisation de la hausse indiciaire, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'indice.
- 7.2. La période de salaire est basée sur le mois de calendrier.
- Le décompte et le versement de la paie du mois écoulé doivent être effectués au plus tard le 10 du mois suivant. Si ce jour tombe sur un jour férié ou chômé, la paie doit être effectuée la veille.
- 7.3. Le bulletin de salaire doit indiquer clairement: La classification de l'ouvrier dans la grille salariale en vigueur, l'ancienneté dans l'entreprise (ou la date d'entrée), le salaire horaire, le nombre d'heures normales et supplémentaires travaillées, les suppléments de salaire imposable, le nombre de jours de congés restant pour l'année à la date de l'émission de la fiche de salaire, les indemnités pour travail de jours fériés, les

cotisations sociales et la retenue d'impôt, etc. Y figureront également le nom et l'adresse de l'employeur, ainsi que la période de rémunération correspondante.

Art. 8 – Salaires

- 8.1. Les salaires horaires appliqués conformément à cette convention s'alignent sur les groupes de salaires correspondant à la qualification du travailleur selon l'annexe I du présent contrat. Ils sont d'application au 1^{er} août 2005.
- 8.2. Les majorations salariales, primes et autres avantages figurent en annexe au présent contrat et constituent des minima.
- 8.3. Compte tenu du salaire versé au travailleur adulte exécutant un travail sur un même poste de travail, le jeune travailleur qui n'est pas lié par un contrat de formation professionnelle et n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans accomplis, touchera les taux minima suivants:
- 75% de 15 à 17 ans
 - 80% de 17 à 18 ans
- 8.4. Une diminution de salaire n'est possible qu'en respectant les délais de préavis prévus à l'article 4 du présent contrat.
- Si à la fin de ce préavis relatif au salaire, l'ouvrier décide de ne pas accepter le nouveau salaire et quitte l'entreprise, il conserve le droit aux indemnités prévues à l'article 6 du présent contrat.

Art. 9 – Primes

- 9.1. Prime annuelle: Une prime annuelle est payée à chaque ouvrier avec le salaire du mois de décembre. Les conditions et modalités liées à cette prime figurent en annexe II du présent contrat.
- 9.2. Prime pour travaux dangereux – Voir annexe III.

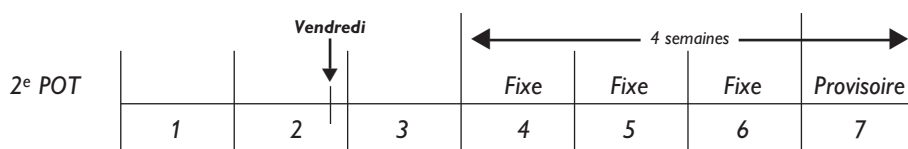
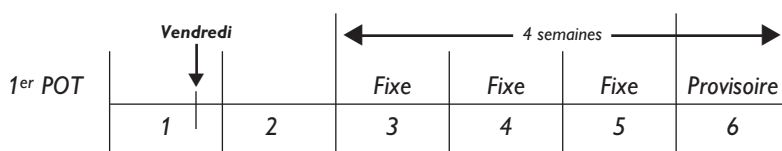
Art. 10 – Travail au forfait

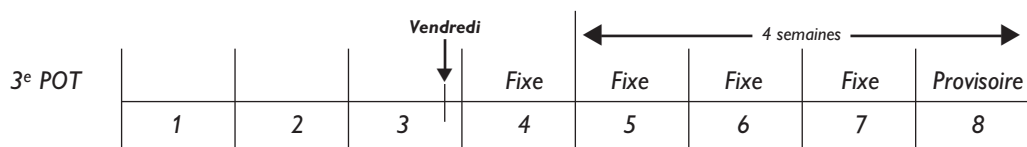
- 10.1. Le travail à la tâche n'est autorisé qu'avec l'accord des travailleurs concernés et est, en règle générale, considéré comme exceptionnel.
- 10.2. Le travail à la tâche doit permettre au travailleur de réaliser un gain d'au moins 25% par rapport au salaire qu'il aurait gagné normalement (c.-à-d. comme s'il était rémunéré à l'heure).
- 10.3. La réception du travail effectué au forfait et le paiement des heures de travail doivent se faire à la fin du travail. Le décompte et le paiement du supplément se feront avec le décompte du mois concerné.
- 10.4. Si la prestation envisagée n'est pas atteinte ou si le surplus de gain de 25% n'est pas réalisé, le salaire horaire normal doit être payé.
- 10.5. Le travailleur ne peut pas être forcé à accepter des travaux au forfait.

Art. 11 – Durée du travail

- 11.1. La durée de travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine réparties sur 5 jours ouvrables.
- 11.2. Sont considérées au même titre que les heures de travail normales:
- les heures de congé et les jours fériés légaux;
 - les heures d'interruption éventuelles rémunérées d'après le présent contrat.
- 11.3. Les horaires de travail normaux sont valables pour tous les travaux effectués localement. Sont considérés comme travaux externes les travaux exécutés dans un rayon supérieur à 15 km du siège de l'entreprise.
- Au cas où l'employeur n'opte pas pour un temps de travail flexible tel que prévu à l'article 11.7. qui suit, il peut, avec l'accord de la délégation du personnel ou, à défaut, des travailleurs, prolonger la durée hebdomadaire du travail. La durée du travail journalier ne peut toutefois pas dépasser 10 heures. Dans ce cas les heures prestées au-delà de 8 hrs/jour ou 40 hrs/semaine sont à rémunérer avec une majoration horaire de salaire de 25% (cf. article 12.1.a).
- 11.4. Pour les travaux externes, situés au-delà d'un rayon de 15 km, la durée du trajet aller/retour sur le lieu du travail est considérée comme durée de déplacement. Elle est rémunérée comme temps de travail, cependant, elle n'est pas comptabilisée au même titre que les heures de travail normalement prestées.
- Une majoration pour heures supplémentaires n'est par conséquent pas due.
- 11.5. Les pauses pour prendre un casse-croûte ainsi qu'une éventuelle indemnité de compensation pour les repas justifiées à l'occasion de travaux externes seront réglées au niveau de l'entreprise, c'est-à-dire entre employeur et salarié.
- 11.6. Le début et la fin des heures de service sont fixées conformément aux dispositions déterminées par chaque entreprise.
- Chaque salarié est tenu de commencer son travail à l'heure fixée et à ne pas arrêter ses activités avant la fin des horaires de travail déterminés.
- 11.7. L'employeur a la faculté d'opter pour un temps de travail flexible réglementé comme suit:
- 11.7.1. La durée de travail normale hebdomadaire est réglementée par les dispositions de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie.

- 11.7.2. Aux fins de compenser les variations de l'activité, la durée hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs à compter du 1^{er} avril jusqu'au 31 mars de l'année suivante. La durée hebdomadaire moyenne normale de travail sur cette période ne peut dépasser 40 heures. Le travail peut être reparté sur 5 jours ouvrables et sans préjudice des dispositions légales en vigueur relatives aux repos hebdomadaire.
- 11.7.3. L'employeur pourra, en accord avec la délégation ou, à défaut, avec les ouvriers concernés, modifier la durée de travail sans pour autant dépasser la durée de travail journalière de 9 heures et la durée hebdomadaire de 45 heures. Tout écart à la durée journalière de 8 heures de travail (c'est-à-dire chaque 9^e heure journalière) est enregistré en tant que crédit d'heures qui sera compensé selon les modalités du paragraphe 11.7.6.
- 11.7.4. S'il est fait recours à un modèle de durée de travail tel que décrit aux paragraphes 2 et 3, la rémunération est calculée sur base d'une durée hebdomadaire de 40 heures.
- 11.7.5. Une prime de flexibilisation de 12,5% du taux horaire est allouée sur toutes les heures rentrant dans le crédit d'heures (c'est-à-dire sur chaque 9^e heure journalière). Cette prime est à verser le mois de la prestation, même si ces heures sont récupérées ultérieurement.
- 11.7.6. La rémunération du crédit d'heures sera versée au moment de la compensation de ces heures.
La moitié des heures à compenser est récupérable à des dates choisies par le salarié sans préjudice à la bonne marche de l'entreprise.
Le crédit d'heures sera compensé
- soit à raison d'un ou de plusieurs jours complets de repos à raison de 8 heures par jour en fonction du nombre d'heures totalisées;
 - soit par des heures individuelles sur demande du salarié.
- Le solde positif du crédit d'heures au 31 mars doit être rémunéré avec une majoration de 25% sur le taux horaire.
- 11.7.7. Sont considérées comme heures supplémentaires et donnent lieu à majoration, le crédit d'heures qui n'aura pas pu être compensé au 31 mars de l'année de référence suivant le paragraphe 11.7.6., les heures dépassant la durée journalière de 9 heures ainsi que les heures travaillées au-delà de la durée hebdomadaire de 45 heures.
En cas de départ en cours d'année le crédit d'heures sera payé avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes lors du paiement du solde de tout compte.
Le travail du samedi est considéré comme travail supplémentaire sauf si à la demande de l'ouvrier le travail est réparti sur 5 jours incluant le samedi.
- 11.7.8. Afin de concilier travail et vie privée, l'employeur soumettra pour avis à la délégation un plan d'organisation du travail avant sa prise d'effet et le communiquera sans délai à l'ouvrier. Une copie est à envoyer à l'Inspection du Travail et des Mines.
Il est remis par écrit à l'ouvrier (sans toutefois que l'ouvrier doit s'astreindre à des déplacements ou/et subir des frais) chaque vendredi au plus tard, un plan d'organisation du temps de travail (POT).
Ce plan d'organisation du travail couvre obligatoirement 4 semaines, dont:
- a) Les 3 premières semaines comportent un programme de travail FIXE, ne pouvant plus être modifié ultérieurement.
 - b) La 4^e semaine comporte un programme de travail PROVISOIRE, lequel peut être modifié.





et ainsi de suite, semaine après semaine.

Le POT peut être individuel ou collectif.

Conformément aux dispositions de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998, le POT sera obligatoirement et préalablement soumis s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente ou, à défaut, à l'avis du personnel.

Sauf en cas d'événements imprévisibles résultant d'un cas de force majeure, toutes les heures prestées en-dehors des horaires prévus au plan de travail (pour les semaines «fixes») sont à considérer comme heures supplémentaires et à rémunérer comme telles.

Le salaire et les suppléments correspondant à ces heures prestées hors des horaires prévus sont à payer avec le salaire du mois où elles ont été prestées.

- 11.7.9. Le crédit d'heures maximal est de 120 heures. Les heures dépassant ce crédit maximal sont à majorer du supplément pour heures supplémentaires de 25%.
- 11.7.10. En l'absence d'établissement d'un POT (Plan d'Organisation du Travail) par le patron, les dispositions de l'article 11.7. sont hors vigueur et la durée du temps de travail revient à 8.00 heures/jours et 40 heures/semaine, sauf si cette absence de POT est due à des circonstances fortuites à caractère exceptionnel et échappant au contrôle et à la volonté du patron.

Art. 12 – Travail supplémentaire – Majorations salariales horaires

- 12.1. Sont considérées comme heure(s) supplémentaire(s), suivant le cas
- Au cas où l'entreprise n'a pas opté pour le temps flexible selon article 11.7. ci-avant:
Toute heure prestée au-delà de 8 heures/jour, respectivement 40 heures/semaine.
 - Au cas où l'entreprise a opté pour le temps flexible selon l'article 11.7. ci-avant:
 - Toute heure dépassant une des limites suivantes:
 - 9 heures par jour (cf. article 11.7.7.)
 - 45 heures par semaine (cf. article 11.7.7.)
 - 120 heures en cours de la période de référence
 - le nombre d'heures de travail journalier tel que prévu au POT, sauf si le dépassement horaire est la suite directe d'événements imprévisibles résultant d'un cas de force majeure (cf. article 11.7.8.)
 - Toutes les heures en solde positif lors de la clôture du crédit d'heures en fin de période de référence (cf. article 11.7.6. et 11.7.9)
 - Toutes les heures travaillées les samedis sans préjudice du paragraphe 3 de l'article 11.7.7.
- 12.2. Les majorations horaires suivantes sont à apporter dans les cas suivants, soit:
- 15% de majoration salariale pour les heures travaillées de nuit (c.-à-d. de 22.00 heures à 06.00 heures) de façon régulière. Toutefois, à partir de la 5^e nuit consécutive de travail, cette majoration est portée à 20%;
 - 25% de majoration horaire pour toute heure supplémentaire telle que définie ci-avant à l'article 12.1.;
 - 50% de majoration horaire pour toute heure travaillée la nuit, c.-à-d. de 22.00 heures à 06.00 heures le lendemain, de façon irrégulière et occasionnelle;
 - 70% de majoration horaire pour toute heure travaillée le dimanche;
 - 100% de majoration horaire pour les 8 premières heures de travail un jour férié;
 - 200% de majoration horaire pour toute heure prestée à partir de la 9^e heure de travail un jour férié.
- 12.3. Cumul de majoration pour travail supplémentaire et fériés etc.
- Au cas de coïncidence de plusieurs situations donnant chacune droit à un supplément horaire, les taux supplémentaires correspondants, repris au 12.2. ci-avant, sont à cumuler.

Art. 13 – Jours fériés légaux

- 13.1. Sont considérés comme jours fériés légaux:
Le Nouvel An, le Lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le Lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le 25 et 26 décembre respectivement les jours fériés suppléants.
- 13.2. Pour chaque jour férié, l'ouvrier a droit à la rémunération moyenne d'une journée de huit heures touchée le mois précédent, y compris les primes éventuelles pour un travail au forfait mais à l'exclusion de toutes indemnités et suppléments extraordinaires.

- 13.3. L'ouvrier qui, par sa faute, n'a pas travaillé la veille ou le lendemain du jour férié, ne peut pas prétendre au bénéfice de la rémunération. Il en est de même pour l'ouvrier qui, même pour des motifs d'absences valables, s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période de vingt-cinq jours ouvrables qui précède ce jour férié.

Art. 14 – Congé de récréation

- 14.1. Le congé annuel est réglé par les dispositions de la loi du 22 avril 1966 et 26 juillet 1975 qui fait partie intégrante du présent contrat.
Le congé payé annuel est allongé d'un jour et se trouve ainsi porté à 26 jours ouvrables à partir de l'an 2000.
- 14.2. L'indemnisation des jours de congé se fait suivant les dispositions de la loi portant réglementation du congé de récréation annuel.
- 14.3. Le congé pourra être refusé à l'ouvrier tant que les absences non justifiées dépassent pendant la période de l'année écoulée 10% de la durée de travail normale.
- 14.4. Ne seront pas considérées comme absences dans le sens de l'alinéa précédent:
- les absences justifiées par une incapacité de travail;
 - les absences préalablement autorisées;
 - les absences pour des cas de force majeure qui ont mis l'ouvrier dans l'impossibilité de demander une autorisation préalable;
 - les absences en cas de grève.

Art. 15 – Congé extraordinaire

- 15.1. Si l'ouvrier est obligé de s'absenter de son travail pour des motifs d'ordre personnel, il aura droit à un congé extraordinaire fixé à:
- a) **un jour:** en cas de décès des grands-parents des deux côtés, des petits-enfants, frères et sœurs, beaux-frères et belles-sœurs;
 - b) **deux jours:** lors de l'accouchement de l'épouse ou en cas d'adoption légale d'un enfant, lors de la naissance d'un enfant dont la paternité est officiellement reconnue par l'ouvrier, du mariage d'un enfant ou de déménagement (un changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement);
 - c) **trois jours:** en cas de décès du conjoint, des parents, de beaux-parents, des enfants, des beaux-fils et belles-filles;
 - d) **six jours:** en cas de mariage de l'ouvrier.

Art. 16 – Interruptions de travail payées

- 16.1. La perte de salaire 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 de travail.
- 16.2. Le salaire pour une journée de travail entière est dû si le travail doit être arrêté parce qu'un accident de travail est survenu à l'ouvrier, excepté si les heures concernées sont prises en charge par l'assurance.
- 16.3. Si l'ouvrier doit se rendre à une visite médicale urgente pendant la durée du travail, la perte de temps de travail sera payée sur 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.
- 16.4. L'ouvrier qui par décision d'un des syndicats contractants, est appelé à participer aux réunions de négociation du présent contrat, est libéré de son travail et conserve le droit à la rémunération pendant le temps nécessaire.

Art. 17 – Travail à l'intérieur et à l'extérieur

- 17.1. Le temps de voyage aller/retour pour se rendre au travail à l'intérieur de la localité où se trouve le siège de l'entreprise ou dans un rayon de moins de 15 km n'est pas considéré comme temps de travail et n'est pas rémunéré.
- 17.2. Pour le travail à l'extérieur, en dehors d'un rayon de 15 km, le temps de voyage aller/retour est considéré comme temps de travail non productif et ne donne pas lieu au paiement des majorations pour heures supplémentaires. Il est payé comme travail non productif au taux horaire normal.
- 17.3. Pour le travail dans un rayon de plus de 15 km du siège de l'entreprise, l'employeur prend à sa charge le voyage aller/retour ou l'éventuel hébergement.
- 17.4. Si sur demande de l'employeur, le travailleur effectue le transport de matériel ou de personnel avec sa voiture privée entre le siège et le chantier, il a droit à une indemnité de 0,30 euro par km parcouru.
Si ce transport est effectué en dehors du temps de travail normal, il a droit en outre au paiement du temps de voyage comme temps de travail non productif lequel ne donne pas droit à majoration.
En aucun cas le travailleur ne peut être obligé d'effectuer ce transport avec sa voiture privée.
- 17.5. De façon générale l'employeur se charge du transport des outils de travail et du matériel.

Art. 18 – Outillage et transport de matériel

- 18.1. L'employeur est tenu de pourvoir aux outils de travail requis.
- 18.2. L'employeur est tenu d'assumer, sous sa propre responsabilité, le transport du matériel de travail. Dans les cas où c'est le salarié qui assume le transport, il sera payé au salarié une indemnité de 0,30 euro par km de trajet parcouru.

Art. 19 – Protection de la santé et sécurité

- 19.1. L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la vie et de la santé des ouvriers, ainsi que pour la prévention des accidents.
- 19.2. Les ouvriers sont tenus d'observer strictement toutes les consignes de sécurité et de prêter leur concours en vue d'un travail sans accidents.
- 19.3. Chaque ouvrier a droit à un bleu de travail gratuit par semestre.

Art. 20 – Travail au noir

- 20.1. Les ouvriers sont tenus de ne pas exécuter le travail au noir, c'est-à-dire tout travail rentrant dans le domaine de ce contrat (également l'aide entre voisins) presté contre rémunération pour des tiers en dehors de l'entreprise.

Si le travail au noir peut être prouvé, les sanctions prévues à l'article 15 de la loi sur les congés du 22 avril 1966 sont applicables. Le travail au noir peut être sanctionné par un licenciement pour faute grave.

Art. 21 – Notification en cas d'absence

- 21.1. L'ouvrier qui pour des raisons personnelles ou autres, non susceptibles d'être reconnues comme absences payées, ne pourra se rendre à son travail, est tenu d'en informer immédiatement son supérieur hiérarchique.
- 21.2. L'ouvrier incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou son représentant.

Le troisième jour de son absence au plus tard, l'ouvrier est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée probable, sous peine de ne plus être couvert par l'interdiction de licenciement en cas de maladie ou accident visée à l'article 5.7 du présent contrat, à moins que pour des motifs à justifier et qui sont indépendants de la volonté du travailleur, pareille notification s'avère impossible dans le délai ci-dessus.

Art. 22 – Usage du téléphone mobile privé

- 22.1. L'usage abusif du GSM pendant les heures de travail n'est pas toléré. Est considéré comme abusif tout usage du GSM qui par sa fréquence et/ou durée exagérée d'utilisation est de nature à perturber inutilement le bon déroulement du travail, à condition toutefois que cet usage inconsidéré présente un caractère habituel. Le contrevenant à cette règle pourra être sanctionné d'un avertissement écrit.

Art. 23 – Règlement intérieur

- 23.1. Les dispositions d'un éventuel règlement intérieur de l'entreprise ne doivent pas être en contradiction avec celles du présent contrat et ne doivent pas être restrictives en ce qui concerne ces mêmes dispositions. Des accords particuliers, contraires à l'esprit du présent contrat ou moins favorables sont à considérer comme nuls et non venus.

Art. 24 – Politique de formation

- 24.1. En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail, si l'entreprise dispose d'un plan de formation, celui-ci prévoit les conditions d'accès aux mesures de formation continue pour les ouvriers absents en raison d'une interruption de carrière du fait notamment d'une maternité, d'une mesure de formation ou d'un congé sabbatique.

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

- 24.2. En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail, les signataires de la présente convention s'engagent à favoriser les lignes directrices du Plan d'Action National en Faveur de l'Emploi en ce qui concerne la politique de formation, l'insertion des chômeurs et le développement des possibilités de formation tout au long de la vie. A cet effet, elles analyseront les mesures ainsi créées et feront, le cas échéant, des propositions de développement de mesures nouvelles.

Art. 25 – Egalité de traitement entre hommes et femmes

- 25.1. En application de l'article 20 de la loi modifiée du 30 juin 2004 concernant les conventions collectives de travail et conformément à la loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes, l'employeur assurera l'égalité de traitement en matière de rémunération, de conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle.

Art. 26 – Sauvegarde de la paix sociale

- 26.1. Dans le but de sauvegarder la paix sociale, qui constitue un intérêt essentiel pour les deux parties contractantes, celle-ci s'efforcera de résoudre en toute sincérité et loyauté tous les différends majeurs susceptibles de se présenter, ceci dans le sens des dispositions ci-après.
- 26.2. Les parties contractantes s'engagent à sauvegarder la paix sociale pour autant que les dispositions du présent contrat et celles de la loi sur le contrat de travail soient respectées, et à renoncer à toutes représailles ou mesures telles que la grève et le lock-out.
- 26.3. Les différends résultant de l'exécution ou de l'interprétation du présent contrat seront tranchés, dans la mesure du possible, entre la direction et la délégation ouvrière, le cas échéant avec l'aide des syndicats contractants.
Les conflits ne pouvant être résolus par les parties contractantes seront soumis à l'Office National de Conciliation.
- 26.4. Pour l'interprétation de ce contrat collectif, le texte français fait foi.

Art. 27 – Durée du contrat et résiliation

- 27.1. Le présent contrat collectif entre en vigueur le 1^{er} août 2005 et expirera le 31 juillet 2008. Il pourra être dénoncé compte tenu d'un délai de préavis de 3 mois.
- 27.2. S'il n'y a pas dénonciation ou si l'ouverture de négociations n'est pas demandée, le contrat restera tacitement en vigueur et pourra être dénoncé par la suite pour le premier jour de chaque mois, compte tenu toutefois du délai de préavis précité.
- 27.3. S'il y a dénonciation du contrat ou si l'ouverture de pourparlers en vue du renouvellement de celui-ci est demandée, les parties contractantes s'engagent à entamer les pourparlers dans un délai de trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture des négociations collectives.
- 27.4. Jusqu'à la signature d'un nouveau contrat le présent contrat collectif restera en vigueur dans son intégralité.

Fait en cinq exemplaires à Luxembourg, le 25 juillet 2005.

Fédération des Patrons-Peintres et Vitriers du Grand-Duché de Luxembourg

Michel MANNES,
Président

Alain KUTTEN,
Vice-Président

Les syndicats contractants LCGB et OGB-L

Daniel GEORGES,
LCGB

Romain DAUBENFELD,
OGB-L

ANNEXE I

Salaires horaires tarifaires

A partir du 1^{er} août 2005, les salaires horaires tarifaires, adaptés à l'indice 636,26 de l'échelle mobile des salaires, seront les suivants:

	Ouvrier sans CATP (ouvrier non qualifié) tarif brut de l'heure en Euro		Ouvrier avec CATP (ouvrier qualifié) tarif brut de l'heure en Euro	
	Indice 636,26	Indice 100	Indice 636,26	Indice 100
1 ^{ère} année dans le métier	8,4784	1,3325	10,1741	1,5990
2 ^{ème} année dans le métier	8,6668	1,3621	10,3653	1,6291
3 ^{ème} année dans le métier	8,8552	1,3918	10,5565	1,6591
4 ^{ème} année dans le métier	9,0436	1,4214	10,7477	1,6892
5 ^{ème} année dans le métier	9,2320	1,4510	10,9389	1,7192
6 ^{ème} année dans le métier	9,4204	1,4806	11,1301	1,7493
7 ^{ème} année dans le métier	9,6088	1,5102	11,3214	1,7794
8 ^{ème} année dans le métier	9,7972	1,5398	11,5126	1,8094
9 ^{ème} année dans le métier	9,9856	1,5694	11,7038	1,8395
10 ^{ème} année dans le métier	10,1741	1,5990	11,8949	1,8695

L'ouvrier détenteur du brevet de maîtrise luxembourgeois a droit à une majoration de 5% du salaire horaire tarifaire correspondant à son ancienneté de métier.

ANNEXE II

PRIME ANNUELLE

1) Principe général

Une prime annuelle, basée sur la **présence effective** du salarié au travail, pendant l'année calendrier (c.-à-d. du 01.01 au 31.12 de l'année considérée, inclus) est payé chaque année au salarié.

Pour l'année 2005, le taux (T) de base est de 4%.

A partir du 1^{er} janvier 2006, ce taux de base (T) est de 5%.

2) Modalité d'octroi

2.1. La prime est due à l'ouvrier pour tout le temps qu'il est occupé auprès de son employeur. Elle est payée annuellement, avec la paye du mois de décembre.

2.2. L'ouvrier qui est embauché au cours de l'année à droit, en fin d'année, à la part de prime correspondant à son temps d'occupation dans l'entreprise, à partir du premier jour.

Toutefois, la prime n'est pas due au nouvel embauché pour la durée de la période d'essai, si celle-ci n'est pas concluante, tant du chef de l'employeur que du salarié, et met fin au contrat de travail.

2.3. L'ouvrier qui quitte l'entreprise au cours de l'année a droit, lors de son départ, à la part de prime correspondante au temps d'occupation dans l'entreprise. Le droit à la prime se perd toutefois en cas de licenciement de l'ouvrier avec effet immédiat, pour faute grave.

3) Calcul de la prime

La prime due à l'ouvrier se calcule en appliquant la formule ci-dessous,

$$P = S \times \frac{n}{N} \times T$$

et dont les facteurs sont définis et expliqués à la suite:

P est le **montant brut de la prime** à payer à l'ouvrier

S exprime le **total des salaires bruts correspondant aux heures de travail prestées effectivement** pendant l'année considérée au sein de la même entreprise. Sont donc exclus pour ce calcul, les congés payés, les jours fériés ou chômés, les congés extraordinaires, les congés spéciaux, les congés de maternité, les congés parentaux, les temps de voyage pour se rendre au travail définis à l'article 17 de la convention collective, les absences pour maladie et accident de travail, ainsi que toute autre absence. Rentrent dans ce calcul les heures supplémentaires (sans tenir compte toutefois du coefficient de majoration pour heures supplémentaires) et les heures récupérées conformément à l'article 11.7. du présent contrat collectif.

N est le nombre **maximum d'heures prestables**, normalement (c.-à-d. à raison de 40 hrs/semaine et de 8 heures/jour) pendant l'année considérée au sein de la même entreprise.

Ce nombre résulte de la multiplication par 8 du nombre de jours calendriers d'occupation dans l'entreprise **moins** les samedis, dimanches, jours fériés légaux et des jours de congé de récréation définis à l'article 14.1. de la convention collective pour le métier de peintre signée en date du 25.07.2005.

Pour une **année entière** d'occupation, du 01.01. au 31.12. de la même année inclus, ce nombre (N) est de: $(365 - 52 - 52 - 10 - 26) \times 8 = 1800$ heures. **Pour une année bissextile du calendrier**, ce nombre (N) est de: $(366 - 52 - 52 - 10 - 26) \times 8 = 1808$ heures.

n est le **nombre total d'heures effectivement prestées par le salarié** pendant l'année considérée auprès d'une même entreprise.

4) Absences non justifiées

Une absence non justifiée entraîne la suppression totale de la prime à condition que cette suppression soit notifiée par écrit à l'ouvrier dans les meilleurs délais, mais au plus tard avec le décompte du mois en cours.

5) Clause de sauvegarde

Les modalités du paiement de la prime de fin d'année qui précèdent ne portent en aucun cas préjudice à toute prime identique déjà accordée par l'employeur, c'est-à-dire que des modalités existantes plus avantageuses ne peuvent pas être lésées.

ANNEXE III

PRIME POUR TRAVAUX DANGEREUX

1. Les travaux spécifiés ci-après donnent droit au versement d'un supplément et sont à indemniser d'une prime de 10% sur le salaire horaire:
 - travaux de vernissage avec pistolet;
 - travaux impliquant des substances nuisibles à la santé, corrosives ou toxiques;
 - travaux impliquant le jet de sable;
 - travaux effectués sur corniche de toit à une hauteur excédant 6 mètres, sans échafaudage;
 - peintures de façades, effectuées sur échelles coulissantes, sans échafaudage = 10% sur l'ensemble de la superficie (exceptées fenêtre et contre-vents).

 2. Pour des travaux particulièrement salissants, comme p.ex. le blanchissement de salles de chauffage, vieux greniers etc., l'entreprise mettra les habits de travail à la disposition du salarié. Le cas échéant, l'habit de travail détérioré sera remplacé par l'employeur.
-