

!! Seul le texte publié au Mémorial fait foi et est à appliquer !!

Source :

Type de document	Règlement grand-ducal	Année de publication	Mémorial A N°	Page	Signataires
CCT	18.02.97	1997	14	690	Fédération des entreprises luxembourgeoises de construction et de génie civil
Avenant	05.02.01	2001	27	780	
Avenant	11.03.02	2002	30	524	Groupement des entrepreneurs
Avenant	27.07.03	2003	122	2573	
Avenant	19.08.05	2005	167	2813	Ogb-L Lcgb

Règlement grand-ducal du 18 février 1997 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de construction et de génie civil ainsi que le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics, d'autre part.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

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 bâtiment conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de construction et de génie civil ainsi que le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

Art. 2. Le 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 prémentionnée.

Le Ministre du Travail et de l'emploi,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 18 février 1997.
Jean

CONTRAT COLLECTIF POUR LE BATIMENT
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 Letzebuerg» (OGB-L)
le «Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond» (LCGB)
d'autre part

But et Champ d'Application

Art. 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.

Art. 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 Art. 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.

Art. 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.

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.

Art. 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:

- cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de cinq années au moins;
- huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de service continu de dix années au moins;
- 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.

Art. 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.

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

- s'il n'est pas en mesure, et sans sa propre faute, de continuer le travail;
- si les préposés se sont rendus coupables vis-à-vis de lui de voies de fait sur le lieu de travail;
- 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;
- si les salaires échus sont retenus injustement ou si ses droits dans le domaine de la Sécurité Sociale ne sont pas sauvegardés;
- si on lui assigne des travaux exceptionnellement dangereux ou des travaux n'entrant pas dans l'activité du travailleur;
- si on lui demande un acte malhonnête;
- 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;
- d'une façon générale, si les prescriptions de ce contrat collectif ne sont pas exécutées vis-à-vis de lui.

Art. 7. - Modalités de départ du travailleur.

7.1. Lorsque le travailleur quitte son employeur, ses papiers lui seront restitués et les inscriptions nécessaires seront faites dans son livret de travail qui lui sera remis.

7.2. En cas de licenciement, le travailleur obtiendra sa paye au plus tard dans les cinq jours après la fin du contrat. **7.3.** Tout retard dans le paiement du salaire donne automatiquement droit aux intérêts légaux de retard.

Art. 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 Art. 9. - Qualification professionnelle.

Voir Annexe II.

Art. 10. - Changement de qualification.

10.1. Le travailleur peut passer d'une classification à l'autre dans les cas suivants:

- s'il obtient le CATP correspond à sa nouvelle qualification;
- au cas où le nombre d'années d'expérience prescrit dans la présente convention est obtenu;
- s'il a acquis par ses propres moyens les qualifications nécessaires. Dans ce cas le changement doit être certifié sur demande conjointe du patron et de l'ouvrier par le commissariat à la formation professionnelle.

10.2. Chaque changement de classification doit être noté dans le livret de travail et comporter la modification de salaire y relative.

Outillage, Véhicule de service et lieux de travail Art. 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 inemnités

Art. 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.

Art. 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.

Art. 14. - Rémunération des mineurs d'âge.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 18. - Prime de fin d'année.

Voir Annexe IV

Art. 19. - Suppléments pour travaux pénibles.

19.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour travaux sales, insalubres et dangereux selon le barème ci-après:

19.1.1. LUF 20.- /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. LUF 20.- /hre travaux sur échafaudages volants; si l'ouvrier travaille à une hauteur de plus de 15 m;

19.1.3. LUF 20.- /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. LUF 20.- /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. LUF 20.- /hre machinistes de pelles mécaniques avec marteaux hydrauliques.

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

Art. 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 etc.).

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 LUF 10.-(dix), 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.

20.7. Si le déplacement journalier aller et retour à l'étranger dépasse la ligne géographique reprise à l'annexe VI, une indemnité journalière de déplacement de LUF 30 trois cents) est due.

Durée du travail Art. 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 en observant le repos du samedi.

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 décidés 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 concernés, 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 LUF 100.-(cent).

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.

Art. 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'avèreraient 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 public 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.

Art. 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% (centvingt-cinq) à partir de la 9e heure de travail.

23.8. Si plusieurs de ces suppléments venaient à coïncider, seul le supplément le plus élevé devrait être payé; s'ils étaient les mêmes, il n'y aurait qu'un seul à payer.

Art. 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. 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 Art. 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 médicale. (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 1er (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.

25.4. 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.

Art. 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.

Art. 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 Art. 28. - Formation professionnelle.

28.1. Les parties contractantes se sont mises d'accord pour élaborer un système de formation professionnelle aboutissant aux degrés de qualification définis à l'annexe II.

Art. 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).

29.2. 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. Les chantiers doivent être équipés des locaux et installations hygiéniques suivant les dispositions légales ou réglementaires.

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. Un bleu de travail sera 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

Art. 30. - Sauvegarde de la paix sociale.

30.1. An 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 l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945. 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 (A.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.

Art. 31 - Durée du contrat.

31.1. Le présent contrat entre en vigueur le jour de sa signature et sera valable jusqu'au 31 décembre 1998. Du 1^{er} janvier 1996 à la signature de la présente, les dispositions de la convention collective pour le bâtiment valable à partir du 1^{er} janvier 1993 resteront en vigueur.

31.2. Les parties contractantes commenceront les pourparlers en vue de son renouvellement 5 mois avant son expiration.

Fait à Luxembourg, le 16 juillet 1996.

GROUPEMENT DES ENTREPRENEURS DU
BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Christian Thiry
Président

FEDERATION DES ENTREPRISES
LUXEMBOURGEOISES DE
CONSTRUCTION ET DE GENIE CIVIL

Georges Mullenbach
Président

ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND

LETZEBUERG
(OGB-L)

Valério De Matteis
Secrétaire central

LETZEBUERGER CHRESCHTLECHE
GEWERKSCHAFTSBOND

(LCGB)
Joao Ricacho
Secrétaire

Annexe I - Liste des Outils

MACON: 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

FARRAILLEUR: 1 tenaille 1 mètre

Annexe II - Qualification professionnelle

A partir du ^{1er} juillet 1996, un nouveau système de classification est introduit avec les groupes suivants:

Groupe A: Manoeuvre

Ad: Ouvrier 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.

A1: Manoeuvre proprement dit

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, poseur de conduites, bitumeur
BD:Ouvrier débutant.

B1: Ouvrier ayant passé six années en BD.(*)

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 sans CATP ayant passé six années en B1 .(*)

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 huit années en B2.(*)

(*) Le régime des avancements restera d'application jusqu'à ce que les parties signataires aient trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en tenant compte des propositions des parties signataires au niveau de la formation professionnelle.

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 défektivité 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

C1: Ouvrier débutant.

Description des tâches:

- Utilisation courante du véhicule;
- Connaissance du fonctionnement du véhicule y compris l'entretien courant, la rédaction de rapports et la lecture des cartes routières;
- Connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation du véhicule.

C2: Ouvrier ayant passé deux années en C1 .(*)

Description des tâches:

- Utilisation courante du véhicule pouvant impliquer le remorquage de remorques ou de semiremorques avec un PTMA ne dépassant pas les 1.750 kg;
- Lecture des cartes routières, tenue des documents et rédaction des rapports;
- Bonnes connaissances du fonctionnement du véhicule y compris l'entretien courant;
- Connaissance des règles de sécurité.

C3: Ouvrier ayant passé six années en C2.(*) *Description des tâches:*

- Utilisation courante du véhicule pouvant impliquer le remorquage de remorques ou de semiremorques avec un PTMA pouvant dépasser 1.750 kg;
- Lecture des cartes routières, tenue des documents et rédaction des rapports;
- Parfaite connaissance du fonctionnement du véhicule y compris l'entretien courant;
- Diagnose des défauts et petites réparations;
- Parfaite connaissance des règles de sécurité.

(*) Le régime des avancements restera d'application jusqu'à ce que les parties signataires auront trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en tenant compte des propositions des parties signataires au niveau de la formation professionnelle.

Groupe D: ouvrier mécanicien, 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;

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: Ouvrier avec CATP ayant passé huit années en D2.(*) *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.

(*) Le régime des avancements restera d'application jusqu'à ce que les parties signataires auront trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en tenant compte des propositions des parties signataires au niveau de la formation professionnelle.

Groupe E: Ouvrier conducteur d'engin de chantier

ED: Ouvrier débutant. *Connaissances requises*

- Connaissance des règles élémentaires de sécurité.

E1: Ouvrier ayant passé deux années en ED.(*)

Description des tâches:

- Utilisation courante en connaissance du fonctionnement de l'engin lui confié;
- Entretien courant;
- Rédaction des rapports;
- Connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation de l'engin.

E2: Ouvrier ayant passé deux années en E1 .(*)

Description des tâches:

- Utilisation courante de l'engin lui confié;
- Rédaction des rapports;
- Connaissances du fonctionnement de l'engin lui confié y compris l'entretien courant;
- Connaissances des règles de sécurité.

E3: Ouvrier ayant passé six années en E2.(*)

Description des tâches:

- Utilisation courante de l'engin lui confié;
- Connaissance du fonctionnement de l'engin lui confié y compris l'entretien courant;
- Rédaction des rapports;
- Diagnose des défauts et petites réparations;
- Bonnes connaissances des règles de sécurité.

(*) Le régime des avancements restera d'application jusqu'à ce que les parties signataires auront trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en tenant compte des propositions des parties signataires au niveau de la formation professionnelle.

Groupe 7: Ouvrier grutier de chantier

FD: Ouvrier débutant. *Connaissances requises:*

- Connaissances des règles élémentaires de sécurité.

F1: Ouvrier ayant passé deux années en FD.(*)

Description des tâches:

- Utilisation courante de la grue;
- Connaissance du fonctionnement et des potentialités de la grue;
- Connaissance des règles de sécurité relatives à l'utilisation de la grue.

F2: Ouvrier ayant passé deux années en F1

*

Description des tâches:

- Utilisation courante de la grue;
- Connaissance du fonctionnement et des potentialités;
- Entretien courant;
- Connaissance des règles de sécurité.

F3: Ouvrier ayant passé six années en F2.(*)

Description des tâches:

- Utilisation courante de la grue;
- Connaissance du fonctionnement et des potentialités y compris l'entretien courant;
- Diagnose des petites déficiences et petites réparations ne rentrant pas dans les compétences professionnelles spécifiques d'un mécanicien ou d'un électricien;
- Connaissance des règles de sécurité.

(*) Le régime des avancements restera d'application jusqu'à ce que les parties signataires auront trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en tenant compte des propositions des parties signataires au niveau de la formation professionnelle.

Groupe G: Chef d'équipe

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.

Remarques:

1. 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.
2. Par entretien courant on entend le contrôle des huiles, les graissages et tout autre opération n'étant pas de la compétence professionnelle spécifique d'un mécanicien.

Conditions particulières:

Les avancements d'un groupe de qualification à l'autre se font sur base des définitions mentionnées ci-dessus, sauf refus écrit et motivé de l'employeur.

Le régime des avancements (marqué par un astérix (*)) restera d'application jusqu'à ce que les parties signataires auront trouvé un accord sur un nouveau système de formation professionnelle et de qualification en tenant compte des propositions des parties signataires au niveau de la formation professionnelle.

Les signataires s'engagent à affiner les tâches des différentes qualifications jusqu'au 31 décembre 1996.

Afin de définir le nouveau système de formation professionnelle et de qualification, les parties signataires s'engagent à reprendre les négociations au mois de septembre.

Annexe III - Salaires horaires

III. 1. Salaires tarifaires (Indice 535,29)

	1.01.1996	1.07.1996 Introduction des nouvelles classifications		1.01.1997	1.01.1998
		Ad	265,20	270,20	275,20
NQ	304,56	A1	310,56	315,56	320,56
SQ	314,56	Bd, Dd, Ed, Fd	320,56	325,56	330,56
Q1	338,62	B1, C1, D1, E1, F1	344,62	349,62	354,62
Q2	377,39	B2, C2, D2, E2, F2	383,39	388,39	393,39
Q3	436,98	B3, C3, D3, E3, F3	442,98	447,98	452,98
CE	476,90	G (chef d'équipe)	482,90	487,90	492,90

III. 2. Salaires effectifs

Les salaires effectifs seront augmentés de:
LUF 4.- au 1.07.1996 (y compris l'effet rétroactif au 1.01.96) LUF 2.- au 1.01.1997

Les syndicats s'engagent à renoncer à l'avenir à toute revendication sur les salaires effectifs.

III. 3. Taux de rémunération applicable aux jeunes de moins de 18 ans accomplis

- après la 15^e année accomplie 60%
- après la 16^e année accomplie 70%
- 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. Proratation 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 a: 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.

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. Paiement de la prime

La prime est à payer avec la paye de décembre.

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 ^{1er} janvier suivant, est fixé aux dates suivantes:

Pour les années 1996, 1997 et 1998, le congé d'hiver est fixé comme suit:

1996: du 21.12.96 au 08.01.97 inclus 1997: du 20.12.97 au 07.01.98 inclus 1998: du 19.12.98 au 06.01.99 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 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, qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

Règlement grand-ducal du 5 février 2001 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de la construction et du génie civil d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'une Office national de conciliation;

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 II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics et la Fédération des entreprises luxembourgeoises de la construction et du génie civil d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

Art. 2. Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant précité.

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

Château de Fischbach, le 5 février 2001.
Henri

CONTRAT COLLECTIF POUR LE BATIMENT

conclu entre

le	la
Groupement des Entrepreneurs du	Fédération des Entreprises
Bâtiment et des Travaux Publics	Luxembourgeoises de Construction
	et de Génie Civil du Grand-Duché de Luxembourg
	d'une part
	et
le	le
«Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg»	«Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond»
(OGB-L)	(LCGB)
	d'autre part

Avenant II au contrat collectif du 16 juillet 1996

1. Formation

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

2. Salaires (Annexe III)

Augmentations des salaires effectifs et tarifaires

	1.06.2000	salaires	1.01.2001	1.01.2002	salaires
	salaires	tarifaires	salaires	salaires	tarifaires
Ad	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
A1	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
Bd, Dd, Ed, Fd	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
B1, C1, D1, E1, F1	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf
B2, C2, D2, E2, F2	+ 10 Luf	+ 10 Luf	+ 5 Luf	+ 5 Luf	+ 6 Luf

Salaires tarifaires

	1.06.2000	1.07.2000	1.01.2001	1.01.2002
	(indice 562,38)	(indice 576,43)		
Ad	299,01 Luf	306.49 Luf	311.49 Luf	317.49 Luf
A1	346.66 Luf	355.33 Luf	360.33 Luf	367.33 Luf
Bd, Dd, Ed, Fd	357.17 Luf	366.10 Luf	371.10 Luf	378.10 Luf
B1, C1, D1, E1, F1	382.44 Luf	392.00 Luf	397.00 Luf	404.00 Luf
B2, C2, D2, E2, F2	423.18 Luf	433.76 Luf	438.76 Luf	445.76 Luf
B3, C3, D3, E3, F3	485.78 Luf	497.92 Luf	502.92 Luf	509.92 Luf
G (chef d'équipe)	527.73 Luf	540.92 Luf	545.92 Luf	552.92 Luf

Est barrée la phrase suivante:

«Les syndicats s'engagent à renoncer à l'avenir à toute revendication sur les salaires effectifs.»

3. Modification de texte Article 4.

«Le livret de travail est reconnu comme certificat de classification et de qualification et fait lieu de certificat de travail.»

ajoute au 4.1.

«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.»

Nouvel article 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 6.2.

«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 Article 7.1.

«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.»

Article 7.2.

L'ancien 7.2. est barré et 7.3. devient 7.2.

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

Article 19.

«Article 19 - Supplément pour travaux pénibles et transport ADR

19.1. Une indemnité supplémentaire est payée pour les travaux sales, insalubres, dangereux, ainsi que pour les transports ADR selon le barème ci-après:

...

19.1.6. Luf 20.-/heure Transport de marchandise nécessitant le permis ADR

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

Article 20.2.

«etc.» est à biffer dans le 2e alinéa.

Article 20.6.

est ajouté à l'article 20.6. un nouvel alinéa

«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.»

Article 20.8.

«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.»

Article 24 - Jours fériés légaux

«24.2. 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. *Article 29 - Sécurité sur les chantiers*

Article 29.7.

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

Nouvel article 30.

«Article 30 - Clause de non-discrimination

30.1. Les ouvriers et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de politesse et de bonnes moeurs, 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.

30.2. Est interdite toute discrimination au sens de la loi du 19 juillet 1997 complétant le Code pénal en modifiant l'incrimination du racisme.

Article 31.

31.1. Le présent contrat entre en vigueur le jour de sa signature et sera valable jusqu'au 31 décembre 2002. Du 1er janvier 1999 à la signature de la présente, les dispositions de la convention collective pour le bâtiment valable à partir du 16 juillet 1996 resteront en vigueur.»

ANNEXE II

«Ouvrier 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.»

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

– Il est ajouté au texte relatif au refus motivé le paragraphe suivant:

«En absence de refus écrit dans le mois où l'avancement aurait eu lieu sur base de l'ancienneté, 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.»

ANNEXE IV - Prime de fin d'année

18.1. Conditions d'octroi

La prime sera calculée sur les heures prestées. *18.5.2. Absences non justifiées*

«(...) 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.»

18.5.4. Paiement de la prime

«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.»

Fait à Luxembourg, le 14 juillet 2000.

Fait à Luxembourg, le 14 juillet 2000.

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

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

Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg
(OGB-L)
Valério De Matteis
Secrétaire central

Lëtzeburger Chrëschtleche
Gewerkschaftsbond
(LCGB)
Daniel Georges
Secrétaire

ANNEXE VI - Formation sectorielle «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 responsable du Fonds.

Le Fonds aura comme mission:

- d'engager des formateurs qualifiés
- de mettre en oeuvre 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'évaluation établies par les formateurs, le responsable du fonds statue 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) *Durée de la formation*

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 un certificat mentionnant la qualification pour laquelle les examens ont été réussis.

En cas de réussite de l'examen:

- Le manoeuvre (A1) passe automatiquement en BD.

Pour les autres qualifications:

- S'il y avait un besoin dans l'entreprise (accord patronal), l'ouvrier passe automatiquement à la classification supérieure.

- S'il n'y avait pas de besoin dans l'entreprise, l'ouvrier peut
 1. ou bien attendre dans son entreprise qu'un poste d'une qualification supérieure et correspondant à son profil obtenu se libère (dans ce cas une préférence sera donnée au recrutement interne)
 2. ou bien valoriser son certificat (reconnu dans le secteur entier) sur le marché du travail.

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 prélevé. 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.

j) Phase transitoire

Le régime d'avancement actuel restera d'application jusqu'au moment où le fonctionnement du Fonds de formation a.s.b.l. correspond aux demandes de formation émanant du secteur.

Règlement grand-ducal du 11 mars 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de la Construction et du Génie Civil, d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

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 II à la convention collective de travail pour les métiers de la construction et du génie civil conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de la Construction et du Génie Civil, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

Art. 2. Notre Ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant précité.

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

Palais de Luxembourg, le 11 mars 2002.
Henri

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 2000, 2001 et 2002, le congé d'hiver est fixé comme suit:

2000: du 23.12.00 au 10.01.01 inclus 2001: du 22.12.01 au 09.01.02 inclus 2002: du 21.12.02 au 08.01.03 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, qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

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)
Daniel Georges
Secrétaire

Règlement grand-ducal du 27 juillet 2003 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant III à la convention collective de travail pour le bâtiment conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil, d'une part et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

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 III à la convention collective de travail pour le bâtiment conclu entre le Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics et la Fédération des Entreprises luxembourgeoises de Construction et de Génie Civil, d'une part, et l'OGB-L et le LCGB, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

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

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

Salzbourg, le 27 juillet 2003.
Henri

Avenant III

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 1^{er} du 15 août.

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

Pour les années 2003, 2004 et 2005, le congé d'hiver est fixé comme suit:

2003: du 20.12.03 au 07.01.04 inclus 2004: du 18.12.04 au 05.01.05 inclus 2005: du 17.12.05 au 04.01.06 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 Mmes 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 Mmes, 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 Mmes, qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

Luxembourg, le 21 février 2003

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

*Onofhängege Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg (OBGL)*
Alex Teotonio
Secrétaire central

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

*Lëtzebuenger Chrëschtliche
Gewerkschaftsbond (LCGB)*
Daniel Georges
Secrétaire

Règlement grand-ducal du 19 août 2005 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant IV concernant l'annexe V intitulée «Congés collectifs» de la convention collective de travail pour le bâtiment conclu 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 37 de la loi du 30 juin 2004 concernant les relations collectives de travail;

Sur proposition concordante des assesseurs de l'Office National 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 concernant l'annexe V intitulée «Congés collectifs» de la convention collective de travail pour le bâtiment conclu 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, est déclaré 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 l'avenant à la convention collective de travail précitée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi, Cabasson, le 19 août 2005.
François Biltgen **Henri**

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.

Contrairement aux dates indiquées dans l'avenant III, le **congé collectif officiel d'hiver pour l'année 2005**, de 10 jours ouvrables, plus les jours fériés des 25 et 26 décembre et 1^{er} janvier suivant, est fixé du 22 décembre 2005 au 9 janvier 2006 inclus.

Les 2 jours de congé restants 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.

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, qu'à la force publique, de fermer immédiatement les chantiers fonctionnant sans une autorisation délivrée par la commission ad hoc.

Luxembourg, le 23 février 2005.

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

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

Onofhängege Gewerkschaftsbond (OGB-L)
Alex Teotonio
Secrétaire central

Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)
Daniel Georges
Secrétaire