

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES MÉTIERS DE COUVREUR, CHARPENTIER, FERBLANTIER ET CALORIFUGEUR**

## **Texte coordonné**

19/09/2018

***!! Seul le texte publié au Journal officiel fait foi et est à appliquer !!***

**Règlement grand-ducal du 8 mai 1996 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Confédération luxembourgeoise de la Toiture du Grand-Duché de Luxembourg, 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 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation 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<sup>er</sup>.** La convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Confédération luxembourgeoise de la Toiture du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel 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 8 mai 1996  
**Jean**

---

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
conclue entre la

**Fédération des Maîtres Couvresseurs du Grand-Duché de Luxembourg,  
Fédération des Maîtres Charpentiers et Charrons du Grand-Duché de Luxembourg,  
Fédération des Maîtres Ferblantiers et Calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg**

et

**le syndicat OGB-L et le syndicat LCGB**

**Art. 1<sup>er</sup>. But de la Convention**

1. Cette convention collective a pour but de régler les conditions de travail et de salaire des travailleurs ayant le statut d'ouvrier exerçant le métier de couvreur, de ferblantier-zingueur,

de calorifugeur et de charpentier. La convention collective s'y appliquera en vue de sauvegarder la paix sociale dans les professions et les entreprises concernées.

2. La convention s'efforce d'adapter au mieux le temps de travail aux dispositions légales tout en tenant compte de la situation particulière résultant de l'influence des conditions climatiques sur les métiers de la toiture.
3. Il en est de même pour la réglementation du congé annuel.

#### **Art. 2. Champ d'application**

- a) La présente convention collective est applicable à toutes les entreprises de couvreurs, de ferblantiers-zingueurs, de calorifugeurs et de charpentiers, nationales ou étrangères travaillant au Luxembourg;
- b) au personnel ayant le statut d'ouvrier dans les entreprises précitées.

#### **Art. 3. Engagement et période d'essai**

1. Le contrat de travail est régi par la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
2. Tout engagement de main d'œuvre se fait conformément aux dispositions légales y afférentes.
3. Les 4 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 jours durant la période d'essai de 4 semaines.
4. Il sera possible au travailleur et à l'employeur de convenir d'un commun accord et par écrit pour une période d'essai plus longue conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. En absence d'un tel arrangement la période d'essai sera automatiquement de 4 semaines.
5. Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant les 2 premières 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. Résiliation du contrat de travail avec préavis**

1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.
2. L'employeur qui décide de licencier un ouvrier doit notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

Lorsque l'employeur occupe 150 salariés au moins, il doit convoquer le salarié concerné à un entretien préalable conformément à l'article 19 de la loi du 24 mai 1989.

3. 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.
4. 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. Le salarié doit résilier le contrat de travail par lettre recommandée à la poste. Toutefois la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai correspondant à celui applicable en cas de licenciement du salarié par l'employeur.

6. Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs de licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.

7. 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.

8. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 7, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 3 du présent article qui dans ce cas, sont portés:

- à cinq mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de cinq années au moins;
- à huit mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix années au moins;
- à neuf mois pour le salarié justifiant auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de quinze années au moins.

L'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts 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.

9. Pendant le délai de préavis émanant de l'employeur le salarié peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi sans que la durée de ce congé puisse excéder six jours ouvrables pour la durée du préavis.

Les heures de congé sont intégralement indemnisées à la condition que le travailleur licencié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi et qu'il justifie la présentation à une offre d'emploi.

10. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.
11. Le salarié ne peut pas être licencié ni pour cause d'exercice d'un mandat ouvrier (par exemple: délégation) ou d'affiliation à un syndicat, ni pour cause de participation à une grève dûment autorisée. Il ne peut être licencié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie pendant les 26 premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité.
12. Sur demande du salarié, l'employeur doit 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.
13. La partie qui résilie le contrat de travail sans y être autorisée par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles 20 et 21 est tenu de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie du délai restant à courir.

#### **Art. 5. Résiliation pour motif grave**

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.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application du présent article tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

2. L'employeur peut licencier un ouvrier sans préavis lorsque celui-ci:
  - a présenté à l'embauchage des papiers faux ou falsifiés ou a avancé des affirmations orales fausses;
  - quitte son travail ou refuse d'exécuter les ordres de son supérieur;
  - porte intentionnellement ou par négligence atteinte à la sécurité de l'entreprise, à celle de ses collègues ou à la sienne ou cause intentionnellement des dégâts corporels ou matériels;
  - se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves envers ses collègues ou ses supérieurs sur son lieu de travail;
  - se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs sur son lieu de travail;
  - lèse gravement ses devoirs;
  - se trouve pendant les heures de travail sous l'influence d'alcool ou de stupéfiants;
  - ne s'est pas présenté à son lieu de travail, sans permission, pendant trois jours consécutifs ou se rend coupable d'absences répétées, sans permission, malgré avertissement écrit.
  
3. Le salarié peut résilier son contrat de travail, sans préavis, dans les cas suivants si:
  - on exige de lui qu'il accomplisse un acte malhonnête;
  - ses supérieurs se rendent coupables envers lui de voies de fait ou d'injures graves;
  - il n'est pas capable d'honorer son contrat de travail sans qu'il soit de sa faute;
  - il ne peut pas travailler, c'est-à-dire qu'il doit chômer pendant plus de deux jours consécutifs ou plus de trois jours dans l'espace de deux semaines par suite de pénurie de travail ou de troubles d'exploitation;
  - les dispositions du présent contrat ne sont pas respectées à son égard.
  
4. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié ou l'employeur sur le double de la lettre de licenciement respectivement de démission vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.
  
5. L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.
  
6. Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après la mise à pied.
  
7. Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance à moins que ce fait n'ait donné lieu à des poursuites pénales au cours du mois.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

## **Art. 6. Conditions de travail**

1. Pour les travaux effectués à l'extérieur de la localité du siège respectivement de l'atelier de l'entreprise, le temps du trajet du siège de l'entreprise vers le lieu de travail est indemnisé par l'employeur, sur la base du salaire horaire du salarié concerné. Ce temps n'est cependant pas considéré comme temps de travail productif et ne donne pas lieu à des majorations. Le temps du trajet du lieu de travail vers le siège de l'entreprise (retour) est à charge de l'ouvrier c.à.d. qu'il ne donne pas lieu à une indemnisation. L'employeur se charge du moyen de transport.
2. Le salarié est tenu de se conformer à l'horaire de travail. Lors de l'exécution de son travail, le salarié est obligé de respecter scrupuleusement toutes les consignes de sécurité et de prendre les mesures de sécurité qu'il estime nécessaires pour accomplir son travail sans risque de s'exposer soi-même ou d'autres à des risques de quelque nature que ce soit.
3. Les salariés doivent absolument suivre toutes les instructions et aider à garantir un travail sans accidents.
4. Le salarié doit effectuer selon les règles de l'art et avec le plus grand soin le travail qui lui est confié. Le salarié doit prendre soin de l'outillage qui lui est confié et qui reste la propriété de l'employeur et doit être rendu à celui-ci lorsque l'ouvrier quitte l'entreprise. Le salarié est responsable de l'outillage qui lui est confié.
5. Le fait d'appartenir à une organisation ouvrière ne doit pas porter préjudice au salarié.
6. (*Règlement grand-ducal du 11 novembre 1997*) « Le transport du matériel est assuré par l'employeur. Si le salarié, à la demande de l'employeur, s'en charge avec son propre véhicule, il a droit à une indemnité supplémentaire de 10.-/km pour les trajets aller et retour. »
7. Le salarié a droit à une pause casse-croûte rémunération de 15 minutes par jour pendant son horaire de travail.
8. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « En cas d'affectation d'un ouvrier à un chantier situé en-dehors du Grand-Duché de Luxembourg l'employeur veillera à ce que le salaire net de l'ouvrier ne subisse aucune diminution. »

## **Art. 7. Durée de travail**

- 7.1. La durée de travail est réglementée par les dispositions légales. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée normale sont considérées comme heures supplémentaires et doivent être rémunérées avec le supplément correspondant.

Ne sont pas considérées comme heures supplémentaires les heures de récupération, ainsi que les heures de voyage vers les chantiers, conformément à l'article 6.

- 7.2. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « L'employeur a la faculté d'opter pour un temps de travail flexible réglementé comme suit :

7.2.1. La durée de travail 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.

7.2.2. 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<sup>er</sup> 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 réparti sur 5 jours ouvrables et sans préjudice des dispositions légales en vigueur relatives aux repos hebdomadaires.

- 7.2.3. 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 de travail journalier 8 heures (c'est-à-dire chaque 9<sup>e</sup> heure journalière) est enregistrée en tant que crédit d'heures qui sera compensé selon les modalités du paragraphe 7.2.7.
- 7.2.4. La durée journalière minimale de travail est de 8 heures. Elle pourra être abaissée à 7 heures pendant les mois de décembre, de janvier et de février.
- 7.2.5. 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.
- 7.2.6. 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<sup>e</sup> heure journalière). Cette prime est à verser le mois de la prestation, même si ces heures sont récupérées ultérieurement.
- 7.2.7. 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 du crédit d'heures au 31 mars doit être rémunéré avec une majoration de 25% sur le taux horaire.

- 7.2.8. 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 7.2.7., 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.

- 7.2.9. Afin de concilier vie de 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

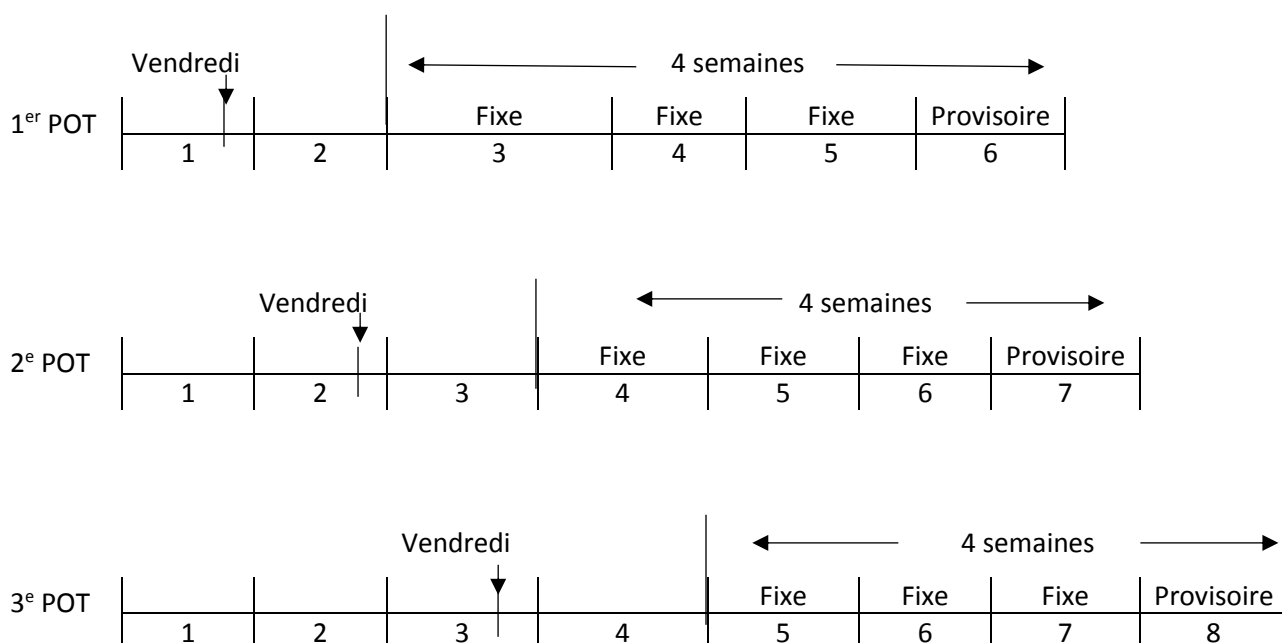


communiquera sans délai à l'ouvrier. Une copie est à envoyer à l'Inspection du Travail et des Mines.

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 :

- b) Les 3 premières semaines comportent un programme de travail FIXE, ne pouvant plus être modifié ultérieurement.
- c) La 4<sup>e</sup> 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'évènements 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.

7.2.10. 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%. »

**Art. 8. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Politique de formation**

1. En application de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 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.

2. En application de l'article V de la loi modifiée du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, les signataires de la présente s'engagent à favoriser les lignes directrices du Plan d'Action national en faveur de l'Emploi en ce qui concerne la politique de la 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. 9. (Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « Egalité de traitement entre hommes et femmes**

En application de l'article 5 de la loi modifiée dz 12 juin 1965 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. 10. Protection des jeunes travailleurs**

Les conditions de travail et de salaire pour les jeunes travailleurs en-dessous de 18 ans sont réglées par les dispositions afférentes.

**Art. 11. Réglementation des indemnités d'intempéries**

Les dispositions en vigueur sont celles de la loi du 25 avril 1995 ayant trait à l'octroi d'une rémunération de compensation en cas de chômage involontaire dû aux intempéries et en cas de chômage accidentel ou technique.

**Art. 12. Heures de récupération**

1. Compte-tenu de la particularité de la profession qui s'exerce surtout à l'extérieur et sous l'influence du temps, la récupération des heures de travail perdues est permise.
2. Sont sujet à récupération les heures qui n'ont pas pu être travaillées pour cause de pluie, de neige, de gel, de dégel ou d'impraticabilité du lieu de travail, à l'exception de celles indemnisées selon les dispositions de la loi du 25 avril 1995 sur les indemnités pour intempéries.
3. Les heures de récupération, dans le sens de cet article, peuvent être récupérées sans que la durée de travail journalière puisse dépasser 10 heures.
4. La récupération de ces heures non travaillées est également permise le samedi.

### **Art. 13. Qualification et classification**

Le classement dans les différents groupes de qualification est fonction de la formation et des connaissances professionnelles correspondantes, de la compétence et de l'expérience du salarié. Afin de promouvoir une meilleure qualification de la main-d'œuvre, les groupes suivants de qualification sont établis.

*a) Jeunes travailleurs (J.T.)*

Travailleurs sans qualification professionnelle n'ayant pas encore atteint l'âge de 18 ans et n'étant pas sous contrat d'apprentissage.

*b) Non-qualifiés (N.Q.)*

Travailleurs ne disposant ni d'une formation ni d'une expérience professionnelle et ayant atteint l'âge de 18 ans.

*c) Semi-qualifiés (S.Q.)*

Travailleurs n'ayant pas de certificat de qualification professionnelle, mais ayant acquis une certaine expérience professionnelle.

*d) Qualifiés (Q1)*

Travailleurs détenteurs d'un CATP ou d'un certificat reconnu équivalent.

*e) Qualifiés (Q2)*

Travailleurs détenteurs d'un CATP ou d'un certificat reconnu équivalent et qui ont une pratique professionnelle de 5 ans au moins au sein de l'entreprise.

Les travailleurs de ce groupe doivent être en mesure de diriger une équipe de 4 personnes au moins.

*f) Qualifiés (Q3)*

Travailleurs détenteurs d'un brevet de maîtrise ou d'un certificat reconnu équivalent.

*g) Hautement qualifiés (H.Q.)*

Travailleurs en possession du brevet de maîtrise qui peuvent exécuter de façon indépendante tous travaux tombant dans le champ d'activité du métier respectif, qui savent assumer la responsabilité pour ces travaux et qui sont en mesure de diriger un chantier d'envergure et d'assumer les travaux administratifs y afférents.

Les présentes qualifications sont à la base du tableau des salaires tarifaires annexé à ce contrat collectif.

### **Art. 14. Rémunération**

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 l'échelle mobile des salaires, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'indice.
2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour des cas prévus par la loi.

3. La période de salaire correspond à un mois de calendrier. Le décompte du mois écoulé doit être effectué au plus tard le 10 du mois suivant. Si le jour de paye coïncide avec un jour férié, le salaire doit être avancé à la veille.
4. Au décompte final sera joint une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations, de manière que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.

#### **Art. 15. Salaires**

1. Les salaires horaires appliqués conformément à cette convention correspondent aux groupes de qualification du salarié selon l'article 11.
2. Les salaires horaires définis par cette convention figurent en annexe et représentent des taux minima.

#### **Art. 16. Travail à la tâche**

1. Le travail à la tâche est permis avec l'accord du salarié.
2. Les salaires à la tâche sont à calculer de telle sorte que pour un travail convenu et une durée de travail régulière, le salarié atteigne au moins 125% de son salaire horaire normal. Si le travail à la tâche se révèle irréalisable, le salaire horaire normal lui reste acquis pour les heures de prestation fournies.
3. Le salaire horaire est payé comme acompte. La réception du travail à la tâche doit avoir lieu au plus tard un jour après l'achèvement du travail en question. Le calcul et le règlement du solde se feront le jour suivant du paiement usuel du salaire.
4. Le travail à la tâche n'est pas autorisé pour les apprentis et les jeunes travailleurs. Ceux-ci peuvent toutefois assister le travailleur à la tâche, étant entendu que leur rémunération est calculée à l'heure.

#### **Art. 17. Majorations pour travail supplémentaire**

1. Sont soumis à majoration toutes les heures dépassant l'horaire normal, sauf les heures de récupération et les heures de déplacement du siège et au siège de l'entreprise.
2. Les heures supplémentaires sont admises dans les cas d'urgence et dans le cadre des dispositions légales. Les salariés sont dans ce cas obligés d'effectuer ces heures supplémentaires autorisées par les autorités compétentes. Ceci vaut également pour le travail effectué les dimanches et jours fériés légaux.
3. Pour les heures supplémentaires dans le sens de cette convention, une majoration de 25% est à appliquer.
4. Le travail de dimanche est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 100%.
5. Le travail de nuit régulier est à rémunérer avec une majoration du taux horaire de 15%.
6. Le travail de nuit occasionnel est à rémunérer avec une majoration de 50%.

#### **Art. 18. Jours fériés légaux**

1. Sont considérés comme jours fériés légaux: le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le lundi de Pentecôte, l'Ascension, la fête nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et le lendemain de Noël.
2. Les salariés qui ne se sont pas présentés au travail sans permission la veille ou le lendemain d'un jour férié perdent le droit au paiement de ce jour férié chômé. La même stipulation vaut pour l'ouvrier qui a été absent plus de trois jours, sans permission préalable, dans une période de 25 jours ouvrables avant le jour férié.
3. L'indemnisation des jours fériés ainsi que l'attribution de jours fériés de remplacement sont soumises aux dispositions de la loi y relative du 10 avril 1976.
4. Pour le travail effectué un jour férié, le salarié a droit, en plus de l'indemnité prévue par la loi, sauf jour compensatoire au paiement des heures effectivement prestées avec une majoration de 100%.

#### **Art. 19. Congé annuel**

1. Le congé est soumis aux dispositions de la loi du 22 avril 1966, modifiée et complétée par la loi du 26.07.1975, qui fait partie intégrale de la convention.
2. Le droit au congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès du même employeur.
3. En général, le paiement des congés est effectué en même temps que la paye qui suit les congés, respectivement lorsque le salarié quitte l'entreprise.
4. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « Le congé sera indemnisé à raison de 11,34% pour 26 jours. »
5. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « Le congé payé annuel est de 26 jours. »

#### **Art. 20. Congé extraordinaire**

1. Le travailleur a droit à un congé extraordinaire fixé à:
  - a) 1 jour: pour le décès des frères et sœurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beaux-frères et belles-sœurs;
  - b) 2 jours: pour l'accouchement de l'épouse, la naissance d'un enfant légalement reconnu, 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);
  - c) 3 jours: pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beau-fils et belles-filles;
  - d) 6 jours: pour le mariage du travailleur.
2. Les congés extraordinaires ne peuvent être pris qu'au moment où l'événement donnant droit au congé se produit; ils ne pourront pas être reportés sur le congé ordinaire.

#### **Art. 21. Interruptions de travail en cas d'accident de travail**

Les interruptions de travail dues aux accidents de travail sont soumises aux dispositions suivantes:

- si le salarié est victime d'un accident du travail entraînant une longue interruption de travail, la journée où l'accident a eu lieu sera payée intégralement.
- la perte de salaire effective sera remboursée lors du sauvetage et du transport d'un travailleur accidenté dans l'entreprise ou au chantier ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident de travail.
- pour des visites médicales urgentes pendant l'horaire de travail, le salarié pourra être dispensé de son travail à raison de 4 fois 2 heures par année avec maintien de la rémunération.

#### **Art. 22. Sécurité sur les chantiers**

1. Les employeurs et les salariés sont obligés d'observer toutes les prescriptions relatives à la prévention d'accidents et de prendre en outre toutes les mesures de précaution nécessaires pour éviter au maximum tout accident éventuel.
2. Les salariés sont tenus de faire usage du matériel et de l'équipement de sécurité mis à leur disposition et de collaborer activement dans le sens d'une sécurité maximale sur les chantiers. Les salariés sont personnellement responsables des accidents qui se seraient produits du fait de la négligence de leur part des consignes de sécurité.
3. Le salarié est tenu de signaler à l'employeur tout matériel ou équipement défectueux et de l'avertir immédiatement de tout risque extraordinaire.
4. Le salarié reconnaît les règles de sécurité et de prévention d'accidents dont le texte lui a été remis par l'entreprise au moment de son engagement.

#### **Art. 23. Travail clandestin**

1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin.
2. Les salariés qui font du travail clandestin peuvent être licenciés sans préavis.
3. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens de la loi du 3 août 1977, interdisant le travail clandestin, les sanctions prévues à l'article 15 de la loi du 22 avril 1966 respectivement du 26 juillet 1975 sur les congés seront applicables.

#### **Art. 24. Arbitrage, accords particuliers, négociations particulières**

1. Les employeurs et les salariés sont tenus de suivre et de respecter les dispositions précitées et de laisser aux parties contractantes le soin de régler les différends qui pourraient se présenter lors de l'application de cette convention. Si un accord ne peut être trouvé, le conflit est à porter devant les instances compétentes.
2. Les parties signataires forment une commission paritaire professionnelle composée de délégués de chaque partie signataire. Elle a pour mission de veiller à l'application de part et d'autre de la convention, de régler à l'amiable d'éventuels différends et d'intervenir dans la lutte contre le travail noir et de la concurrence déloyale. Elle examine objectivement toutes les réclamations.
3. Des conditions plus avantageuses et des accords déjà existants restent en vigueur et ne sont pas entravés par la convention.

## Art. 25. Durée de la convention et dénonciation

La présente convention collective pour les métiers de couvreur, de ferblantier-zingueur, de calorifugeur et de charpentier entre en vigueur le premier novembre 1995.

(Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « La validité expirera le 31 décembre 2002. »

Pour la Fédération des Maîtres-Couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg Henri <i>Flener</i> , président	Pour les syndicats contractants  Valerio <i>De Matteis</i> , OGB-L
Fédération des Maîtres-Ferblantiers et Calorifugeurs du Grand-Duché de Luxembourg Josy <i>Trmata</i> , président	Marc Spautz, LCGB
Fédération des Maîtres-Charpentiers et Charrons du Grand-Duché de Luxembourg Arthur Nilles, président	

—  
(Règlement grand-ducal du 5 février 2001) « ANNEXE 1  
CLASSIFICATION ET SALAIRES  
indice 576,43

1. Les salaires horaires effectifs seront majorés de 4.- LUF le 1<sup>er</sup> juillet 2000, de 4.- LUF le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et de 4.- LUF le 1<sup>er</sup> janvier 2002.
2. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2000 les salaires horaires tarifaires seront ceux du barème repris ci-dessous. Ils seront majorés de 3.- LUF à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et de 3.- LUF à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 :

NQ	1 <sup>ère</sup> année	290,08.- LUF
	2 <sup>e</sup> année	292,13.- LUF
	3 <sup>e</sup> année	304,43.- LUF
	4 <sup>e</sup> année	309,55.- LUF
	5 <sup>e</sup> année	314,68.- LUF
	6 <sup>e</sup> année	319,80.- LUF
SQ	1 <sup>ère</sup> année	318,78.- LUF
	2 <sup>e</sup> année	353,63.- LUF
	3 <sup>e</sup> année	369,00.- LUF
	4 <sup>e</sup> année	384,38.- LUF
	5 <sup>e</sup> année	399,75.- LUF
	6 <sup>e</sup> année	415,13.- LUF
Q1	1 <sup>ère</sup> année	350,55.- LUF

	2 <sup>e</sup> année	359,78.- LUF
	3 <sup>e</sup> année	372,08.- LUF
	4 <sup>e</sup> année	387,45.- LUF
	5 <sup>e</sup> année	410,00.- LUF
	6 <sup>e</sup> année	420,25.- LUF
	7 <sup>e</sup> année	430,50.- LUF
	8 <sup>e</sup> année	440,75.- LUF
Q2	1 <sup>ère</sup> année	401,80.- LUF
	2 <sup>e</sup> année	405,90.- LUF
	3 <sup>e</sup> année	412,05.- LUF
	4 <sup>e</sup> année	417,18.- LUF
	5 <sup>e</sup> année	427,43.- LUF
	6 <sup>e</sup> année	435,63.- LUF
	7 <sup>e</sup> année	441,78.- LUF
	8 <sup>e</sup> année	447,93.- LUF
	9 <sup>e</sup> année	454,08.- LUF
Q3	1 <sup>ère</sup> année	440,75.- LUF
	2 <sup>e</sup> année	448,95.- LUF
	3 <sup>e</sup> année	455,10.- LUF
	4 <sup>e</sup> année	461,25.- LUF
	5 <sup>e</sup> année	469,45.- LUF
	6 <sup>e</sup> année	475,60.- LUF
	7 <sup>e</sup> année	481,75.- LUF
	8 <sup>e</sup> année	487,90.- LUF
	9 <sup>e</sup> année	494,05.- LUF
HQ	1 <sup>ère</sup> année	490,98.- LUF
	2 <sup>e</sup> année	499,18.- LUF
	3 <sup>e</sup> année	505,33.- LUF
	4 <sup>e</sup> année	512,50.- LUF
	5 <sup>e</sup> année	520,70.- LUF
	6 <sup>e</sup> année	534,03.- LUF
	7 <sup>e</sup> année	541,20.- LUF
	8 <sup>e</sup> année	548,38.- LUF
	9 <sup>e</sup> année	555,55.- LUF »

---

ANNEXE 2  
PRIME DE FIN D'ANNEE

1. Une prime de fin d'année est allouée à chaque ouvrier dont l'ancienneté de service auprès de la même entreprise remonte à 3 années accomplies au moins.
2. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « La prime sera calculée sur base des heures de travail prestées, en incluant les heures supplémentaires, abstraction faite des congés payés, des jours fériés ou chômés et des congés extraordinaires et des heures chômées pour maladie ou accident. »



3. La date de référence est le 31 décembre. L'ouvrier qui est entré aux services de l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> juillet se voit attribuer une année de service entière pour la fraction d'année. Cette bonification n'est pas applicable si la date d'embauchage est située après le 30 juin.
4. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « Les ouvriers qui quittent l'entreprise au cours de l'année soit pour cause d'accident de travail, d'invalidité ou de pension de vieillesse, ont droit à la prime de fin d'année, calculée en fonction du salaire de référence (tel que défini au point 2.) qu'ils ont gagné depuis le début de l'année jusqu'à la date de sortie. »
5. Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié à cause d'une incapacité de travail d'une durée excédant 26 semaines ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils se font réembaucher endéans un délai d'une année à compter à partir de la date de sortie des services.
6. Les ouvriers dont le contrat de travail a été résilié avec préavis par l'employeur ne perdent pas leur ancienneté de service s'ils sont réembauchés par ce même employeur endéans un délai de trois mois à compter à partir de la date de la résiliation du contrat de travail.
7. L'ouvrier dont le contrat de travail est résilié sans préavis ou qui résilie le contrat de travail sans respecter les stipulations de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail n'a pas droit au payement de la prime de fin d'année.
8. (*Règlement grand-ducal du 5 février 2001*) « La prime de fin d'année s'élève à :
  - 2,5% du salaire de référence après 3 années de services continus auprès du même employeur,
  - 3,0% du salaire de référence après 4 et moins de 6 années de services continus auprès du même employeur,
  - 3,5% du salaire de référence après 6 et moins de 10 années de services continus auprès du même employeur,
  - 4,0% du salaire de référence après 10 années de services continus auprès du même employeur,
  - 5,0% du salaire de référence après 15 années de services continus auprès du même employeur.
9. Réduction de la prime pour absences

*Absences pour maladie*

La prime est payée à:

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

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

- Avec deux périodes d'absence 100%
- Avec trois périodes d'absence 75%
- Avec quatre période d'absence 50%
- Avec cinq périodes d'absence 25%

- Après la cinquième période le prime est supprimée.

#### *Absences non justifiées*

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

A défaut de confirmation par écrit de la suppression de la prime dans le délai prescrit, l'absence ne sera pas prise en considération en vue de la suppression totale de la prime.

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 d'en avertir le patron dans les meilleurs délais. »

---

### ANNEXE 3

*La présente annexe (3) ne s'applique qu'au métier de couvreur.*

#### SUPPLEMENTS POUR TRAVAUX EFFECTUES EN HAUTEUR

- Travaux effectués sur clocher:
  - a) sans échafaudage, mais avec palan: 100% du taux horaire
  - b) avec échafaudage: 30% du taux horaire
- Installation et enlèvement d'échafaudages volants des toitures de mansardes dans une hauteur excédant 15 mètres: 30% du taux horaire

#### VETEMENTS DE PROTECTION

L'entreprise met les vêtements de protection (vêtement, gants, etc.) à la disposition de l'ouvrier lorsque celui-ci doit exécuter des travaux insalubres, des travaux d'isolation avec emploi de goudron ou de bitume

---

**Pour en savoir plus :**

**Règlement grand-ducal du 8 mai 1996 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les métiers de couvreur, charpentier, ferblantier et calorifugeur conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Confédération luxembourgeoise de la Toiture du Grand-Duché de Luxembourg, d'autre part.**

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1996/05/08/n1/jo>

Règlement grand-ducal du 11 novembre 1997 portant déclaration d'obligation générale du premier avenant à la convention collective de travail pour les métiers de couvreur, de charpentier, de ferblantier et de calorifugeur conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et la Confédération luxembourgeoise de la toiture, d'autre part.

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/1997/11/11/n1/jo>

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 couvreur, de charpentier, de ferblantier et de calorifugeur, conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part et la Confédération de la toiture du Grand-Duché de Luxembourg d'autre part.

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/rgd/2001/02/05/n3/jo>