

Convention collective du 9 mars 2010 applicable aux salariés permanents des entreprises de travail intérimaire.

Il est convenu entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part,

et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, ce qui suit:

Les partenaires ont décidé de conclure en date de ce jour une nouvelle convention collective de travail pour la période du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2010. Les dispositions convenues dans le cadre de la convention collective du 13 mai 1998 et de ces avenants ont été mises à jour et sont reprises dans la présente convention collective.

Dans leurs discussions et au cours de leurs négociations, les parties ont analysé les points suivants et sont arrivées aux conclusions suivantes:

Organisation du travail

Les parties ont convenu de maintenir les dispositions concernant l'organisation du travail telles qu'elles figuraient dans les textes antérieurs.

Politique de formation et insertion professionnelle

Le sujet de la formation a fait l'objet de discussions entre les partenaires sociaux. Les partenaires sociaux ont convenu que les actions de formation pour les salariés permanents des entreprises de travail intérimaire seront poursuivies (cf. art. 12.1. ci-après).

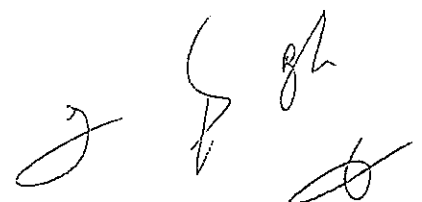
Concernant les mesures de formation continue pour les salariés absents en raison d'une interruption de carrière, il a été convenu que ces derniers feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné.

Pour ce qui est des mesures d'insertion de demandeurs d'emploi dans les entreprises couvertes par la convention collective, les entreprises de travail intérimaire vont essayer d'avoir recours, dans la mesure du possible, à des demandeurs d'emploi résidents lors de leurs actions de recrutement de personnel nouveau.

Egalité de traitement entre hommes et femmes

Les parties ont constaté que les dispositions contractuelles figurant dans la présente convention collective concernant l'accès à l'emploi, les conditions de rémunération, etc., garantissent l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

A côté des sujets de discussion et de négociation susmentionnés, il a été décidé de compléter l'ancien article 7 qui prendra la teneur suivante :



« 7. Salaires et traitements

Des chèques-repas sont alloués aux salariés permanents des agences de travail intérimaire. Ils sont limités au nombre de jours de travail effectivement prestés.

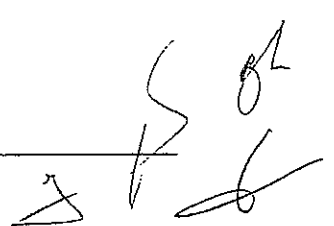
Un chèque-repas d'une valeur de 8,40€ est alloué pour chaque jour de travail effectif, c'est-à-dire il n'y a pas attribution de chèques-repas pour les jours de congé (légal, extraordinaire, de maternité, parental, ...), les jours d'incapacité de travail, les jours d'absence injustifiée, les périodes de préavis non presté.

..... »

Déclaration d'obligation générale

Les partenaires sociaux ont également convenu que la déclaration d'obligation générale de la présente convention collective sera demandée par les parties signataires à partir de la date d'entrée en vigueur fixée d'un commun accord par les partenaires sociaux au 1^{er} janvier 2010.

Un texte applicable à partir du 1^{er} janvier 2010 à l'ensemble du personnel permanent des entreprises de travail intérimaire a été élaboré qui prend la teneur suivante :



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

pour les salariés permanents
des Entreprises de Travail Intérimaire

conclue entre

**l'Union Luxembourgeoise des
Entreprises de Travail Intérimaire -
ULEDI,**

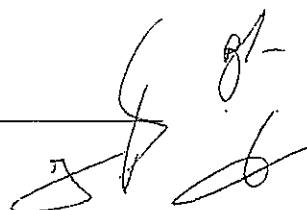
d'une part, et

l'OGB-L et l'LCGB

d'autre part.

SOMMAIRE

- I. But et champ d'application
- II. L'embauchage et le congédiement
- III. Rémunérations
- IV. Temps de travail et congés
- V. Dispositions diverses
- VI. Modalités contractuelles

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

Il est convenu entre les parties suivantes:

d'une part,

**L'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire
ULEDI**

et,

d'autre part, les syndicats

OGB•L et LCGB

représentant les intérêts des salariés permanents

ce qui suit:

CHAPITRE 1ER - BUT ET CHAMP D'APPLICATION

1. But du contrat collectif

1.1. La présente convention collective de travail a pour but d'assurer des conditions de travail coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau des entreprises 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 la convention collective soit déclarée 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.

2. Champ d'application

- 2.1. Le présent contrat est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.
- 2.2. Le présent contrat est applicable aux salariés permanents travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également aux travailleurs détachés à l'étranger.
- 2.3. Le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe doit être appliqué.

CHAPITRE II - L'EMBAUCHAGE ET LE CONGEDIEMENT

3. Embauchage

- 3.1. Tout embauchage se fait en collaboration avec l'Administration de l'Emploi, sous l'observation des dispositions légales y afférentes.
- 3.2. Le contrat de travail sera fait par écrit et en double exemplaire, lors de l'embauche. Un exemplaire sera remis à l'intéressé(e).
- 3.3. Le contrat de travail spécifiera, non limitativement:
- le type de contrat (à durée déterminée ou à durée indéterminée);
 - la nature de l'emploi occupé;
 - le régime sous lequel l'intéressé(e) est embauché(e);
 - le salaire de base et autres accessoires éventuels;
 - la durée de la période d'essai éventuelle.
- 3.4. Lors de son engagement tout salarié tombant sous la présente convention collective de travail en recevra un exemplaire.

4. Période d'essai

- 4.1. Le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché peut contenir une clause d'essai dont les modalités sont régies conformément à l'article L. 121-5 du Code du travail.
- 4.2. La période d'essai doit, sous peine de nullité, être formulée dans le contrat de travail, lors de l'embauche.
- 4.3. La durée de la période d'essai
- a) ne peut être inférieure à deux semaines
 - b) ne peut être supérieure à 3 mois pour les salariés non-titulaires d'un CATP (ou équivalent)
 - c) ne peut être supérieure à 6 mois pour les salariés titulaires d'un CATP (ou équivalent)
- Néanmoins, si le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal, la période maximale d'essai ne peut être supérieure à 12 mois.
- 4.4. Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai moyennant un préavis suivant le tableau suivant:

Durée de la période d'essai	Durée du préavis
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
1 mois	15 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours

- 4.5. Il peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant la période d'essai pour motif grave.
- 4.6. La dénonciation doit se faire par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.
- 4.7. La clause d'essai ne peut pas être renouvelée.
- 4.8. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai (par exemple maladie, accident du travail...), celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que cette prolongation puisse excéder un mois.
- 4.9. Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat pendant la période d'essai, selon les conditions du 4.4. précédent avant l'expiration du terme convenu, le contrat de travail est réputé être conclu à durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service (sauf s'il a été conclu pour une durée déterminée).

5. Contrat à durée déterminée

5.1. Le recours au contrat à durée déterminée est régi par l'article L. 122-1 du Code du travail.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et à caractère non-durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sont considérées notamment comme tâches précises et non-durables au sens du paragraphe qui précède:

1. le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;
2. l'emploi à caractère saisonnier défini par règlement grand-ducal;
3. les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal;
4. l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;
5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;
6. l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;
7. l'emploi d'un chômeur inscrit à l'Administration de l'emploi, soit dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active, soit appartenant à une catégorie de chômeurs déclarés éligibles pour l'embauche moyennant contrat à durée déterminée, définie par un règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat et de l'assentiment de la Conférence des Présidents de la Chambre des députés. Les critères déterminant les catégories de chômeurs éligibles tiennent notamment compte de l'âge, de la formation et de la durée d'inscription du chômeur ainsi que du contexte social dans lequel il évolue;
8. l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;
9. l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les emplois visés sous 8 et 9 doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le ministre ayant le Travail dans ses attributions.

5.2. Forme du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

- 1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent ; au cas où il s'agit d'un remplacement indirect d'un salarié absent pour cause de congé parental, le contrat indiquera le nom de ce salarié, même si le remplacement s'effectue sur un autre poste ;
- 4° la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article L. 122-5 paragraphe (1) du Code du travail.

A défaut d'écrit ou de spécification qu'il est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve du contraire n'est pas admissible.

5.3. Durée du contrat à durée déterminée

Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

- 1° pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
- 2° pour des emplois à caractère saisonnier;
- 3° pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé parental et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

Le contrat ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent pour congé parental consécutif à un congé de maternité peut débuter au plus tôt trois mois avant la date du début du congé de maternité et prendre fin au plus tard trois mois après la fin du congé parental du salarié remplacé.

5.4. Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée

Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve contraire n'étant pas admissible.

5.5. Succession de contrats

5.5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée.

Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

5.5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée.

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou occupé sur la base d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire ou dans le cadre du prêt de main-d'œuvre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

- 1° en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
- 2° en cas d'exécution de travaux urgents;
- 3° en cas de contrat saisonnier;

- 4° en cas de contrat destiné à pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
- 5° en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat à durée déterminée;
- 6° en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir;
- 7° en cas de contrat conclu sur la base des points 7, 8 et 9 de l'article L. 122-1, paragraphe (2).

Lorsqu'au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle de travail est poursuivie conformément aux articles L. 122-5 à L. 122-7, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Le nouveau contrat ne peut dans ces cas prévoir une période d'essai.

6. Cessation du contrat de travail

6.1. Cessation de plein droit

Le contrat de travail cesse de plein droit

- le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans;
- le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité;
- le jour de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article L. 326-1. du Code du Travail;
- pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement externe;
- le jour du retrait de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé à la personne handicapée;
- le jour où la confirmation de la décision de réorientation vers le marché du travail ordinaire est notifiée au travailleur handicapé par la Commission d'orientation ou par les juridictions compétentes.

6.2. Dénonciation du contrat de travail avec préavis

6.2.1. Le salarié peut dénoncer son contrat, en respectant les délais de préavis suivants:

- pour moins de 5 années de service: 1 mois
- pour 5 à 10 années de service: 2 mois
- pour plus de 10 années de service: 3 mois.

Toutefois, sur demande de l'intéressé(e) et si le fonctionnement du service et de l'entreprise le permet, le contrat de travail peut prendre fin à l'expiration d'un délai de préavis plus court que celui fixé par l'article 6.2.1., ci-dessus.

6.2.2. L'employeur ne peut procéder à la dénonciation du contrat que pour un motif valable. Les délais de préavis sont dans ce cas :

- pour moins de 5 années d'ancienneté: 2 mois
- pour une ancienneté de 5 ans à moins de 10 ans: 4 mois
- pour une ancienneté de 10 ans et plus: 6 mois.

6.2.3. Les délais de préavis visés aux paragraphes (1) et (2) ci-dessus prennent cours:

- le quinzième jour du mois au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque cette notification est antérieure au 15e jour du mois;
- le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque cette notification est postérieure au 14e jour du mois.

6.2.4. La dénonciation du contrat de travail, par quelque partie que ce soit, doit se faire par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

6.2.5. L'employeur qui met fin au contrat de travail d'un salarié, avec préavis (c.-à-d. sans qu'il y ait faute grave ou cessation de plein droit - voir 6.1.) payera au salarié une indemnité de départ équivalente à:

- pour 5 à 10 années de service: 1 mois de salaire
- pour plus de 10 à 15 années de service: 2 mois de salaire
- pour plus de 15 à 20 années de service: 3 mois de salaire
- 6 mois de salaire pour 20 années au moins de service,
- 9 mois de salaire pour 25 années au moins de service,
- 12 mois de salaire pour 30 années au moins de service.

6.2.6. Le contrat de travail pourra être résilié de commun accord. Cette résiliation doit, sous peine de nullité, être faite par écrit, en double exemplaire et signée par les deux parties (art. L. 124-13 du Code du travail).

6.3. Résiliation immédiate du contrat (c.-à-d. sans préavis)

6.3.1. Le contrat de travail peut être résilié sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. (art. L. 124-10 (1))

6.3.2. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être faite par lettre recommandée à la poste. Cette notification doit reprendre les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de gravité. (art. L. 124-10 (3)) Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

6.3.3. Le renvoi pour motif grave ne peut avoir lieu si le fait qui le motive est antérieur à 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 dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

6.4. Limitations de congédiement et dispositions complémentaires

6.4.1. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut avoir lieu:

- a) pour cause d'activités dans l'application et la mise en vigueur de la présente convention;
- b) pour cause d'adhésion à une organisation syndicale;
- c) pour cause de participation à une grève;
- d) pour activités syndicales exercées par le salarié dans le cadre de son mandat de délégué du personnel au sein de la société et conformément à l'article L. 414-6 du Code du travail.

6.5. Disposition complémentaire

En cas d'un licenciement sans préavis, la délégation du personnel sera informée sans délai.

CHAPITRE III - REMUNERATIONS

7. Salaires et traitements

Des chèques-repas sont alloués aux salariés permanents des agences de travail intérimaire. Ils sont limités au nombre de jours de travail effectivement prestés.

Un chèque-repas d'une valeur de 8,40€ est alloué pour chaque jour de travail effectif, c'est-à-dire il n'y a pas attribution de chèques-repas pour les jours de congé (légal, extraordinaire, de maternité, parental, ...), les jours d'incapacité de travail, les jours d'absence injustifiée, les périodes de préavis non presté.

En outre, les chèques-repas ne sont pas dûs pour les jours où l'employeur a déjà pris en charge et payé le repas du salarié (par exemple: repas d'affaires, ...).

Les salaires sont adaptés aux variations du nombre indice selon la législation en vigueur.

7.1. Suppléments horaires

Au salaire de base s'ajoutent les suppléments horaires suivants:

a) pour heures supplémentaires

le supplément horaire est de 50% sur les heures prestées dépassant les 40 heures par semaine.

b) pour le travail de nuit: 15%

c) pour le travail du dimanche: 70%

d) pour le travail un jour férié: 100%

On entend par travail de nuit, le travail réalisé entre 22⁰⁰ heures et 06⁰⁰ heures le lendemain.

Le cas échéant, le cumul des différents taux pour suppléments est d'application.

7.1.1. Base de calcul pour les suppléments

Pour le calcul des suppléments, le salaire horaire moyen est obtenu en divisant la rémunération mensuelle par 173 heures.

7.2. Garantie de progression

Les entreprises de travail intérimaire prennent en considération l'ancienneté de leur personnel permanent à travers l'instauration d'une garantie de progression des salaires liée à l'ancienneté dans l'entreprise, à savoir :

Echelon 0	Salaire de départ
Echelon 1	+3% par rapport au salaire d'embauche à l'indice 100 après 2 années de service
Echelon 2	+4% par rapport à l'échelon 1 après 5 années de service
Echelon 3	+3% par rapport à l'échelon 2 après 10 années de service
	et ainsi de suite (+ 3%) de 5 ans en 5 ans.

Les augmentations qui y sont prévues ne jouent que pour les salariés dont l'augmentation, qui leur a été accordée depuis l'échelon précédent tel que défini au paragraphe qui précède, est inférieure au taux prévu ci-devant.

7.3. Paiement des salaires

Le paiement des salaires et traitements se fait par virement. Le virement se fait en temps utile, de sorte que la rémunération est à la disposition du salarié l'avant dernier jour du mois au plus tard.

Le salarié reçoit un décompte de salaire et traitement détaillé.

7.4. Prime dite « treizième mois »

Chaque travailleur a droit au paiement d'une prime dite «treizième mois» qui est réglementée comme suit :

Le droit à cette prime est ouvert après une année de service.

Le montant de la prime est fixé suivant l'ancienneté de l'intéressé dans la société.

Le montant de référence est le salaire mensuel brut.

Système de calcul du montant individuel:

<i>Années de service effectives</i>		<i>Droit ouvert au salarié</i>
1		30%
2		50%
3		75%
4		100%

L'ancienneté de service est calculée à partir du 1^{er} décembre.

La prime est payée à tous les salariés permanents qui sont en service auprès de la société le 1^{er} décembre de chaque année et sera versée au plus tard avant Noël.

Sauf stipulation plus favorable dans le contrat individuel de travail, les salariés quittant la société avant cette date n'ont pas droit à la prime sauf en cas de licenciement pour motif économique ou de restructuration, ou en cas de mise en retraite. Dans ce cas le droit à la prime est proratisé.

En outre, la prime sera proratisée en cas de suspension du contrat de travail notamment en cas de congé parental.

La prime n'est payée que pour les salariés permanents qui ne reçoivent pas paiement, à quelque titre que ce soit (par exemple : treizième mois, gratification, prime annuelle, ...), d'un montant supérieur ou égal au taux fixé ci avant. Les autres salariés ont droit à la différence entre le montant qui leur reviendrait à titre de prime et le(s) montant(s) touché(s) à un autre titre mais sans qu'il ne peut être tenu compte de primes liées au résultat ou à la performance de l'entreprise.

CHAPITRE IV - TEMPS DE TRAVAIL ET CONGES

8. Durée du travail

- 8.1. La durée normale du temps de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine et est régie par la législation en vigueur.

9. Heures supplémentaires, travail du dimanche et jours fériés légaux

- 9.1. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures dûment commandées par le responsable hiérarchique qui dépassent la durée normale du travail journalier et hebdomadaire.
- 9.2. Les heures supplémentaires, le travail de dimanche et de jour férié légal ne peuvent être exécutés que dans les cas et dans la mesure prévus par la loi.
- 9.3. Le recours aux heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels, notamment pour permettre des travaux spéciaux et urgents. Personne ne peut être obligé de prêter des heures supplémentaires.

10. Congés

10.1. Congés de récréation

Le congé de récréation annuel est régi par l'article L. 233-1 et suivants du Code du travail. Il est de 26 jours ouvrables.

10.1.1. Le droit à prendre le congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès de la société.

10.1.2. En cas d'arrivée ou de départ dans et de la société au cours de l'année, le congé dû est proportionnel au nombre de mois entiers de travail. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours calendriers comptent comme mois entiers. La fraction de jour résultant de ce calcul, supérieure à la demie est considérée comme jour entier.

10.2. Autres espèces de congés

10.2.1. Congé supplémentaire lié à l'ancienneté

1 jour de congé supplémentaire est accordé aux salariés permanents qui justifient d'une ancienneté de services continus de 5 années.

1 jour de congé supplémentaire est accordé aux salariés permanents qui justifient d'une ancienneté de services continus de 10 années.

10.2.2. Congé spécial rémunéré

Les salariés permanents des entreprises de travail intérimaire bénéficient d'une demi-journée de repos l'après-midi du 24 décembre (veille de Noël) et d'une demi-journée de repos l'après-midi du 31 décembre (Saint-Sylvestre).

Les salariés qui, pour des nécessités de service, ne pourront pas chômer à la (aux) date(s) en question, auront droit à une(deux) demi-journée(s) de repos compensatoire(s) à prendre jusqu'au 31 mars de l'année suivant celle pour laquelle

la(les) demi-journée(s) de repos étai(en)t due(s). Le travail de l'après-midi du 24 décembre respectivement de l'après-midi du 31 décembre ne donne pas lieu à majoration.

Si le 24 décembre et le 31 décembre tombe un samedi ou un dimanche ou un jour où le salarié n'aurait pas travaillé (p.ex. : travail à temps partiel), la(les) demi-journée(s) de repos n'est(ne sont) pas due(s).

10.2.3. Congé parental

Peut prétendre au congé parental toute personne qui remplit les conditions prévues par l'article L. 234-43 et suivants du Code du travail.

Les femmes et les hommes ayant profité du congé parental, bénéficient d'une garantie de réemploi pendant la période de leur absence. Cette disposition implique que la réembauche devra se faire à un poste de qualification similaire à celui occupé précédemment.

Le congé parental, prévu par la présente convention collective, est régi par les dispositions du Code du travail et sera adapté de plein droit en cas de changement de la prédite législation.

10.2.4. Congés extraordinaires

Le travailleur, vivant en partenariat conclu conformément à la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats ou en partenariat sur base d'une législation reconnue équivalente à celle citée ci-avant, a droit aux congés extraordinaires énoncés à l'article L. 233-16 du Code du travail suivant les modalités y prévues.

Néanmoins, afin d'en pouvoir bénéficier, il devra produire à son employeur une pièce officielle actuelle délivrée par une autorité publique documentant l'existence de ce partenariat, ainsi qu'une pièce attestant la production de l'un des événements énumérés à l'article L. 233-16 du Code du travail.

11. Jours fériés légaux

11.1. Sont considérés comme jours fériés légaux les jours suivants:

- le Nouvel An
- le lundi de Pâques
- le premier mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- la Fête Nationale
- l'Assomption
- la Toussaint
- le premier jour de Noël
- le deuxième jour de Noël (Saint Etienne)

11.2. Si l'un des jours fériés tombe un dimanche, il est remplacé suivant la législation existante en cette matière.

11.3. Les jours fériés légaux tombant un jour non ouvrable sont récupérés par l'attribution d'un jour de congé compensatoire.

11.4. Si des raisons de service exigent qu'il soit travaillé un jour férié, les heures prestées donnent lieu à un supplément horaire de 100%.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES

12.1. Formation professionnelle

Les partenaires sociaux ont décidé, par accord collectif du 23 septembre 2009, la mise en place, à partir du 1^{er} octobre 2009, d'un fonds sectoriel de formation dont les modalités de financement et de fonctionnement ont été élaborées par une commission paritaire. Les formations couvertes dans le cadre de ce fonds sectoriel seront, pour les salariés permanents, des formations d'initiation et des formations continues.

Les partenaires sociaux ont décidé de faire prélever au mois d'octobre de chaque année auprès des entreprises de travail intérimaire une cotisation de 0,6% calculée sur le salaire annuel brut global (permanents et intérimaires) déclaré pour l'année précédent le prélèvement de la cotisation. Ce prélèvement est destiné à financer l'exécution de l'obligation de former de la part des entreprises de travail intérimaire. Le fonds de formation sectoriel peut décider de prélever en cours d'année des avances sur la cotisation à verser.

L'accès à la formation et les modalités de déroulement de la formation sont fixés dans l'annexe 1 à la présente convention relative au Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim.

Le rapport annuel des activités du Fonds de formation sera transmis aux partenaires sociaux.

Les salariés absents en raison d'une interruption de carrière feront l'objet d'un encadrement dont la durée et les mesures d'application concrètes sont fonction de la complexité du poste à pourvoir et de la durée de l'interruption de l'activité professionnelle du salarié concerné.

12.2. Harcèlement sexuel et moral

Les entreprises du secteur du travail intérimaire et leurs salariés s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout acte de harcèlement sexuel ou moral ainsi que de tous comportements, gestes, propos à connotation sexuelle ou fondés sur le sexe qui offensent grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

Les entreprises du secteur du travail intérimaire s'engagent à veiller à ce que tout harcèlement sexuel ou moral, survenant à l'intérieur de leurs entreprises et dont elles ont connaissance, cesse immédiatement.

Les salariés sont tenus d'informer leur employeur de tous faits dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés d'harcèlement sexuel ou moral. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ou moral ne peuvent pas être prises au détriment de la victime de l'harcèlement.

Les actes de harcèlement sexuel ou moral constituent une violation grave de la présente convention et peuvent, en tant que tels, aboutir à un licenciement pour motif grave du ou des acteurs du harcèlement sexuel ou moral.

CHAPITRE VI - MODALITES CONTRACTUELLES

13.1. Durée

La convention entre en vigueur le 01.01.2010 et expire le 31.12.2010.

13.2. Reconduction et dénonciation

Elle est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des deux parties contractantes ne la dénonce par lettre recommandée à la poste, au moins trois mois avant son échéance.

13.3. Renouvellement

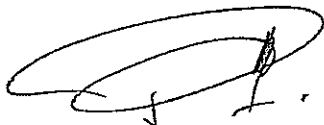
En cas de dénonciation de la présente convention en vue de son renouvellement, les parties contractantes entameront les négociations six semaines au moins avant son expiration.

Luxembourg, le 9 mars 2010

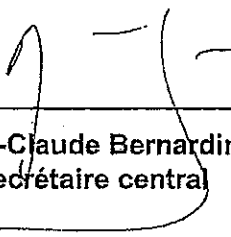
Pour l'ULEDI

Pour l'OGB-L

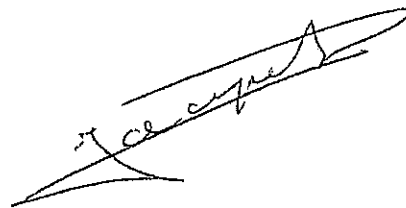
Pour l'LCGB



Fabrice Poncé
Président



Jean-Claude Bernardini
Secrétaire central



Vincent Jacquet
Secrétaire syndical



Jean-Pierre Mullenders
Vice-Président

Annexe 1 : Fonds de formation Sectoriel pour l'Intérim

a) Objet

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

Ainsi, le Fonds aura notamment comme mission:

- la définition de la politique générale en matière de formation sectorielle des salariés du secteur du travail intérimaire;
- la définition des programmes et, le cas échéant, la remise des diplômes;
- la surveillance de l'organisme gestionnaire;
- la collecte des subsides dans le cadre de cette formation, à charge pour elle de les continuer à l'organisme gestionnaire, après déduction de ses propres frais de fonctionnement, s'il y a lieu.

b) Accès à la formation

L'accès à la formation est décidé par l'entreprise de travail intérimaire, sans préjudice des attributions des organes de représentation du personnel, qui peut proposer à ses salariés la participation à des formations déclarées éligibles par le Fonds de formation afin de bénéficier d'un financement.

c) Relation contractuelle au cours de la formation

1. Pour les salariés permanents :

Lorsque les salariés sont envoyés en formation par l'entreprises de travail intérimaire, les heures y passées sont considérées comme heures de travail, sans préjudice des dispositions de l'art. L. 542-10. du Code du Travail.

2. Pour les travailleurs intérimaires :

Le travailleur intérimaire sous contrat de mission au moment de la formation verra le temps effectivement passé en formation considéré comme temps de travail et rémunéré au taux prévu par le contrat de mission.

La durée prise en compte pour l'indemnisation du temps passé à la formation sera celle prévue par le programme de formation.

d) Prise en charge des frais d'inscription à la formation

Les frais d'inscription seront à charge du Fonds de formation pour l'Intérim sous condition que le projet de formation ait été validé par le Fonds de formation et qu'un crédit financier afférent reste disponible en faveur de l'entreprise de travail intérimaire concernée.

Pour les salariés tombant sous le champ d'application du point c) 2. ci-avant, les heures passées à la formation conformément au point c) 2. in fine seront également remboursées à l'entreprise de travail intérimaire formatrice dans le cadre des crédits disponibles pour l'entreprise de travail afférente pour les formations dûment validées par le Fonds de formation. Il en va de même, le cas échéant, en ce qui concerne les frais de déplacement et d'hébergement pour ces mêmes salariés.