

**(1<sup>ER</sup> JANVIER 2002)**

# **TRADUCTION FRANCAISE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

conclue entre

**A.M.I.L. et F.L.T.L.**

**(Texte coordonné et actualisé au 5 février 2001, date du dernier avenant)**

**En cas de difficultés d'interprétation, seul le texte allemand fait foi.**

**Le présent texte annule et remplace tous les textes antérieurs.**

**Durée de la convention collective: 1<sup>er</sup> mars 2001 – 28 février 2003**

## CONTENU

Article 1. PARTIES CONTRACTANTES.....	3
Article 2. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION .....	3
Article 3. GENERALITES .....	3
Article 4. TEMPS DE TRAVAIL .....	4
REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES MINEURS D'ÂGE.....	5
Article 5. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	5
Article 6. BAREMES DE REMUNERATION .....	5
Article 6a. AJUSTEMENT DES SALAIRES EN CAS DE MALADIE ET D'ACCIDENT DE TRAVAIL .....	7
Article 7. HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	7
Article 8. DROIT D'ENTREE .....	8
Article 9. TRAVAIL DE NUIT .....	8
Article 10. TRAVAIL DU DIMANCHE .....	8
Article 11. JOURS FERIES (Avenant du 9 decembre 1999) .....	8
Article 12. CONGES ET ABSENCES INDEMNISABLES .....	9
Article 13. PRIME/PECULE DE VACANCES.....	9
Article 14. GRATIFICATION MINIMALE.....	10
Article 15. CONTRAT DE TRAVAIL .....	11
Article 16. RESPONSABILITE DES SALAIRES .....	11
Article 17. ORDRE ET HYGIENE SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	11
Article 18. MESURES DE SECURITE .....	11
Article 19. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI.....	11
Article 20. INSTANCES JUDICIAIRES .....	12
Article 21. DROITS ET OBLIGATIONS: GENERALITES .....	12
Article 22. DUREE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	12

## **Article 1. PARTIES CONTRACTANTES**

L'Association des Maîtres Imprimeurs du Grand Duché de Luxembourg (A.M.I.L.), association sans but lucratif sise à Luxembourg,

et

la Fédération Luxembourgeoise des Travailleurs du Livre (F.L.T.L.), sise à Luxembourg, ont ensemble conclu la convention collective suivante.

## **Article 2. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION**

Cette convention collective a pour objet le maintien de la paix sociale par la création et la préservation d'un régime juridique unique et contractuel, par le règlement de toutes les questions afférentes aux conditions de travail et par la lutte contre toute concurrence déloyale et le travail non déclaré.

Sont visés par la présente convention collective, tous les ateliers de composition, imprimeries, ateliers de reliure et de reproduction établis de façon indépendante au Grand Duché de Luxembourg, ainsi que tous les salariés employés dans ces établissements en qualité d'ouvriers artisans, d'artisans détenteurs d'un certificat de fin de l'apprentissage de l'artisanat, d'ouvriers auxiliaires spécialisés et de manoeuvres.

Appartiennent à la catégorie des ouvriers artisans, tous les salariés ayant accompli une durée d'apprentissage réglementaire et ayant satisfait à l'examen de fin d'apprentissage de l'artisanat dans une branche de l'industrie graphique.

Appartiennent à la catégorie des « artisans détenteurs d'un certificat de fin de l'apprentissage de l'artisanat », tous les salariés employés, au sein des établissements précités, dans le métier de leur apprentissage.

Appartiennent à la catégorie des ouvriers auxiliaires spécialisés, tous les salariés de plus de 17 ans qui peuvent justifier d'une présence dans l'entreprise de plus de deux ans et dont les activités nécessitent une initiation spécialisée et des connaissances professionnelles spécifiques.

Appartiennent à la catégorie des manoeuvres, tous les salariés de plus de 17 ans exerçant des activités ne nécessitant aucune connaissance spécialisée directe.

Les autres catégories n'étant pas énumérées par cette convention/non seront rétribuées sur base du seuil de rémunération légal.

## **Article 3. GENERALITES**

1. L'employeur s'engage à employer le salarié pendant la durée définie du temps de travail et à lui octroyer le salaire convenu.
2. Le salarié s'engage à débiter le travail avec ponctualité et à ne pas le finir avant terme. Le temps nécessaire au changement de vêtements et à la toilette du personnel n'est pas inclus dans le temps de travail défini.
3. L'employeur a le droit de contrôler la ponctualité de l'arrivée et du départ du salarié, si besoin est à l'aide d'un matériel de saisie de données horaires.
4. Tout salarié s'engage à exécuter, avec méticulosité et selon les règles de l'art, son travail.

5. L'employeur a le droit de contrôler les prestations du salarié grâce, par exemple, au remplissage de fiches de travail et par des dispositifs de contrôle placés sur les machines.
6. Si, pour des raisons valables, le salarié manque au travail, il devra, auparavant, en solliciter l'autorisation auprès de l'employeur. Si cela n'est pas possible, en cas, par exemple, de maladie subite du salarié ou d'événement familial (décès, accouchement, maladie grave subite) qui requiert sa présence au domicile, le salarié devra, sans délai, en informer l'employeur au cours de la première heure de travail de la journée concernée.
7. En cas d'absence non justifiée ou sans motif suffisant, le salarié sera contraint, à la requête de l'employeur, de rattraper le temps de travail non presté. Dans ce cas, le droit au paiement des heures de travail rattrapé demeure, sans toutefois les majorations convenues pour ce type d'heures. Les majorations concernant le travail du dimanche et durant les jours fériés sont maintenues. Le salarié est immédiatement, ou au plus tard lors de la réception de la rémunération suivante, informé de cette disposition. Le travail non presté ne peut être rattrapé que sur instruction de l'employeur.
8. Sans autorisation expresse et écrite de l'employeur, aucun salarié ne peut exercer de travaux professionnels en dehors de son atelier de travail.
9. Les privilèges alloués au sein de l'entreprise en matière de temps de travail, de congés, seuils de rémunération et gratifications ne sont pas abordés dans la présente convention collective.
10. Toutes les matières non visées à cette convention collective sont soumises à la législation existante au Grand Duché.

#### **Article 4. TEMPS DE TRAVAIL**

1. La durée du travail hebdomadaire et habituelle s'élève à 40 heures, réparties sur 5 jours de la semaine, dans la mesure où des nécessités spécifiques au niveau de l'entreprise ne s'y oppose pas. Ce cas de figure fera l'objet d'un accord d'entreprise. La commission du comité d'entreprise ou le délégué ouvrier représentant la F.L.T.L. au sein de l'entreprise concernée sera appelé à conclure cet accord.
2. La répartition journalière du travail est définie à huit heures.
3. En aucun cas, une répartition inégale du temps de travail ne peut être appliquée sans motif particulier.
4. Le temps de travail rétribué sans supplément/sursalaire est compris entre 6 et 20 heures en semaine. Les prestations entre 20 et 6 heures sont considérées comme travail de nuit. Le temps de travail assorti d'un supplément/sursalaire est fixé entre 6 heures le dimanche ou au jour férié et 6 heures au lendemain.
5. Sous réserve d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié, le temps de travail journalier est interrompu par une pause déjeuner et, si possible, scindé en deux périodes égales. La pause déjeuner ne peut être inférieure à 30 minutes et ne peut excéder deux heures.

Si le salarié est obligé, à la diligence de l'employeur, de se passer de pause déjeuner, sans avoir été prévu la veille au soir, il est en droit de prétendre à une compensation à concurrence de son salaire horaire habituel.

Les apprentis ne peuvent être laissés seuls à la tâche.

6. Dans le cadre d'un poste de travail continu, la durée de travail journalière habituelle est allégée d'une demi-heure. En outre, une pause de 15 minutes est accordée durant ce poste. Du reste, les dispositions légales à cet égard sont d'application.

## **REGLEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES MINEURS D'ÂGE**

Le travail des adolescents jusqu'à l'accomplissement de leur dix-huitième année, est réglementé par les dispositions de la loi du 28 octobre 1969 sur la protection des jeunes travailleurs.

### **Article 5. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La réduction du temps de travail est réglementée par les dispositions légales du 24 décembre 1977.

### **Article 6. BAREMES DE REMUNERATION**

1. La rémunération du travail fait l'objet d'une convention libre entre l'employeur et le salarié. Elle ne peut toutefois pas être inférieure au seuil de rémunération défini par la convention collective. Les salaires planchers applicables seront négociés par les deux parties et publiés séparément.
2. Les rémunérations du travail se fondent sur un salaire de référence, en l'occurrence le salaire plancher lors de la troisième année d'emploi en qualité d'ouvrier artisan. Elles seront calculées pour les diverses branches et catégories sur base d'un coefficient. Les modalités de calcul se présentent comme suit:

- a) Typographes, imprimeurs, techniciens de reproduction, relieurs, après obtention du certificat de fin de l'apprentissage de l'artisanat:

Durant les deux premières années d'artisanat: 90% du salaire de référence

Durant la troisième année d'artisanat: 100% du salaire de référence

- b) Majorations à pratiquer sur le salaire de référence lors de la troisième année d'emploi en qualité d'ouvrier artisan pour les imprimeurs qui travaillent sur les presses rotatives:

Durant la première année sur la presse: 3% de majoration sur le salaire de référence

Durant la deuxième année sur la presse: 5% de majoration sur le salaire de référence

Durant la troisième année sur la presse: 8% de majoration sur le salaire de référence

Les futurs imprimeurs travaillant sur presse rotative bénéficieront des majorations précitées, à appliquer au salaire plancher pour l'année d'artisanat correspondante: par exemple: deuxième année de progression (90% du salaire de référence), première année sur presse (+ 3%).

c) Typographes sur écrans de composition :

Le salaire de référence pour la troisième année d'artisanat sera, après obtention du certificat de fin d'apprentissage de l'artisanat, majoré comme suit :

Durant la première année sur écran de composition: 4% de majoration sur le salaire de référence

Durant la deuxième année sur écran de composition: 8% de majoration sur le salaire de référence

Durant la troisième année sur écran de composition: 12,5% de majoration sur le salaire de référence

Les futurs typographes sur écran de composition recevront, après obtention du certificat de fin d'apprentissage de l'artisanat, les majorations précitées, à appliquer au salaire plancher pour l'année d'artisanat correspondante: par exemple: deuxième année d'artisanat (90% du salaire de référence), première année sur écran de composition (+ 4%).

La saisie de texte à titre temporaire et de petits travaux de correction sur écran de composition ne justifient aucunement le paiement d'un supplément/sursalaire.

Les ouvriers artisans, qui sont employés moins de trois jours par semaine sur composeuse ou rotative, recevront, de droit, 50% des majorations détaillées ci-dessus.

Appartiennent à la catégorie des ouvriers artisans, les salariés ayant accompli une durée d'apprentissage réglementaire et ayant décroché le certificat de fin d'apprentissage de l'artisanat dans une branche de l'industrie graphique.

d) Apprentis:

Durant la première année d'apprentissage: 30% du salaire de référence

Durant la deuxième année d'apprentissage: 50% du salaire de référence

Durant la troisième année d'apprentissage: 70% du salaire de référence

e) «Autres artisans détenteurs d'un certificat de fin d'apprentissage de l'artisanat» (Art. 2, § 4):

Appartiennent à la catégorie des « autres artisans détenteurs d'un certificat de fin d'apprentissage de l'artisanat », tous les salariés employés, au sein des établissements précités, dans le métier de leur apprentissage.

Durant les deux premières années d'artisanat: 85% du salaire de référence

Durant la troisième année d'artisanat: 90% du salaire de référence

Durant la quatrième année d'artisanat: 95% du salaire de référence

f) Ouvriers auxiliaires spécialisés de plus de 17 ans (Art. 2, § 5):

Appartiennent à la catégorie des ouvriers auxiliaires spécialisés, tous les salariés de plus de 17 ans qui justifient d'une présence de plus de deux ans au sein de l'entreprise et dont les activités nécessitent une initiation spécialisée ainsi que des connaissances professionnelles spécifiques.

Durant la troisième année d'ancienneté: 72% du salaire de référence

Durant la quatrième année d'ancienneté: 75% du salaire de référence

Durant la cinquième année d'ancienneté: 79% du salaire de référence  
Durant la sixième année d'ancienneté: 82% du salaire de référence  
Durant la septième année d'ancienneté: 85% du salaire de référence

g) Manoeuvres de plus de 17 ans (Art.2, § 6):

Appartiennent à la catégorie des manoeuvres, tous les salariés de plus de 17 ans accomplissant des tâches ne nécessitant aucune connaissance spécialisée directe.

Durant la première année d'ancienneté: 60% du salaire de référence  
Durant la deuxième année d'ancienneté: 63% du salaire de référence  
Durant la troisième année d'ancienneté: 66% du salaire de référence  
Durant la quatrième année d'ancienneté: 69% du salaire de référence  
Durant la cinquième année d'ancienneté: 72% du salaire de référence  
Durant la sixième année d'ancienneté: 75% du salaire de référence

h) Les autres catégories n'étant pas visées à la présente convention collective seront rémunérées sur base du seuil de rémunération légal.

3. En vertu de l'article 4 de la loi sur les conventions collectives du 12 juin 1965, les salaires conventionnels et effectifs seront soumis aux fluctuations de l'indice du coût de la vie/des prix à la consommation, ainsi qu'aux dispositions légales en vigueur en matière de salaire et de pension des agents de la fonction publiques.
4. Par le paiement du seuil de rémunération, l'employeur s'assure le droit d'attendre du salarié des prestations normales de travail. Les prestations normales de travail recouvrent toute prestation qui peut être exécutée par tout salarié suffisamment qualifié après un entraînement et une initiation satisfaisants.
5. La rémunération des salariés handicapés est réglée par la loi du 28 avril 1959 prévoyant la création de « l'Office de Placement et de la Rééducation Professionnelle des Travailleurs Handicapés ».

Les absences non justifiées ne seront pas rétribuées.

La période convenue pour le paiement des salaires correspond au mois calendrier.

Au sein de l'entreprise, des avances hebdomadaires, par décade ou par quinzaine peuvent être octroyées sur base d'un accord mutuel. Le paiement du salaire pour le mois précédent sera réglé, au plus tard, le cinquième jour de chaque mois. Si le jour du paiement coïncide avec un jour férié, le règlement sera effectué au jour ouvrable précédent.

#### **Article 6a. AJUSTEMENT DES SALAIRES EN CAS DE MALADIE ET D'ACCIDENT DE TRAVAIL**

Les dispositions générales de la législation sociale existante sont en l'occurrence d'application.

#### **Article 7. HEURES SUPPLEMENTAIRES**

En matière d'heures supplémentaires, les dispositions légales sur la réglementation du temps de travail sont d'application (Loi du 9 décembre 1970).

1. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures de travail qui dépassent le temps de travail journalier ou hebdomadaire habituel.

2. Dans la mesure du possible, le salarié sera informé des heures supplémentaires à accomplir au plus tard le matin du jour concerné, s'il s'agit d'un poste de travail discontinu ou la veille du jour concerné, s'il s'agit d'un poste de travail continu. Les heures supplémentaires doivent toujours être rétribuées en tant que telles ; elles ne peuvent en aucun cas être compensées par une réduction du temps de travail valable pour un autre jour de la semaine, sans accord du salarié.
3. Dans le cas d'heures supplémentaires prestées consécutivement dans une même journée de travail, une majoration de 25% est prévue pour les deux premières heures. Cette majoration passe à 35% pour les heures suivantes. Après plus de deux heures de travail prestées en supplément à l'issue du temps de travail habituel, une pause de 15 minutes est accordée.
4. A condition que le temps de travail supplémentaire effectivement presté soit, respectivement, d'au moins 25 et 50 minutes, le temps de travail supplémentaire de moins d'une demi-heure sera rétribué à concurrence d'une demi-heure et celui compris entre une demi-heure et une heure à concurrence d'une heure.
5. Lorsque, pour des raisons soudaines et imprévues, il s'avère nécessaire d'accomplir des heures supplémentaires, les salariés seront appelés à prêter les heures supplémentaires exigées. Dans la mesure du possible, les excuses motivées des salariés seront prises en compte.

#### **Article 8. DROIT D'ENTREE**

Un droit d'entrée de 55 Fr. sera versé lorsque des journaux, éditions spéciales ou supplémentaires doivent être imprimés entre 6 heures un dimanche et un jour férié et 6 heures le lendemain.

#### **Article 9. TRAVAIL DE NUIT**

Pour les heures de travail habituelles accomplies entre 20 et 6 heures (considérées comme poste de nuit), le calcul des majorations est effectué comme suit :

15% de 20 à 21 heures  
25% de 21 à 23 heures  
35% de 23 à 2 heures  
45 % de 2 à 6 heures

Les majorations pour le travail de nuit et les heures supplémentaires ne sont pas cumulables. Souvent, les majorations les plus généreuses sont choisies. Les salariés jouissant de dispositions plus favorables convenues au sein de l'entreprise, ne seront pas lésés par cette disposition (voir Art. 4, §4).

#### **Article 10. TRAVAIL DU DIMANCHE**

Pour les heures de travail prestées le dimanche, le salaire correspondant sera versé accompagné d'une majoration de 100%. (voir Art. 4, §4).

#### **Article 11. JOURS FERIES (Avenant du 9 décembre 1999)**

1. Aux termes de la loi du 10 avril 1976 sont considérés comme jours fériés : le Nouvel An, le lundi de Pâques, le 1<sup>e</sup> mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël, la Saint Etienne.



2. Si un des ces jours coïncide avec un jour ouvrable non travaillé, les dispositions légales sont d'application.

Les heures de travail prestées au cours d'un jour férié seront, en sus de la compensation liée au travail presté un jour férié, rétribuées au barème correspondant avec une majoration de 100%.

3. Aucun droit à une compensation pour travail au cours d'un jour férié ne sera octroyé au salarié :
  - a) qui, par sa propre faute, ou sans l'accord écrit ou personnel justifié de l'employeur, n'a travaillé ni au cours du jour férié, ni le lendemain.
  - b) qui, durant les 25 jours ouvrables précédant le jour férié, est resté plus de trois jours absent de l'entreprise sans justification, même si la raison de son absence est fondée.
4. Afin de limiter les pauses trop longues lors de la parution des journaux, les salariés nécessaires à l'impression des journaux pourront trois dimanches ou jours fériés successifs être sollicités. Les heures prestées au cours d'un jour férié seront rétribuées comme indiqué au paragraphe 2.

#### **Article 12. CONGES ET ABSENCES INDEMNISABLES**

Les congés annuels sont réglementés conformément à la législation en vigueur.  
En outre, les salariés se voient accorder quelques absences indemnisables.

- a) Les salariés visés à cette convention collective, employés régulièrement aux postes de nuit (de 21 à 6 heures) et âgés de plus de 50 ans bénéficient, chaque année, d'un jour de congé supplémentaire de huit heures.
- b) A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2000, les deux jours fériés prévus au niveau de la convention collective à l'occasion de la fête Saint Jean et des jours de kermesse locaux, ainsi que le jour de congé de 8 heures à l'occasion du lundi de carnaval sont transformés en 3 jours de congé à 8 heures et ancrés dans la convention collective (avenant du 9 décembre 1999).
- c) Dès le 1<sup>e</sup> janvier 1989, tous les salariés repris dans le champ d'application de cette convention collective se verront octroyer un jour de congé supplémentaire. Cette journée sera toutefois prise en compte ultérieurement dans le cadre d'une réduction générale du temps de travail.
- d) Un jour de congé supplémentaire est accordé à tous les salariés qui jouissent d'au moins vingt années complètes d'ancienneté au sein de l'entreprise (avenant du 14 juillet 1995).

#### **Article 13. PRIME/PECULE DE VACANCES**

1. Une prime de vacances est octroyée aux salariés.
2. La prime de vacances habituelle est de 247,8935.- Euros par an, soit 20,6578.- Euros par mois. Cette prime est calculée sur base de l'ancienneté au sein de l'entreprise. Les fractions des mois de travail comprenant plus de 15 jours calendrier sont à considérer comme des mois de travail entiers.

3. La prime de vacances habituelle octroyée aux apprentis est calculée sur base des années d'apprentissage et des coefficients respectifs, tels que définis à l'article 6, soit 30% durant la première année, 50% durant la deuxième année et 70% durant la troisième année.

Pour les apprentis dont le relevé de notes n'indique aucune cotation insuffisante pour les mois de février et juillet et dont les prestations en entreprise sont satisfaisantes, ce coefficient est relevé de 10%.

4. Dans tous les cas, la prime de vacances est réduite de 2,4789.- Euros par jour d'absence non excusé survenu au cours de l'année. La prime est abolie lorsque le salarié totalise plus de six journées d'absence non excusées au cours d'une année.
5. Le paiement de la prime de vacances est effectué au 1<sup>e</sup> juillet chaque année au profit des salariés employés à cette date et le 31 décembre au profit des salariés engagés après le 1<sup>e</sup> juillet dans l'entreprise.
6. Lors du départ d'un salarié, la prime de vacances échue est versée en même temps que le dernier solde salarial. La prime de vacances versée au 1<sup>e</sup> juillet devra être remboursée en cas de départ avant la fin de l'année.
7. Si des salariés ont déjà bénéficié d'un congé de deux semaines avant le 1<sup>e</sup> juillet, ils peuvent, en accord avec l'employeur, recevoir une avance sur la prime de vacances.

#### **Article 14. GRATIFICATION MINIMALE**

1. Une gratification minimale annuelle est octroyée aux salariés.
2. Cette gratification s'élève, à partir du 1<sup>e</sup> janvier 1991, à 619,7338.- Euros, par année calendrier. Cette gratification minimale est calculée sur base de l'ancienneté au sein de l'entreprise et selon la convention suivante:

Durant la première année d'ancienneté: 50% de la gratification

Durant la deuxième année d'ancienneté: 75% de la gratification

A partir de la troisième année d'ancienneté: 100% de la gratification

3. Les apprentis bénéficient également de cette gratification sur base des coefficients définis à l'article 6 de la convention collective, soit:

30% durant la première année d'apprentissage

50% durant la deuxième année d'apprentissage

70% durant la troisième année d'apprentissage

4. Les « autres artisans détenteurs d'un certificat de fin d'apprentissage de l'artisanat » (Art. 2, § 4), les ouvriers auxiliaires spécialisés (Art.2, §5) et les manoeuvres (Art.2, § 6) bénéficient, dès leur dix-huitième année, de la gratification minimale dans sa totalité, à condition qu'ils puissent justifier d'une présence dans l'entreprise de plus de deux années.

Les salariés âgés de dix-neuf ans et présents dans l'entreprise depuis moins d'une année, reçoivent 50% de la gratification minimale.

Les salariés âgés de vingt ans et présents dans l'entreprise depuis plus d'une année reçoivent 75% de la gratification minimale.

5. En cas d'accumulation de plus de 6 journées d'absence non excusées au cours de l'année calendrier, la gratification est abolie.

6. Lorsque le contrat de travail prend cours ou expire pendant l'année calendrier, le salarié bénéficie, de droit, d'un douzième (1/12) de la gratification par mois travaillé. Les fractions de mois de travail de plus de 15 jours calendrier sont à considérer comme des mois de travail complets.
7. La gratification pour l'année calendrier en cours est échue au plus tard au 31 mars de l'année suivante.
8. En cas de licenciement d'un salarié pour motif grave, aucune gratification n'est accordée.

#### **Article 15. CONTRAT DE TRAVAIL**

En matière de conclusion et de résiliation des contrats de travail, la loi du 24 mars 1989 sur le contrat de travail est applicable.

#### **Article 16. RESPONSABILITE DES SALARIES**

1. Le salarié encoure la responsabilité des dommages causés par son fait aux machines, outils et équipements, dans la mesure où il a exécuté une manoeuvre illégale ou si une faute, intentionnelle ou par négligence, peut lui être imputée. Il incombe à l'employeur d'apporter la preuve que le salarié a agi avec intention ou par négligence grossière.
2. Les salariés assument une obligation de discrétion à l'égard des affaires et du secret de fabrique.
3. Les parties à la convention défendant le principe absolu de la liberté de la presse, il est convenu que les salariés ne peuvent en aucun cas soulever d'objections relatives au contenu d'une publication.

#### **Article 17. ORDRE ET HYGIENE SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Les dispositions émanant de l'office d'assurance individuelle en matière d'activités graphiques sont d'application.

#### **Article 18. MESURES DE SECURITE**

Toutes les machines sont équipées des dispositifs de sécurité d'usage. Toutes les entreprises doivent disposer de coffrets de secours conformes et détaillant toutes les instructions nécessaires, afin de permettre, en cas de maladie ou de blessure soudaine, la délivrance des premiers soins.

#### **Article 19. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI**

1. La garantie de l'exécution précise des dispositions de la convention collective, ainsi que la promotion et la direction de la collaboration incombent à la commission paritaire de suivi réunissant trois représentants respectifs de l'A.M.I.L. et de la F.L.T.L..
2. La commission paritaire a pour mission de veiller au respect méticuleux de la convention collective et, en cas de doute, de statuer, sur requête, et dans un délai de deux mois, sur l'interprétation des accords passés dans le cadre de la convention collective.

3. Les décisions prises par la commission dans le cadre de ses attributions ont, après ratification conforme par les organes respectifs des parties contractantes, un caractère completif à la convention collective.
4. La commission paritaire de suivi est également spécifiquement chargée :
  - a) de l'examen des rapports écrits qui lui sont adressés au sujet de manquements aux dispositions et à l'objet de la convention collective, de l'établissement de la réparation et des sanctions ainsi que du suivi de leur exécution ;
  - b) de la poursuite de la gestion de la caisse d'allocation de retraite fondée le 1<sup>e</sup> septembre 1920 au profit des salariés.
5. Lors des réunions de la commission paritaire, les présidents des deux parties contractantes assureront à tour de rôle la présidence de séance.
6. La convocation de la commission paritaire peut, à tout moment, être demandée, sur remise d'un ordre du jour, par une des deux parties contractantes.

#### **Article 20. INSTANCES JUDICIAIRES**

Les instances judiciaires légalement compétentes peuvent être saisies en appel contre une décision de la commission paritaire et dans le cas où aucune décision de la dite commission n'est tombée dans le délai imparti de deux mois.

#### **Article 21. DROITS ET OBLIGATIONS: GENERALITES**

Les droits et obligations des parties contractantes résultant de la signature de la convention collective valent durant toute la durée de la convention. A cet égard, les parties contractantes reconnaissent expressément que l'objet de la convention collective exclut toute menace ou mise à exécution d'une grève ou d'un « lock-out » durant la durée de la convention. Par conséquent, les deux parties contractantes s'engagent à tout entreprendre durant cette période afin de promouvoir une collaboration fructueuse entre les employeurs et les salariés au niveau de l'entreprise.

#### **Article 22. DUREE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1. La convention collective est conclue pour une durée de deux ans.

Les parties contractantes ont convenu que les négociations en vue du renouvellement de la convention collective seraient ajournées de deux mois si, lors de l'expiration de la présente convention, la situation émergente devait compliquer les négociations ou les influencer trop fortement en faveur d'une partie. Les accords passés ultérieurement entreraient alors en vigueur avec effet rétroactif à partir de la date d'expiration de la convention précédente.
2. La convention sera, chaque fois, tacitement reconduite pour 6 mois, si elle n'est pas dénoncée par écrit durant le délai de préavis de trois mois précédant l'expiration.
3. La dénonciation, afin d'être recevable, doit être notifiée par écrit recommandé et contenir des propositions d'amendement. Les négociations en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou d'un accord amendant le texte existant doivent être engagées, et, si possible, bouclées, durant le délai de trois mois précédant la résiliation. Avant toute dénonciation, les parties contractantes devront s'efforcer de parvenir à un accord.

a) En cas de dénonciation totale, la convention collective reste en vigueur jusqu'au constat d'échec des négociations. Ce constat résulte du procès-verbal de non-conciliation prévu à l'article 17 de l'arrêté grand-ducal modifié du 17 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

4. La résiliation de la convention collective ne modifie en rien le statut inamovible de la caisse d'allocation de retraite.

Cette convention collective est approuvée par les deux parties contractantes et signée en quatre exemplaires.

Luxembourg, le 5 février 2001

**F.L.T.L.**

**A.M.I.L.**

**OGBL**

**LCGB**

Président  
Gust STEFANETTI

Président  
Jean-Paul SCHMITZ

Nick CLESEN  
Secrétaire Central

Marc SPAUTZ  
Secrétaire Général

Secrétaire  
Louis PINTO

Secrétaire  
Ralph WEIS