



Convention collective de travail
pour l'activité de

Carreleur-Marbrier-Tailleur de pierres

Sommaire :

1. But
2. Champ d'application
3. Engagement et période d'essai
4. Résiliation du contrat de travail avec préavis
5. Résiliation pour motif grave
6. Licenciements collectifs
7. Prescriptions en matière de sécurité
8. Protection des jeunes travailleurs / indemnité d'apprentissage
9. Rémunération
10. Salaires
11. Indemnité de déplacement et de logement
12. Durée de travail et heures supplémentaires
13. Jours fériés légaux
14. Congé annuel
15. Congé extraordinaire
16. Travail clandestin
17. Interruption de travail pour manque de matériaux
18. Matériaux et outils
19. Réglementation des chantiers
20. Réglementation applicable en cas d'intempéries
21. Délégation du personnel
22. Arbitrage
23. Organes de concertations
24. Exécution et interprétation du contrat
25. Egalité de salaire entre hommes et femmes
26. Harcèlement sexuel
27. Règlement intérieur et dispositions finales
28. Changement de législation
29. Durée de la Convention et dénonciation

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
conclue entre la
Fédération des Entreprises de Carrelages du Grand-Duché de Luxembourg
et le
syndicat OGB-L
syndicat LCGB

1. But

La présente convention vise la réglementation des conditions de rémunération et de travail uniformes pour l'activité carreleur-marbrier-tailleur de pierres ceci en vue de la sauvegarde de la paix sociale et cherche à améliorer le niveau de vie des travailleurs, compte tenu de l'évolution de la situation économique du marché et de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent également que la présente convention constitue un instrument en vue d'endiguer et de combattre le travail clandestin et la concurrence déloyale dans les professions concernées et à promouvoir ensemble la formation et le perfectionnement professionnels.

2. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères exerçant l'activité de carreleur-marbrier-tailleur de pierres travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg ainsi qu'à leur personnel salarié luxembourgeois et étranger tel que défini par la classification des fonctions de « l'Annexe 1 : Descriptif des qualifications » ainsi que les salariés autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle.

A cet effet, les parties signataires s'engagent à demander la déclaration d'obligation générale de la présente convention.

La présente convention collective de travail est uniquement valable si l'obligation générale est déclarée.

3. Engagement et période d'essai

3.1. Tout engagement se fait conformément aux dispositions du Code du Travail. Lors de l'engagement tout salarié reçoit un exemplaire de la convention collective de travail en vigueur.

3.2. Les quatre premières semaines après l'engagement sont à considérer comme période d'essai. Cette période d'essai fait partie intégrante de toute relation de travail et est de ce fait à considérer pour tout nouveau contrat de travail sans nécessité de stipulation écrite expresse. La période de préavis en cas de licenciement pendant la période d'essai de 4 semaines est de 4 jours.

Il sera loisible aux parties contractantes de convenir d'un commun accord et par écrit une autre période d'essai conformément aux dispositions du Code du Travail. En cas de non accord des parties contractantes, la période d'essai de 4 semaines est automatiquement à appliquer.

Pendant les 2 semaines de période d'essai obligatoire selon le code de travail, il ne peut y avoir une rupture de contrat. Un licenciement ou une démission ne peut avoir lieu qu'à partir du 15^{ième} jour après le début du contrat.

4. Résiliation du contrat de travail avec préavis

4.1. La période d'essai terminée, le délai de préavis à observer par le salarié est de 2 semaines. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative des deux parties contractantes, sous réserve de l'application des règles définies dans le Code du Travail.

4.2. L'employeur qui décide de résilier le contrat de travail de son salarié doit lui notifier le licenciement 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 aux dispositions du Code du Travail.

En cas de résiliation du contrat de travail par 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 services continus 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 services continus 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 services continus de dix ans au moins.

4.3. En cas de résiliation du contrat par le salarié, le délai de préavis à respecter est de 15 jours. Le salarié qui résilie son contrat de travail doit notifier la démission à son employeur 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.

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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 ou d'invalidité, a droit à une indemnité de départ tel que fixée dans le Code du Travail.

Moins de 5 ans d'ancienneté	Aucune indemnité
Au moins 5 ans	1 mois de salaire
Au moins 10 ans	2 mois de salaire
Au moins 15 ans	3 mois de salaire
Au moins 20 ans	6 mois de salaire
Au moins 25 ans	9 mois de salaire
Au moins 30 ans	12 mois de salaire

L'indemnité est calculée sur la base des salaires effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des rémunérations pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés. L'employeur est tenu de régler l'indemnité au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

- 4.7. L'employeur occupant moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités visées au paragraphe 4.6, soit pour la prolongation des délais de préavis visés au paragraphe 4.2 du présent article qui, dans ce cas, sont prolongés de la manière visée par le Code du Travail.

Moins de 5 ans	2 mois de préavis
5 ans à 10 ans	5 mois de préavis
10 ans à 15 ans	8 mois de préavis
15 ans à 20 ans	9 mois de préavis
20 ans à 25 ans	12 mois de préavis
25 ans à 30 ans	15 mois de préavis
A partir de 30 ans	18 mois de préavis

- 4.8. 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.

Le temps d'absence est intégralement indemnisé 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 et qu'il présente les certificats en question au patron.

- 4.9. En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut accorder au salarié une dispense de travail pendant le délai du préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.
- 4.10. Le contrat de travail d'un salarié ne peut être résilié ni pour cause d'exercice d'un mandat de délégué, ni pour cause d'affiliation à un syndicat, ni pour cause de participation à une grève dûment autorisée.

Le contrat de travail ne peut être résilié pour cause d'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie du salarié pendant les 26 premières semaines à dater du jour de la survenance de l'incapacité s'il a introduit sa déclaration d'incapacité de travail dans les délais prévus par le Code du Travail.

- 4.11. Au moment de quitter l'entreprise, il sera remis au salarié tous ses papiers ainsi qu'un certificat mentionnant le genre et la durée de l'emploi qui ne doit pas contenir de mention tendancieuse

ou défavorable au salarié. Le salaire encore dû sera versé au plus tard lors du prochain jour de la paie, à condition que les documents requis soient disponibles.

- 4.12. Le contrat de travail cesse de plein droit (sans préavis, ni indemnité de départ) le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de soixante-cinq ans à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.

5. Résiliation pour motif grave

- 5.1. Chacune des parties au contrat de travail peut résilier le contrat tant à durée indéterminée qu'à durée déterminée sans préavis 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 et pour l'application de l'article 3.2. tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

- 5.2. La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée suivant les prescriptions du Code du Travail 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.

- 5.3. 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.
- 5.4. 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.
- 5.5. En cas de contestation, l'appréciation du motif de résiliation pour faute grave est soumise au Tribunal de Travail.
- 5.6. L'employeur mettra au courant la délégation du personnel au même moment.

6. Licenciements collectifs

- 6.1. En cas de licenciement collectifs les dispositions du Code du Travail sont à respecter.

7. Prescriptions en matière de sécurité

- 7.1. En plus des directives données par le chef direct ou par le chef de service de sécurité et d'hygiène, les travailleurs sont obligés, en ce qui concerne la sécurité :
- d'utiliser tous les moyens de protection individuelle, qui sont exigés lors de l'exécution de leur travail, selon les prescriptions données; si de tels moyens de protection ne sont pas à leur disposition immédiatement, les travailleurs doivent les demander avant de commencer le travail;
 - de porter obligatoirement la ceinture de sécurité selon les règles du code de la route;
 - d'informer immédiatement le chef d'entreprise du retrait de leur permis de conduire;
 - de signaler toute défectuosité constatée au niveau de l'outillage mécanisé, des machines, du matériel ou du parc roulant à leur supérieur ou au travailleur désigné et d'informer le chef d'entreprise qu'ils n'utilisent plus le matériel, outillage et machine défectueux.
- 7.2. L'employeur est tenu de fournir au salarié tous le matériel de sécurité nécessaire pour son travail.

8. Protection des jeunes travailleurs / indemnité d'apprentissage.

- 8.1. Les conditions de travail et de salaire pour les jeunes travailleurs en dessous de 18 ans sont réglées par le Code du Travail.
- 8.2. Les dispositions légales concernant les indemnités d'apprentissage et la formation professionnelle sont applicables aux apprentis.

9. Rémunération

- 9.1. Conformément aux dispositions du Code du Travail, les salaires tarifaires ainsi que les salaires effectifs seront adaptés aux fluctuations de l'échelle mobile des salaires.
- 9.2. Des retenues sur salaire ne peuvent être effectuées que pour les cas prévus par la loi.
- 9.3. 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 légal, le décompte se fera la veille. Des acomptes peuvent être versés.
- 9.4. Au décompte du mois sera joint une fiche de salaire indiquant la période de salaire, le nombre d'heures effectuées, le salaire horaire et les majorations de manière à ce que le salarié puisse facilement vérifier son salaire.
- 9.5. La réglementation des salaires figure à l'annexe 2 et fait partie de la présente convention.
- 9.6. Des accords écrits préalables entre les carreleurs et leurs employeurs concernant des salaires à forfait plus bas ne sont en principe possibles que dans le cadre de grands chantiers à partir de 500m²; la réduction afférente ne saurait dépasser 10%.
- 9.7. Les travaux à forfait sont rémunérés en fonction des valeurs de rendement afférentes énumérées à l'annexe, multipliées par le salaire tarifaire correspondant applicable.
- 9.8. Les valeurs de rendement en matière de travaux à forfait s'appliquent à des revêtements intérieurs et extérieurs pour des travaux finis. La liste et le champ d'application des activités artisanales se trouvent dans le règlement grand-ducal en matière de droit d'établissement.

10. Salaires

- 10.1. Le métré des travaux à forfait, le décompte ainsi que le versement doivent se faire au plus tard le mois suivant.
- 10.2. Après l'établissement du métré d'une construction, le carreleur doit en recevoir une copie.
- 10.3. Les salaires horaires définis par la convention figurent au barème en annexe 1 et représentent des salaires horaires minima.
- 10.4. Prime unique (annexe 1).

11. Indemnité de déplacement et de logement

- 11.1. Si le chantier est éloigné de 20 km ou plus du siège de l'entreprise et que le salarié utilise sa voiture personnelle, il sera payé une indemnité pour couvrir les frais de l'ordre de 0,28.-€ par kilomètre pour la totalité du trajet, aller et retour.
- 11.2. Il existe la possibilité de remplacer cette indemnité par un accord à convenir au sein de l'entreprise entre le carreleur et l'employeur, avec la garantie que le carreleur touchera au moins les frais de route occasionnés.
- 11.3. Chaque carreleur occupé pendant 1 an auprès du même employeur touche, au mois de juin, la somme de 150.- € à titre d'indemnité pour outils, ampoules électriques etc.

12. Durée de travail et heures supplémentaires

12.1. La durée de travail hebdomadaire est réglementée par les dispositions du Code du Travail.

La durée de travail est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine réparties sur 5 jours ouvrables. Il est à remarquer dans ce contexte que durant l'horaire mobile, de 08.00 à 17.00 heures, le carreleur assure une présence de 8 heures par jour sur le chantier.

12.2. Les heures supplémentaires, travail de nuit, de dimanche et de jour férié ne sont admissibles qu'en cas d'urgence, avec l'assentiment des parties contractantes et dans le cadre des dispositions légales afférentes ; les prestations en question sont rémunérées conformément au salaire horaire tarifaire. Les indemnités et majorations sont indiquées ci-dessous :

12.2.1. Heures supplémentaires :

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures de travail prestées au-delà de la durée de travail de 8 heures par jour ou 40 heures par semaine.

- Jusqu'à 20.00 heures : 40%
- Après 20.00 heures : 55%
- Samedi : 50%

12.2.2. Travail de nuit :

Est considéré comme travail de nuit, le travail presté entre 20.00 heures et 06.00 heures. En cas de travail par alternance ou de travail de nuit régulier, le supplément à verser est de 15%.

12.2.3. Travail de dimanche et de jour férié :

Un supplément de 100% sur le salaire horaire est versé pour le travail de dimanche et de jour férié sans préjudices de l'indemnité due au titre de l'article 13.1 de la convention collective.

Les suppléments ci-dessus ne peuvent pas être cumulés. En cas de coïncidence de plusieurs suppléments, seul le supplément le plus élevé est dû.

13. Jours fériés légaux

13.1. Sont considérés comme jours fériés légaux: le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, Noël et la Saint Etienne.

14. Congé annuel

14.1. Le congé annuel est soumis aux dispositions du Code du Travail.

14.2. Le congé de récréation annuel s'élève à vingt-cinq jours ouvrables. L'indemnisation du congé se fait sous la forme d'un supplément de salaire atteignant 10,90% pour 25 jours de travail.

15. Congé extraordinaire

15.1. Congés extraordinaires sans perte de salaire et interruptions de travail

Le salarié a droit à un congé extraordinaire fixé à:

- 1 jour : pour le décès des frères et sœurs, grands-parents des deux côtés, petits-enfants, beaux-frères et belles- sœurs;
- 2 jours : pour la naissance d'un enfant, l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant, en cas de déménagement (un simple changement de logis n'est pas à assimiler à un déménagement);

3 jours : pour le décès du conjoint, des parents, beaux-parents, enfants, beau-fils et belles-filles;

6 jours : pour le mariage ou partenariat du salarié.

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.

15.2. Interruptions de travail

15.2.1. Elles sont les suivantes:

- Convocation en justice (sauf si le salarié est inculpé ou parti au procès);
- Obligations civiques ou publiques;

Par obligations civiques ou publiques on entend par exemple:

- convocation comme témoin à un procès,
- participation, en tant que membre ou suppléant, aux réunions du Conseil Economique et Social, de la Chambre de Travail, des organes de gestion des assurances sociales, de l'office national de conciliation, de la Chambre des Députés et des conseils échevinaux.

15.2.2. 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 de travail entraînant une 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 accidenté dans l'entreprise ou au chantier ou lors du constat des autorités au sujet d'un accident de travail.

15.2.3. Le salarié ne subit aucune perte de salaire en cas de sauvetage ou transport d'un travailleur accidenté sur le lieu de travail, ou lors d'un constat des autorités au sujet d'un accident survenu dans l'entreprise.

16. Travail clandestin

16.1. Il est interdit à tout salarié d'effectuer du travail clandestin tel que défini dans le Code du Travail.

16.2. En cas de preuve de travail clandestin, dans le sens du Code du Travail, les sanctions y prévues seront applicables.

17. Interruption de travail pour manque de matériaux

17.1. Si, faute de matériaux, les travaux ne peuvent pas être commencés, les heures de chômage doivent être compensées après une période d'attente de 4 heures, à condition que l'employeur ait été averti la veille avant 16.00 heures par le salarié lui annonçant qu'il est en mesure d'entamer un nouveau travail le lendemain matin ou qu'il est empêché, par suite d'un manque de matériaux, de continuer le travail en cours.

18. Matériaux et outils

18.1. Les matériaux sont amenés au chantier ; dans ce contexte, le carreleur devrait lui aussi donner un coup de main. Les bacs, les seaux, les pelles, les tamis et les brosses doivent être entretenus et amenés au chantier par le carreleur. Les machines à couper électriques et les machines à

couper fonctionnant à l'eau doivent être amenées en bon état au chantier et entretenues par le carreleur.

L'employeur doit amener les matériaux sur le niveau d'utilisation du chantier, à une distance maximale de 20m du lieu de travail.

19. Réglementation des chantiers

19.1. Chaque salarié rémunéré au forfait est responsable vis-à-vis de l'employeur de la réalisation des obligations résultant du contrat tarifaire concernant les forfaits, plus particulièrement de l'exécution suivant les règles du métier de la totalité du travail.

Les membres d'une équipe travaillant au forfait sont proportionnellement responsables du remplacement d'un dommage causé par l'équipe, une responsabilité intégrale étant inapplicable.

La responsabilité du travailleur en tant que membre d'une équipe n'est engagée, s'il n'a pas coopéré à la prestation défectueuse en question et si cette constatation se dégage des rapports d'activité de l'équipe concernée.

Les travaux une fois terminés, le carreleur est tenu à remplir soigneusement dans des sacs fournis par l'employeur des décombres et les matériaux restants. Le carreleur est tenu à nettoyer le chantier.

20. Réglementation applicable en cas d'intempéries

20.1. L'octroi de l'indemnisation en cas de chômage dû aux intempéries est régi par les dispositions légales du Code de Travail.

21. Délégation du personnel

21.1. La représentation des salariés par la délégation du personnel est régie par les dispositions légales afférentes.

22. Arbitrage

22.1. En cas de conflit lors de l'interprétation de la présente convention, il est institué une commission tarifaire paritaire comprenant 2 délégués de chacune des parties contractantes. Si la commission ne parvient pas à un accord, elle peut charger un arbitre de prendre une décision. Les décisions interprétatives de la commission tarifaire respectivement de l'arbitre sont d'obligation générale et constituent un complément au texte de la présente convention.

Lorsque les parties ne parviennent pas à un accord pour déférer des litiges à un arbitre,

Ceux-ci sont portés devant l'Office Nationale de Conciliation. Les parties contractantes sont tenues de désigner par écrit leurs délégués pour la commission de conciliation, ceci 30 jours au plus tard après l'entrée en vigueur de la présente convention. Toute modification éventuelle doit être communiquée sans tarder à l'autre partie contractante.

Quelle que soit la nature du litige, toute mesure de grève ou de lock-out est interdite tant que les négociations entre les instances de conciliation tarifaires ou légales ne sont pas terminées. Si pendant la durée de la convention de nouvelles variétés de carrelage- dont la pose n'est pas prévue au barème- font leur apparition, il incombe à la commission tarifaire paritaire précitée d'en fixer les prix de pose. Ceux-ci sont soumis à l'ONC afin d'être déclarés d'obligation générale et être repris lors du prochain renouvellement de la convention.

23. Organes de concertations

23.1. Les attributions de la délégation du personnel sont celles définies aux dispositions afférentes du Code du Travail.

24. Exécution et interprétation du contrat

24.1. 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.

25. Egalité de salaire entre hommes et femmes

L'égalité de salaire est garantie par règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Ce règlement précise que les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale. L'égalité de salaire est réglementée par les dispositions du Code du Travail sous les articles L.251-1. à L.253-4.

26. Harcèlement sexuel

En cas d'harcèlement sexuel les dispositions des articles L.245-2 à L.245-7 du Code du Travail sont à respecter.

27. Règlement intérieur et dispositions finales

27.1. Les règlements internes des entreprises ne peuvent en aucun cas contredire l'esprit et la lettre de la présente convention et doivent impérativement respecter le cadre légal en vigueur.

27.2. Des avantages par rapport à la présente convention existant auprès des différentes entreprises ne sont pas entravés par la présente convention. Ils pourront faire l'objet d'un règlement interne de l'entreprise concernée.

28. Changement de législation

Les dispositions légales reprises dans la convention n'y figurent qu'à titre d'information. Elles seront adaptées en cas de changement de législation.

29. Durée de la Convention et dénonciation

29.1. La présente convention collective entre en vigueur le 16 juin 2013 et viendra à échéance le 15 juin 2016.

Si la convention n'est pas dénoncée jusqu'à la date d'échéance, elle est reconduite tacitement d'année en année et pourra être dénoncée par chacune des deux parties contractantes moyennant un préavis de 3 mois.

Cette convention est signée en 5 exemplaires. Chacune des parties contractantes reçoit un exemplaire. Un exemplaire sera déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, un autre exemplaire sera transmis à l'Office National de Conciliation.

Fait à Luxembourg, le _____

**POUR LA FEDERATION DES ENTREPRISES DE CARRELAGES DU
GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Monsieur Georges NESSER, Président

POUR LE SYNDICAT OGB-L

POUR LE SYNDICAT LCGB

Jean-Luc DE MATTEIS

Jean-Paul BAUDOT