CONVENTION COLLECTIVE

01 / 2021



LCGB

Personnel mobile et personnel technique sédentaire d'Autobus et d'Autocars

Valable
du 30.01.2020 au 30.01.2023

Personne de contact



Paul GLOUCHITSKI
Secrétaire syndical

+352 49 94 24 230
+352 691 733 023
pglouchitski@lcgb.lu

ACAP
Association des Chauffeurs d'Autobus Privés

acap@lcgb.lu

LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
www.lcgb.lu
www.facebook.com/lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER
Assistance au travail

+352 49 94 24-222
Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
infocenter@lcgb.lu

LCGB HELPDESK
Assistance en vie privée

+352 49 94 24-333
Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
helpdesk@lcgb.lu

GESTION MEMBRES
Administration

+352 49 94 24-410 /-412
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 14h00 – 18h00
membres@lcgb.lu

CONVENTION COLLECTIVE POUR LE PERSONNEL MOBILE ET LE PERSONNEL TECHNIQUE SEDENTAIRE DES EXPLOITANTS D'AUTOBUS ET D'AUTOCARS PRIVES.

Conclue entre

la **Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars a.s.b.l**. -FLEAA (ci-après « FLEAA »), représentée par MM. Frank Schilling, Jos Sales, Tom Stephany, Roland Heinisch respectivement président, vice- présidents du Conseil d'administration et Jean Clement, membre du Conseil d'administration

d'une part,

et

le **Lëtzeburger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond** – LCGB (ci-après « LCGB »), représenté par Monsieur Paul Glouchitski, secrétaire syndical adjoint ainsi que le **Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg** – OGB-L (ci-après « OGB-L »), représenté par Monsieur Sveinn Graas, secrétaire central

d'autre part

Art. 1 - But de la convention
La convention a pour but de maintenir la paix sociale et de garantir des conditions de rémunération et de travail réglementées pour

- le personnel mobile tel que repris dans les barèmes ci-dessous (Art.22)
- le personnel technique sédentaire tel que repris dans les barèmes ci-dessous (Art.25)

compte tenu de la situation économique et sous réserve dilatoire de la déclaration d'obligation générale que les parties contractantes s'engagent à obtenir.

Art. 2 - Champ d'application
Sans préjudice des dispositions légales en matière de détachement, la présente convention collective s'applique d'une part :

- à toutes les entreprises assurant des transports professionnels de personnes par route ayant leur siège ou disposant d'un établissement sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg,

et d'autre part,

- à toutes les personnes désignées ci-après, occupées dans ces entreprises :
  a) les conducteurs d'autobus/autocars détenteurs du permis de conduire des catégories D et D1 et disposant, le cas échéant, de la qualification initiale telle que prévue par la Directive 2003/59/CE telle que modifiée.
  b) les conducteurs détenteurs du permis de conduire de la catégorie B à l'exception des conducteurs de véhicules équipés d'un taximètre.
  c) le personnel technique sédentaire.

La présente convention s'applique en principe au personnel à temps complet et à temps partiel. Il est expressément convenu que dans les contrats de travail respectivement des travailleurs occasionnels et des salariés employés à temps partiel, il peut être dérogé à certaines dispositions de la présente convention.

La convention est structurée en quatre chapitres :
Chapitre 1er: dispositions communes
Chapitre 2 : le personnel mobile
Chapitre 3 : le personnel technique sédentaire
Chapitre 4 : dispositions finales

P.G. 65

Chapitre 1 : les dispositions communes

Art. 3 - Embauche

Conformément aux dispositions légales concernant le contrat de travail, le salarié signe lors de son embauche un contrat de travail dans lequel sont mentionnés entre autres la nature de l'emploi, le lieu de travail, le salaire, le temps de travail hebdomadaire et éventuellement les conditions spécifiques de l'entreprise. En plus, l'employeur remet au salarié une copie de la convention collective en vigueur.

Art. 4 - Période d'essai

S'il n'en est pas disposé autrement, toutes les dispositions salariales de cette convention sont également valables pendant la période d'essai. L'article L. 121-5 du Code du travail s'applique.

Art. 5 - Obligations du salarié

5.1. Tous les salariés doivent répondre d'une bonne et loyale exécution du travail qui leur est attribué. Ils peuvent être tenus individuellement au remboursement à l'employeur de tout dommage causé directement ou indirectement par la non-exécution délibérée des travaux qui leur ont été confiés ou du fait d'une négligence ou d'une faute grave.

5.2. Pour toute absence au travail motivée pour des raisons de santé, le salarié produit un certificat médical à l'employeur. En cas d'événements imprévus comme une maladie ou des raisons familiales, tels que le décès du conjoint ou d'un parent du premier degré, l'accouchement, l'hospitalisation du conjoint, le salarié est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

Lorsqu'avant l'échéance de son congé de maladie, le salarié sollicite une prolongation de son congé de maladie auprès de son médecin traitant, il est tenu d'en informer son employeur de ladite prolongation le jour même de la visite médicale. Lorsque le salarié n'est pas obligé de prolonger son congé de maladie, il est tenu d'informer l'employeur de sa reprise de travail au moins 24 heures avant la fin du certificat d'incapacité de travail.

5.3. Dispositions relatives à la consommation de substances susceptibles d'altérer la vigilance, la concentration et le comportement d'un conducteur.

5.3.1. Nul conducteur ne peut prendre son service ou exercer ses fonctions sous l'emprise de substances psychoactives telles que drogues et stupéfiants ou substances susceptibles d'altérer sa vigilance, sa concentration ou son comportement.

5.3.2. Nul conducteur ne peut prendre son service ou exercer ses fonctions sous l'emprise d'un état alcoolique. Aucune tolérance n'est accordée à ce titre.

5.3.3. Il est interdit au personnel de conduite de porter des oreillettes pendant que le moyen de transport est en marche.

Art. 6 - Résiliation du contrat de travail

6.1. Le contrat de travail peut être résilié par les deux parties conformément aux dispositions du Code du travail.

Conformément à l'art. L. 124-3 du Code du travail, les délais de résiliation ont été fixés comme suit :

Ancienneté de service	Salarié	Employeur
Inférieure à 5 ans	1 mois	2 mois
entre 5 et moins de 10 ans	2 mois	4 mois
10 ans au moins	3 mois	6 mois

P.G.

Conformément à l'article L. 124-7 du Code du travail, le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10 du Code du travail (motif grave), a droit à une indemnité de départ fixée comme suit :

Ancienneté de service	Indemnité	Option*
Inférieure à 5 ans	/	/
5 ans au moins	1 mois	5 mois
10 ans au moins	2 mois	8 mois
15 ans au moins	3 mois	9 mois
20 ans au moins	6 mois	12 mois
25 ans au moins	9 mois	15 mois
30 ans au moins	12 mois	18 mois

* employeur occupant moins de 20 salariés

6.2. Par faute grave au sens de l'article L.124-10 du Code du travail, il y a lieu d'entendre la faute rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation des relations de travail. L'évaluation de la gravité des faits reprochés à une partie par l'autre partie est laissée à l'entière appréciation des juges. En principe, tout ce qui est interdit pénalement est généralement considéré comme faute grave.

La liste qui suit s'entend sous toutes réserves. Par faute grave dans le chef du salarié, on entend entre autres :

6.2.1. si de façon malveillante, par négligence grave ou en dépit d'un avertissement, il cause des dégâts matériels ou met en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de tiers ;

6.2.2. s'il quitte sans motif valable son travail ou s'il refuse de suivre les ordres de ses supérieurs, sauf si ces ordres entraîneraient pour le salarié, défini dans la convention collective, un acte malhonnête ou illégal ;

6.2.3. si à plusieurs reprises et malgré des avertissements réitérés de son employeur, il ne respecte pas, sans motif valable, le plan de travail ou l'arrangement avec le client ;

6.2.4. si sur le lieu de travail ou dans le cadre de son travail, il se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves à l'adresse d'un supérieur, d'un collègue de travail ou d'une tierce personne avec laquelle il entretient des relations professionnelles ;

6.2.5. s'il accomplit manifestement mal ou de façon insatisfaisante le travail qui lui est confié ;

6.2.6. s'il se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs ;

6.2.7. si, à charge d'apporter la preuve, il conduit un véhicule sous l'influence de l'alcool ou d'excitants (drogues, usage abusif de médicaments, ...). La consommation d'alcool ou d'excitants directement avant et pendant le travail est interdite ;

6.2.8. s'il a été absent sans permission et sans raison valable ou sans en avoir au préalable prévenu l'employeur ;

6.2.9. s'il a été engagé sur la base de faux renseignements sur ses aptitudes ou s'il a retenu des informations sur ses aptitudes à l'employeur ;

6.2.10. si les autorisations officielles telles que Diplôme d'aptitude professionnelle (anciennement CATP), permis de conduire ou permis de travail lui ont été retirés ;

GS P.G. LS

6.2.11. si malgré des avertissements écrits, il ne remet pas ses recettes, titres de transport, disques tachygraphes ou carte de conducteur dans les délais prescrits,

6.2.12. si de manière répétitive, le salarié viole les dispositions du règlement interne de l'entreprise avisé par la délégation du personnel.

6.3. La liste qui suit s'entend sous toutes réserves. Par faute grave dans le chef de l'employeur, au sens de l'article L. 124-10 du Code du travail, on entend entre autres:

6.3.1. s'il se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du salarié ;

6.3.2. si à cause d'un manque de travail ou de perturbations dans l'entreprise, le salarié est obligé d'arrêter son travail pour plus de deux jours consécutifs ou pendant plus de trois jours endéans une période de 14 jours consécutifs ;

6.3.3. si le salarié est privé des salaires échus ou si ses droits dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas garantis ;

6.3.4. si de façon continue le salarié est chargé de travaux ne rentrant pas dans le champ d'activité de l'employeur et qui, en sus, présentent un caractère dégradant ou chicanier ;

6.3.5. si l'on exige du salarié un travail malhonnête ou illégal ;

6.3.6. en général, si les dispositions de cette convention collective ne sont pas respectées par l'employeur.

Art. 7 - Rémunération

7.1. Salaires mensuels

Les barèmes repris dans les chapitres 2 et 3 correspondent à la rémunération mensuelle des salariés couverts par la convention collective et occupés à temps complet.

S'il n'en n'est pas disposé autrement dans le contrat de travail à temps partiel, le salaire mensuel se base en principe sur la semaine des 40 heures.

Pour les temps partiels, le salaire est adapté proportionnellement au taux d'emploi.

L'ancienneté est basée sur les années de service prestées dans le secteur couvert par la présente convention et dans la même fonction. Par fonction, on entend celle prévue aux articles 22 et 25 ci-après et exercée sans discontinuité de catégorie de permis.

Ne sont pas pris en compte pour la computation de l'ancienneté du personnel mobile ou personnel technique sédentaire :

- Les interruptions de carrière (sauf congé parental)

Et/ou

- les années de service passées dans une entreprise non couverte par la présente convention collective.

7.2. Décompte des salaires

La fiche de salaire mensuelle doit contenir les données suivantes :

- le nombre d'heures de travail et le montant du salaire brut dû ;
- le nombre d'Heures Supplémentaires y compris les majorations ;
- le nombre d'heures de travail les dimanches y compris les majorations ;
- le nombre d'heures de travail la nuit y compris les majorations ;
- le nombre d'heures de travail les jours fériés y compris les majorations ;
- l'indication des journées de congé et de maladie ;
- les retenues pour charges sociales ;
- le taux horaire majoré pour le calcul des jours de congé ;
- les frais de route ;

P.G.

- les primes d'Amplitude et autres suppléments de salaire éventuels ;
- la situation des jours de repos et des jours fériés ;
- l'échelon d'ancienneté ;
- la date d'entrée ;
- le relevé détaillé par jour des amplitudes et heures de travail.

Les informations ci-dessus qui ne peuvent pas être reprises sur la fiche de paie figureront sur un document annexe remis au salarié.

7.3. Paiement des salaires

Le paiement du salaire doit se faire à la fin de chaque mois de calendrier.

Les primes et suppléments pour jours fériés, dimanche et Travail de Nuit, sont payés avec le salaire de base du mois suivant celui pendant lequel les prestations donnant droit à ces suppléments ont été fournies.

7.4. Réclamations

Les erreurs constatées lors du paiement des salaires doivent être rectifiées immédiatement. Celles qui se manifestent dans le décompte du salaire, doivent être corrigées au plus tard lors du prochain décompte de salaire.

Art. 8 - Travail dominical, des jours fériés et Travail de Nuit

8.1. Travail dominical

Le Travail dominical est réglementé et rémunéré selon les dispositions des articles L.231-1 et suivants du Code du travail.

Le supplément de 70% pour le travail dominical est dû pour les heures de travail.

8.2. Le supplément pour le travail des jours fériés

Le travail des jours fériés, exigé par les impératifs de l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions L.232-1 et suivants du Code du travail.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable, la prestation de travail est rémunérée comme suit:

- salaire de base

- heures de travail (ou Heures Compensatoires)

- supplément de 100% pour les heures de travail.

Lorsque le jour férié coïncide avec un dimanche, la prestation de travail est rémunérée comme suit :

- salaire de base

- heures de travail (ou Heures Compensatoires)

- supplément de 170% pour les heures de travail.

On entend par « Heure Compensatoire », le temps libre rémunéré compensant la prestation d'heures d'un jour férié.

Sont jours fériés légaux : le Nouvel An (01.01), le lundi de Pâques, le premier mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Journée de l'Europe (09.05) le jour de la Fête Nationale (23.06.), l'Assomption (15.08.), la Toussaint (01.11.), le 1er et le 2e jour de Noël (25 et 26.12.).

8.3. Le supplément pour Travail de Nuit

Sont considérées comme Travail de Nuit les heures de travail prestées entre 22.00 et 6.00 heures. Le Travail de Nuit, effectué sur demande expresse de l'entreprise, donne lieu à une majoration de salaire de 15%.

À noter qu'il ne faut pas confondre le Travail de Nuit avec la Période Nocturne (Article 16.1c).

Art. 9 - Congés

9.1. Droits au congé

9.1.1. Chaque salarié a droit à 26 jours ouvrables de congé par année.

Les dispositions des articles L.233-1 et suivants du Code du travail sont applicables. Pour les salariés occupés à temps partiel, les droits au congé sont calculés au prorata du taux d'emploi.

La demande de congé du salarié doit être introduite par écrit.

Lorsque la demande de congé porte sur une durée supérieure à une Semaine, et sous condition que cette demande se rapporte à l'année en cours, l'employeur est obligé de répondre à la demande par la voie écrite dans un délai d'un mois.

Pour les demandes de congé portant sur une durée égale ou inférieure à une Semaine, l'employeur répond par écrit endéans un délai de 8 jours.

9.1.2. Des congés ne peuvent être octroyés au conducteur pendant les voyages ou excursions à l'étranger.

9.2. Congé supplémentaire

9.2.1. En guise de compensation pour l'éventuel non-respect d'un Repos Hebdomadaire de 45 heures (heures de congé ou de maladie inclus) il est accordé un congé supplémentaire fixé comme suit :

1-6 fois	1 journée
7-14 fois	2 journées
15-21 fois	3 journées
22-28 fois	4 journées
29-35 fois	5 journées
plus de 35 fois	6 journées

9.2.2. Après 23 années d'ancienneté tel que défini dans l'Art.7.1, le congé annuel est porté à 28 jours. Après 30 années d'ancienneté tel que défini dans l'Art 7.1 le congé annuel est fixé à 29 jours.

9.3. Congé spécial

Le salarié obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel a droit à un congé extraordinaire conformément à l'article L. 233-16 du Code du travail.

9.4. Contrôle

L'employeur est obligé de tenir un livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

L'entreprise de transport conserve les horaires de service pendant au moins deux ans, classés par conducteur. La conservation peut se faire de façon électronique. Elle présente et remet les horaires de service aux agents de contrôle sur simple demande.

Art. 10 - Pause de travail

Sans préjudice des dispositions prévues dans le Règlement (CE) 561/2006 sur les heures de conduite et de repos, une Pause est obligatoire pour tous les salariés travaillant plus de 6 heures consécutives.

Le Temps de Travail est interrompu par une Pause de 30 minutes lorsque le total des heures de travail est compris entre 6 et 9 heures, et d'au moins 45 minutes lorsque le total des heures de travail est supérieur à 9 heures.

Ces interruptions de travail peuvent être subdivisées en périodes d'une durée d'au moins quinze minutes chacune.

Art. 11 - Égalité entre hommes et femmes

Les entreprises garantissent l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale, conformément aux articles L.225-1 et suivants du Code du travail.

De même, le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique à l'accès à l'emploi, à la promotion professionnelle, à l'orientation, à la formation, au perfectionnement et au recyclage professionnels, conformément aux articles L.251-1 et suivants au Code du travail.

Les différents postes et possibilités de carrière sont ouverts à toutes et tous. L'appréciation du travail fourni et les chances de promotion respectivement d'évolution au sein des entreprises ne sont dépendants ni du sexe du salarié, ni de son taux d'occupation (temps partiels), pour autant que les impératifs de service le permettent. L'accès aux fonctions dirigeantes est ouvert aux salariés des deux sexes. Les entreprises parties à la présente convention reconnaissent qu'il existe différents modèles permettant d'allier vie professionnelle et vie privée et analyseront au cas par cas les demandes d'adaptation des formes de travail, pour autant que les besoins de service le permettent.

Art. 12 - Racisme et discriminations

12.1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie est interdite.

12.2. Une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés au paragraphe précédent.

12.3. Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle, de l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires .

12.4. Sans préjudice des dispositions spécifiques relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral sur les lieux de travail, le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe (12.1) lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs y visés se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

12.5. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés au paragraphe (12.1) est considéré comme discrimination.

P.G.

Art. 13 - Harcèlement sexuel

Conformément au Livre II, Titre IV, chapitre V du Code du travail, le harcèlement sexuel est interdit.

Sont qualifiés de harcèlement sexuel, tout comportement, geste ou propos prohibés tels que définis à l'article L.245-2 du Code du travail.

L'employeur et les collaborateurs s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout comportement, geste ou propos à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe qui offense grossièrement la dignité d'une femme ou d'un homme au travail.

L'employeur s'engage à veiller à ce que tout harcèlement sexuel survenant à l'intérieur de son entreprise et dont il a connaissance cesse immédiatement.

L'employeur veille en outre à ce que les personnes extérieures à son entreprise mais qui sont en relation avec lui, s'abstiennent de tout harcèlement sexuel à l'encontre des collaborateurs. Les collaborateurs sont tenus de relater promptement à l'employeur tout fait dont ils ont personnellement connaissance et qui sont susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel.

Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent pas être prises au détriment de la victime du harcèlement.

En outre, la victime d'un harcèlement sexuel, ainsi que la ou les personnes qui ont témoigné en justice ou relaté des actes de harcèlement sexuel à l'employeur, ne peuvent de ce fait faire l'objet de mesures affectant leurs droits. De même, l'employeur ne peut pas fonder sa décision affectant les droits d'un collaborateur sur la tolérance ou le refus de ce dernier d'un ou de plusieurs actes de harcèlement sexuel dont il est victime.

Les actes de harcèlement sexuel constituent une violation grave de la présente convention, du contrat de travail et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement du ou des auteurs du harcèlement sexuel, sans préjudice quant à toute autre sanction, notamment pénale.

Art. 14 - Vêtements de travail et équipement de protection individuelle

L'équipement de protection individuelle prévu par les prescriptions légales en matière de prévention des accidents est mis gratuitement à la disposition du salarié.

Le salarié est tenu d'utiliser cet équipement dans toutes les circonstances prévues par la loi et les règlements internes de l'entreprise ou des clients. Il répond personnellement du préjudice causé à sa propre personne ou à des tiers en cas de non-utilisation de cet équipement.

Lorsque la société exige le port d'un uniforme ou de vêtements de travail, elle les met gratuitement à la disposition du salarié.

En cas de perte ou d'usure prématurée de ces vêtements de travail ou de protection individuelle dues à une mauvaise utilisation ou à un manque d'entretien manifeste, l'employeur peut exiger du salarié une participation financière pour pourvoir à leur remplacement ou leur réparation.

Art. 15 - Permis de conduire

Le salarié dont la détention du permis de conduire constitue une condition essentielle du contrat de travail doit sans délai informer l'employeur d'une restriction quelconque, du retrait ou de la fin de validité éventuels de son permis.

En cas de perte d'au moins 4 points pour des infractions imputables à l'entreprise, les frais et heures de travail pour participer au cours de formation permettant la récupération de points sont à charge de l'entreprise.

Chapitre 2 : Le personnel mobile

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés qui participent à des activités mobiles de transport routier de personnes.

Art. 16 - Durée de travail du personnel mobile

16.1. Définitions

Aux fins de la présente convention collective, on entend par :

a) « Temps de Travail » : toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le salarié est à son poste de travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités, c'est-à-dire :

- le temps consacré à toutes les activités de transport. Ces activités sont, conformément à l'article 3 de la directive (CE) 2002/15 :

  i) la conduite ;

  ii) le chargement et le déchargement ;

  iii) l'assistance aux passagers à la montée et à la descente du véhicule ;

  iv) le nettoyage et l'entretien technique, sous condition que ces travaux soient utiles et nécessaires ;

  v) les autres travaux visant à assurer la sécurité du véhicule, du chargement et des passagers ou à remplir les obligations légales ou réglementaires directement liées au transport spécifique en cours, y compris le contrôle des opérations de chargement et déchargement et les formalités administratives ;

  vi) à préparer et à consigner le véhicule ;

  vii) assurer des travaux administratifs tels que par exemple le décompte et la remise de recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service ;

  viii) les 15 minutes précédant l'heure de départ effective, telle que précisée à l'article 16.6.

- les périodes durant lesquelles le travailleur mobile ne peut disposer librement de son temps et est tenu de se trouver à son poste de travail, prêt à reprendre son travail normal, assurant certaines tâches associées au service, notamment les périodes d'attente de chargement ou de déchargement, lorsque leur durée prévisible n'est pas connue à l'avance.

Les périodes d'attente sont donc considérées comme heures de travail, lorsque juste avant le début effectif de la période d'attente, sinon dans un délai raisonnable, le salarié :

- soit n'a pas reçu une instruction ou information de la part de son employeur ou le cas échéant de son représentant, du client ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié.

- soit ne peut pas se référer à des informations normalement disponibles.

Sont exclus du Temps de Travail, les temps de Pause, les temps de repos visés par le Règlement (CE) 561/2006 ou d'autres dispositions réglementaires nationales, ainsi que les Temps de Disponibilité visés au présent article.

b) « Temps de Disponibilité » : les périodes autres que celles relatives aux temps de travail, temps de Pause et aux temps de repos durant lesquelles le travailleur mobile n'est pas tenu de rester à son poste de travail, mais doit être disponible pour répondre à des appels éventuels lui demandant d'entreprendre ou de reprendre la conduite ou de faire d'autres travaux.

Sont considérés comme temps de disponibilité :

- les périodes d'une durée inférieure à 2 heures pendant lesquelles le salarié accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train ;

- les périodes d'attente aux frontières ;

- les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation ;

- les périodes d'attente lorsque le salarié a reçu une instruction ou une information de la part de son employeur de son représentant, du client ou de toute personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié, ou s'il peut se référer à des informations normalement disponibles sur la durée prévisible de l'attente ;

- pour les salariés conduisant en équipe, le temps passé pendant la marche du véhicule à côté du conducteur ou sur une couchette.

Ne sont pas considérés comme Temps de Disponibilité :

- les temps dont le salarié peut disposer librement ;

- les temps consacrés aux repas ;

- les Pauses et repos tels que prévus dans le Règlement (CE) 561/2006 ou par les dispositions réglementaires dérogatoires nationales ;

- les périodes d'une durée supérieure à 2 heures pendant lesquelles le salarié accompagne un véhicule transporté par ferry-boat ou par train, sous condition qu'il dispose d'une couchette.

c) « Période Nocturne » : la période entre zéro heure et cinq heures.

À noter, qu'il ne faut pas confondre la Période Nocturne avec le Travail de Nuit (Article 8.3.).

Conformément à l'article L.214-6 du Code du travail, dès que le salarié est appelé à effectuer du travail de nuit pendant la Période Nocturne, le Temps de Travail quotidien ne dépassera pas dix heures pour chaque période de vingt-quatre heures.

Il ne peut être dérogé à cette limite qu'en cas de circonstances exceptionnelles et que pour des motifs objectifs ou techniques ou pour des raisons relatives à l'organisation du travail, selon les modalités fixées par règlement grand-ducal à prendre sur avis du Conseil d'Etat.

Cette limitation ne s'applique pas lorsque les salariés roulent en double équipage, sans préjudice toutefois des dispositions du Règlement (CE) 561/2006 ou d'autres dispositions réglementaires dérogatoires nationales.

d) « Amplitude » : période de temps comprise entre deux Repos Journaliers ou entre un Repos Journalier et un Repos Hebdomadaire.

e) « Travail de Nuit », tout travail accompli durant la période de 22H00 et 6h00 conformément au Code du travail.

f) « Semaine » : la période comprise entre lundi 00 heures et dimanche 24 heures.

g) « Pause » : toute période pendant laquelle un conducteur n'a pas le droit de conduire ou d'effectuer d'autres tâches, et qui doit uniquement lui permettre de se reposer.

h) « Repos Journalier » : la partie d'une journée pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps et qui peut être un « temps de repos journalier normal » ou un « temps de repos journalier réduit » :

- « temps de repos journalier normal » : toute période de repos d'au moins onze heures. Ce temps de repos journalier normal peut aussi être pris en deux tranches, dont la première doit être une période ininterrompue de trois heures au moins et la deuxième une période ininterrompue d'au moins neuf heures ;
- « temps de repos journalier réduit » : toute période de repos d'au moins neuf heures, mais de moins de onze heures ;

i) « Repos Hebdomadaire » : une période hebdomadaire pendant laquelle un conducteur peut disposer librement de son temps, et qui peut être un « temps de repos hebdomadaire normal » ou un « temps de repos hebdomadaire réduit » ;

- « temps de repos hebdomadaire normal » : toute période de repos d'au moins quarante-cinq heures ;
- « temps de repos hebdomadaire réduit » : toute période de repos de moins de quarante-cinq heures, pouvant être réduite à un minimum de vingt-quatre heures consécutives, sous réserve des conditions énoncées à l'article 8, paragraphe 6 du Règlement (CE) 561/2006 ;

j) « Heures Supplémentaires »:il existe deux types d'heures supplémentaires dans le secteur de la présente convention collective, définies comme suit:

- Heures Supplémentaires d'Amplitude: ce sont les heures dépassant l'Amplitude prévue à l'article 18 infra.
- Heures Supplémentaires de Travail : ce sont les heures de travail effectuées au-delà des limites mensuelles de la durée normale de travail déterminée par les parties, telles que définies à l'article 20 ci-dessous.

16.2. Plan de travail

L'employeur est tenu d'établir des plans de travail et de les communiquer à temps aux salariés. Des modifications sont autorisées à condition que l'employeur les fasse connaître à temps aux salariés. Ainsi, l'employeur communique au salarié le lieu et l'horaire de travail définitifs, dans la mesure du possible, 48 heures avant la prise de service.

16.3. Durée hebdomadaire maximale de travail

16.3.1. Pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour assurer le transport de plus de 9 personnes, conducteur compris, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures en moyenne, calculée sur la période de référence de quatre mois, sans que pour autant la durée hebdomadaire prise isolément ne puisse dépasser 60 heures.

La durée de la période de référence peut être réduite sur décision de l'entreprise, la délégation du personnel entendue dans son avis, sans que pour autant la durée hebdomadaire moyenne de travail et la durée de travail hebdomadaire prise isolément ne puissent excéder les limites de respectivement 48 et 60 heures.

16.3.2. Pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour assurer le transport de maximum 9 personnes, conducteur compris, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures.

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
49 94 24-410 / -412 • 49 94 24-449
www.lcgb.lu
membres@lcgb.lu

LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

BULLETIN D'AFFILIATION

(cases à remplir par le LCGB)

MERCI DE REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Rue : N° :

Code postal : Localité : Pays :

Date de naissance : /JOUR /MOIS /ANNEE Extension matricule CNS :

Lieu de naissance : Nationalité :

Tél. privé : E-mail privée :

Nom employeur :

Adresse : (rue / code / localité)

Affiliation supplémentaire	**Statut**				**Recruteur**	
CSC ☐	Salarié - activités manuelles	☐	Etudiant	☐	Nom :	
(pour les frontaliers belges)	Salarié - activités admin. et tech.	☐	Apprenti	☐	Prénom :	
	Fonctionnaire	☐	Femme/homme au foyer	☐	N° LCGB :	
	Act. sans emploi	☐	Rentier	☐	Employeur :	

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel ☐ semestriel ☐ annuel ☐

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 14 € /mois pour la 1ère année d'affiliation)

En signant ce formulaire de mandat SDD-CORE, vous autorisez le LCGB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du LCGB.

Vous bénéficiez d'un droit au remboursement par votre banque. Une demande de remboursement doit être présentée :
- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte ;
- dans les 13 mois suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement non autorisé.

Créancier LCGB / 11, rue du Commerce / L-1351 LUXEMBOURG

Identifiant de créancier LU47ZZZ0000000008699001001

☐ **Je déclare avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.**

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB et la LUXMILL Mutuelle à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et règlementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d'informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Fait à ..... **, le** ..... **Signature** .....

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
✆ 49 94 24-410 / -412 • 🖷 49 94 24-449
www.lcgb.lu
membres@lcgb.lu

LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB



Fort de l'appui de ses 42.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi.

Au sein des entreprises, le LCGB :

- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- négocie des dispositions anti-harcèlement au niveau des conventions collectives de travail ;
- veille à la prévention du stress.

Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.

Auprès des assurances sociales, le LCGB est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie et s'engage :

- en faveur de pensions sûres et justes ;
- pour des bonnes prestations en cas de maladie ;
- pour des bonnes prestations en cas de dépendance.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :

- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours des assurances sociales ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

Information, consultation, aide

- consultations et informations gratuites en plusieurs langues à l'aide de l'INFO-CENTER (✆ +352 49 94 24-222 / ✉ infocenter@lcgb.lu) ;
- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques à l'aide du LCGB Helpdesk (✆ +352 49 94 24-333 / ✉ helpdesk@lcgb.lu) ;
- assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu) ;
- assistance juridique pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, salariés titulaire des brevets de la navigation fluviale et agents de sécurité ;
- responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- simulation et estimation de la pension ;
- aide et assistance pour remplir la déclaration d'impôt.

Développement professionnel

- organisation de séminaires et formations syndicales ;
- formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p.ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.) ;
- coaching individuel (rechercher un 1er emploi, retrouver / changer d'emploi) ;
- simulations d'entretien d'embauche ;
- bilans de compétences.

Prestations complémentaires

- indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès LUXMILL Mutuelle ;
- affiliation à la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) ;
- possibilité de souscrire à l'assurance santé MEDICIS HOSPI, un produit du groupe Foyer qui couvre tous les frais de traitement hospitalier en Europe ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE TRANS-FRONTALIERS, notre mutuelle commune avec la CFDT ;
- bourses d'études pour étudiants.

Coopérations internationales

- pour les salariés belges : sur demande affiliation à la CSC en Belgique, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres ;
- pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens ;
- pour les salariés portugais : Collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs).

16.4. Registre des Temps de Travail

L'entreprise tient un registre des Temps de Travail.

Le registre comprend :

-toutes les activités du salarié définies dans le présent article ;

-les activités non mobiles qui ne constituent pas des activités liées au transport routier de personnes;

-toutes les activités mobiles effectuées sur des véhicules construits ou aménagés de façon permanente pour pouvoir assurer le transport de 9 personnes au plus, chauffeur compris.

Le registre des Temps de Travail, les feuilles d'enregistrement, les données téléchargées à partir de l'unité embarquée ou de la carte de conducteur ainsi que leur version imprimée et, le cas échéant, les imprimés, les tableaux de service et les feuilles de route sont conservés au moins deux ans après la période écoulée.

Sur demande, l'employeur est tenu de remettre au salarié une copie de ces pièces.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L. 414-1 du Code du travail, les délégations du personnel ont le droit d'être informées et de donner leur avis sur les ordres et missions inscrits dans les horaires de service. En cas de désaccord concernant un horaire de service qui aurait été signalé au moins trois fois comme impossible à réaliser au vu de la législation ou de la convention collective en vigueur, la commission paritaire, telle que prévue et définie à l'article 26 de la présente convention collective pourra être saisie afin de régler le conflit.

16.5. Calcul de la durée du travail

Le salarié occupé à plein temps n'est pas autorisé à conclure un deuxième contrat de travail, sauf autorisation expresse de son employeur.

Lorsque le salarié travaille pour plusieurs employeurs, la durée de travail doit être additionnée.

Le salarié doit informer son employeur à chaque fois qu'il effectue des prestations de transport, soumises à la réglementation sociale de l'Union européenne ou nationale, en dehors de son activité professionnelle.

Le salarié occupé sous contrat de travail à temps partiel est tenu d'informer son employeur dès qu'il conclut un second contrat de travail. Sauf arrangement autre entre les employeurs, le salarié est tenu de fournir mensuellement à chacun de ses employeurs les Temps de Travail accomplis auprès de l'autre employeur.

16.6. Prise de service

Les conducteurs sont obligés de commencer leur travail au moins 15 minutes avant l'heure prévue de départ et de respecter ponctuellement leur Temps de Travail. Ces 15 minutes comptent comme Temps de Travail. Le temps consacré à l'habillement et au déshabillement, comme celui pour se laver et pour faire la toilette, n'est pas considéré comme Temps de Travail.

Art. 17 - Conduite et temps de repos

17.1. Pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour assurer le transport de plus de 9 personnes, conducteur compris, les temps de conduite et de repos sont régis par le Règlement (CE) 561/2006 tel que modifié et, le cas échéant, les dispositions réglementaires dérogatoires nationales et notamment le Règlement grand-ducal du 19 octobre 2018 dit « des 50 kilomètres ».

Si un conducteur en fait le choix, les temps de repos journaliers loin du point d'attache peuvent être pris à bord du véhicule, à condition que celui-ci soit équipé d'un matériel de couchage convenable pour chaque conducteur et qu'il soit à l'arrêt.

LS GS
P.G.

17.2. Les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour assurer le transport de maximum 9 personnes, conducteur compris, et dont la durée journalière de travail dépasse 8 heures, bénéficient d'un Repos Journalier de 9 heures au moins. Ils bénéficient d'un Repos Hebdomadaire de 36 heures au moins au cours de chaque période de 7 jours.

Pour cette catégorie de salariés, les heures de travail sont enregistrées par le moyen le plus approprié.

17.3. Les dispositions qui suivent sont applicables aux salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

Pour autant que l'organisation du travail dans l'entreprise le permette, le conducteur a droit à deux jours de repos consécutifs une fois par mois au moins, dont un de ces deux jours coïncide avec un dimanche, sauf accord du chauffeur.

Les jours de repos doivent être fixés de sorte que, dans une année de calendrier, 17 repos au moins coïncident avec un dimanche, sauf accord du chauffeur.

Lors d'excursions et de voyages à l'étranger, l'employeur a le droit de fixer un maximum de 2 jours de Repos Hebdomadaires à la condition que le conducteur dispose d'une journée entièrement libre. Les frais de séjour sont à la charge de l'employeur.

17.4. Les conducteurs de véhicules affectés au transport de voyageurs par des services réguliers dont le parcours de la ligne ne dépasse pas 50 kilomètres doivent respecter les dispositions prévues aux articles 6 à 9 et 12 du Règlement (CE) 561/2006 précité avec les dérogations suivantes, les définitions de l'article 4 de ce Règlement étant d'application :

a) Les Pauses prévues à l'horaire de service doivent être d'au moins huit minutes ;
b) L'ensemble de ces Pauses doit égaler au moins un sixième de la durée de conduite journalière prévue par l'horaire de service ;
c) En cas de conduite ininterrompue de quatre heures et demie, le conducteur doit prendre une Pause d'au moins quarante-cinq minutes.
Aux fins de ce qui précède, l'entreprise de transport établit un horaire de service pour chaque conducteur indiquant le nom, le point d'attache, les lignes à conduire, les véhicules prévus, les périodes de conduite, les autres tâches, les Pauses et les moments de Disponibilité.

Art. 18 - L'Amplitude

18.1. Définitions

Pour la bonne compréhension des lignes ci-après, il y a lieu de noter les définitions suivantes.

Par Service de Ligne : on entend les courses assurées dans le cadre du RGTR, AVL, TICE et CFL et celles effectuées à la demande d'administrations communales, d'écoles et d'organisations, ainsi que toutes les courses régulières assurées au moins une fois par Semaine endéans le mois de référence, et exploitées par les entreprises à leur propre compte jusque dans un rayon de 50 km dépassant le territoire luxembourgeois.

Par Service occasionnel : on entend les courses qui ne répondent pas à la définition d'un Service de Ligne.

18.2. Durée de l'Amplitude

18.2.1. L'Amplitude ne dépasse en principe pas 10 heures:

- lorsque l'horaire de service journalier est entièrement planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal du 19 octobre 2018 dit « des 50 kilomètres »

et

65
P.G.

- ne comporte aucune Pause de 45 minutes en continu ou répartie en une Pause d'au moins quinze minutes suivie d'une Pause d'au moins trente minutes.

Dans ce cas, le dépassement des 10 heures d'Amplitude sera d'office considéré comme Heures Supplémentaires d'Amplitude.

18.2.2. L'Amplitude ne dépasse en principe pas 11 heures:

- lorsque l'horaire de service journalier est planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal du 19 octobre 2018 dit « des 50 kilomètres »

et

- comporte une Pause d'au moins 45 minutes en continu ou répartie en une Pause d'au moins quinze minutes suivie d'une Pause d'au moins trente minutes. Dans ce cas, le dépassement des 11 heures d'Amplitude sera d'office considéré comme Heures Supplémentaires d'Amplitude.

18.2.3. L'Amplitude ne dépasse en principe pas 12 heures lorsque les Pauses prévues dans l'horaire de service journalier planifié sont conformes à l'article 7 du Règlement (CE) 561/2006. Dans ce cas, le dépassement des 12 heures d'Amplitude sera d'office considéré comme Heures Supplémentaires d'Amplitude.

18.3. Les services occasionnels

18.3.1. Pendant les services occasionnels, sans préjudice de l'article 18.3.2, lorsque l'Amplitude dépasse 12 heures, les heures prestées en plus sont à considérer comme Heures Supplémentaires d'Amplitude.

18.3.2. Lorsque l'Amplitude est prestée entièrement ou d'une façon prépondérante dans le cadre d'un Service Occasionnel, les temps compris entre la 11e heure et la 14e heure incluse ne sont pas considérés.

18.4. Le temps entre deux Amplitudes, que le chauffeur passe sans conduire dans un bus ou dans un train, lors d'un voyage à l'aller ou au retour, est compté à 2/3 comme Amplitude.

18.5. L'entreprise remet au conducteur un relevé mensuel des Amplitudes effectivement prestées au plus tard au moment de la remise de la fiche de salaire.

18.6. Prime d'Amplitude
Sans préjudice des cas décrits à l'article 18.3.2., lorsque l'Amplitude réellement prestée dépasse 11 heures, le conducteur a droit à une prime forfaitaire pour cette journée de travail de 5,43€ (indice 834,76). Cette prime atteint 8,38 € (indice 834,76) lorsque l'Amplitude dépasse 12 heures. Cette prime n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des suppléments de salaires pour Heures Supplémentaires, travail de dimanche, des jours fériés et Travail de Nuit.

Art.19 - Temps de Travail rémunéré

19.1. Définition

Sans préjudice des règles reprises sous l'article 19.3. ci-dessous, la durée de travail rémunéré comprend les activités reprises sous l'article 16.1.a.

19.2. Durée de travail hebdomadaire

Le calcul du travail hebdomadaire se fait sur la base de la Semaine de 40 heures.

Les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur 5 jours en moyenne ; l'article 8 du Règlement (CE) n o 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route s'applique, notamment son paragraphe 6.

19.3. Calcul de la durée de travail journalier

La durée de travail journalier est de 8 heures en moyenne, calculée sur la période de référence du mois de calendrier.

19.3.1. Si l'horaire journalier est entièrement planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal du 19 octobre 2018 dit « des 50 kilomètres » et ne comporte aucune Pause de 45 minutes en continu ou répartie en une Pause d'au moins quinze minutes suivie d'une Pause d'au moins trente minutes, il est mis en compte au moins 8 heures de travail lorsque l'Amplitude atteint ou dépasse 10 heures.

19.3.2. Si l'horaire journalier est planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal 19 octobre 2018 dit « des 50 kilomètres » et comporte une Pause d'au moins 45 minutes en continu ou répartie en une Pause d'au moins quinze minutes suivie d'une Pause d'au moins trente minutes, il est mis en compte au moins 8 heures de travail lorsque l'Amplitude atteint ou dépasse 11 heures.

19.3.3. En service effectué de façon prépondérante en Service de Ligne, si l'horaire planifié prévoit les Pauses telles que prévues à l'article 7 du Règlement (CE) 561/2006 il est mis en compte au moins 7 heures de travail lorsque l'Amplitude atteint ou dépasse 11 heures. Lorsque cette Amplitude atteint ou dépasse 12 heures, il est mis en compte au moins 8 heures de travail.

19.3.4. En service effectué de façon prépondérante dans le cadre de Services de Ligne, pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour assurer le transport de moins de 10 personnes, conducteur compris, il est mis en compte au moins 7 heures de travail lorsque l'Amplitude atteint ou dépasse 11 heures. Lorsque l'Amplitude atteint ou dépasse 12 heures, il est mis en compte au moins 8 heures de travail.

19.3.5. En service effectué de façon prépondérante en Service Occasionnel, il est mis en compte au moins 8 heures lorsque l'Amplitude atteint ou dépasse 14 heures.

19.3.6. Lorsque l'Amplitude est inférieure à 6 heures, le nombre d'heures de travail à rémunérer est augmenté d'une heure sans que le total des heures de travail mises en compte ne puisse dépasser le total de 6 heures.

19.4. Des interruptions suivant horaire inférieure à 30 minutes ne sont pas à considérer comme interruption de travail et, partant, sont à considérer comme Temps de Travail.

19.5. Les temps entre deux Amplitudes que le conducteur passe, sans conduire, dans un bus ou dans un train sur le parcours aller ou retour, sont comptés comme 1/3 de Temps de Travail.

Art. 20 - Heures Supplémentaires

L'entreprise effectue un décompte de toutes les heures de travail telles que définies dans l'article précédent. Si le Temps de Travail fixé dans le contrat de travail est dépassé, ces heures peuvent être compensées sous forme de temps libre au plus tard endéans un mois ou sont à indemniser comme Heures Supplémentaires.

Sont également considérées comme Heures Supplémentaires, toutes les heures qui dépassent l'Amplitude fixée à l'article 18. Cependant, si au cours du mois il y a dépassement des heures de travail telles que prévues à l'article 19 ainsi que de l'Amplitude définie dans l'article 18, les Heures Supplémentaires d'Amplitude ou les Heures Supplémentaires de Travail ne sont prises en compte qu'une seule fois, en l'occurrence pour le nombre d'Heures Supplémentaires le plus élevé.

Le taux de majoration des Heures Supplémentaires applicable est fixé à 40%.

GS

R.G. LS

Art. 21 - Frais de route

21.1. Lorsque le temps compris entre le début et la fin du travail journalier dépasse 6 heures, le conducteur a droit à une indemnité de repas non imposable, fixée à 3,25€ par jour.

Lorsque dans le Service Occasionnel, les frais de repas ne sont pas pris en charge par l'employeur ou un tiers, le salarié a droit à une indemnité forfaitaire de 9,50€ par repas principal.

Les frais pour le découcher qui ne sont pas pris en charge par un tiers, sont à la charge de l'employeur.

21.2. Si le salarié est obligé de prendre ou de terminer son travail à un autre lieu que celui prévu à cet effet dans son contrat de travail, les frais supplémentaires, y compris le temps consacré, sont à charge de l'employeur.

Si la distance entre le domicile et le lieu où la prise de service s'effectue est supérieure à la distance entre le domicile et le siège de l'entreprise, le kilométrage supplémentaire à charge du salarié est indemnisé à raison de 0,25€/km, tandis que le calcul du temps parcouru se base sur une moyenne horaire de 50 km/h.

Art. 22 - Salaires

Toute augmentation sera appliquée dès le mois de travail entier suivant.

A partir de la date de signature de la présente convention collective, les salaires minima sont fixés comme suit (indice 834,76).

22.1. Barème des conducteurs d'autobus (permis D) au 1er février 2020

Le barème ci-dessous tient compte de l'augmentation négociée de 1%. Une augmentation de 0,5% sera appliquée au 1er février 2021, une seconde augmentation de 0,5% sera appliquée au 1er février 2022.

Echelon	Grade	Années de service	Salaires
1		1ère année	3258,98
2	1	2e année	3366,13
	2	3e année	3366,13
3	1	4e année	3472,91
	2	5e année	3472,91
	3	6e année	3472,91
4	1	7e année	3580,19
	2	8e année	3580,19
	3	9e année	3580,19
5	1	10e année	3686,93
	2	11e année	3686,93
	3	12e année	3686,93
6	1	13e année	3740,48

	2	14e année	3740,48
	3	15e année	3740,48
7	1	16e année	3794,05
	2	17e année	3794,05
	3	18e année	3794,05
8	1	19e année	3847,61
	2	20e année	3847,61
	3	21e année	3847,61
9	1	22e année	3901,11
	2	23e année	3901,11
	3	24e année	3901,11
10		À partir de la 25e année	3954,46

22.2. Barème des conducteurs de véhicules construits ou aménagés de façon permanente pour pouvoir assurer le transport de plus de 9 personnes sans dépasser le nombre de 17, chauffeur compris (permis D1) au 1er février 2020.

Le barème ci-dessous tient compte de l'augmentation négociée de 1% et d'une augmentation forfaitaire de 20 euros dès l'échelon 6.1. Une augmentation de 0,5% sera appliquée au 1er février 2021, une seconde augmentation de 0,5% sera appliquée au 1er février 2022.

Echelon	Grade	Années de service	Salaires
1		1ere année	2255,88
2	1	2e année	2448,09
	2	3e année	2448,09
3	1	4e année	2640,28
	2	5e année	2640,28
	3	6e année	2640,28
4	1	7e année	2736,39
	2	8e année	2736,39
	3	9e année	2736,39
5	1	10e année	2832,49
	2	11e année	2832,49
	3	12e année	2832,49
6	1	13e année	2950,92

	2	14e année	2950,92
7		À partir de la 15e année	2970,92

22.3. Barème des conducteurs de véhicules construits ou aménagés de façon permanente pour pouvoir assurer le transport de 9 personnes au plus, chauffeur compris (permis B) au 1er février 2020.

Le barème ci-dessous tient compte de l'augmentation négociée de 2,5% et d'une augmentation forfaitaire de 20 euros dès l'échelon 9.1.

Echelon	Grade	Années de service	Salaires
1	1	1ère année	2195,54
	2	2e année	2195,54
	3	3e année	2195,54
2		4e année	2218,03
3		5e année	2321,07
4		6e année	2385,15
5		7e année	2445,54
6		8e année	2505,92
7		9e année	2566,30
8	1	10e année	2626,69
	2	11e année	2626,69
	3	12e année	2626,69
9	1	13e année	2646,69
	2	14e année	2646,69
10		À partir de la 15e année	2666,69

Art. 23 - Qualification initiale et formation continue

Conformément aux dispositions de la loi du 5 juin 2009 telle que modifiée, sont exemptés de l'obligation de qualification initiale ou de qualification initiale accélérée, les conducteurs qui sont titulaires d'un permis de conduire d'une des catégories D1, D1 + E, D ou D + E ou d'un permis reconnu comme équivalent, délivré avant le 10 août 2009 ;

Ils ne sont soumis qu'à l'obligation de formation continue.

Les détenteurs des permis ci-dessus énumérés délivrés après le 10 août 2009, doivent suivre la qualification initiale ou la qualification initiale accélérée, sanctionnée par certificat. Les conducteurs ayant accompli une qualification soit initiale, soit initiale accélérée, doivent suivre une première formation continue dans les cinq ans qui suivent la date de délivrance du certificat attestant la qualification initiale.

La formation continue doit être renouvelée dans les cinq ans qui suivent la date de délivrance du certificat attestant la formation continue.

L'entreprise prend à sa charge les jours de congé pour suivre la formation continue.

Chapitre 3 : Le personnel technique sédentaire

Le présent chapitre s'applique au personnel technique non mobile de l'entreprise exerçant à titre principal une activité principalement manuelle.

Art. 24 - Durée du travail et période de référence

La durée du travail normale est fixée à 40 heures par Semaine. La durée du travail journalière maximale ne dépasse pas 10 heures.

La durée de la période de référence et la détermination des Heures Supplémentaires sont fixées conformément aux dispositions du Code du travail.

Art. 25 - Salaires

Toute augmentation sera appliquée dès le mois de travail entier suivant.

A partir de la date de signature de la présente convention collective, les salaires minima sont fixés comme suit (indice 834,76).

25.1. Barème pour le personnel technique dont l'exercice de la fonction exige un DAP (anciennement CATP) au 1er février 2020.

Le barème ci-dessous tient compte de l'augmentation négociée de 2,5%.

Echelon	Grade	Années de service	Salaires
1		1ère année	2634,65
2	1	2e année	2634,65
	2	3e année	2634,65
3	1	4e année	2634,65
	2	5e année	2634,65
	3	6e année	2634,65
4	1	7e année	2634,65
	2	8e année	2634,65
	3	9e année	2634,65
5	1	10e année	2634,65
	2	11e année	2634,65
	3	12e année	2634,65
6	1	13e année	2634,65
	2	14e année	2634,65
	3	15e année	2634,65
7	1	16e année	2683,31
	2	17e année	2683,31

GS P.G.

	3	18e année	2683,31
8	1	19e année	2783,70
	2	20e année	2783,70
	3	21e année	2783,70
9	1	22e année	2883,90
	2	23e année	2883,90
	3	24e année	2883,90
10		À partir de la 25e année	2985,84

25.2. Barème pour le personnel technique dont l'exercice de la fonction n'exige pas un DAP (manœuvres, coursiers ...) au 1 er février 2020.

Le barème ci-dessous tient compte de l'augmentation négociée de 2,5%

Echelon	**Années de service**	**Indice 834,76**
1	À partir de la première année	2195,54

65

P.G.

Chapitre 4 : Dispositions finales

Art. 26 - Interprétation de la convention

Pour la régularisation de litiges qui peuvent naître lors de l'interprétation de la convention, il est constitué une commission paritaire, chargée de l'interprétation de la convention. Cette commission se compose de 4 délégués représentant les employeurs et de 4 délégués représentant les salariés. La commission paritaire se réunit en cas de besoin.

Art. 27 - Conciliation

Si cette commission n'arrive pas à se mettre d'accord, le litige est soumis, sous le respect des dispositions légales en vigueur, à l'Office National de Conciliation, respectivement aux Tribunaux de Travail.

Art. 28 - Durée de la convention

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire après 36 mois.

Si la convention collective n'est pas renouvelée à l'échéance, ses dispositions restent valables jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Chacune des parties peut dénoncer la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

La présente Convention collective rédigée en français est la seule faisant foi.

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.

Luxembourg, le 30 janvier 2020

Pour FLEAA

Frank Schilling

Jos Sales

Roland Heinisch

Tom Stephany

Jean Clement

Pour LCGB

Paul Glouchitski

Pour OGB-L

Sveinn Graas

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
✆ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
✆ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
✆ +352 81 90 38-1

Heures d'ouverture
Öffnungszeiten
www.lcgb.lu

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
✆ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
Reinaldo CAMPOLARGO
✆ +352 74 06 55
✆ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
✆ +49 (0) 68 61 93 81-778

TRIER

Schönbornstraße 1
D-54295 Trier
✆ +49 (0) 651 46 08 76 41

THIONVILLE

1, place Marie Louise
F-57100 Thionville
✆ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
Brigitte WAGNER
✆ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
✆ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
✆ +32 (0) 87 85 99 32

INFO-CENTER-HOTLINE

✆ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
Montag - Freitag (außer Mittwochnachmittag)
8:30 - 12:00 & 13:00 - 17:00





Une affiliation au LCGB
=
le seul moyen pour défendre ses intérêts au sein de l'entreprise

AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

LCGB

PRESTATIONS & SERVICES

Droit du travail & droit social
Aide, assistance et consultations gratuites

Assistance juridique gratuite

Aide professionnelle pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques

Assistance en vie privée
- Déclaration d'impôts
- Service pensions
- Assistance juridique en vie privée

Prestations complémentaires

FORCE & ENGAGEMENT

Au sein des entreprises, le LCGB
- négocie de meilleures conditions de travail;
- lutte contre toute discrimination.

Auprès des assurances sociales, le LCGB
est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB
participe au processus législatif par ses représentants dans la Chambre des salariés (CSL).

Au niveau de l'économie et de l'emploi, le LCGB
est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

WWW.LCGB.LU
11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU

Impressum :

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER
✆ **49 94 24 222**
✉ **infocenter@lcgb.lu**

WWW.LCGB.LU