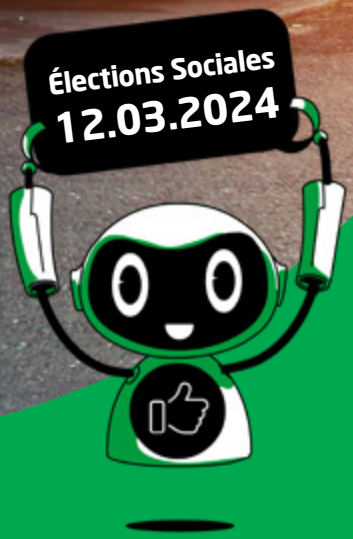
02/2024

CONVENTION COLLECTIVE

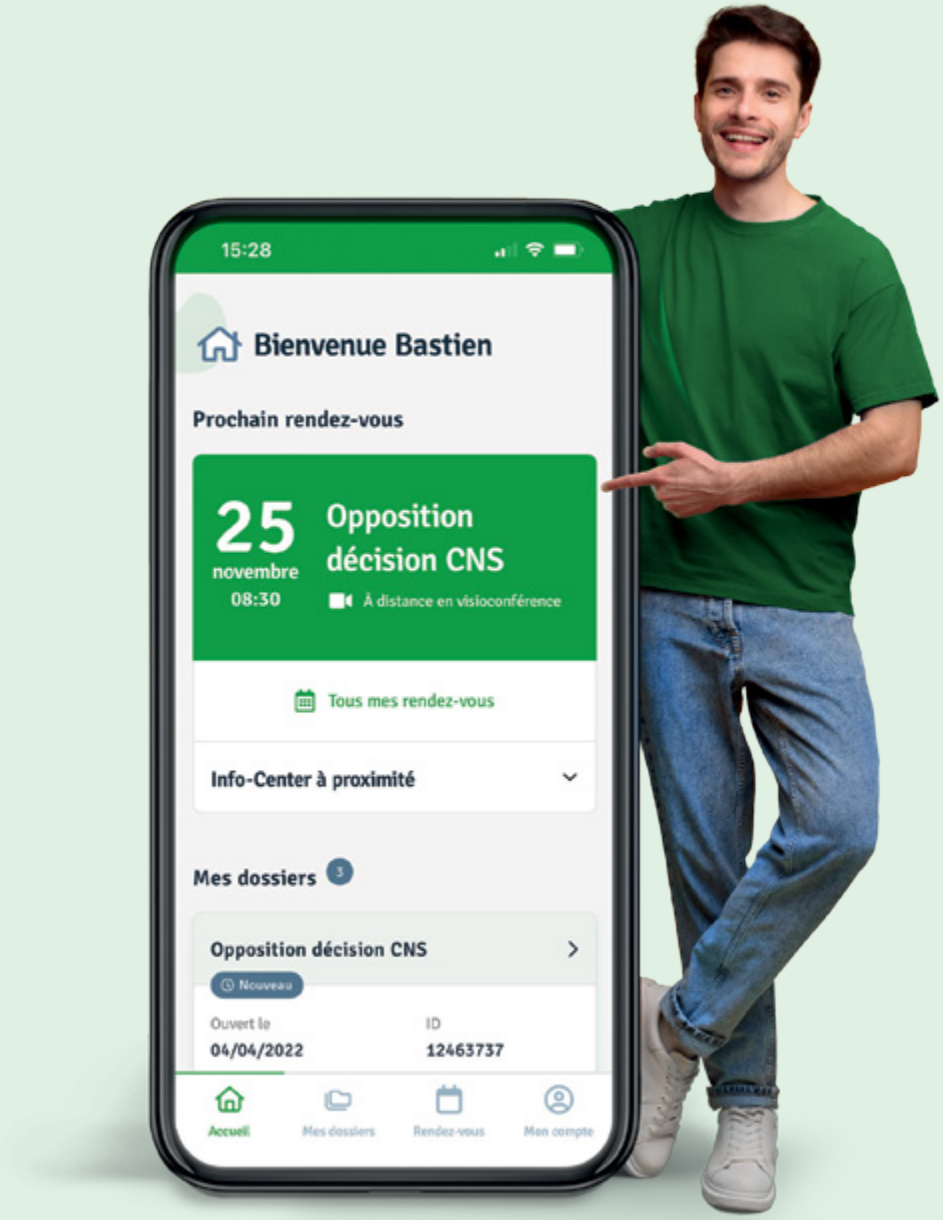
LCGB Liste 1

LCGB



Personnel mobile et personnel technique sedentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés

Valable
du 01.01.2024 au 31.12.2026



Découvre «TonLCGB».

Tous les services LCGB dans ta poche

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB

tonlcgb.lu - yourlcgb.lu - deinlcgb.lu - oteulcgb.lu

LCGB

Personnes de contact

Paul Glouchitski

Secrétaire syndical

+352 49 94 24 230

+352 691 733 023

pglouchitski@lcgb.lu

LCGB SERVICES

Questions sur nos services

+352 49 94 24-600
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
services@lcgb.lu

Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

+352 49 94 24-410 /-412
Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER

Aide et assistance

+352 49 94 24-222
Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
infocenter@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. Jean Clement, Roly Heinisch, Jos Sales et Tom Stephany respectivement président et vice- présidents d'une part, et
le **Lëtzeburger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond** – LCGB (ci-après « LCGB »), représenté par Monsieur Paul Glouchitski, secrétaire syndical 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.27 et 31)
- le personnel technique sédentaire tel que repris dans les barèmes ci-dessous (Art.34)

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

Par ailleurs, les dispositions de la présente convention s'entendent conformément et en application de la règlementation de l'Union européenne ; elles seront adaptées à tout changement de cette dernière, par la voie de l'avenant.

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 (UE) 2022/2561 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs (texte codifié).
  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 collective ne s'applique pas au personnel uniquement administratif.

Les Parties confirment que les dispositions de la présente convention collective qui forment un tout ne sont pas en défaveur du salarié même si elles dérogent à certaines dispositions du code du travail et conformément à ce dernier.

P.G.

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. Les dérogations apparaissent *expressis verbis* sous les articles pertinents.

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

Chapitre 1 : Dispositions communes

Art. 3 - Embauche

Conformément aux dispositions de l'article L.121-4 et L. 214-2 et suivants du code du 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.

L'employeur remet au salarié une copie de la convention collective en vigueur.

Le cas échéant, l'employeur remet copie ou indique où le salarié peut consulter la version en vigueur du Règlement d'ordre intérieur de la société.

Art. 4 - Période d'essai

L'article L. 121-5 du Code du travail régissant les conditions et la durée de la période d'essai, s'applique. Toutes les dispositions salariales de cette convention sont également valables pendant la période d'essai.

Art. 5 - Obligations du salarié

5.1. Tous les salariés doivent répondre d'une bonne et loyale exécution du travail qui leur est attribué et plus généralement du contrat de travail qu'ils signent. 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 grave. (article L.121-9 du code du travail)

5.2. En vertu de l'article L.121-6 du code du travail, pour toute incapacité de travail, le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement et des règles en matière de continuation du salaire s'il a rempli les 2 obligations cumulatives suivantes envers son employeur :

- le premier jour de son absence, il avertit l'employeur ou un représentant de celui-ci ; personnellement ou par l'intermédiaire d'une tierce personne (conjoint, autre membre de la famille, ami) soit oralement soit par écrit, en conformité avec le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise s'il en existe.
- le 3e jour au plus tard de son absence, le salarié doit soumettre à son employeur un certificat médical couvrant la période prévisible d'incapacité à partir du premier jour de l'absence. Ceci veut dire que l'Employeur doit avoir reçu le certificat dans ce délai.

Les jours sont des jours de calendrier, c'est-à-dire que les dimanches et autres jours chômés comptent dans ces 3 jours ; le salarié veillera donc à fournir le certificat en prenant en compte ces jours-là.

Les mêmes obligations cumulatives valent pour une prolongation de la maladie.

Lorsque le salarié peut reprendre le travail suite à son incapacité, 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.

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Le congé pour raisons familiales est régi par les dispositions des articles L.234-50 et suivants du code du travail. Le salarié est obligé, le jour même de son absence, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, en conformité avec le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise s'il en existe, l'employeur ou le représentant de celui-ci. Il justifie son absence à l'employeur, moyennant un certificat médical attestant la maladie, l'accident ou d'autres raisons impérieuses de santé de l'enfant, la nécessité de sa présence et la durée de son absence dans les mêmes délais que pour le congé de maladie.

En cas d'événements extraordinaires tels qu'énoncés à l'article L. 233-16 du code du travail (exemple : décès du conjoint ou d'un parent du premier degré, naissance, mariage, déménagement), le salarié est tenu d'avertir l'employeur conformément audit article et devra fournir tout justificatif. Si l'événement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé prévu ci-avant n'est pas dû.

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

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

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

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

5.5. Il est interdit au personnel de conduite de tenir en main ou de manipuler un appareil électronique mobile doté d'un écran si le moyen de transport n'est pas en stationnement ou en parcage ; en outre est interdit le fait pour le conducteur d'un véhicule qui n'est pas en stationnement ou en parcage d'utiliser les fonctions permises d'un appareil électronique mobile avec écran autrement qu'au moyen du système mains libres intégré du véhicule ou d'utiliser les fonctions d'aide à la conduite ou à la navigation d'un tel appareil qui n'est pas fixé au véhicule dans un support spécialement conçu à cette fin.

5.6. De manière générale, le code de la route s'applique à tout personnel de conduite et toute infraction est par ailleurs susceptible de sanctions.

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.

La résiliation pour motif grave est immédiate.

Conformément à l'art. L. 124-3 et L.124-4 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. 65 + 85

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), ou le salarié qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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 entraînaient 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. s'il conduit un véhicule sous l'influence de l'alcool ou d'excitants (drogues, usage de médicaments, ...). La consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail est interdite ; ceci s'entend sans préjudice des législations nationales des pays traversés qui s'appliquent à tout conducteur sur leur territoire ; le conducteur est rendu attentif au fait que les législations peuvent donc être plus sévères ;

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 ;

P.G.

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 ;

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 d'ordre intérieur 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 le salarié est privé des salaires échus ou si ses droits dans le domaine de la sécurité sociale ne sont pas garantis ;

6.3.3. 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 ;

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

6.3.5. en cas de harcèlement moral ou sexuel avéré et dûment constaté dont l'employeur a eu connaissance et n'a pas pris les mesures pour le faire cesser immédiatement.

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 27, 31 et 34 ci-après et exercée sans discontinuité de fonction et 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 supplément calculé pour les jours de congé ;
- les frais de route éventuels ;

P.G. 65

- la participation salariale et décompte des chèques repas ;
- 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 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

Le salarié qui constate une erreur sur la somme payée en guise de salaire peut demander la rectification. Cette rectification par l'employeur intervient sans délai.

Le salarié qui constate une erreur sur sa fiche de paie, sans conséquence sur la somme effectivement versée, le signale à l'employeur. La régularisation de cette fiche de paie se fera au plus tard lors de l'établissement de la fiche de salaire du mois suivant.

En application de l'article 1376 du code civil, toute somme indûment perçue par le salarié fera l'objet d'une régularisation dans le mois suivant la constatation de l'anomalie.

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.).

P.G.

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 selon les moyens de communication prévus par l'employeur.

Lorsque la demande de congé porte sur une durée supérieure à une Semaine, pour autant que cette demande se rapporte à l'année en cours, l'employeur est obligé de répondre à la demande par la voie écrite, selon les moyens de communication prévus par l'employeur, 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, selon les moyens de communication prévus par l'employeur, 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. Après 25 années accomplies d'ancienneté dans l'entreprise telle que définie dans l'article 7.1, le droit à congé annuel de l'article 9.1.1 ci-dessus, est augmenté de 2 jours à partir de l'année de calendrier suivante.

9.2.2. Dans le respect de l'article 5.2 ci-dessus, le salarié obligé de s'absenter de son travail peut selon les cas énumérés à l'article L.233-16 du code du travail avoir droit à un congé extraordinaire.

9.3. 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 salarié. La conservation peut se faire de façon électronique. Elle présente et remet les horaires de service aux agents de contrôle sur simple demande.

P.G. 65

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. 65 RL

Art. 13 – Harcèlement

13.1 – 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 à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

1) le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;
2) le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;
3) un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.

L'employeur et les collaborateurs s'engagent à s'abstenir sur les lieux de travail de tout harcèlement tel que ci-avant défini.

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 est susceptible d'être qualifié 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.

13.2 Harcèlement moral

Les articles L.246-1 et suivants du code du travail interdisent tout harcèlement moral du chef de l'employeur ou du salarié, de tout client ou fournisseur de l'entreprise.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

P.G.

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

13.2.1 Prévention du harcèlement

L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.

13.2.2. Cessation du harcèlement

Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral et procède à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se font après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines.

Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

La délégation du personnel, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

À cet effet, elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire.

Elle est habilitée à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral a le droit de se faire accompagner et assister par un membre de la délégation du personnel, ou, à défaut d'une personne de son choix choisie entre les membres du personnel dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral.

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.

Conformément à l'article L.313-1 du code du travail, le salarié est tenu d'utiliser cet équipement dans toutes les circonstances prévues par la loi et les règlements internes de l'entreprise, des prestataires 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. Leur entretien peut être à la charge 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.

65

P.G.

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.

La loi du 29 mars 2013 relative à l'organisation du casier judiciaire prévoit que, dans le cadre du recrutement du personnel, un employeur ne peut demander au candidat intéressé de lui remettre un bulletin N° 4 ou équivalent selon le pays de résidence que lorsque la détention d'un permis de conduire valable constitue une condition indispensable pour l'exercice de l'activité professionnelle du salarié et est exigée dans le contrat de travail. Cette demande est présentée sous forme écrite et est spécialement motivée par rapport aux besoins spécifiques du poste. Cette demande doit figurer dans l'offre d'emploi.

Le bulletin N° 4 ou équivalent selon le pays de résidence, remis par la personne concernée ne peut pas être conservé au-delà d'un délai d'un mois à partir de la conclusion du contrat de travail. Si la personne concernée n'est pas engagée, l'extrait du casier doit être détruit sans délai par l'employeur.

Quand la détention du permis de conduire constitue une condition essentielle du contrat de travail, L'employeur est en droit de demander à l'échéance et la fréquence qu'il détermine la remise d'un extrait de casier judiciaire (bulletin n°4 ou équivalent selon le pays de résidence) au salarié, afin de s'assurer que le Salarié est en droit d'exercer sa profession.

L'employeur veille à conserver le document au maximum pendant un mois après sa production par le salarié.

A l'expiration des délais de conservation susmentionnés, ni l'extrait ni les données y renseignées ne peuvent être conservés sous quelque forme que ce soit.

Par ailleurs, l'employeur est en droit de demander un certificat d'authenticité ou équivalent selon le pays de résidence au salarié, renseignant le nombre de points restants ; il détermine la fréquence de la production dudit certificat.

P.G. 65 pgs

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.

Il est subdivisé en trois sections : l'une concerne les dispositions communes, une autre les dispositions applicables aux chauffeurs de bus avec permis D et/ou D1, la troisième concerne les dispositions applicables aux chauffeurs de camionnettes.

Section 1 – Dispositions communes

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 16.5.
- 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.

P.G.

LCGB - Gestion Membres
BP 1208 • L-1012 Luxembourg
+352 49 94 24-410 /-412
membres@lcgb.lu

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 ☐ (pour les frontaliers belges)	Salarié - activités manuelles	☐	Etudiant	☐	Nom :	
	Salarié - activités admin. et tech.	☐	Apprenti	☐	Prénom :	
	Fonctionnaire	☐	Rentier	☐	N° LCGB :	
	Act. sans emploi	☐			Employeur :	

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel ☐ semestriel ☐ annuel ☐

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 14,60 € /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 SERVICES
Questions sur nos services
+352 49 94 24-600
services@lcgb.lu

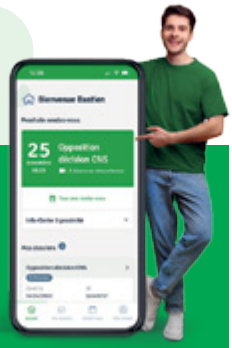
GESTION MEMBRES
Changement de vos coordonnées
+352 49 94 24-410 /-412
membres@lcgb.lu

LCGB INFO-CENTER
Consultations et informations
+352 49 94 24-222
infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU | LCGB.LU | @LCGB_Luxembourg | lcgb_luxembourg

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé



Découvre «**TonLCGB**». Tous les services LCGB dans ta poche

Fort de l'appui de plus de 47.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

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 santé et de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- agit contre le harcèlement au 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.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB est représenté dans les organes de gestion et s'engage :
- pour des bonnes prestations de maladie ;
- pour des bonnes prestations de dépendance.
- en faveur de pensions sûres et justes ;

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 de la sécurité sociale ;
- 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
- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques ;
- 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, titulaires 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 CMCM sans contribution annuelle à la FNML ;
- remise de 10% sur les assurances « Habitation » et « Santé » et de 15% sur les assurances « Auto » et « Moto » d'AXA ;
- conditions avantageuses pour les produits Tango SMART+ et Fibre ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE MUTUELLE à un tarif préférentiel ;
- accès gratuit aux services de la Patiente Vertriedung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants.

Coopérations internationales
- pour les salariés belges : sur demande double affiliation à la CSC, 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).

Sont exclus du Temps de Travail, les temps de Pause supérieurs ou égaux à 30 mn en application du point 21.3 ci-dessous, 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 » : pour un chauffeur permis D et D1, toute période de repos d'au moins quarante-cinq heures ; pour un chauffeur permis B, toute période de repos d'au moins quarante-quatre 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, pour les chauffeurs permis D et D1, sous réserve des conditions énoncées à l'article 8, paragraphe 6 du Règlement (CE) 561/2006 ; pour les chauffeurs permis B, la période de repos est de minimum 36 heures.

j) « Heures Supplémentaires » : de manière générale, sont à considérer comme heures supplémentaires tout travail effectué au-delà des limites mensuelles de la durée normale de travail déterminée par la loi ou les parties au contrat de travail. Toutefois, dans les cas prévus aux articles de la présente convention régissant le plan de travail, seul le travail effectué en dehors des conditions et au-delà des limites fixées par ces articles doit être considéré comme travail supplémentaire

k) « 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, 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.

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

m) « Service de Tourisme » : on entend les courses qui ne répondent pas à la définition d'un Service de Ligne et qui nécessitent un découcher à l'hôtel ou établissement analogue, en dehors du lieu de résidence habituel

n) « Jour Supplémentaire de Travail » : on entend le jour dépassant le nombre de jours de travail réguliers du mois soit le nombre de jours calendaires moins les samedis et dimanches. Un Jour de Travail, s'entend comme une amplitude ; autrement dit une Amplitude qui dépasse minuit est à considérer comme un seul Jour de Travail.

65

P.G.

16.2. Plan de travail

En application des articles L. 211-30 et suivants du code du travail, il est dérogé aux dispositions régissant le plan de travail, comme suit.

Il est fixé une période de référence de 4 mois.

Elle débute le 1er janvier. Les 3 périodes annuelles de références sont donc fixées comme suit :

1er janvier - 30 avril

1er mai - 31 août

1er septembre - 31 décembre

L'employeur est tenu d'établir des plans de travail et de faire ses meilleurs efforts pour les communiquer dans les meilleurs délais aux salariés. Des modifications sont autorisées à condition que l'employeur les fasse connaître à temps aux salariés.

Dans le cadre de chaque plan de travail et dans le respect des limites maximales du temps de travail, sont à considérer comme heures supplémentaires et à rémunérer dans le mois qui suit leur dépassement, les heures de travail dépassant par mois 10 % de la durée de travail mensuelle normale prévue dans le contrat de travail du salarié.

Il est octroyé 4 jours de congés en compensation de la période de référence de 4 mois et pour toute période de référence plus courte.

16.3 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 35 de la présente convention collective pourra être saisie afin de régler le conflit.

•LCGB INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU

16.4. 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.

16.5. 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 – Complément de salaire

Il est octroyé mensuellement au chauffeur, un complément de salaire équivalent à un douzième de treizième mois, sous les conditions suivantes :

Le salarié a acquis une ancienneté de 12 mois dans l'entreprise et dans sa fonction ; l'ancienneté sectorielle n'est pas prise en compte pour l'octroi de ce complément de salaire.

Il est calculé sur la base du douzième du salaire brut de base mensuel tel que défini dans le barème ci-dessous ; les compléments, majorations et accessoires ne sont pas pris en considération dans ce calcul.

Il apparaît sur la fiche de salaire sur une ligne intitulée « complément de salaire ».

Il sera pris en charge dans le calcul des indemnités journalières en cas incapacité de travail, et il sera pris en compte par l'employeur dans le calcul des indemnités de congés payés.

Art. 18 - Chèques-repas et frais de route

18.1 Il est octroyé au chauffeur une indemnité de repas pour ses journées de travail, sous les conditions suivantes :

- Un chèque repas par jour travaillé avec amplitude minimale de 6 heures. Les jours de maladie ou d'absence quelconque ne donnent droit à aucun chèque-repas.
- La valeur du chèque est de 10,80 euros, dont 2,80 euros seront aux frais du salarié et prélevés sur le salaire mensuel conformément à la législation applicable en la matière.

Les chèques-repas seront octroyés à terme échu, c'est-à-dire en fin de mois pour le mois N-1 et dématérialisés sous forme d'une carte de débit. En cas de perte ou de destruction de la carte de débit, les frais de remplacement seront à la charge du salarié.

Ces chèques repas sont des titres non négociables, valables au Luxembourg.

Par dérogation à ce qui précède, en Service Occasionnel et Service de Tourisme, si les frais de repas ne sont pas pris en charge par le client, l'employeur verse un chèque repas sur la carte de débit auxquels s'ajoutent 9,50 euros si le chauffeur a une nuitée à l'hôtel.

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

Le traitement fiscal des dispositions du présent article est régi par la Loi modifiée du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu (L.I.R.)

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

18.2. 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 lieu de travail mentionné au contrat de travail, 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. 19 - Heures Supplémentaires

L'entreprise effectue un décompte de toutes les heures de travail telles que définies dans l'article 16. 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 la période de référence de 4 mois en cours ou sont à indemniser comme Heures Supplémentaires conformément aux dispositions de l'article 16.2 et aux règles du code du travail, quand la présente convention collective n'y déroge pas expressément.

Art. 20 – Fixation des jours de repos

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.

Art. 21 - Calcul de la durée de travail journalier

La durée de travail journalier est de 8 heures en moyenne pour un temps plein, calculée sur la période de référence de 4 mois telle que définie à l'article 16.2.

La durée de travail journalier d'un temps partiel s'entend conformément à celle mentionnée dans le contrat individuel de travail.

21.1. 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.

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, l'Amplitude inclut un temps de repos maximum non rémunéré de 3 heures.

Si l'horaire journalier est planifié conformément aux dispositions prévues dans le Règlement (CE) n° 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, l'Amplitude inclut un temps de repos maximum non rémunéré de 4 heures.

P.G. 65 K/

En service effectué de façon prépondérante en Service Occasionnel ou Service de Tourisme, les temps compris entre la 12e et la 14e heure ne sont pas pris en considération.

Ainsi, en cas d'Amplitude de 12 heures, le salarié a un temps de repos non rémunéré de maximum 4 heures.

En cas d'Amplitude de 13 heures, le salarié a un temps de repos non rémunéré de maximum 5 heures.

En cas d'Amplitude de 14 heures, le salarié a un temps de repos non rémunéré de maximum 6 heures.

21.2. 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.

Cette disposition ne s'applique pas aux temps partiels.

21.3. 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.

21.4. 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. 22 – Prime d'Amplitude

Sans préjudice des cas décrits à l'article 21, lorsque l'Amplitude réellement prestée dépasse 11 heures, le conducteur a droit à une prime forfaitaire pour cette journée de travail de 6,14 € (indice 944,43). Cette prime atteint 9,48 € (indice 944,43) 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. 23- Compensation pour non-respect du repos hebdomadaire

En application de l'article 5 du Règlement grand-ducal du 26 juillet 1966 pris en exécution de l'article 4 alinéa 6 de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, il est dérogé à l'octroi du jour supplémentaire en guise de compensation pour non-respect d'un Repos Hebdomadaire de 45 heures (heures de congé ou de maladie inclus) comme suit :

plus de 39 fois	1 journée

P. G.

Section 2 – Dispositions concernant les chauffeurs de bus

Cette section s'applique aux salariés mobiles qui, selon leur contrat de travail 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.

Art. 24 - Durée hebdomadaire maximale de travail

Pour les salariés énumérés ci-avant, 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 prises isolément ne puissent excéder les limites de respectivement 48 et 60 heures.

Art. 25 - Conduite et temps de repos

25.1. Pour les salariés 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.

25.2 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.

P.G. 65

Art. 26 - Temps de Travail rémunéré

26.1. Définition

Sans préjudice des règles reprises sous l'article 21. ci-dessous, la durée de travail rémunéré comprend les activités reprises sous l'article 16.1.a.

26.2. 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° 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.

26.3. Prime pour jour supplémentaire de travail

En cas de Jour Supplémentaire de Travail, il est convenu ce qui suit :

- La période de référence de 4 mois s'applique.
- Le Jour Supplémentaire de Travail devra être compensé par 1 jour de repos octroyé pendant la période de référence et ce, afin de parvenir à 5 jours de travail par semaine en moyenne sur la période.
- Si la compensation n'est pas possible ou seulement possible partiellement, l'employeur paiera au salarié en fin de période de référence, une prime de 80 euros par jour de travail dépassant le nombre de jours de travail normaux sur la période de référence.
- En tout état de cause, la prime de 80 euros est versée dès le 6e recours au Jour Supplémentaire de Travail directement sur le salaire du mois au cours duquel ce 6e recours a eu lieu, sans attendre la fin de la période de référence.
- Les heures prestées pendant ce 6e jour sont comptabilisées selon les règles normales du temps de travail rémunéré.

Art. 27 - Salaires

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

A partir du 1er janvier 2024, les salaires minima sont fixés comme suit (indice 944,43).

Indice 944,43 — Situation au 01/01/2024

1) Conducteurs d'autobus (permis D)

Echelon	Grade	Année de service	salaire mensuel	salaire horaire	complément de salaire mensuel	heures suppl. 40 %	heures jours fériés 100 %	heures de nuit 15 %	heures travail dominical 70 %
1		1ère année	3724,11	21,5266	0	8,6106	21,5266	3,2290	15,0686
2	1	2e année	3846,55	22,2344	320,55	8,8938	22,2344	3,3352	15,5641
	2	3e année	3846,55	22,2344	320,55	8,8938	22,2344	3,3352	15,5641
3	1	4e année	3968,57	22,9397	330,71	9,1759	22,9397	3,4410	16,0578
	2	5e année	3968,57	22,9397	330,71	9,1759	22,9397	3,4410	16,0578
	3	6e année	3968,57	22,9397	330,71	9,1759	22,9397	3,4410	16,0578

65

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

4	1	7e année	4091,16	23,6483	340,93	9,4593	23,6483	3,5472	16,5538
	2	8e année	4091,16	23,6483	340,93	9,4593	23,6483	3,5472	16,5538
	3	9e année	4091,16	23,6483	340,93	9,4593	23,6483	3,5472	16,5538
5	1	10e année	4213,13	24,3534	351,09	9,7413	24,3534	3,6530	17,0474
	2	11e année	4213,13	24,3534	351,09	9,7413	24,3534	3,6530	17,0474
	3	12e année	4213,13	24,3534	351,09	9,7413	24,3534	3,6530	17,0474
6	1	13e année	4274,33	24,7071	356,19	9,8828	24,7071	3,7061	17,2950
	2	14e année	4274,33	24,7071	356,19	9,8828	24,7071	3,7061	17,2950
	3	15e année	4274,33	24,7071	356,19	9,8828	24,7071	3,7061	17,2950
7	1	16e année	4335,54	25,0609	361,30	10,0244	25,0609	3,7591	17,5427
	2	17e année	4335,54	25,0609	361,30	10,0244	25,0609	3,7591	17,5427
	3	18e année	4335,54	25,0609	361,30	10,0244	25,0609	3,7591	17,5427
8	1	19e année	4396,75	25,4147	366,40	10,1659	25,4147	3,8122	17,7903
	2	20e année	4396,75	25,4147	366,40	10,1659	25,4147	3,8122	17,7903
	3	21e année	4396,75	25,4147	366,40	10,1659	25,4147	3,8122	17,7903
9	1	22e année	4457,88	25,7681	371,49	10,3072	25,7681	3,8652	18,0377
	2	23e année	4457,88	25,7681	371,49	10,3072	25,7681	3,8652	18,0377
	3	24e année	4457,88	25,7681	371,49	10,3072	25,7681	3,8652	18,0377
10		à partir 25e année	4518,85	26,1205	376,57	10,4482	26,1205	3,9181	18,2843

2) Conducteurs d'autobus (permis D1)

Echelon	Grade								
1		1ère année	3077,84	17,7910	0	7,1164	17,7910	2,6686	12,4537
2	1	2e année	3297,48	19,0606	274,79	7,6242	19,0606	2,8591	13,3424
	2	3e année	3297,48	19,0606	274,79	7,6242	19,0606	2,8591	13,3424
3	1	4e année	3517,10	20,3300	293,09	8,1320	20,3300	3,0495	14,2310
	2	5e année	3517,10	20,3300	293,09	8,1320	20,3300	3,0495	14,2310
	3	6e année	3517,10	20,3300	293,09	8,1320	20,3300	3,0495	14,2310
4	1	7e année	3626,93	20,9649	302,24	8,3860	20,9649	3,1447	14,6754
	2	8e année	3626,93	20,9649	302,24	8,3860	20,9649	3,1447	14,6754
	3	9e année	3626,93	20,9649	302,24	8,3860	20,9649	3,1447	14,6754
5	1	10e année	3736,74	21,5997	311,40	8,6399	21,5997	3,2399	15,1198
	2	11e année	3736,74	21,5997	311,40	8,6399	21,5997	3,2399	15,1198
	3	12e année	3736,74	21,5997	311,40	8,6399	21,5997	3,2399	15,1198
6	1	13e année	3872,07	22,3819	322,67	8,9528	22,3819	3,3573	15,6673
	2	14e année	3872,07	22,3819	322,67	8,9528	22,3819	3,3573	15,6673
7		à partir 15e année	3894,93	22,5140	324,58	9,0056	22,5140	3,3771	15,7598

Art. 28 - 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 heures de travail journalières prévues au contrat de travail.

Section 3 - Dispositions concernant les chauffeurs de camionnettes

La présente section s'applique aux salariés mobiles qui, selon leur contrat de travail, 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.

Art. 29 - Durée hebdomadaire maximale de travail

Pour les salariés énumérés ci-avant, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures.

Art. 30 - Conduite et temps de repos

30.1. Les salariés énumérés ci-avant, 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.

Entre 2 repos hebdomadaires, le nombre d'amplitudes est limité à 6.

Sans préjudice des règles du paquet mobilité en pourparlers au niveau européen à l'heure de la signature des présentes, pour cette catégorie de salariés, les heures de travail sont enregistrées par le moyen le plus approprié.

30.2. 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.

En service effectué de façon prépondérante dans le cadre de Services de Ligne, pour les salariés énumérés ci-avant, l'Amplitude inclut un temps de repos maximum non rémunéré de 4 heures.

65

P.G. M

Art. 31 - Salaires

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

A partir du 1er janvier 2024 , les salaires minima sont fixés comme suit (indice 944,43).

Indice 944,43 Situation au 01/01/2024

3) Conducteur minibus (permis B)

Echelon	Grade	Année de service	salaire mensuel	salaire horaire	complément de salaire mensuel	heures suppl. 40 %	heures jours fériés 100 %	heures de nuit 15 %	heures travail dominical 70 %
1	1	1ère année	2 570,93	14,8608	0	5,9443	14,8608	2,2291	10,4026
	2	2e année	2 570,93	14,8608	214,24	5,9443	14,8608	2,2291	10,4026
	3	3e année	2 570,93	14,8608	214,24	5,9443	14,8608	2,2291	10,4026
2		4e année	2 570,93	14,8608	214,24	5,9443	14,8608	2,2291	10,4026
3		5e année	2 626,01	15,1792	218,83	6,0717	15,1792	2,2769	10,6255
4		6e année	2 698,50	15,5983	224,88	6,2393	15,5983	2,3397	10,9188
5		7e année	2 766,83	15,9932	230,57	6,3973	15,9932	2,3990	11,1953
6		8e année	2 835,14	16,3881	236,26	6,5552	16,3881	2,4582	11,4717
7		9e année	2 903,45	16,7830	241,95	6,7132	16,7830	2,5174	11,7481
8	1	10e année	2 971,78	17,1779	247,65	6,8712	17,1779	2,5767	12,0245
	2	11e année	2 971,78	17,1779	247,65	6,8712	17,1779	2,5767	12,0245
	3	12e année	2 971,78	17,1779	247,65	6,8712	17,1779	2,5767	12,0245
9	1	13e année	2 994,40	17,3087	249,53	6,9235	17,3087	2,5963	12,1161
	2	14e année	2 994,40	17,3087	249,53	6,9235	17,3087	2,5963	12,1161
10		à partir 15e année	3 017,03	17,4395	251,42	6,9758	17,4395	2,6159	12,2076

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. 32 - 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. 33 - Compensation pour non-respect du repos hebdomadaire

Pour chaque période entière de 8 semaines, successives ou non, pendant laquelle le repos hebdomadaire ininterrompu de 45 heures (heures de congé ou de maladie inclus) n'est pas accordé, il est dû un jour de congé supplémentaire (maximum 6 jours de congé supplémentaire par an).

Art. 34 - Salaires

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

A partir du 1er janvier 2024, les salaires minima sont fixés comme suit (indice 944,43).

Indice 944,43 Situation au 01/09/2023

4) Personnel technique sédentaire avec DAP (anciennement CATP)

Echelon	Grade	Année de service	salaire mensuel	salaire horaire	heures suppl. 40 %	heures jours fériés 100 %	heures de nuit 15 %	heures travail dominical 70 %
1		1ère année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
2	1	2e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	2	3e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
3	1	4e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	2	5e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	3	6e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
4	1	7e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	2	8e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	3	9e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
5	1	10e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	2	11e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,831
	3	12e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
6	1	13e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	2	14e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	3	15e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
7	1	16e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	2	17e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
	3	18e année	3 085,11	17,8330	7,1332	17,8330	2,6749	12,4831
8	1	19e année	3 149,41	18,2047	7,2819	18,2047	2,7307	12,7433
	2	20e année	3 149,41	18,2047	7,2819	18,2047	2,7307	12,7433
	3	21e année	3 149,41	18,2047	7,2819	18,2047	2,7307	12,7433
9	1	22e année	3 262,78	18,8600	7,5440	18,8600	2,8290	13,2020
	2	23e année	3 262,78	18,8600	7,5440	18,8600	2,8290	13,2020
	3	24e année	3 262,78	18,8600	7,5440	18,8600	2,8290	13,2020
10		à partir 25e année	3 378,11	19,5267	7,8107	19,5267	2,9290	13,6687

5) Personnel technique sédentaire sans DAP (anciennement CATP)

Echelon	Grade							
1		à partir 1ère année	2 570,93	14,8608	5,9443	14,8608	2,2291	10,4026

INFO@LCGB.LU I WWW.LCGB.LU •LCGB

Chapitre 4 : Dispositions finales

Art. 35 - Interprétation de la convention

Il est institué une commission paritaire composée de 4 représentants des employeurs et 4 représentants des syndicats et qui a pour fonction de régler les différends collectifs liés à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

Art. 36 - 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 au Tribunal du Travail de Luxembourg ville.

Art. 37 - Durée de la convention

La convention entre en vigueur au 1er janvier 2024 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 9 février 2024

Pour FLEAA

Jean Clement

Jos Sales

Tom Stephany

Roly Heinisch

Pour LCGB

Paul Glouchitski

Pour OGB-L

Sveinn Graas

LCGB

DÉCLARATION D'IMPÔT

Aide et assistance pour les affiliés du LCGB*

*affiliés depuis plus de 6 mois

Pour plus d'informations, contactez-nous :
+352 49 94 24-222 | **infocenter@lcgb.lu**
ou scannez le code QR ou via « **TonLCGB.lu** »

Impressum :

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

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

WWW.LCGB.LU