

**Convention collective
pour les transports professionnels de marchandises
par route**

Conclue entre

le Groupement des Entrepreneurs de Transport asbl, représenté par
Mme Marianne Welter et MM. Fernand Conrardy et Henri Rinnen

d'une part, et

- le Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond – LCGB,
représenté par Madame Liliane Helminger
- le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGB-L,
représenté par Monsieur Hubert Hollerich

d'autre part.

Art.1 Objet de la convention

La convention a pour but de garantir des conditions de rémunération et de travail réglementées, de combattre la concurrence déloyale et de maintenir la paix sociale pour tous les salariés énumérés à l'article 2 compte tenu de la situation économique et sous réserve dilatoire de la déclaration d'obligation générale que les deux parties contractantes s'efforcent d'obtenir.

Art.2 Champ d'application

Sans préjudice des dispositions de la loi du 20 décembre 2002 portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement, la présente convention collective s'applique:

- 2.1.1.** à toutes les entreprises assurant des transports de marchandises pour le compte de tiers au moyen de véhicules automoteurs, y compris les déménageurs, les déménageurs industriels et les prestataires de service de messagerie/courrier, et dont le siège social ou la succursale est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg

2.1.2 à toutes les personnes désignées ci-après, occupées à titre principal pour une durée déterminée ou indéterminée dans une des entreprises citées ci-devant, porteurs de permis de conduire et/ou des autorisations de travail requises

a) Conducteurs détenteurs d'un permis de conduire des catégories B, C1, C, C1E, CE

b) convoyeurs avec ou sans permis de conduire

c) mécaniciens confirmés

d) magasiniers et manœuvres.

2.2. À l'exception des dispositions légales concernant les délais de préavis, toutes les dispositions de cette convention sont également valables pour la période d'essai.

La durée de la période d'essai est réglementée par la loi du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail (article 34).

Lorsque pendant la période d'essai le contrat de travail n'est pas résilié, celle-ci est prise en considération pour l'ancienneté de service au sein de l'entreprise.

Art.3 Droits et obligations

3.1. Prescriptions pour l'embauchage

Lors de l'engagement, le salarié reçoit un contrat de travail dans lequel la nature de l'emploi, le salaire et les conditions spécifiques de l'entreprise sont retenus. En plus, l'employeur remet au salarié une copie du contrat collectif en vigueur.

3.2. Droits des salariés

Tout employeur est tenu d'occuper à plein temps le salarié pendant la durée de travail prévue et de le rémunérer suivant art. 9 de la convention collective.

3.3. Obligations des salariés

3.3.1. Les salariés sont obligés de respecter ponctuellement les horaires de travail imposés. Les salariés ne peuvent quitter, même temporairement, leur lieu de travail qu'avec l'accord de leur supérieur hiérarchique. Le temps consacré pour s'habiller et pour se déshabiller, comme celui pour se laver et pour faire la toilette, n'est pas compté comme temps de travail effectif.

- 3.3.2.** Pour toute absence au travail prévue d'avance le salarié est tenu de solliciter l'autorisation écrite de l'employeur au moins trois jours à l'avance.
- 3.3.3.** En cas d'événements imprévus comme une maladie ou des problèmes familiaux, tels que le décès d'un parent du premier degré, l'accouchement du conjoint ou de la concubine, pour autant qu'il s'agit de la naissance de l'enfant légitime ou naturel reconnu du salarié, ou de la maladie grave du conjoint, le salarié est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.
En cas de maladie, un certificat médical doit être produit endéans les trois jours ouvrables.
- 3.3.4.** Tous les salariés répondent d'une bonne et correcte exécution du travail qui leur est attribué, conformément au règlement. Les directives de travail sont à respecter.
Les salariés sont tenus individuellement au remboursement à l'employeur de tout dommage causé directement ou indirectement, avec préméditation, par la non-exécution de leurs obligations professionnelles ou une négligence grave dans l'exécution de leurs devoirs professionnels, tout en tenant compte des lois y relatives, en l'occurrence de l'article 6 de la loi du 12 juillet 1895, de l'article 5 de la loi du 11 novembre 1970 et de l'article 47 de la loi du 24 mai 1989.

Art. 4 Résiliation du contrat de travail

4.1. Généralités

Le contrat de travail entre l'employeur et le salarié peut être résilié par les deux parties conformément aux dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Conformément à l'art. 20 de la loi du 24 mai 1989 les délais de résiliation sont fixés comme suit:

<u>Ancienneté</u>	<u>Salarié</u>	<u>Employeur</u>
0 - 5 ans	1 mois	2 mois
entre 5 et 10 ans	2 mois	4 mois
+ 10 ans	3 mois	6 mois

4.2. Faute grave

Par faute grave du chef du salarié au sens de l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 on entend entre autres:

- 4.2.1. si de façon malveillante ou en dépit d'un avertissement il met en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de tiers ou lorsqu'il provoque des dommages corporels ou matériels;
- 4.2.2. 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 un acte malhonnête ou illégal;
- 4.2.3. si à plusieurs reprises et malgré des avertissements réitérés de son employeur il se présente trop tard à son travail sans motif valable;
- 4.2.4. 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 hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un tiers pendant son service;
- 4.2.5. s'il accomplit manifestement mal ou de façon défectueuse le travail qui lui est confié;
- 4.2.6. s'il se rend coupable d'actes malhonnêtes ou contraires aux bonnes mœurs;
- 4.2.7. si avec préméditation ou avec une négligence manifeste il cause un dégât à l'employeur;
- 4.2.8. s'il conduit un véhicule sous l'influence de l'alcool ou d'excitants (drogues), lorsqu'on peut en apporter la preuve. La consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail est interdite ;
- 4.2.9. s'il a été absent sans permission et sans raison valable ou sans en avoir prévenu préalablement l'employeur;
- 4.2.10. s'il a été engagé sur la base de faux certificats concernant ses aptitudes;
- 4.2.11. si les autorisations officielles, tels que certificat d'aptitude professionnelle, permis de conduire ou permis de travail lui sont retirées;
- 4.2.12. en général, s'il manque gravement à ses devoirs ou s'il contrevient à l'exécution correcte de la présente convention collective.
- 4.3. **Une faute grave**
de la part de l'employeur, au sens de la loi du 24 mai 1989 se présente:

- 4.3.1. s'il se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves à l'égard du salarié;
- 4.3.2. si le salarié est privé des salaires échus et si ses droits dans le domaine des assurances sociales ne sont pas garantis;
- 4.3.3. si le salarié est chargé à plusieurs reprises de travaux ne rentrant pas dans le champs d'activité de l'employeur et qui de plus ont un caractère dégradant ou chicanier;
- 4.3.4. si l'on exige du salarié un travail malhonnête ou illégal;
- 4.3.5. en général, si les dispositions de cette convention collective ne sont pas respectées par l'employeur.

Art. 5 Amplitude

5.1. Définition

L'amplitude est la période de temps entre le début et la fin du travail, elle comprend:

- 5.1.1. le temps nécessaire à la prise en charge ou à la remise du véhicule, si le véhicule n'est pas repris ou laissé au lieu de travail habituel;
- 5.1.2. le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs (travaux de comptabilité et de décompte, remise des recettes signatures des registres du véhicule et remise des documents de service);
- 5.1.3. les heures de conduite effective;
- 5.1.4. les travaux d'entretien, de contrôle et de réparation du véhicule dans la mesure où ils sont effectués, sur demande de l'employeur, par le conducteur lui-même ou si en faisant cela il réalise des travaux d'appoint;
- 5.1.5. le temps consacré au chargement et au déchargement dans la mesure où la présence du conducteur est nécessaire;
- 5.1.6. le temps pendant lequel il est à la disposition de son employeur à son poste de travail et durant lequel il est prêt à accomplir éventuellement des travaux qui lui incomberaient, toutefois sans assurer une prestation effective;
- 5.1.7. le temps passé par le chauffeur comme convoyeur à côté du conducteur ou dans une couchette dans un véhicule en marche;

5.1.8. les pauses prescrites par la loi.

L'amplitude ne doit pas dépasser 12 heures et le total des amplitudes consécutives ne doit pas dépasser le nombre de 6. La durée de l'amplitude peut être augmentée à 15 heures au plus trois fois par semaine, si jusqu'à la fin de la semaine qui suit, le temps de repos prévu est accordé en compensation.

5.2. Conditions particulières pour le transport international

Si le trajet s'effectue avec un équipage de deux chauffeurs, l'amplitude peut s'étendre sur 22 heures à condition que conformément au règlement CE 3820/85 les conducteurs se reposent pendant au moins 8 heures consécutives par jour dans un véhicule à l'arrêt.

Art.6. Durée de travail effectif

6.1. Définition

La durée de travail effectif comprend les tâches qui sont énumérées à l'article 5.1.1. jusqu'à 5.1.5.

6.2. Durée de conduite quotidienne

Pour les conducteurs de véhicules dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes, la durée de conduite quotidienne ressort des dispositions légales ainsi que du règlement CEE 3820/85 qui stipule que:

"Le temps de conduite journalière ne doit pas dépasser 9 heures. Il peut être prolongé à 10 heures deux fois par semaine".

6.3. Durée du travail hebdomadaire

Le calcul du travail hebdomadaire se fait sur la base de la semaine de 40 heures. Si cette durée est dépassée selon les dispositions légales, une compensation des heures complémentaires peut être accordée sous forme d'heures chômées ou d'heures supplémentaires à régulariser au plus tard au courant du mois suivant.

6.4. Durée de la conduite hebdomadaire

Pour les conducteurs de véhicules dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes, la durée de la conduite hebdomadaire ressort des dispositions légales ainsi que du règlement CEE 3820/85, qui dispose que:

"Le temps de conduite ne doit pas dépasser 90 heures dans une période de deux semaines consécutives".

Art.7 Heures supplémentaires

7.1. Définition

Sont considérées comme heures supplémentaires:

- a) toutes les heures de travail qui dépassent le temps de travail fixé sous 6.3.
- b) toutes les heures qui dépassent l'amplitude fixée à l'article 5.

7.2. Décompte

Le décompte des heures de travail supplémentaires prestées au cours du mois est effectué sur la base de la période de référence du mois en cours et de ses journées de travail.

Lorsqu'au cours du mois il y a dépassement des heures de travail effectif telles que prévues à l'article 6 ainsi que de l'amplitude mensuelle définie dans l'article 5, alors les heures supplémentaires ne sont prises en compte qu'une seule fois, en l'occurrence pour le nombre d'heures supplémentaires le plus élevé.

7.2.1. Lorsque les conditions spécifiques à certaines entreprises l'exigent, l'entreprise peut solliciter auprès du Ministre du Travail une période de référence supérieure à celle à laquelle il est fait référence aux articles 6.3. et 7.2., sous condition que la délégation et les syndicats signataires de la présente convention aient au préalable été entendus dans leur avis. Les avis de la délégation et des syndicats contractants doivent parvenir à l'entreprise dans un délai de 4 semaines.

7.2.2. En vertu de la loi du 9 décembre 1970 les heures supplémentaires sont majorées avec un taux de 25%.

7.3. Obligation de requérir une autorisation

Dans le cas où des mesures légales ou des règlements communautaires permettent des heures supplémentaires, celles-ci ne requièrent pas d'autres autorisations.

Art.8 Frais de route et indemnités kilométriques

8.1. Frais de route

Les conducteurs et convoyeurs qui se trouvent en déplacement continu pendant au moins 6 heures en dehors de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu fixé dans le contrat de travail, ont droit à une indemnité de repas de

- 3,47 € lorsque le déplacement a lieu à l'intérieur du pays
- 7,93 € lorsque le déplacement a lieu à l'étranger

Endéans une période de 24 heures, une deuxième indemnité pour repas est accordée lorsque le conducteur ou le convoyeur s'est trouvé en déplacement continu en dehors de son domicile et du siège de l'entreprise respectivement du lieu fixé dans le contrat de travail, pendant 10 heures au moins.

Par déplacement à l'étranger il y a lieu d'entendre le déplacement dans un périmètre qui dépasse de 25 km la limite frontière.

À moins de situation spéciale (p.ex. accident), aucune indemnité pour repas n'est due lorsque le conducteur ou le convoyeur a la possibilité de rentrer à domicile pour y prendre son repas.

Lorsque le conducteur ou le convoyeur se trouve en déplacement entre 0.00 et 05.00 heures, il est accordé une indemnité de découcher sans frais y compris petit déjeuner de

- 1,49 € à l'intérieur du pays
- 4,71 € à l'étranger.

Pour un déplacement à l'étranger dépassant 24 heures, le conducteur ou le convoyeur bénéficie d'une indemnité supplémentaire de 2,48 € par jour.

8.2. Indemnités kilométriques

La prise de service se fait soit au siège de l'entreprise, soit au lieu du domicile du salarié, soit encore au lieu fixé à cet effet dans le contrat de travail.

Lorsque le salarié est obligé de prendre ou de quitter son service à un autre lieu, les frais supplémentaires qui en découlent seront à charge de l'entreprise.

Lorsque le salarié est obligé de se rendre au lieu de la prise de service par son propre moyen de transport, et si la distance entre le domicile du salarié et le siège de l'entreprise est inférieure à la distance entre le domicile du salarié et le lieu de la prise de service, la distance supplémentaire est indemnisée à raison de 0,2 € par kilomètre. Le temps qui est obtenu en divisant la distance supplémentaire par une moyenne horaire de 50 km, est considéré comme temps de travail effectif.

Art. 9 Barème des salaires

9.1. Salaires contractuels

Du point de vue de la rémunération, les conducteurs sont classés dans les catégories suivantes:

catégorie I: conducteurs de véhicules pour lesquels le permis de conduire B est exigé;

catégorie II: conducteurs de véhicules pour lesquels le permis de conduire C1 exigé;

catégorie III: conducteurs de véhicules pour lesquels le permis de conduire C est exigé ;

catégorie IV: conducteurs de véhicules pour lesquels le permis de conduire C1E est exigé ;

catégorie V: conducteurs de véhicules pour lesquels le permis de conduire CE est exigé.

Le salaire barémique (652,16) pour les conducteurs et convoyeurs est fixé à:

9.1.1. 1) conducteurs de la catégorie I, permis de conduire B

les 6 premiers mois	1,623.19
après 6 mois	1,644.32
2e 3e année	1,669.78
4e 5e 6 ^e année	1,757.21
7e 8e 9e année	1,844.71
10e 11e 12e année	1,913.57
13e 14e 15e année	1,949.78
16e 17e 18e année	1,984.77
19e 20e 21e année	2,019.69
22e 23e 24e année	2,054.97
25e année	2,083.86

2) conducteurs de la catégorie II, permis de conduire C1

les 6 premiers mois	1,757.21
après 6 mois	1,784.90
2e 3e année	1,813.00
4e 5e 6 ^e année	1,899.03
7e 8e 9e année	1,984.77
10e 11e 12e année	2,019.69
13e 14e 15e année	2,054.97
16e 17e 18e année	2,083.86
19e 20e 21e année	2,112.93
22e 23e 24e année	2,142.41
25e année	2,172.29

3) conducteurs de la catégorie III, permis de conduire C

les 6 premiers mois	1,804.11
après 6 mois	1,844.71
2e 3e année	1,844.71
4e 5e 6 ^e année	1,932.25
7e 8e 9e année	2,019.70
10e 11e 12e année	2,047.01
13e 14e 15e année	2,133.68
16e 17e 18e année	2,177.17
19e 20e 21e année	2,220.96
22e 23e 24e année	2,264.56
25e année	2,308.19

4) conducteurs de la catégorie IV, permis de conduire C1E

Echelon zéro *	1804.11
les 6 premiers mois	1913.57
après 6 mois	1949.78
2e 3e année	1984.77
4e 5e 6 ^e année	2019.69
7e 8e 9e année	2054.97
10e 11e 12e année	2083.86
13e 14e 15e année	2112.93
16e 17e 18e année	2142.41
19e 20e 21e année	2172.29
22e 23e 24e année	2202.60
25e année	2233.32

* voir sous 9.1.4.

5) conducteurs de la catégorie V, permis de conduire CE

Echelon zéro *	1,804.11
les 6 premiers mois	1,967.41
après 6 mois	2,054.97
2e 3e année	2,054.97
4e 5e 6 ^e année	2,142.10
7e 8e 9e année	2,229.81
10e 11e 12e année	2,316.99
13e 14e 15e année	2,387.31
16e 17e 18e année	2,456.50
19e 20e 21e année	2,527.48
22e 23e 24e année	2,597.48
25e année	2,667.42

* voir sous 9.1.4.

9.1.2. Convoyeurs sans permis de conduire

les 6 premiers mois	1,574.63
après 6 mois	1,615.40
2e 3e année	1,615.40
4e 5e 6 ^e année	1,658.92
7e 8e 9e année	1,709.66
10e 11e 12e année	1,808.93
13e 14e 15e année	1,884.59
16e 17e 18e année	1,951.33
19e 20e 21e année	2,018.83
22e 23e 24e année	2,086.10
25e année	2,153.14

9.1.3. Conditions de travail et salaire contractuel du personnel non-roulant

Pour les mécaniciens, les magasiniers et les manœuvres les dispositions légales sur la journée de huit heures et la semaine de 40 heures sont applicables.

Le salaire contractuel pour les mécaniciens confirmés, les magasiniers et les manœuvres est le suivant:

mécaniciens

1 ^{re} année	1,804.11
2 ^e année	1,804.11
3 ^e année	1,804.11
4e 5e 6 ^e année	1,804.11
7e 8e 9e année	1,814.04
10 ^e année	1,890.45
11 ^e 12 ^e année	1,893.21
13 ^e 14 ^e 15 ^e année	1,966.60
16 ^e 17 ^e 18 ^e année	2,043.21
19 ^e 20 ^e 21 ^e année	2,119.65
22 ^e 23 ^e 24 ^e année	2,195.94
25 ^e année	2,273.56

magasiniers, manoeuvres

1 ^{re} année	1,503.42
2 ^e année	1,503.42
3 ^e année	1,503.42
4 ^e 5 ^e 6 ^e année	1,530.83
7 ^e 8 ^e 9 ^e année	1,595.85
10 ^e année	1,660.90
11 ^e 12 ^e année	1,660.90
13 ^e 14 ^e 15 ^e année	1,726.36
16 ^e 17 ^e 18 ^e année	1,790.64
19 ^e 20 ^e 21 ^e année	1,856.70
22 ^e 23 ^e 24 ^e année	1,922.16
25 ^e année	1,987.30

9.1.4.1. L'échelon zéro correspondant au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés (1804,11 EUR, indice 652,16) revient au chauffeur des catégories IV ou V pendant les trois premiers mois de son occupation, s'il ne peut pas se prévaloir d'une expérience réelle acquise en qualité de chauffeur professionnel pendant au moins trois mois dans la catégorie dans laquelle il est embauché.

9.1.4.2. Pendant les trois premiers mois l'employeur garantit au chauffeur la formation adéquate.

9.1.5. Les partenaires sociaux s'engagent à continuer le dialogue concernant la formation professionnelle initiale et continue.

9.2. Interruption de travail à l'étranger

Si pour des raisons indépendantes de sa volonté, le conducteur ou le convoyeur est immobilisé à l'étranger pendant au moins 24 heures sans que ce temps puisse lui être compté comme temps de travail effectif, il a droit à une indemnité brute de 23,05 EUR, sans préjudice des indemnités pour frais de route dues en vertu de l'article 8 de la convention.

9.3. Indice

Les salaires mensuels seront adaptés au taux de l'indice de l'échelle mobile des salaires en vigueur.

9.4. Autres avantages

Si au moment de l'entrée en vigueur de cette convention, des avantages quelconques, concernant les conditions de travail et de rémunération, tout comme des avantages accordés au salarié durant la période sous contrat et constituant une amélioration de la convention collective ci-présente, sont à considérer comme un engagement entre employeur et salarié et ne peuvent être inclus ni à

la convention collective ni être soumis aux variations de l'indice du coût de la vie.

9.5. Interdiction de certaines formes de rémunération

Les conducteurs ne peuvent pas être rémunérés en fonction du parcours effectué, du kilométrage, de la recette brute ou de la quantité de marchandises transportées, exception faite pour les primes qui ne compromettent pas le respect du code de la route.

Art. 10 Paiement des salaires

10.1. Calcul des salaires

La fiche de salaire doit contenir les données suivantes:

- le nombre des heures de travail effectif et le montant du salaire brut dû;
- le nombre des heures supplémentaires effectuées et le montant de la somme due pour les heures supplémentaires;
- le nombre des heures de travail accomplies le dimanche et le montant des majorations;
- le nombre des heures de travail accomplies la nuit d'après l'article 11.3. et le montant des majorations;
- le nombre des heures de travail accomplies durant les jours fériés et le montant des majorations;
- l'indication des journées de congé et de maladie;
- les retenues sociales pour les caisses de maladie de pension.

10.2. Paiement des salaires

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

Les éléments de paie variables (indemnités pour travail de nuit, dimanche, jours fériés et heures supplémentaires) sont payés avec le salaire de base du mois suivant celui pendant lequel les prestations donnant droit à ces suppléments ont été fournies.

10.3. Réclamations

Les erreurs qui pourraient avoir lieu lors du paiement des salaires doivent être rectifiées immédiatement, celles qui pourraient survenir dans le décompte du salaire doivent être corrigées au plus tard lors du prochain décompte de salaire.

Si le salarié le demande, un décompte des frais de route est établi séparément.

Art.11. Travail du dimanche, des jours fériés et travail de nuit

11.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche, s'il est exigé par l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions légales de la loi du 1er août 1988 (supplément de 70%).

Dans ce contexte, les dispositions contractuelles concernant la durée du travail, le temps de travail, le temps d'attente, les heures supplémentaires et le repos sont également valables.

11.2. Le travail les jours fériés

Le travail les jours fériés, exigé par l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions de la loi du 10 avril 1976 (supplément de 100%).

11.3. Le travail de nuit

Sont considérées comme travail de nuit, les heures de travail prestées entre 22.00 et 06.00 heures.

Le travail de nuit, effectué sur demande expresse de l'entreprise, donne lieu à un supplément de 15%.

Art.12 Temps de repos

12.1. Pauses (coupures)

On considère comme pause chaque interruption d'au moins 30 minutes pendant laquelle le conducteur peut disposer librement de son temps.

12.2.1. Les conducteurs de véhicules dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 to

Après 4 1/2 heures de conduite, l'interruption doit être de 45 minutes (ou 3 x 15 minutes) au moins.

12.2.2. Les conducteurs de véhicules dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 3,5 to

Le conducteur qui ne dépasse pas un rayon de 50 kilomètres du lieu de la prise de service, interrompt son travail pendant 30 minutes au plus tard 6 heures après le commencement de son service.

Lorsque le conducteur dépasse le rayon de 50 km, une interruption de 45 minutes est prévue au plus tard 4½ heures après le commencement de son service. Cette interruption de 45 minutes peut être remplacée par trois coupures d'au moins 15 minutes chacune.

12.3. Temps de repos quotidien

Le temps de repos quotidien doit être de 11 heures consécutives au moins. Il peut être raccourci à au moins 9 heures consécutives au maximum 3 x par semaine, à condition qu'un temps de repos équivalent soit octroyé en échange avant la fin de la semaine suivante. Le temps de repos journalier peut être pris dans le véhicule dans la mesure où celui-ci dispose d'une couchette et ne roule pas.

12.4. Temps de repos hebdomadaire

Le temps de repos hebdomadaire comporte au moins 45 heures consécutives. Ce temps de repos peut être raccourci à 36 heures consécutives au lieu d'attache du véhicule ou au lieu de résidence du chauffeur.

En dehors de ces endroits il peut être raccourci à 24 heures consécutives. Chaque réduction est à compenser par un temps de repos continu qui doit être pris avant la fin de la troisième semaine qui suit la semaine en question.

Art. 13 Congé

13.1. Droit au congé

Chaque salarié a droit à 25 jours ouvrables de congé par année. Les dispositions du texte de la loi coordonnée du 20 septembre 1979 sont applicables.

13.2. Congé supplémentaire

Comme compensation d'un repos hebdomadaire de 45 heures éventuellement non pris, un congé supplémentaire est accordé:

1 - 8 fois	1 journée
9 - 16 fois	2 journées
17 - 24 fois	3 journées
25 - 32 fois	4 journées
33 - 40 fois	5 journées
plus de 40 fois	6 journées

À l'âge de 45 ans et pour autant que le salarié compte 10 années d'ancienneté dans l'entreprise, un jour de congé supplémentaire est accordé. À l'âge de 50 ans et pour autant que le salarié compte 15 années d'ancienneté, 2 jours de congé supplémentaires sont accordés.

13.3. Congé spécial

Pour l'attribution d'un congé spécial, les dispositions du texte de loi coordonné sur le congé du 20 septembre 1979 sont applicables:

- 1 jour pour le décès d'un parent ou allié au second degré (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, soeur, beau-frère, belle soeur);
- 2 jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel, l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant ou en cas de déménagement;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié au premier degré (mère, père, belle-mère, beau-père, enfant, belle-fille, gendre)
- 6 jours pour le mariage du salarié.

Art. 14 Dispositions complémentaires

14.1. Contrôle

Pour les camions, le tachygraphe sert en principe comme moyen de contrôle des temps de conduite et de repos.

L'employeur est obligé de tenir un livre de salaires ainsi qu'un relevé renseignant les jours de repos, les jours fériés et les jours de congé accordés.

Art 15. Débours professionnels

L'entreprise est tenue de prendre en charge par anticipation toutes les dépenses prévisibles auxquelles le conducteur s'expose soit sur ordre de l'entreprise, soit dans le cadre de l'exécution normale d'un transport.

Sont par exemple à considérer comme dépenses prévisibles: carburant, péages, frais douaniers, utilisation d'un train, d'un ferry, d'un avion ou d'une voiture de location. Une pièce justificative est à fournir à l'employeur.

Le salarié n'est pas autorisé à utiliser des moyens de paiement (carte de crédit, chèque, argent liquide etc.) de l'entreprise à des fins personnelles.

Lorsque pour des raisons professionnelles le salarié doit disposer d'un passe-port et/ou d'un visa, les taxes ou droits pour la

délivrance d'un visa et/ou du passe-port sont à supporter par l'entreprise.

Lorsque pour un déplacement dans une région ou dans un pays déterminés, une vaccination est recommandée par le Ministère luxembourgeois de la Santé, les frais y relatifs sont à charge de l'entreprise.

L'utilisation des moyens de communication de l'entreprise (par exemple : fax, téléphone portable, émetteur radio) est réservée à des fins professionnelles.

Tout autre arrangement en entreprise doit faire l'objet d'un accord écrit entre parties.

Art 16. Délégations du personnel

Conformément à la loi du 18 mai 1979, tous les établissements occupant régulièrement au moins 15 travailleurs liés par un contrat de louage de service doivent instituer une délégation du personnel.

La délégation du personnel a pour mission de sauvegarder et de défendre les intérêts du personnel salarié de l'entreprise en ce qui concerne les conditions de travail, la sécurité de l'emploi et le statut social du personnel. En pratique, la délégation du personnel sera donc appelée à :

- rendre son avis et formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'établissement ;
- présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective ;
- prévenir et apaiser les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement ;
- saisir à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de la profession ;

- rendre son avis sur l'élaboration et la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et surveiller strictement l'exécution de ce règlement ;

- proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction de l'entreprise doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation ;

- promouvoir l'intégration des invalides, accidentés et handicapés et s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle ;

- participer à la gestion des œuvres sociales dans l'établissement ;

- participer à la protection du travailleur et de son environnement, ainsi que la prévention des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

L'article 22 de la loi accorde aux délégations le droit de se réunir aussi souvent que nécessaire pour l'accomplissement de leur mission. Au moins 48 heures à l'avance, sauf accord sur un délai plus court, l'employeur devra avoir été informé au sujet de la réunion.

Les délégués restent soumis au règlement intérieur de l'entreprise. Ils ne doivent quitter leur poste de travail pour l'accomplissement de leur mission qu'avec l'accord du chef de l'établissement ou son représentant. Ce dernier ne s'opposera à une demande légitime d'un délégué que pour des raisons sérieuses découlant de la marche et du fonctionnement du service.

L'article 34 de la loi accorde une protection spéciale aux délégués tant pendant la durée de leur mandat que pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat. Cette protection spéciale consiste dans l'interdiction de les licencier.

Le paragraphe 2 de l'article 34 de la loi ouvre cependant au chef d'entreprise la possibilité de prononcer une mise à pied contre le délégué qui commet une faute grave.

Art. 17 Dispositions finales

17.1. Transport de matières dangereuses

Dans les entreprises qui effectuent des transports de matières dangereuses, les chauffeurs qui, sur ordre de l'employeur, suivent avec succès les cours de formation ou de recyclage du certificat « ADR », sont rémunérés pour les heures de cours suivies.

17.2. Vêtements de travail

Si des vêtements de travail spécifiques tels que les chaussures sont nécessaires, l'employeur s'engage à les mettre gratuitement à la disposition du personnel.

17.3. Interprétation de la convention

Pour la régularisation de différends qui pourraient naître lors de l'interprétation de la convention, une commission paritaire chargée de l'interprétation de la convention est formée. Cette commission se composera de 2 délégués représentant les employeurs et de 2 délégués représentant les salariés.

Si cette commission n'arrive pas à se mettre d'accord, la décision est soumise à un arbitrage. Les décisions portant sur l'interprétation, prises par la commission paritaire respectivement par l'arbitre, sont d'obligation générale et constituent un complément au texte de la convention. La commission paritaire se réunit suivant les besoins.

Les arrangements spéciaux entre employeur et personnel qui sont plus favorables par rapport à la convention collective, gardent obligatoirement toute leur valeur.

17.4. Conciliation et arbitrage de conflits

Si un arrangement à l'amiable n'est pas possible sur ce niveau il est fait appel à l'Office National de Conciliation, respectivement au Conseil des Prud'hommes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

17.5. Augmentation de salaire pour les conducteurs ayant accompli avec succès une formation professionnelle continue.

Les conducteurs qui ont suivi les cours et réussi à une épreuve pour la formation professionnelle continue, ont droit à un supplément de salaire de 41,70 EUR (indice 652,16) par mois. Ce supplément est adapté à l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Ce supplément est également dû aux titulaires d'un certificat étranger clôturant une formation professionnelle continue et

reconnu comme équivalent par le Ministère de l'Education Nationale.

17.6. Egalité des sexes

Cette convention collective garantit l'égalité entre hommes et femmes. Pour la rémunération il n'est pas fait de différence entre les hommes et les femmes. Aucune autre forme de traitement de faveur ou de discrimination en raison du sexe n'est autorisée.

Art. 18 Disposition transitoire

Par dérogation au principe de l'article 10.2, le salaire du mois de mai 2006 ne comporte que les éléments du salaire de base et les primes ou suppléments fixes éventuellement dus.

Les éléments de paie variables (indemnités pour travail de nuit, dimanche, jours fériés, heures supplémentaires ainsi que la prime d'amplitude) se rapportant au mois de mai 2006 sont versés avec le salaire du mois de juin 2006.

Art. 19 Durée de la convention

Cette convention entre en vigueur le 01.03.2004 et prend fin le 31.12.2006 sans que l'une ou l'autre des deux parties ne soit obligée de la dénoncer.

Les dispositions restent valables après la date d'échéance du 31 décembre 2006 jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

En cas de litige, la version allemande fait foi.

Le protocole d'accord signé en date du 28 avril 2003 concernant la transposition en droit national de la Directive CE 2002/15 fait partie intégrante de la présente convention.

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

Luxembourg, le 9 mai 2006

Pour le **GROUPEMENT TRANSPORTS**

Marianne Welter

Fernand Conrardy

Henri Rinnen

Pour l' **OGB-L**

Pour le **LCGB**

Hubert Hollerich

Liliane Helming