

01/2021

CONVENTION COLLECTIVE



Transport et logistique

Salaires bruts depuis le
1^{er} janvier 2021
(indice 834,76)
Page 35



LE LCGB, UN SYNDICAT REPRÉSENTATIF SUR LE PLAN NATIONAL

Fort de l'appui de plus de 43.000 membres,
le LCGB défend les intérêts de tous les salariés
tout en préservant et en favorisant l'emploi



Lutter pour des
meilleures conditions
de travail par un
aménagement humain
du travail 4.0



Lutter pour de bonnes
prestations en cas
de maladie ou de
dépendance

Moderniser et fortifier
les conventions
collectives de travail



En faveur de pensions
sûres et justes



Renforcer les droits
des salariés en cas de
plans sociaux ou d'une
faillite d'entreprise



Négocier des modèles
de temps de travail
plus flexibles afin
d'améliorer la qualité
de vie

Garantir le pouvoir
d'achat de tous les
salariés et de leurs
familles à travers le
XXI^e siècle



Protection de la vie
privée des salariés face
à la digitalisation



Formations
revalorisées pour
améliorer les
qualifications du salarié



Création de nouvelles
formes d'emploi en
faveur du salarié

Personne de contact



Paul GLOUCHITSKI Secrétaire syndical

☎ +352 49 94 24 230

☎ +352 691 733 023

✉ pglouchitski@lcgb.lu

LCGB

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



LCGB INFO-CENTER

Assistance au travail

☎ +352 49 94 24-222

🕒 Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ infocenter@lcgb.lu



LCGB HELPDESK

Assistance en vie privée

☎ +352 49 94 24-333

🕒 Lundi-vendredi
(sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00

✉ helpdesk@lcgb.lu



GESTION MEMBRES

Administration

☎ +352 49 94 24-410 /-412

🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 14h00 – 18h00

✉ membres@lcgb.lu

Convention collective transports et logistique

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, et ce 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**

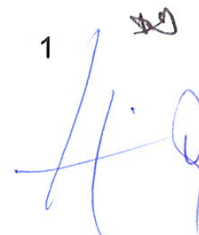
Sans préjudice des dispositions des articles L.141-1 – L.141-4 du Code du Travail portant transposition de la directive 96/71/CE concernant le détachement, la présente convention collective s'applique au personnel mobile, au personnel de nettoyage, aux magasiniers, manutentionnaires et artisans occupés sous contrat de travail dans une entreprise dont le siège social ou la succursale est établi sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg et qui exerce une des activités suivantes pour le compte de tiers :

- transport de marchandises au moyen de véhicules automoteurs,
- déménagements et déménagements industriels,
- messagerie/courrier express,
- entreposage,
- affrètement,
- logistique.

La présente convention est structurée en quatre chapitres :

- le premier chapitre : dispositions communes ;
- le deuxième chapitre : les travailleurs mobiles ;
- le troisième chapitre : le personnel de nettoyage, les magasiniers, manutentionnaires et artisans ;
- le quatrième chapitre : dispositions finales.

1



CHAPITRE I : Dispositions communes

Art. 3 Droits et obligations

3.1. Prescriptions pour l'embauchage

Lors de l'engagement, le salarié reçoit un contrat de travail qui spécifie

- l'identité des parties ;
- la date de début d'exécution du contrat de travail ;
- le cas échéant, la durée du contrat ;
- la nature de l'emploi, et le cas échéant, la description des fonctions et tâches assignées au salarié au moment de l'engagement, sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure ;
- la durée hebdomadaire normale du travail ;
- pour le personnel sédentaire, l'horaire normal du travail ;
- pour le personnel à temps partiel, les modalités de répartition de la durée de travail entre les jours de la ou des semaines, et, le cas échéant, les conditions, limites et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées des heures supplémentaires ;
- le lieu de travail principal et, le cas échéant, les lieux de prise de service ;
- l'horaire normal du salarié ;
- le salaire de base, et le cas échéant les compléments de salaire, les accessoires de rémunérations, les gratifications ou participations convenues ;
- la catégorie salariale ;
- la durée de la période d'essai prévue ;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenues ;
- la référence à la convention collective transports et logistique.

Au moment de la conclusion du contrat, l'employeur remet un exemplaire de la convention collective au salarié.

3.2. Période d'essai

La durée de la période d'essai est réglementée par l'article L.121-5 du Code du Travail.

La période d'essai est fixée comme suit :

- maximum 3 mois : salariés dont le niveau d'études ne dépasse pas celui du CATP,
- maximum 6 mois : salariés dont le niveau d'études est égal à celui du CATP,

2 ^{AD}
H 9

- maximum 12 mois : salariés dont le salaire brut atteint un niveau fixé par règlement grand-ducal.

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

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.

La présente convention ne règle pas et ne porte pas préjudice aux systèmes d'organisation des temps de travail ou autres arrangements convenus, le cas échéant, entre la Direction et les organes de représentation du personnel dans les différentes entreprises (exemple horaire mobile).

- 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 ou du (de la) concubin(e), 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. 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 L.224-3 et de l'article L.121-9 du Code du Travail.

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 du Code du Travail.

Conformément à l'article L.124-3 du Code du Travail, 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

Les entreprises qui occupent 150 salariés au moins, doivent avant toute décision de résiliation de contrat, convoquer l'intéressé à un entretien préalable au licenciement. L'entretien est convoqué dans les délais et dans les formes prévus par la loi.

Conformément à la loi, le salarié dont le contrat de travail est résilié avec préavis a droit à une indemnité de départ.

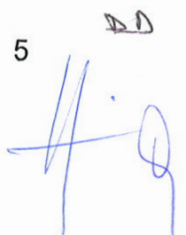
4.2. Faute grave

Par faute grave du chef du salarié au sens de l'article L.124-10 du Code du Travail 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. s'il refuse de fréquenter les cours de formation continue exigée par la directive CE 2003/59
- 4.2.13. 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 du Code du Travail 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 dus 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 champ 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;

5



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

4.3.6. en général, s'il manque gravement à ses devoirs ou s'il contrevient à l'exécution correcte de la présente convention collective.

Art. 5 Temps partiel

Les modalités régissant la durée de travail à temps partiel sont celles prévues par la loi.

Les droits au congé et à la compensation des jours fériés sont déterminés au prorata du nombre d'heures inscrites au contrat de travail par rapport à la durée hebdomadaire normale de travail prévue dans la présente convention collective ou, le cas échéant, dans l'entreprise.

Art. 6 Congés

6.1. Droit au congé

Chaque salarié a droit à 25 jours ouvrables de congé par année. Les dispositions des articles L.233-1 à L.233-20 du Code du Travail sont applicables.

Pour le dernier jour de travail précédant le début du congé, la fin de service doit se faire au siège de l'entreprise ou sur le lieu fixé dans le contrat de travail.

6.2. 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.

6.3.

Congé spécial

Pour l'attribution d'un congé spécial, les dispositions de l'article L.233-16 du Code du Travail 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.

6.4.

Congé parental et congé pour raisons familiales

Le salarié peut bénéficier d'un congé parental ou d'un congé pour raisons familiales dans les conditions fixées par la loi.

Art. 7

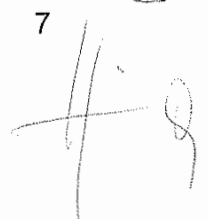
Vêtements de travail et équipement de protection individuelle

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

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

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

En cas de perte ou d'usure prématurée de ces vêtements de travail ou de protection individuelle due 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.

7 ^{DD}


Art. 8 Soulèvement de charges lourdes

Conformément au règlement grand-ducal du 4 novembre 1994, l'employeur prend les mesures d'organisation appropriées et utilise les moyens appropriés en vue d'éviter le risque encouru lors de la manutention manuelle et de charges par les travailleurs.

Art. 9 Délégations du personnel

Conformément à l'article L.411-1 du Code du Travail, 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 L.415-6 du Code du Travail 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.

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.

La loi ouvre cependant au chef d'entreprise la possibilité de prononcer une mise à pied contre le délégué qui commet une faute grave.

9
DD
H-9

Art. 10 Travail de dimanche, des jours fériés et travail de nuit

11.1. Travail de dimanche

Le travail de dimanche, s'il est exigé par l'entreprise, est réglementé et rémunéré selon les dispositions L.231-7 du Code du Travail. Il ouvre droit à une majoration de salaire (supplément de 70%) pour chaque heure travaillée le dimanche.

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 des articles L.232-6 - L.232-9 du Code du Travail.

Si un jour férié tombe sur un jour ouvrable normal, le travail férié est rémunéré comme suit :

- salaire de base
- heures travaillées ou compensation en nature (récupération par du temps libre)
- supplément de 100% sur les heures travaillées.

Si un jour férié tombe sur un dimanche, le travail férié est rémunéré comme suit :

- salaire de base
- heures travaillées ou compensation en nature (récupération par du temps libre)
- supplément de 170% sur les heures travaillées.

Les jours suivants sont à considérer comme jours fériés :
Nouvel An, Lundi de Pâques, 1^{er} Mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête Nationale (23 juin), Assomption (15 août), Toussaint (1^{er} novembre), 1^{er} et 2^e jour de Noël (25 et 26 décembre).

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 salaire de 15%. Ce supplément est cumulable avec les suppléments dus pour travail de dimanche ou de jour férié.

Art. 12 Paiement des salaires

12.1 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;
- le nombre de jours de congé pris et restants si pas de registre ou autre document n'est prévu
- les retenues sociales pour la caisse de maladie, caisse de pension et l'assurance dépendance.

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

Les éléments de paie variables (indemnités pour travail de nuit, dimanche, jour férié 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.

12.3. 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.

Art. 13 Débours professionnels

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

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 passeport et/ou d'un visa, les taxes ou droits pour la délivrance d'un visa et/ou du passeport 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. 14 **Indice**

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

Art. 15 **Egalité entre hommes et femmes**

Conformément aux articles L.241-1 – L.244-3, les entreprises garantissent l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

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.

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 reconnaissent qu'il existe différents modèles permettant d'allier vie professionnelle et vie privée et analysera au cas par cas les demandes d'adaptation des formes de travail, pour autant que les besoins de service le permettent.

Art. 16 Racisme et discriminations illégales

Constitue une discrimination, toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs mœurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Art. 17 Harcèlement sexuel

Sont qualifiés de harcèlement sexuel, tout comportement, geste ou propos prohibés tels que définis par les articles L.245-1 – L.245-8 du Code du Travail concernant la protection contre le harcèlement sexuel.

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

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

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

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

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

d'un ou de plusieurs actes de harcèlement sexuel dont il est victime.

Les actes de harcèlement sexuel constituent une violation grave de la présente convention, du contrat de travail et peuvent, en tant que tels, aboutir au licenciement du ou des auteurs du harcèlement sexuel.

CHAPITRE II : Les travailleurs mobiles

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

Art. 18 Temps de travail

18.1. Définition

Par temps de travail, on comprend 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 sa fonction, c'est-à-dire :

18.1.1. la conduite;

18.1.2. le chargement et le déchargement effectués par le salarié ou si la présence du salarié lors du chargement et du déchargement est nécessaire;

18.1.3. le nettoyage et l'entretien technique du véhicule sous condition que ces travaux soient utiles et nécessaires;

18.1.4. les autres travaux visant à

- assurer la sécurité du véhicule
- assurer la sécurité du chargement, y compris le contrôle des opérations de chargement et de déchargement ;
- remplir les obligations légales ou réglementaires, y compris les formalités administratives,
- à préparer et à consigner le véhicule ;
- assurer des travaux administratifs tels que par exemple les travaux de comptabilité et de décompte, la remise de recettes, les signatures des registres du véhicule et la remise des documents de service;

- 18.1.5.** les périodes durant lesquelles le salarié ne peut pas 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 lorsque la durée normalement prévisible de ces périodes n'est pas connue d'avance.

La durée normalement prévisible, notamment pour une opération de chargement ou de déchargement de marchandises durant laquelle le salarié n'exerce aucune activité reprise ci-dessus, est de 2 heures, et non sont pas considérées comme heures de travail, sauf si juste avant le début effectif de la période d'attente, le salarié

- soit a reçu une instruction ou information autre de la part de son employeur ou, sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre interne, de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre personne pouvant exercer un pouvoir d'autorité sur le salarié,
- soit peut se référer à des informations normalement disponibles.

- 18.1.6.** Sont exclus du temps de travail, les temps de pause visés à l'article 21, les temps de repos visés par le Règlement CE 561/2006, ainsi que les temps de disponibilité visés à l'article 20.

Art. 19 Durée maximale de travail

- 19.1.** Pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules, y compris les véhicules à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée dépasse 3.5 tonnes, la durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures en moyenne, calculée sur une période de 4 mois sans que pour autant la durée hebdomadaire prise isolément ne puisse dépasser 60 heures.

Pour les salariés dont la durée de travail prestée dans le cadre d'une activité de transport routier n'excède pas 8 heures cumulées au cours d'une semaine donnée, la durée hebdomadaire de travail ne dépasse pas 48 heures.

- 19.2.** Pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules, y compris les véhicules à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 3,5 tonnes, la durée hebdomadaire de

travail est limitée à 40 heures en moyenne, calculée sur une période de 4 mois sans que pour autant la durée hebdomadaire prise isolément ne puisse dépasser 48 heures.

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

Par semaine, on entend la période qui commence à 0.00 heures le lundi et prend fin à 24.00 heures le dimanche.

Art. 20 Temps de disponibilité

20.1. On entend par temps de disponibilité :

20.1.1. les périodes autres que celles relatives aux temps de pause et aux temps de repos durant lesquelles le salarié 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,

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

20.1.3. les périodes d'attente aux frontières

20.1.4. les périodes d'attente dues à des interdictions de circulation

20.1.5. les deux premières heures d'une période d'attente lors du chargement et du déchargement,

sauf si le salarié a reçu une instruction ou une information de la part de son employeur ou, sans préjudice des dispositions du règlement d'ordre interne, de son représentant, du destinataire ou de l'expéditeur des marchandises ou de leur agent, ou de toute autre 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,

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

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 <input type="checkbox"/> (pour les frontaliers belges)	Salarié - activités manuelles <input type="checkbox"/> Etudiant <input type="checkbox"/> Salarié - activités admin. et tech. <input type="checkbox"/> Apprenti <input type="checkbox"/> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Femme/homme au foyer <input type="checkbox"/> Act. sans emploi <input type="checkbox"/> Rentier <input type="checkbox"/>	Nom : <input type="text"/> Prénom : <input type="text"/> N° LCGB : <input type="text"/> Employeur : <input type="text"/>

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel semestriel annuel

Mandat Core Sepa Direct Debit

(avec une cotisation réduite STARTER de 14 € /mois pour la 1^{ère} 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 réglementations 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 _____

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB



Fort de l'appui de plus de 43.000 membres, le LCGB est un syndicat qui s'engage à améliorer les conditions de rémunération et de travail de ses affiliés tout en préservant et en favorisant l'emploi.

Au sein des entreprises, le LCGB :

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

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

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

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

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

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

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

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

Au niveau de ses membres :

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

Information, consultation, aide

- consultations et informations gratuites en plusieurs langues à l'aide de l'INFO-CENTER (☎ +352 49 94 24-222 / ✉ infocenter@lcgb.lu) ;
- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques
- 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 et salariés titulaire des brevets de la navigation fluviale ;
- 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 1^{er} 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 ;
- meilleures conditions d'affiliation à la Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) ;
- remise de 10 % sur le contrat de l'assurance santé OptiSoins (Start, Active, Privilège) d'AXA ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE TRANSFRONTALIERS, notre mutuelle commune avec la CFDT ;
- accès gratuit aux services de la Patientie Verriedung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants.

Coopérations internationales

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

20.2. Ne sont pas considérés comme temps de disponibilité :

1. les temps dont le salarié peut disposer librement
2. les temps consacrés aux repas
3. les pauses et repos tels que prévus dans le Règlement CE 561/2006
4. 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.

Art. 21 **Pause de travail**

Sans préjudice des dispositions du Règlement CE 561/2006, les salariés ne travaillent pas pendant plus de six heures consécutives sans pause. 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.

Remarque : il est précisé que les dispositions ci-dessus ne se confondent pas les temps de pause prévues dans le Règlement sur les heures de conduite et de repos.

Art. 22 **Travail de nuit**

Par période nocturne est entendu la période entre zéro heure et cinq heures.

Dès que le salarié est appelé à effectuer deux heures de travail pendant la période nocturne, et ce deux fois par semaine au moins, le temps de travail quotidien ne dépassera pas dix heures pour chaque période de vingt-quatre heures.

Cette limitation ne s'applique pas lorsque les salariés roulent en double équipage, sans préjudice toutefois des dispositions du Règlement 561/2006.

Les dispositions ci-dessus ne portent pas préjudice au bénéfice d'une majoration de salaire de 15 % pour chaque heure de travail prestée entre 22.00 et 06.00 heures.

Art. 23 Registres

23.1. L'entreprise tient un registre des temps de travail des salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules, y compris les véhicules à remorque ou à semi-remorque, dont la masse maximale autorisée dépasse 3,5 tonnes.

Le registre reprend

- toutes les activités du salarié définies sous 1.1 -1.5 de l'article 18,
- les activités non mobiles qui ne constituent pas des activités liées au transport routier,
- toutes les activités mobiles effectuées sur des véhicules de moins de 3,5 tonnes.

23.2. Le registre des temps de travail ainsi que 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 sorties imprimées, 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 aux travailleurs mobiles une copie de ces pièces.

23.3. Registre et suivi des données du personnel mobile < 3,5 tonnes

Les heures de travail du personnel mobile conduisant des véhicules de < 3,5 tonnes et les convoyeurs sont enregistrées par le moyen le plus approprié.

Art. 24 Computation des durées

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

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

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.

Art. 25 Qualification initiale

Conformément à la loi du 5 juin 2009, les conducteurs de véhicules résidant au Luxembourg ou dans un Etat qui n'est pas membre de l'Union européenne, et qui ont passé leur permis de conduire d'une des catégories C1, C1+E, C ou C+E après le 9 août 2009, doivent se prévaloir du certificat sanctionnant la qualification initiale de conducteur.

Conformément à la directive CE 2003/59, les conducteurs de véhicules ayant leur résidence normale dans un Etat membre de l'Union européenne doivent se prévaloir du certificat lorsqu'ils ont passé leur permis de conduire après le 10 septembre 2009.

Art. 26 Conduite et temps de repos

26.1. Les temps de conduite et de repos sont régis par le Règlement CE No 561/2006.

Les temps de repos journaliers peuvent être pris à bord du véhicule sous condition que ce dernier soit équipé d'une couchette et d'un système de chauffage d'appoint.

26.2. Dispositions particulières pour les conducteurs de véhicules dont la masse maximale autorisée ne dépasse pas 3,5 tonnes :

26.2.1 Par dérogation à l'article ci-dessus, les salariés dont la durée journalière de travail dépasse 8 heures, bénéficient d'un repos journalier de 9 heures au moins et d'un repos hebdomadaire de 36 heures au cours de chaque période 7 jours.

26.2.2 Les travailleurs mobiles qui ne dépassent pas un rayon de 50 kilomètres, interrompent leur travail pendant 30 minutes au plus tard 6 heures après le commencement de leur service.

Lorsque le conducteur dépasse le rayon de 50 km du lieu de la prise de service, une pause de conduite de 45 minutes est prévue au plus tard 4½ heures après le commencement de son service. Cette pause de 45 minutes peut être remplacée par une pause d'au moins 15 minutes, suivie d'une pause de 30 minutes au moins.

DD
H. 9

- Art. 27** **Transport de matières dangereuses**
Dans les entreprises qui effectuent des transports de matières dangereuses, les salariés 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.
- Art. 28** **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. 29** **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 €, sans préjudice des indemnités pour frais de route dues en vertu de l'article 30 de la convention.
- Art. 30** **Frais de route et indemnités kilométriques**
- 30.1.** **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.

Sur demande du salarié, l'employeur émet un relevé séparé des frais de route.

30.2. 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. 31 Barèmes des salaires du personnel mobile

31.1. Personnel mobile dont les tâches consistent essentiellement à conduire un véhicule

Les salaires sont fixés en fonction des 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.

Les barèmes des catégories II et IV s'appliquent seulement aux conducteurs embauchés après le 31 mars 2003.

A partir du 1^{er} mars 2009, le salaire barémique (indice 702,29) pour les conducteurs et convoyeurs est fixé à:

31.1.1. Conducteurs de la catégorie I avec permis de conduire B

les 6 premiers mois	1 747,96
après 6 mois	1 770,71
2.3. année	1 798,13
4.5.6. "	1 892,28
7.8.9. "	1 986,51
10.11.12. "	2 060,66
13.14.15. "	2 099,66
16.17.18. "	2 137,33
19.20.21. "	2 174,94
22.23.24. "	2 212,93
25. "	2 244,04

31.1.2. Conducteurs de la catégorie II avec permis de conduire C1

les 6 premiers mois	1 892,28
après 6 mois	1 922,10
2.3. année	1 952,36
4.5.6. "	2 045,00
7.8.9. "	2 137,33
10.11.12. "	2 174,94
13.14.15. "	2 212,93
16.17.18. "	2 244,04
19.20.21. "	2 275,34
22.23.24. "	2 307,09
25. "	2 339,27

DS


31.1.3. Conducteurs de la catégorie III avec permis de conduire C

les 6 premiers mois	2 019,31
après 6 mois	2 019,31
2.3. année	2 019,31
4.5.6. "	2 080,78
7.8.9. "	2 174,95
10.11.12. "	2 204,36
13.14.15. "	2 297,69
16.17.18. "	2 344,53
19.20.21. "	2 391,68
22.23.24. "	2 438,63
25. "	2 485,62

31.1.4. Conducteurs de la catégorie IV avec permis de conduire C1E

Echelon zéro	2 019,31
les 6 premiers mois	2 060,66
après 6 mois	2 099,66
2.3. année	2 137,33
4.5.6. "	2 174,94
7.8.9. "	2 212,93
10.11.12. "	2 244,04
13.14.15. "	2 275,34
16.17.18. "	2 307,09
19.20.21. "	2 339,27
22.23.24. "	2 371,91
25. "	2 404,99
* voir sous ...	

31.1.5. Conducteurs de la catégorie V avec permis de conduire CE

Echelon zéro	2 019,31
les 6 premiers mois	2 118,64
après 6 mois	2 212,93
2.3. année	2 212,93
4.5.6. "	2 306,76
7.8.9. "	2 401,21
10.11.12. "	2 495,09
13.14.15. "	2 570,82
16.17.18. "	2 645,33
19.20.21. "	2 721,76
22.23.24. "	2 797,15
25. "	2 872,45

* Remarque :

L'échelon zéro, correspondant au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés (2 019,31 € à l'indice 702,29), revient au conducteur de la catégorie 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 conducteur professionnel pendant au moins trois mois dans la catégorie dans laquelle il est embauché.

Pendant les trois premiers mois l'employeur garantit au conducteur une formation adéquate.

31.1.6. 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 44,90 EUR (indice 702,29) 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.

31.2. Personnel mobile autre

Convoyeurs

les 6 premiers mois	1 695,67
après 6 mois	1 739,58
2.3. année	1 739,58
4.5.6. "	1 786,44
7.8.9. "	1 841,08
10.11.12. "	1 947,98
13.14.15. "	2 029,45
16.17.18. "	2 101,33
19.20.21. "	2 174,01
22.23.24. "	2 246,46
25. "	2 318,64

24



Art. 32 Amplitude

32.1. Définition

L'amplitude est la période de temps entre le début et la fin du travail.

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.

32.2. Conditions particulières pour le transport international

Si le trajet s'effectue avec un équipage de deux chauffeurs, l'amplitude peut s'étendre sur 21 heures à condition que conformément au Règlement CE 561/2006 les conducteurs se reposent pendant au moins 9 heures consécutives par jour dans un véhicule à l'arrêt.

Art. 33 Heures supplémentaires

33.1. Définition

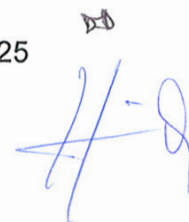
Sont considérées comme heures supplémentaires:

a) toutes les heures de travail qui dépassent le temps de travail fixé dans le contrat de travail. 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.

b) toutes les heures qui dépassent l'amplitude fixée à l'article 32.

Lorsqu'au cours du mois il y a dépassement des heures de travail effectif telles que prévues à l'article 18 ainsi que de l'amplitude mensuelle définie dans l'article 32, 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.

33.2.1. 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 à l'article 33.1, 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.



- 33.2.2. En vertu de la loi, les heures supplémentaires sont majorées avec un taux de 40 %.

CHAPITRE III : Le personnel sédentaire

Art. 34 Durée de travail et période de référence

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


Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel dont la tâche comporte des déplacements réguliers à l'étranger dans la mesure où il bénéficie d'une large indépendance dans l'organisation de son travail et de ses horaires.

La durée de la période de référence et la détermination des heures supplémentaires sont fixées conformément aux dispositions du Code de Travail.

Art. 35 Barèmes des salaires

Personnel technique dont la fonction exige un CATP (mécanicien, électricien, électronicien ...)

1 ^{re} année	2 019,31
2 ^e année	2 019,31
3 ^e année	2 019,31
4 ^e , 5 ^e , 6 ^e année	2 019,31
7 ^e , 8 ^e , 9 ^e "	2 019,31
10 ^e "	2 035,76
11 ^e , 12 ^e "	2 038,74
13 ^e , 14 ^e , 15 ^e "	2 117,77
16 ^e , 17 ^e , 18 ^e "	2 200,27
19 ^e , 20 ^e , 21 ^e "	2 282,58
22 ^e , 23 ^e , 24 ^e "	2 364,74
25 ^e "	2 448,33



Personnel technique dont la fonction n'exige pas un CATP
(aide-magasinier, manoeuvre, personnel de nettoyage, ...)

1 ^{re} année	1 682,76
2 ^e année	1 682,76
3 ^e année	1 682,76
4 ^e , 5 ^e , 6 ^e année	1 682,76
7 ^e , 8 ^e , 9 ^e "	1 718,52
10 ^e "	1 788,57
11 ^e , 12 ^e "	1 788,57
13 ^e , 14 ^e , 15 ^e "	1 859,07
16 ^e , 17 ^e , 18 ^e "	1 928,29
19 ^e , 20 ^e , 21 ^e "	1 999,42
22 ^e , 23 ^e , 24 ^e "	2 069,91
25 ^e "	2 140,06

CHAPITRE IV : Dispositions finales

Art. 36 Interprétation de la convention

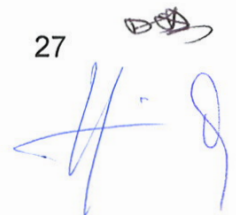
Pour la régularisation de différends qui pourraient naître lors de l'interprétation de la convention, une commission paritaire chargée de l'interprétation de la convention est formée. Cette commission se composera de 2 délégués représentant les employeurs et de 2 délégués représentant les salariés.

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.

Art. 37 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 Tribunal du Travail, conformément aux dispositions légales en vigueur.



Art. 38

Durée de la convention

Cette convention entre en vigueur avec effet au 1er février 2010 et prend fin le 31 mars 2011, 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 mars 2011 jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

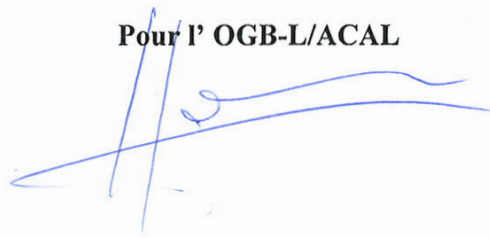
Cette convention est signée en 5 exemplaires. Chacune des parties contractantes a reçu un exemplaire. Un exemplaire est déposé auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, un autre exemplaire est transmis à l'Office National de Conciliation.

Luxembourg, le 1^{er} février 2010

Pour le **GROUPEMENT TRANSPORTS**



Pour l' **OGB-L/ACAL**



Pour le **LCGB**



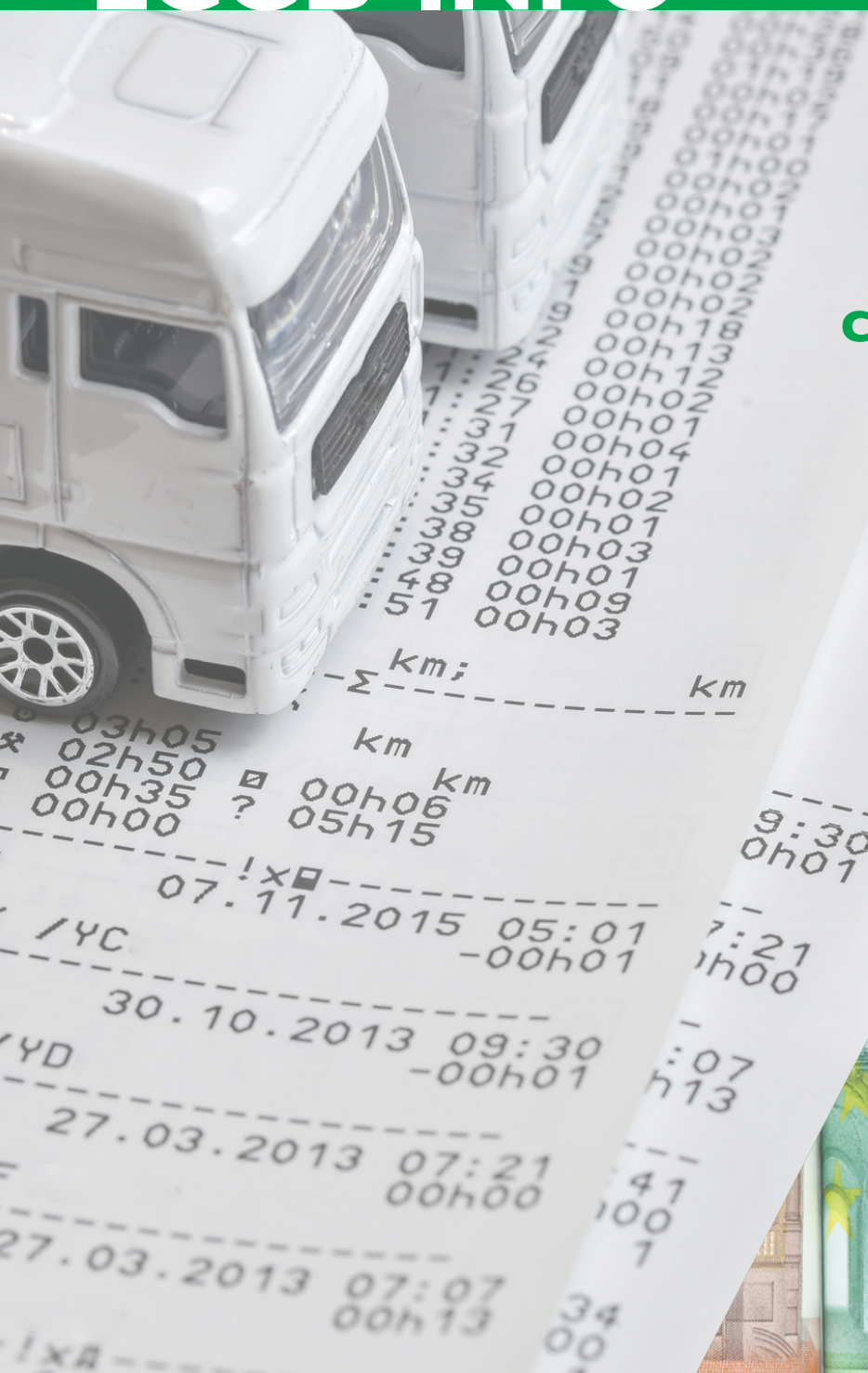
BARÈME DES SALAIRES POUR CHAUFFEURS TARIFLOHN FÜR KRAFTWAGENFAHRER					
Ancienneté (ans) Dienstalter (Jahre)	Permis de conduire / Führerscheinklasse				
	B	CI	C	CIE	CE
Echelon Zéro Gehaltsstufe Null				2642,32	2642,32
Les 6 premiers mois Die ersten 6 Monate	2201,93	2249,21	2642,32	2642,32	2642,32
Après 6 mois Nach 6 Monaten	2201,93	2284,66	2642,32	2642,32	2642,32
2. 3.	2201,93	2320,62	2642,32	2642,32	2642,32
4. 5. 6.	2249,21	2430,74	2642,32	2642,32	2741,87
7. 8. 9.	2361,22	2540,49	2642,32	2642,32	2854,14
10. 11. 12.	2449,35	2585,19	2642,32	2667,33	2965,73
13. 14. 15.	2495,71	2630,35	2731,09	2704,53	3055,74
16. 17. 18.	2540,49	2667,33	2786,76	2742,27	3144,30
19. 20. 21.	2585,19	2704,53	2842,81	2780,52	3235,15
22. 23. 24.	2630,35	2742,27	2898,62	2819,31	3324,76
25.	2667,33	2780,52	2954,47	2858,63	3414,27

BARÈME DES SALAIRES POUR CONVOYEURS SANS PERMIS TARIFLOHN FÜR BEGLEITER OHNE FÜHRERSCHEIN	
Ancienneté (ans) / Dienstalter (Jahre)	
Les 6 premiers mois Die ersten 6 Monate	2201,93
Après 6 mois Nach 6 Monaten	2201,93
2. 3.	2201,93
4. 5. 6.	2201,93
7. 8. 9.	2201,93
10. 11. 12.	2315,41
13. 14. 15.	2412,26
16. 17. 18.	2497,69
19. 20. 21.	2584,09
22. 23. 24.	2670,20
25.	2756,00

BARÈME DES SALAIRES POUR PERSONNEL NON-ROULANT TARIFLOHN FÜR DAS NICHTFAHRERPERSONAL		
Ancienneté (ans) Dienstalter (Jahre)	Mécanicien Mechaniker	Magasinier Lagerarbeiter
1. - 9.	2642,32	2201,93
10. 11. 12.	2642,32	2201,93
13. 14. 15.	2642,32	2209,73
16. 17. 18.	2642,32	2292,01
19. 20. 21.	2713,13	2376,56
22. 23. 24.	2810,79	2460,35
25.	2910,14	2543,73

LCGB-INFO

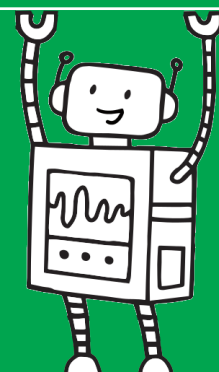
**Analyse du
chronotachygraphe
et vérification de
la fiche de salaire
correspondante**



**Service pour
chauffeurs
professionnels**

DÉCLARATION D'IMPÔT

Aide et assistance pour les affiliés du LCGB



Les impôts vous inquiètent ?
Le **LCGB** vous soutient !



Pour plus d'informations, contactez-nous :
☎ +352 49 94 24-222 ou ✉ infocenter@lcgb.lu

📘 [LCGB.LU](https://www.lcgb.lu) 📱 [@LCGB_Luxembourg](https://www.instagram.com/LCGB_Luxembourg) 📺 [lcgb_haut_ass_muer](https://www.facebook.com/lcgb_haut_ass_muer)

WWW.LCGB.LU



INFO-CENTER

LUXEMBOURG

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

ESCH/ALZETTE

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

ETTELBRUCK

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

Heures d'ouverture
Öffnungszeiten
www.lcgb.lu

DIFFERDANGE

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

WASSERBILLIG

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



MERZIG

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

TRIER

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

THONVILLE

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

ST. VITH

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

CSC - ARLON

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

CSC - BASTOGNE

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

CSC - VIELSALM

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

CSC - ST. VITH

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

INFO-CENTER-HOTLINE

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

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





Une affiliation au LCGB

=

**le seul moyen pour défendre
ses intérêts au sein de
l'entreprise**

**AUJOURD'HUI,
C'EST DEMAIN.**



PRESTATIONS & SERVICES

Droit du travail & droit social

Aide, assistance et consultations gratuites

Assistance juridique gratuite

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

Assistance en vie privée

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

Prestations complémentaires

FORCE & ENGAGEMENT

Au sein des entreprises, le LCGB

- négocie de meilleures conditions de travail;
- lutte contre toute discrimination.

Auprès des assurances sociales, le LCGB

est représenté dans les organes paritaires de gestion des caisses de pension et de maladie.

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB

participe au processus législatif par ses représentants dans la Chambre des salariés (CSL).

Au niveau de l'économie et de l'emploi, le LCGB

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

WWW.LCGB.LU

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

Impressum :

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU