



EXPOSÉ DES MOTIFS

Projet de règlement grand-ducal a pour objet de porter déclaration d'obligation générale à la convention collective de travail Transports et Logistique signée le 12 décembre 2024.



Projet de règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail Transports et Logistique

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L. 164-8 du Code du travail ;

Sur proposition concordante des assesseurs de l'Office national de conciliation ;

Vu les avis de la Chambre de commerce et de la Chambre des salariés ;

Les avis de la Chambre des Métiers, de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics et de la Chambre d'Agriculture ayant été demandés ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport du Ministre du Travail et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

Art. 1^{er}. La convention collective de travail Transports et Logistique signée le 12 décembre 2024 entre le Groupement des Entrepreneurs de Transports asbl, d'une part, et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour tout le secteur.

Art. 2. Conformément au paragraphe 5 de l'article L. 164-8 du Code du travail, la déclaration d'obligation générale prend effet à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention collective de travail Transports et Logistique du 12 décembre 2024.

Conformément au paragraphe 6 de l'article L. 164-8 du Code du travail, le présent règlement grand-ducal cesse ses effets au même moment que la convention collective de travail qu'il déclare d'obligation générale.

Art. 3. Le ministre ayant le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.



Déclaration d'obligation générale de la convention collective Transports et Logistique signée en date du 12 décembre 2024 entre le Groupement des Entrepreneurs de Transports, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

Proposition conjointe des groupes d'assesseurs :

Conformément à l'article L. 164-8 (3) du Code du travail, nous proposons par la présente la déclaration d'obligation générale de la convention collective Transports et Logistique signée en date du 12 décembre 2024 entre le Groupement des Entrepreneurs de Transports, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

Groupe des assesseurs employeurs

Raymond HORPER

Josepha HUMBERT

Marc KIEFFER

Claude OLINGER

Groupe des assesseurs salariés

Jean-Luc DE MATTHEIS

Robert FORNIERI

Paul GLOUCHITSKI

Frédéric KRIER

Luxembourg, le 12 février 2025

Objet : Proposition de déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail Transports et Logistique 2025-2026¹. (6791SBE)

*Saisine : Ministre du Travail
(20 janvier 2025)*

Avis de la Chambre de Commerce

En bref

- La convention collective de travail Transports et Logistique du 12 décembre 2024 n'appelle pas de commentaire particulier.
- La Chambre de Commerce est en mesure de marquer son accord à la proposition de déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail sous avis.

La déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail Transports et Logistique, conclue le 12 décembre 2024 entre le Groupement des Entrepreneurs de Transports A.S.B.L., d'une part, et l'OGB-L et le LCGB d'autre part, a pour objet de rendre cette convention collective obligatoire pour l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur des Transports et Logistique.

La déclaration d'obligation générale se fait par règlement grand-ducal, sur base d'une proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation, les chambres professionnelles demandées en leur avis.

La Chambre de Commerce relève être saisie pour aviser la proposition de déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail précitée, qui est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2025 et prend fin 31 décembre 2026.

La Chambre de Commerce n'a pas d'observation particulière à formuler en ce qui concerne la seule procédure et l'aspect formel de la déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail sous avis.

¹ [Lien vers la proposition de déclaration d'obligation générale sur le site de la Chambre de Commerce](#)

*

*

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce en mesure de marquer son accord à la proposition de déclaration générale de la convention collective sous avis.

SBE/DJI

Monsieur Georges MISCHO
Ministre du Travail

L-2939 LUXEMBOURG

N/réf. : 10/2025 - SH/nf

Luxembourg, le 21 janvier 2025

Concerne : Convention collective de travail « Transports & Logistique 2025-2026 »

Monsieur le Ministre,

En réponse à votre courriel du 21 janvier 2025, nous nous permettons de revenir à la convention collective de travail sous rubrique, laquelle vous proposez de déclarer d'obligation générale.

Par la présente, nous avons le plaisir de vous informer que nous marquons notre accord à cette déclaration d'obligation générale.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre plus haute considération.

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur



Nora BACK
Présidente



Monsieur Georges Mischo
Ministre du Travail, de l'Emploi et de
l'Economie sociale et solidaire
26, rue Sainte-Zithe
L-2763 Luxembourg

Vendredi le 18 décembre 2024

Objet : Déclaration d'obligation générale – Convention Collective de Travail Transports & Logistique

Monsieur le Ministre,

Nous vous adressons la présente après accord avec les syndicats LCGB et OGBL, suite à la signature le 12 décembre 2024 de la convention collective applicable 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

Conformément aux dispositions de l'article L164-8 du Code du Travail, nous avons l'honneur de déposer cette nouvelle convention auprès de votre ministère aux fins de la déclaration d'obligation générale.

La convention collective entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et expire après 24 mois. Ses dispositions resteront en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.



Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur, l'expression de ma haute considération.

Copie : Office National de Conciliation

Marianne Welter
Présidente

c/o Antoine RIES
Conseiller



Convention collective transports et logistique

Conclue entre

Le Groupement des Entrepreneurs de Transports A.S.B.L. (ci-après « Groupement Transport »), représentée par Marianne WELTER, Présidente du Conseil d'administration,

et

le Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond – LCGB (ci-après « LCGB »), représenté par Paul GLOUCHITSKI Secrétaire syndical ainsi que le Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg – OGBL (ci-après « OGBL »), représenté par Sveinn GRAAS Secrétaire central.

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 (UE) 2018/957 du Parlement européen et du Conseil du 28 juin 2018 modifiant la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service, la présente convention collective s'applique au personnel mobile, au personnel de nettoyage, aux magasiniers, manutentionnaires et artisans occupés sous

P. Gr. GS 9

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 ne s'applique pas au personnel administratif.

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.

CHAPITRE I : Dispositions communes

Art. 3 Droits et obligations

3.1. Prescriptions pour l'embauchage

En cas d'engagement, un contrat de travail sera conclu par écrit entre le salarié et l'entreprise et ce conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 121-4 notamment). Le contrat de travail sera établi en deux exemplaires, chacune des parties en recevant un exemplaire.

L'employeur remet au salarié un exemplaire de la convention collective en vigueur.

3.2. Période d'essai

La période d'essai est régie conformément aux dispositions du Code du travail et notamment de son l'article L. 121-5.

3.3. Obligations des salariés

3.3.1. Les salariés sont obligés de respecter les horaires de travail imposés. Les salariés ne peuvent quitter, même temporairement, leur lieu de travail qu'avec l'accord préalable 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, le décès du conjoint/partenaire, l'accouchement du conjoint/partenaire ou de la concubine, ou de la maladie grave du conjoint/partenaire ou du (de la) concubin(e), le salarié est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

Le cas échéant, le certificat approprié justifiant le motif de l'absence devra être fourni dans les délais et formes prévus par la loi.

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 ou non, 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.

La résiliation du contrat de travail pour motif grave est immédiate.

Conformément aux articles L.124-3 et L.124-4 du Code du Travail, les délais de résiliation sont fixés comme suit:

<u>Ancienneté de service</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 prévues 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 au sens de l'article L.124-10 du Code du Travail, il y a lieu d'entendre tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail

Par faute grave du chef du salarié, on entend entre autres et sans que cette liste ne soit limitative :

4.2.1. si de façon malveillante, par négligence grave 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 et/ou ne respecte pas le système d'organisation du temps de travail;
- 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, stupéfiants, usage de médicaments), 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 ou diplôme 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 (UE) 2022/2561 du Parlement européen

et du Conseil du 14 décembre 2022 relative à la qualification initiale et à la formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs ;

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 (sans que cette liste ne soit limitative) :

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 de la sécurité sociale 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;

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 26 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

6.2.1. 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

6.2.2. 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. Les salariés bénéficient notamment des congés suivants :

- 1 jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur) ;
- 10 jours pour le père ou, le cas échéant, pour la personne reconnue comme second parent équivalent par la législation nationale applicable en vertu du lieu de

résidence ou de la nationalité de l'enfant ou du parent concerné et qui l'autorise à établir la filiation à l'égard de l'enfant sans devoir recourir à la procédure d'adoption en cas de naissance d'un enfant ;

- 1 jour pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
- 2 jours en cas de déménagement sur une période de trois ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire ou d'un parent au premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (mère, père, belle-mère, beau-père, enfant, belle-fille, gendre) ;
- 3 jours pour le mariage du salarié et 1 jour pour la déclaration de partenariat du salarié ;
- 10 jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil prévu par le Code du travail ;
- 5 jours en cas de décès d'un enfant mineur ;
- 1 jour sur une période d'occupation de 12 mois pour raisons de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du salarié ;
- 5 jours sur une période d'occupation de 12 mois pour apporter des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de famille tel que défini par le Code du travail (fils, fille, mère, père, conjoint ou partenaire) ou à une personne qui vit dans le même ménage que le salarié et qui nécessite des soins ou une aide considérables pour raison médicale grave qui réduit sa capacité et son autonomie rendant le membre de famille ou la personne précitée incapable de compenser ou de faire face de manière autonome à des déficiences physiques, cognitives ou psychologiques ou à des contraintes ou exigences liées à la santé et qui est attestée par un médecin

6.4. Congé parental, congé pour raisons familiales et congé d'accueil

Le salarié peut bénéficier d'un congé parental, d'un congé pour raisons familiales ou encore d'un congé d'accueil 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.

Art. 8 Soulèvement de charges lourdes

Conformément au règlement grand-ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorso-lombaires, pour les travailleurs, tel que modifié, 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

La représentation du personnel par la délégation du personnel est régie par les articles L. 411-1 et suivants du Code du travail.

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

10.1. 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.

10.2. 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 à 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 (1^{er} janvier), Lundi de Pâques, 1^{er} Mai, Journée de l'Europe (9 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).

10.3. 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. 11 Paiement des salaires

11.1 Calcul des salaires

La fiche de salaire doit notamment 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 10.3 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.

11.2. 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.

11.3. 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. 12 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 déterminé, 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. 13 Indice

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

Art. 14 Egalité entre hommes et femmes

Conformément aux articles L. 225-1 et suivants et L.241-1 à L.244-3 du Code du travail, 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 conformément aux articles L. 251-1 et suivants du Code du travail.

Les différents postes et possibilités de carrière sont ouverts à toutes et tous. L'appréciation du travail fourni et les chances de promotion respectivement d'évolution au sein des entreprises ne sont dépendants ni du sexe du salarié, ni de son taux d'occupation (temps partiels), pour autant que les impératifs de service le permettent. L'accès aux fonctions dirigeantes est ouvert aux salariés des deux sexes. Les entreprises 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. 15 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. 16 Harcèlement sexuel

Sont qualifiés de harcèlement sexuel, tout comportement, geste ou propos prohibés tels que définis par les articles L.245-1 à 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.

Art. 17 Harcèlement moral

Tout harcèlement moral du chef de l'employeur ou du salarié, de tout client ou fournisseur de l'entreprise est interdit conformément aux dispositions des articles L.246-1 et suivants du Code du travail.

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

Les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail.

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

P.G. 65 9

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

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

De telles mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise.

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

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

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

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

Les actes de harcèlement moral 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 moral.

Art. 18 Droit à la déconnexion

Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise doit être défini au niveau de l'entreprise et ce conformément à l'article L. 312-9 du Code du travail.

L'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 du Code du travail ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9 du Code du travail.

Dans tous les cas ce régime doit assurer le respect des dispositions légales ou conventionnelles applicables en matière de temps de travail.

CHAPITRE II : Les travailleurs mobiles

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

Art. 19 Temps de travail

19.1. 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 :

19.1.1. la conduite;

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

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

19.1.4. 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;

19.1.5. 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.

19.1.6. Sont exclus du temps de travail, les temps de pause visés à l'article 22, les temps de repos visés par le Règlement CE 561/2006, ainsi que les temps de disponibilité visés à l'article 21.

Art. 20 **Durée maximale de travail**

20.1. 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.

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.

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.

- 20.2.** 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 48 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. 21 Temps de disponibilité

- 21.1.** On entend par temps de disponibilité :

21.1.1. 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,

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

21.1.3. les périodes d'attente aux frontières

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

21.1.5. 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,

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

21.2. 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. 22 **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. 23 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, 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. 24 Registres

24.1. 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 les articles 19.1.1 à 19.1.5,
- 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.

24.2. 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.

24.3. 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. 25 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. 26 Qualification initiale et formation continue

Conformément aux dispositions de la loi modifiée du 5 juin 2009, sont exemptés de l'obligation de qualification initiale ou de qualification initiale accélérée, les conducteurs qui sont titulaires d'un permis de conduire d'une des catégories C1, C1E, C ou CE ou d'un permis reconnu comme équivalent, délivré avant le 10 août 2009. Ils ne sont soumis qu'à l'obligation de formation continue.

Les détenteurs des permis ci-dessus énumérés délivrés après le 10 août 2009, doivent suivre la qualification initiale ou la qualification initiale accélérée, sanctionnée par certificat.

Les conducteurs ayant accompli une qualification soit initiale, soit initiale accélérée, doivent suivre une première formation continue dans les cinq ans qui suivent la date de délivrance du certificat attestant la qualification initiale.

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

Conformément à la loi, les deux-tiers du financement de la formation sont à la charge de l'employeur. En outre, ce dernier prend également à sa charge les heures de travail nécessaires à l'accomplissement de la formation continue (Code 95) sous la condition que la formation a été suivie avec succès par le salarié et que ce dernier obtienne le certificat de formation approprié.

Si, pendant la durée de validité de la formation continue (soit une durée de cinq ans), le contrat de travail du salarié est résilié à l'initiative du salarié ou en cas de licenciement pour faute grave du salarié, ce dernier devra rembourser à l'employeur la quote-part des frais nécessaires engagés par ce dernier à l'accomplissement de la formation continue. Le montant du remboursement exigé par l'employeur sera de :

- 100% des frais en cas de départ dans les douze (12) mois qui suivent la date d'obtention du certificat sanctionnant la formation continue ;
- 80% des frais en cas de départ dans les vingt-quatre (24) mois qui suivent la date d'obtention du certificat sanctionnant la formation continue ;
- 60% des frais en cas de départ dans les trente-six (36) mois qui suivent la date d'obtention du certificat sanctionnant la formation continue ;
- 40% des frais en cas de départ dans les quarante-huit (48) mois qui suivent la date d'obtention du certificat sanctionnant la formation continue ;
- 20% des frais en cas de départ dans les cinquante (60) mois qui suivent la date d'obtention du certificat sanctionnant la formation continue.

Art. 27 Conduite et temps de repos

27.1. 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.

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

27.2.1 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.

27.2.2 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.

Art. 28 **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.

Le salarié qui, sur ordre de l'employeur, effectue du transport de matières dangereuses, recevra une prime mensuelle de cinquante (50) euros bruts pour le mois au cours duquel un tel transport aura été effectué.

Art. 29 **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. 30 **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 31 de la présente convention.

Art. 31 Frais de route et indemnités kilométriques

31.1. 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

- 3,50 € lorsque le déplacement a lieu à l'intérieur du pays
- 9,50 € 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

- 1,50 € à l'intérieur du pays
- 7,50 € à l'étranger.

Pour un déplacement à l'étranger dépassant 24 heures, le conducteur ou le convoyeur bénéficie d'une indemnité supplémentaire de 2,50 € par jour.

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

31.2. 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 0,30 € 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. 32 Barèmes des salaires du personnel mobile

32.1. 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} janvier 2025 le salaire barémique (indice 944,43) pour les conducteurs et convoyeurs est fixé à:

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

1 à 3	2.638,00
4 à 6	2.693,00
7 à 9	2.750,00
10 à 12	2.807,00
13 à 15	2.866,00
16 à 18	2.927,00
19 à 21	2.988,00
22 à 24	3.051,00
À partir de 25 ans	3.115,00

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

1 à 3	2.690,00
4 à 6	2.817,00
7 à 9	2.944,00
10 à 12	2.996,00
13 à 15	3.049,00
16 à 18	3.091,00
19 à 21	3.135,00
22 à 24	3.178,00
À partir de 25 ans	3.223,00

P.G.
9

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

1 à 3	3.166,00
4 à 6	3.178,00
7 à 9	3.189,00
10 à 12	3.198,00
13 à 15	3.215,00
16 à 18	3.235,00
19 à 21	3.262,00
22 à 24	3.310,00
À partir de 25 ans	3.380,00

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

1 à 3	3.166,00
4 à 6	3.174,00
7 à 9	3.182,00
10 à 12	3.190,00
13 à 15	3.198,00
16 à 18	3.206,00
19 à 21	3.214,00
22 à 24	3.222,00
À partir de 25 ans	3.250,00

27
P.G. 65 Q

32.1.5 Conducteurs de la catégorie V avec permis de conduire CE

1 à 3	3.166,00
4 à 6	3.229,00
7 à 9	3.326,00
10 à 12	3.426,00
13 à 15	3.528,00
16 à 18	3.634,00
19 à 21	3.743,00
22 à 24	3.856,00
À partir de 25 ans	3.971,00

32.2. Personnel mobile autre Convoyeurs

1 à 3	2.638,00
4 à 6	2.660,00
7 à 9	2.690,00
10 à 12	2.740,00
13 à 15	2.790,00
16 à 18	2.856,00
19 à 21	2.960,00
22 à 24	3.077,00
À partir de 25 ans	3.160,00

Art. 33 Amplitude

33.1. Définition

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

L'amplitude ne doit pas dépasser 13 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

P.G.
65
9

qui suit, le temps de repos prévu est accordé en compensation.

33.2. 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. 34 Heures supplémentaires

34.1. 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 33.

Lorsqu'au cours du mois il y a dépassement des heures de travail effectif telles que prévues à l'article 19 ainsi que de l'amplitude mensuelle définie dans l'article 33, 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.

34.2.1. 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 34.1, 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.

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

CHAPITRE III: Le personnel de nettoyage, les magasiniers, manutentionnaires et artisans

Le présent chapitre s'applique uniquement au personnel de nettoyage, aux magasiniers, manutentionnaires et artisans.

Art. 35 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. 36 Barèmes des salaires

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

1ère année	3.166,00
2ème	3.166,00
3ème	3.166,00
4 à 6	3.166,00
7 à 9	3.166,00
10ème	3.169,00
11 à 12	3.176,00
13 à 15	3.180,00
16 à 18	3.185,00
19 à 21	3.195,00
22 à 24	3.219,00
À partir de 25 ans	3.320,00

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

1ère année	2.638,00
2ème	2.638,00
3ème	2.638,00
4 à 6	2.638,00
7 à 9	2.650,00
10ème	2.654,00
11 à 12	2.659,00
13 à 15	2.662,00
16 à 18	2.677,00
19 à 21	2.717,00
22 à 24	2.818,00
À partir de 25 ans	2.918,00

CHAPITRE IV : Dispositions finales

Art. 37 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. 38 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. 39 **Durée de la convention**

Cette convention entre en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 2025 et prend fin le 31 décembre 2026, 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 2026 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 12 décembre 2024



Pour le GROUPEMENT TRANSPORTS



Pour le LCGB



Pour l'OGBL



COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad article 1^{er}

L'article 1^{er} précise l'objet du présent projet de règlement grand-ducal.

Ad article 2

L'article 2 précise la date d'entrée en vigueur du présent projet de règlement grand-ducal.

Ad article 3

L'article 3 précise le ministre en charge de l'exécution du présent projet de règlement grand-ducal.



Fiche financière

Intitulé du projet :	Projet de règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail Transports et Logistique.
Ministère initiateur :	Ministère du Travail
Auteur(s) :	Philippe HECK
Tél :	247-86135
Courriel :	philippe.heck@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Projet de règlement grand-ducal a pour objet de porter déclaration d'obligation générale la convention collective de travail Transports et Logistique.
Autre(s) Ministère(s)/Organismes/ Commune(s) impliquée(s) :	
Date :	03.03.2025

Le projet de règlement grand-ducal n'a pas d'impact financier.