

**MEMORIAL**  
Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 58**

**27 avril 2004**

---

**Sommaire**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LES TRANSPORTS  
PROFESSIONNELS DE MARCHANDISES PAR ROUTE**

**Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route, conclue entre les syndicats FNCTTFEL, FCPT, OGB-L/ACAL et LCGB, d'une part et la CLC/Groupement transports, d'autre part ..... page 912**

**Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route, conclue entre les syndicats FNCTTFEL, FCPT, OGB-L/ACAL et LCGB, d'une part et la CLC/Groupement transports, d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifiée de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la Commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.**- La convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route conclue entre les syndicats FNCTTFEL, FCPT, OGB-L/ACAL et LCGB, d'une part et la CLC/Groupement transports, d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du secteur pour laquelle elle a été établie.

**Art. 2.-** Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail prémentionnée.

*Le Ministre du Travail et de l'Emploi,*

**François Biltgen**

Palais de Luxembourg, le 5 mars 2004.

**Henri**

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

**Art. 1 Objet de la convention**

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

**Art. 2 Champ d'application**

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

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

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

- a) Conducteurs détenteurs d'un permis de conduire des catégories B, C1, C, C1E, CE
- b) convoyeurs avec ou sans permis de conduire
- c) mécaniciens confirmés
- d) magasiniers et manœuvres.

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

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

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

**Art. 3 Droits et obligations**

**3.1. Prescriptions pour l'embauchage**

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

**3.2. Droits des salariés**

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

### 3.3. Obligations des salariés

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

3.3.2. Pour toute absence au travail prévue d'avance le salarié est tenu de solliciter l'autorisation écrite de l'employeur au moins trois jours à l'avance.

3.3.3. En cas d'événements imprévus comme une maladie ou des problèmes familiaux, tels que le décès d'un parent du premier degré, l'accouchement du conjoint ou de la concubine, pour autant qu'il s'agit de la naissance de l'enfant légitime ou naturel reconnu du salarié, ou de la maladie grave du conjoint, le salarié est tenu d'avertir immédiatement l'employeur.

En cas de maladie, un certificat médical doit être produit endéans les trois jours ouvrables.

3.3.4. Tous les salariés répondent d'une bonne et correcte exécution du travail qui leur est attribué, conformément au règlement. Les directives de travail sont à respecter.

Les salariés sont tenus individuellement au remboursement à l'employeur de tout dommage causé directement ou indirectement, avec préméditation, par la non-exécution de leurs obligations professionnelles ou une négligence grave dans l'exécution de leurs devoirs professionnels, tout en tenant compte des lois y relatives, en l'occurrence de l'article 6 de la loi du 12 juillet 1895, de l'article 5 de la loi du 11 novembre 1970 et de l'article 47 de la loi du 24 mai 1989.

## Art. 4 Résiliation du contrat de travail

### 4.1. Généralités

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

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

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

### 4.2. Faute grave

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

4.2.1. si de façon malveillante ou en dépit d'un avertissement il met en danger la sécurité de l'entreprise, sa propre sécurité ou celle de tiers ou lorsqu'il provoque des dommages corporels ou matériels;

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

4.2.3. si à plusieurs reprises et malgré des avertissements réitérés de son employeur il se présente trop tard à son travail sans motif valable;

4.2.4. si sur le lieu de travail ou dans le cadre de son travail, il se rend coupable de voies de fait ou d'injures graves à l'adresse d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un tiers pendant son service;

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

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

4.2.7. si avec préméditation ou avec une négligence manifeste il cause un dégât à l'employeur;

4.2.8. s'il conduit un véhicule sous l'influence de l'alcool ou d'excitants (drogues), lorsqu'on peut en apporter la preuve. La consommation d'alcool ou d'excitants avant et pendant le travail est interdite ;

4.2.9. s'il a été absent sans permission et sans raison valable ou sans en avoir prévenu préalablement l'employeur;

4.2.10. s'il a été engagé sur la base de faux certificats concernant ses aptitudes;

4.2.11. si les autorisations officielles, tels que certificat d'aptitude professionnelle, permis de conduire ou permis de travail lui sont retirées;

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

### 4.3. Une faute grave

de la part de l'employeur, au sens de la loi du 24 mai 1989 se présente:

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

4.3.2. si le salarié est privé des salaires échus et si ses droits dans le domaine des assurances sociales ne sont pas garantis;

4.3.3. si le salarié est chargé à plusieurs reprises de travaux ne rentrant pas dans le champs d'activité de l'employeur et qui de plus ont un caractère dégradant ou chicanier;

- 4.3.4 si l'on exige du salarié un travail malhonnête ou illégal;
- 4.3.5. en général, si les dispositions de cette convention collective ne sont pas respectées par l'employeur.

## **Art. 5 Amplitude**

### **5.1. Définition**

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

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

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

### **5.2. Conditions particulières pour le transport international**

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

## **Art. 6. Durée de travail effectif**

### **6.1. Définition**

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

### **6.2. Durée de conduite quotidienne**

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

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

### **6.3. Durée du travail hebdomadaire**

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

### **6.4. Durée de la conduite hebdomadaire**

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

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

## **Art. 7 Heures supplémentaires**

### **7.1. Définition**

Sont considérées comme heures supplémentaires:

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

### **7.2. Décompte**

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

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

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

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

### 7.3. Obligation de requérir une autorisation

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

## Art. 8 Frais de route et indemnités kilométriques

### 8.1. Frais de route

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

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

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

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

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

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

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

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

Remarque: les dispositions ci-dessus entreront seulement en vigueur à partir de la date d'application de la circulaire afférente du Directeur de l'Administration des Contributions. Pendant la période du 1<sup>er</sup> avril 2003 jusqu'au jour de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, le texte de l'ancienne convention continuera de s'appliquer.

### 8.2. Indemnités kilométriques

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

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

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

## Art. 9 Barème des salaires

### 9.1. Salaires contractuels

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

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

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

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

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

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

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

À partir du 01.04.2003, le salaire barémique (indice 605,61) pour les conducteurs et convoyeurs est fixé à:

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

Les 6 premiers mois	1507,33
après 6 mois	1526,95
2.3. année	1550,59

4.5.6.	“	1631,78
7.8.9.	“	1713,04
10.11.12.	“	1776,98
13.14.15.	“	1810,61
16.17.18.	“	1843,10
19.20.21.	“	1875,53
22.23.24.	“	1908,29
25.	“	1935,12

## 2) conducteurs de la catégorie II avec permis de conduire C1

Les 6 premiers mois		1631,78
après 6 mois		1657,50
2.3.	année	1683,59
4.5.6.	“	1763,48
7.8.9.	“	1843,10
10.11.12.	“	1875,53
13.14.15.	“	1908,29
16.17.18.	“	1935,12
19.20.21.	“	1962,11
22.23.24.	“	1989,49
25.	“	2017,24

## 3) conducteurs de la catégorie III avec permis de conduire C

Les 6 premiers mois		1642,49
après 6 mois		1713,04
2.3.	année	1713,04
4.5.6.	“	1794,33
7.8.9.	“	1875,54
10.11.12.	“	1900,90
13.14.15.	“	1981,38
16.17.18.	“	2021,77
19.20.21.	“	2062,43
22.23.24.	“	2102,92
25.	“	2143,44

## 4) conducteurs de la catégorie IV avec permis de conduire C1E

Echelon zéro *		1642,49
Les 6 premiers mois		1776,98
après 6 mois		1810,61
2.3.	année	1843,10
4.5.6.	“	1875,53
7.8.9.	“	1908,29
10.11.12.	“	1935,12
13.14.15.	“	1962,11
16.17.18.	“	1989,49
19.20.21.	“	2017,24
22.23.24.	“	2045,38
25.	“	2073,91

\* voir sous 9.1.4.

## 5) conducteurs de la catégorie V avec permis de conduire CE

Echelon zéro *		1642,49
Les 6 premiers mois		1826,98
après 6 mois		1908,29
2.3.	année	1908,29

4.5.6.	“	1989,20
7.8.9.	“	2070,65
10.11.12.	“	2151,61
13.14.15.	“	2216,91
16.17.18.	“	2281,16
19.20.21.	“	2347,07
22.23.24.	“	2412,08
25.	“	2477,02

\* voir sous 9.1.4.

### 9.1.2. Convoyeurs sans permis de conduire

Les premiers 6 mois		1462,24
après 6 mois		1500,10
2.3.	année	1500,10
4.5.6.	“	1540,51
7.8.9.	“	1587,63
10.11.12.	“	1679,81
13.14.15.	“	1750,07
16.17.18.	“	1812,05
19.20.21.	“	1874,73
22.23.24.	“	1937,20
25.	“	1999,45

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

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

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

#### mécaniciens

1.	année	1642,49
2.	“	1642,49
3.	“	1642,49
4.5.6.	“	1642,49
7.8.9.	“	1684,56
10.	“	1755,51
11.12.	“	1758,08
13.14.15.	“	1826,23
16.17.18.	“	1897,37
19.20.21.	“	1968,35
22.23.24.	“	2039,20
25.	“	2111,28

#### magasiniers, manoeuvres

1.	année	1368,74
2.	“	1368,74
3.	“	1389,63
4.5.6.	“	1421,56
7.8.9.	“	1481,94
10.	“	1542,35
11.12.	“	1542,35
13.14.15.	“	1603,14
16.17.18.	“	1662,83
19.20.21.	“	1724,17
22.23.24.	“	1784,96
25.	“	1845,45

9.1.4.1. L'échelon zéro correspondant au salaire social minimum pour travailleurs qualifiés (1642,39 EUR, indice 605,61) revient au chauffeur des catégories IV ou V pendant les trois premiers mois de son occupation, s'il ne peut pas se prévaloir d'une expérience réelle acquise en qualité de chauffeur professionnel pendant au moins trois mois dans la catégorie dans laquelle il est embauché.

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

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

## **9.2. Interruption de travail à l'étranger**

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

## **9.3. Indice**

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

## **9.4. Autres avantages**

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

## **9.5. Interdiction de certaines formes de rémunération**

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

## **Art. 10 Paiement des salaires**

### **10.1. Calcul des salaires**

La fiche de salaire doit contenir les données suivantes:

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

### **10.2. Paiement des salaires**

Le paiement du salaire se fait mensuellement en deux tranches, c'est-à-dire qu'une avance égale à 2/3 du montant normalement dû est payée pour le 25 de chaque mois ; le solde avec la fiche de salaire doit être liquidé au plus tard pour le 10 du mois suivant.

### **10.3. Réclamations**

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

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

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

### **11.1. Travail du dimanche**

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

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

### **11.2. Le travail les jours fériés**

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

### **11.3. Le travail de nuit**

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

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



## **Art. 12 Temps de repos**

### **12.1. Pausés (coupures)**

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

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

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

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

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

Lorsque le conducteur dépasse le rayon de 50 km, une interruption de 45 minutes est prévue au plus tard 4 heures après le commencement de son service. Cette interruption de 45 minutes peut être remplacée par trois coupures d'au moins 15 minutes chacune.

### **12.3. Temps de repos quotidien**

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

### **12.4. Temps de repos hebdomadaire**

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

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

## **Art. 13 Congé**

### **13.1. Droit au congé**

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

### **13.2. Congé supplémentaire**

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

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

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

### **13.3. Congé spécial**

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

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

## **Art. 14 Dispositions complémentaires**

### **14.1. Contrôle**

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

L'employeur est obligé de tenir un livre de salaires ainsi qu'un relevé renseignant les jours de repos, les jours fériés et les jours de congé accordés. Les disques du tachygraphe doivent être restitués à l'employeur au plus tard après 14 jours.

## **Art 15. Débours professionnels**

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

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

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

Lorsque pour des raisons professionnelles le salarié doit disposer d'un passe-port et/ou d'un visa, les taxes ou droits pour la délivrance d'un visa et/ou du passe-port sont à supporter par l'entreprise.

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

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

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

## **Art 16. Délégations du personnel**

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

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

- rendre son avis et formuler des propositions sur toute question ayant trait à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi et de la situation sociale du personnel salarié de l'établissement ;
- présenter à l'employeur toute réclamation individuelle ou collective ;
- prévenir et apaiser les différends, individuels ou collectifs, pouvant surgir entre l'employeur et le personnel salarié de l'établissement ;
- saisir à défaut d'un règlement des différends susmentionnés, Inspection du Travail et des Mines de toute plainte ou observation relative à l'application des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions du travail et la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de la profession ;
- rendre son avis sur l'élaboration et la modification du règlement de service ou du règlement d'atelier de l'établissement et surveiller strictement l'exécution de ce règlement ;
- proposer des modifications au règlement intérieur, modifications sur lesquelles la direction de l'entreprise doit prendre une décision, avant l'expiration d'un délai de deux mois, laquelle doit être communiquée immédiatement à la délégation ;
- promouvoir l'intégration des invalides, accidentés et handicapés et s'employer pour créer des emplois appropriés à leur capacité physique et intellectuelle ;
- participer à la gestion des œuvres sociales dans l'établissement ;
- participer à la protection du travailleur et de son environnement, ainsi que la prévention des accidents de travail ou des maladies professionnelles.

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

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

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

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

## **Art. 17 Dispositions finales**

### **17.1. Transport de matières dangereuses**

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

### **17.2. Vêtements de travail**

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

### **17.3. Interprétation de la convention**

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

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

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

### **17.4. Conciliation et arbitrage de conflits**

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

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

Les conducteurs qui ont suivi les cours et réussi à une épreuve pour la formation professionnelle continue, ont droit à un supplément de salaire de 38,72 EUR (indice 605,61) par mois. Ce supplément est adapté à l'évolution de l'indice du coût de la vie.

Ce supplément est également dû aux titulaires d'un certificat étranger clôturant une formation professionnelle continue et reconnu comme équivalent par le Ministère de l'Education Nationale.

### **17.6. Egalité des sexes**

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

### **Art. 18 Durée de la convention**

À l'exception de l'article 8.1, cette convention entre en vigueur le 01.04.2003 et prend fin le 29.02.2004 sans que l'une ou l'autre des deux parties ne soit obligée de la dénoncer. L'article 8.1. entrera en vigueur à partir de la date d'application de la circulaire afférente du Directeur de l'Administration des Contributions.

Les dispositions restent valables après la date d'échéance du 29 février 2004 jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention.

En cas de litige, la version allemande fait foi.

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

Cette convention est signée en 7 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 28 avril 2003

#### **Pour le GROUPEMENT TRANSPORTS**

(s) Fernand Conrardy      (s) Jean Moes      (s) Henri Rinnen

#### **Pour la FNCTTFEL**

(s) Raymond Weicker

#### **Pour la FCPT**

(s) Camille Brocker

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

(s) Hubert Hollerich

#### **Pour le LCGB**

(s) Liliane Helminger

### Protocole d'accord.

Considérant que

dans la convention collective de travail pour le transport professionnel de marchandises par route la rémunération du personnel de conduite est basée sur les heures de travail effectives qui comprend les tâches suivantes (articles 5.1.1. – 5.1.5. ):

- la prise en charge/remise du véhicule
- la préparation du véhicule et les travaux administratifs
- la conduite
- les travaux d'entretien, de contrôle et de réparation du véhicule
- le chargement/déchargement lorsque la présence du conducteur est nécessaire,

la Directive 2002/15/CE relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier doit être transposée en droit national au plus tard le 23 mars 2005, soit par la voie d'un accord entre partenaires sociaux, soit par la voie législative,

la définition du temps de travail prévue par la Directive n'est pas identique à la définition du travail effectif de la convention collective,

les partenaires sociaux restent attachés au principe de l'autonomie tarifaire et qu'en matière de rémunération des conducteurs, la transposition en droit national des dispositions de la directive nommée ci-devant ne donnera pas prééminence à la nouvelle définition des heures de travail et dès lors la nouvelle définition des heures de travail prévue par la directive ne s'appliquera pas mutatis mutandis aux règles de calcul pour la détermination de la rémunération du conducteur,

la directive précitée fixe, dans le respect des dispositions du Règlement CEE 3820/85, la durée maximale hebdomadaire du travail à 48 heures par semaine en moyenne,

il est convenu ce qui suit:

1. Les partenaires désignés ci-dessous souhaitent privilégier la transposition en droit national de la Directive 2002/15/CE par la voie d'un accord interprofessionnel déclaré d'obligation générale.

2. Lorsque les partenaires ne parviendraient pas à trouver un accord unanime en matière de nouvelles règles relatives à l'aménagement du temps de travail avant le 28 février 2004, ils en informeront le Gouvernement afin que ce dernier puisse préparer la transposition de la Directive par voie législative.

3. Il est convenu expressément que les nouvelles règles en matière d'aménagement du temps de travail transposées en droit national par voie législative ou conventionnelle, ne s'appliqueront pas mutatis mutandis aux règles de calcul pour la détermination de la rémunération.

La mise en concordance des dispositions de la convention collective ayant trait à la détermination des heures de travail effectif servant au calcul de la rémunération avec les nouvelles règles relatives à l'aménagement du temps de travail fera l'objet de négociations.

4. La fixation d'une durée maximale hebdomadaire du travail en vertu de la directive ne préjudiciera pas les négociations en vue de la mise en concordance des dispositions de la convention avec celles de la directive pour déterminer le nombre d'heures sujettes à rémunération.

Fait à Luxembourg, le 28 avril 2003

**Pour l'OGB-L**

**Pour la FNCTTFEL**

**Pour le LCGB**

**Pour la FCPT**

**Pour le Groupement Transports**

---

### Vereinbarung

Unter Berücksichtigung der Tatsache dass

im aktuellen Kollektivvertrag für den gewerblichen Straßengüterverkehr die Entlohnung des fahrenden Personals auf der Basis der effektiv geleisteten Arbeitsstunden berechnet wird, und dass für letztere (unter Artikel 5.1.1. – 5.1.5. aufgeführt) folgende Tätigkeiten gelten:

- die Übernahme des Fahrzeugs
- die Vorbereitung des Fahrzeugs und die administrative Arbeiten
- die Fahrzeit
- den Unterhalt, die Kontrolle und die Wartungsarbeiten des Fahrzeugs
- die Ent- und Beladezeiten insofern die Anwesenheit des Fahrers erforderlich ist,

die Richtlinie 2002/15/CE betreffend die Arbeitszeit des fahrenden Personals vor dem 23. März 2005 in nationales Recht übernommen worden sein muss, entweder per Gesetz oder Abkommen zwischen den Sozialpartnern,

die laut Richtlinie vorgesehene Definition der Arbeitszeit nicht identisch mit der im Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitszeitdefinition ist,

die Sozialpartner am Prinzip der Tarifautonomie festhalten werden, und dass die, sich aus der Übernahme der Richtlinie in nationales Recht ergebende neue Arbeitszeitdefinition nicht mutatis mutandis auf den Modus für die Berechnung der Löhne des Fahrers, anwenden lassen wird,

die oben genannte Richtlinie die Wochenarbeitszeit auf 48 Stunden im Durchschnitt begrenzen wird, unbeschadet der Bestimmungen der Verordnung 3820/85,

wird folgende Vereinbarung getroffen:

1. Die unterzeichnenden Sozialpartner sind bestrebt für die Umsetzung der Richtlinie 2002/15 in nationales Recht, der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung den Vorrang zu geben.

2. Sofern es den Sozialpartnern nicht gelingen sollte, vor dem 29. Februar 2004 eine Vereinbarung betreffend die neuen Regeln über die Arbeitszeit zu treffen, werden sie die Regierung diesbezüglich in Kenntnis setzen, und gleichzeitig bitten, die Umsetzung der Richtlinie per Gesetz in die Wege zu leiten.

3. Es wird ausdrücklich vereinbart, dass die per Gesetz oder Vereinbarung festgelegten neuen Regeln betreffend die Arbeitszeitorganisation nicht mutatis mutandis Anwendung auf den Modus für die Lohnberechnung der Fahrer finden.

Die Anpassung der kollektivvertraglichen Bestimmungen betreffend die Arbeitszeiten die für die Ermittlung des Lohnes in Frage kommen, mit den neuen Regeln der Arbeitszeit die sich aus der Richtlinie ergeben, wird Gegenstand von Verhandlungen sein.

4. Die Festsetzung einer maximalen wöchentlichen Arbeitszeit gemäss Richtlinie wird die Verhandlungen, betreffend die Anpassung der kollektivvertraglichen Bestimmungen aufgrund der genannten Richtlinie, nicht beeinträchtigen.

Gezeichnet in Luxemburg, am 28. April 2003

**Für den OGB-L**

**Für den FNCTTFEL**

**Für den LCGB**

**Für den FCPT**

**Für den Transportverband**

## **Kollektivvertrag für den gewerblichen Straßengüterverkehr.**

### **Art. 1 Zweck des Vertrages**

Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsverhältnisse, die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs sowie die Wahrung des sozialen Friedens für alle unter Artikel 2 aufgezählten Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und unter der aufschiebenden Bedingung der von den Vertragspartnern anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

### **Art. 2. Geltungsbereich**

Unbeschadet der Bestimmungen des Gesetzes vom 20. Dezember 2002 betreffend die Umsetzung in nationales Recht der Richtlinie 96/71/CE, gilt der gegenwärtige Kollektivvertrag:

2.1.1. für alle Unternehmen des gewerblichen Güterverkehrs mit Kraftfahrzeugen, inklusiv der Möbelspediteure, der Schwerlast- und Industrieumzugsunternehmen sowie der Eilgut- und Kurierdienste, mit Geschäftssitz und/oder Niederlassung im Großherzogtum Luxemburg

2.1.2. für alle nachfolgend bezeichneten Personen, die hauptberuflich in diesen Unternehmen auf begrenzte oder unbegrenzte Zeit unter Arbeitsvertrag stehen und über die entsprechenden Führerscheine und/oder Arbeitsgenehmigungen verfügen:

- a) Kraftfahrer der Führerscheinklassen B, C1, C, C1E, CE
- b) Beifahrer mit oder ohne obige Führerscheine
- c) Mechaniker mit abgeschlossener Ausbildung
- d) Lagerarbeiter und Handlanger.

2.2. Mit Ausnahme der gesetzlichen Bestimmungen über die Kündigungsfristen, gelten sämtliche Bestimmungen dieses Vertrages ebenfalls während der Probezeit.

Die Dauer der Probezeit wird durch das Gesetz vom 24. Mai 1989 betreffend den Arbeitsvertrag geregelt (Artikel 34).

Bei Nichtkündigung des Arbeitsvertrages auf Probe gilt die Probezeit für die Dauer der Betriebszugehörigkeit.

## **Art. 3 Rechte und Pflichten**

### **3.1. Vorschriften beim Einstellen**

Bei der Einstellung erhält der Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag, in dem die Art der Beschäftigung, Lohn und spezifische Bedingungen des Betriebes festgehalten sind. Außerdem übergibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abschrift des laufenden Kollektivvertrages.

### **3.2. Rechte der Arbeitnehmer**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer in der jeweils festgesetzten Arbeitszeit voll zu beschäftigen und gemäß Artikel 9 zu entlohnen.

### **3.3. Pflichten der Arbeitnehmer**

3.3.1. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die vorgegebenen Arbeitszeiten pünktlich einzuhalten. Jegliches Entfernen vom Arbeitsplatz, auch nur zeitweise, darf nur im Einverständnis mit dem nächsten Vorgesetzten erfolgen. Die für An- und Auskleiden sowie für Waschen und Toilette benötigte Zeit wird nicht als Arbeitszeit eingerechnet.

3.3.2. Vor jedem vorhersehbaren Fernbleiben von der Arbeit, ist mindestens drei Arbeitstage im voraus die schriftliche Erlaubnis des Arbeitgebers einzuholen.

3.3.3. Bei jedem nicht vorhersehbaren Ereignis, verbunden mit Fernbleiben von der Arbeit, wie Erkrankung, dringende unumgängliche Familienangelegenheiten, Todesfall eines Familienangehörigen des ersten Grades, Entbindung der Ehefrau oder der Lebensgefährtin, sofern der Arbeitnehmer das Kind als sein Leibliches anerkennt, oder schwere Erkrankung des Ehepartners, muss der Arbeitnehmer unverzüglich bei Kenntnisnahme des betreffenden Ereignisses seinen Arbeitgeber benachrichtigen.

Im Krankheitsfall ist außerdem ein Attest des Arztes innerhalb von drei Werktagen beizubringen.

3.3.4. Die Arbeitnehmer haften für ordnungsgemäße und regelrechte Ausführung der ihnen zugeteilten Arbeit. Vorgegebene Arbeitsanweisungen sind einzuhalten. Der Arbeitnehmer hat persönlich den Schaden zu ersetzen den er dem Arbeitgeber, vorsätzlich, durch Nichterfüllung der Dienstobliegenheiten oder durch grobe Vernachlässigung der Dienstpflichten, direkt oder indirekt zugefügt hat. Dies geschieht unter Berücksichtigung der entsprechenden Gesetze, insbesondere der Artikel 6 des Gesetzes vom 12. Juli 1895, Artikel 5 des Gesetzes vom 11. November 1970 und Artikel 47 des Gesetzes vom 24. Mai 1989.

## **Art. 4. Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

### **4.1. Allgemeines**

Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann von beiden Parteien unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Mai 1989 betreffend den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz gelöst werden.

Zur Information: Laut Artikel 20 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 die Kündigungsfristen wie folgt festgesetzt:

Dienstalter	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
0 - 5 Jahre	1 Monat	2 Monate
bis 10 Jahre	2 Monate	4 Monate
+ 10 Jahre	3 Monate	6 Monate

### **4.2. Ein schweres Vergehen**

im Sinne des Artikels 27 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 liegt beim Arbeitnehmer u.a. vor:

4.2.1. wenn er böswilligerweise oder durch grobes Vergehen die allgemeine Sicherheit, seine eigene sowie die von Drittpersonen gefährdet oder wenn er körperliche oder Sachschäden verursacht;

4.2.2. wenn er ohne triftigen Grund seine Arbeit verlässt oder sich weigert, den Anordnungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten, es sei denn, dass durch diese Anordnungen dem Arbeitnehmer eine unehrliche oder gesetzeswidrige Handlung zugemutet würde;

4.2.3. wenn er öfters und trotz wiederholter Verwarnung seitens des Arbeitgebers ohne triftigen Grund seine Arbeit zu spät aufnimmt;

4.2.4. wenn er auf der Arbeitsstelle oder im Zusammenhang mit Arbeitsangelegenheiten sich Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Vorgesetzten oder einem Arbeitskollegen oder Drittpersonen, mit denen er dienstlich zu tun hat, schuldig macht;

4.2.5. wenn er die ihm anvertrauten Arbeiten offensichtlich schlecht und mangelhaft ausführt;

4.2.6. wenn er sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen schuldig macht;

4.2.7. wenn er mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit dem Arbeitgeber einen materiellen Schaden zufügt;

4.2.8. wenn er nachweislich unter Alkoholeinfluss oder unter Einfluss von berauschenden Mitteln (Drogen) ein Fahrzeug führt. Der Genuss von Alkohol und berauschenden Mitteln vor und während der Arbeit ist verboten;

4.2.9. wenn er ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund oder ohne vorherige Benachrichtigung des Arbeitgebers abwesend war;

- 4.2.10. wenn er seine Einstellung durch falsche Angaben oder Zeugnisse über seine Fähigkeiten erwirkt hat;
- 4.2.11. wenn ihm die behördlichen Ermächtigungen wie Befähigungsnachweis oder Führerschein oder Arbeitsgenehmigung entzogen wurden;
- 4.2.12. allgemein, wenn er seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstößt.

#### **4.3. Ein schweres Vergehen**

im Sinne des Artikels 27 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 liegt beim Arbeitgeber vor:

- 4.3.1. wenn er sich dem Arbeitnehmer gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigung schuldig macht;
- 4.3.2. wenn dem Arbeitnehmer die erfallenen Löhne vorenthalten oder wenn seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherung nicht gewahrt werden;
- 4.3.3. wenn dem Arbeitnehmer wiederholt solche Arbeiten zugewiesen werden, die nicht zum Wirkungsbereich des Arbeitgebers gehören und dazu einen degradierenden oder schikanösen Charakter haben;
- 4.3.4. wenn dem Arbeitnehmer eine unehrliche oder gesetzeswidrige Handlung zugemutet wird;
- 4.3.5. allgemein, wenn die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages am Arbeitnehmer nicht erfüllt werden.

### **Art. 5. Gesamtschichtdauer (Amplitude)**

#### **5.1. Definition**

Die Gesamtschichtdauer begreift die Zeitspanne zwischen Beginn und Ende der Arbeit. Sie begreift:

- 5.1.1. die notwendige Wegezeit zur Übernahme oder zur Abgabe des Fahrzeuges, wenn der Wagen nicht am gewöhnlichen Arbeitsplatz übernommen oder abgestellt wird;
- 5.1.2. die Vorbereitungs- und Abgabezeiten des Wagens und die Zeit für schriftliche Arbeiten (Buchführungs- und Verrechnungsarbeiten, Ablieferung der Einnahmen, Unterzeichnung von Fahrzeugregistern und Übergaben von Dienstpapieren);
- 5.1.3. die Lenkzeiten;
- 5.1.4. die Unterhalts-, Kontroll- und Reparaturarbeiten am Fahrzeug, soweit sie vom Fahrer selbst auf Anordnung des Betriebes ausgeführt werden oder er dabei Hilfsarbeiten zu leisten hat;
- 5.1.5. die effektive Lade- und Entladezeit, sowie die Anwesenheit des Fahrers erforderlich ist;
- 5.1.6. die Zeiten, während denen der Fahrer auf seinem Arbeitsplatz zur Verfügung steht, um eventuell eine der bevorstehenden Arbeiten zu übernehmen ohne jedoch eine konkrete Arbeitsleistung zu übernehmen;
- 5.1.7. die Zeiten, die der Fahrer als Beifahrer im fahrenden Wagen auf dem Beifahrersitz oder in der Schlafkabine verbringt;
- 5.1.8. die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen.

Die Gesamtschichtdauer darf 12 Stunden und die Gesamtzahl der aufeinanderfolgenden Schichten darf sechs Tageslenkzeiten nicht überschreiten.

Höchstens dreimal pro Woche kann die Gesamtschichtdauer auf 15 Stunden erhöht werden, sofern bis zum Ende der folgenden Woche eine entsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird,

#### **5.2. Abweichung im internationalen Verkehr**

Erfolgt die Fahrt mit einer Mannschaft von zwei Fahrer, so kann die «Amplitude» einen Zeitraum von 22 Stunden erreichen, unter der Berücksichtigung, dass gemäss der EG Verordnung 3820/85 die Fahrer in einem stillstehenden Fahrzeug mindestens acht zusammenhängende Stunden täglich Ruhezeit einlegen.

### **Art. 6 Effektive Arbeitszeit**

#### **6.1. Definition**

Die effektive Arbeitszeit begreift die in Artikel 5.1.1. bis 5.1.5. aufgeführten Aufgaben.

#### **6.2. Tägliche Lenkzeiten**

Die tägliche Lenkzeit der Fahrer von Fahrzeugen deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 Tonnen übersteigt, ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen sowie die EG-Verordnung 3820/85, die zur Information, lautet:

«Die tägliche Gesamtlengkzeit ... darf 9 Stunden nicht überschreiten. Sie darf zweimal pro Woche auf 10 Stunden verlängert werden».

#### **6.3. Wöchentliche Arbeitszeit**

Die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit geschieht auf der Basis der 40-Stunden-Woche. Wird diese Zeit aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen überschritten, so kann eine Kompensierung der mehr geleisteten Stunden in Form von freien Stunden spätestens im darauffolgenden Monat gewährt oder als Überstunden verrechnet werden.

#### **6.4. Wöchentliche Lenkzeit**

Die wöchentliche Lenkzeit der Fahrer von Fahrzeugen deren zulässiges Gesamtgewicht 3,5 Tonnen übersteigt, ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen sowie der EG-Verordnung 3820/85, welche, zur Information, lautet:

«Die Gesamtlenkzeit darf innerhalb eines Zeitraumes von zwei aufeinanderfolgenden Wochen 90 Stunden nicht überschreiten. Sie darf zweimal pro Woche auf 10 Stunden verlängert werden.»

## **Art. 7. Überstunden**

### **7.1. Definition**

Als Überstunden gelten:

- a) alle effektiven Arbeitsstunden, welche die unter 6.3. festgelegte effektive Arbeitszeit überschreiten;
- b) alle Stunden, welche die in Art. 5 festgelegte Gesamtschichtdauer überschreiten;

### **7.2. Berechnung**

Die Abrechnung der Überstunden des zu verrechneten Monats geschieht auf der Referenzperiode des laufenden Monats und dessen fälligen Arbeitstagen.

Werden während eines Monats sowohl die effektive Arbeitszeit wie in Art. 6 festgelegt als auch die in Art. 5 festgelegte Gesamtschichtdauer überschritten, so werden nur einmal für die jeweilige höchste in Frage kommende Stundenzahl Überstunden berechnet.

7.2.1. Falls besondere, dem Betrieb eigene Umstände es verlangen, kann das Unternehmen beim Arbeitsministerium eine längere als die unter 6.3. und 7.2. vorgesehene Referenzperiode beantragen, unter der Bedingung, dass die Stellungnahme des Personalausschusses und der vertragsschließenden Gewerkschaften vorher eingeholt wurde. Die Stellungnahmen des Personalausschusses und der Gewerkschaften müssen dem Antragsteller innerhalb einer Frist von 4 Wochen zugestellt werden.

7.2.2. Gemäß Gesetz vom 9. Dezember 1970 beträgt der Zuschlag für geleistete Überstunden 25%.

### **7.3. Genehmigungspflichten**

Werden Überstunden durch gesetzliche Maßnahmen oder EG-Bestimmungen möglich, sind diese nicht genehmigungspflichtig.

## **Art. 8 Spesen und Kilometergeld**

### **8.1. Spesen**

Fahrer und Begleitpersonen die mindestens sechs Stunden ununterbrochen außerhalb ihres Wohnortes, dem Sitz des Unternehmens oder dem Ort der für den Dienstantritt im Arbeitsvertrag vereinbart ist, verbringen, haben Anrecht auf eine Essensentschädigung in Höhe von

- 3,47 bei Fahrten im Inland
- 7,93 bei Fahrten im Ausland.

Innerhalb einer Zeitspanne von 24 Stunden wird eine zweite Essenszulage gewährt, wenn der Fahrer oder die Begleitperson mindestens 10 Stunden ununterbrochen außerhalb seines Wohnortes und des Sitzes des Unternehmens beziehungsweise des Orts der für den Dienstantritt im Arbeitsvertrag vereinbart ist, verbringt.

Als Auslandsfahrten gelten Fahrten die weiter als 25 km von der Luxemburger Grenze entfernt sind.

Es ist keine Essenszulage geschuldet wenn der Fahrer oder die Begleitperson die Möglichkeit hat seine Mahlzeit an seinem Wohnort einzunehmen, es sei denn, es liege eine besondere Situation (z.B. ein Unfall) vor.

Ist der Fahrer oder die Begleitperson aus beruflichen Gründen während der gesamten Zeitspanne von 0.00 bis 5.00 Uhr von zu Hause abwesend, wird ein Spesensatz für eine Übernachtung ohne Kosten, inklusiv Frühstück gewährt:

- 1,49 im Inland
- 4,71 im Ausland.

Bei einem Auslandsaufenthalt von mehr als 24 Stunden wird dem Fahrer und der Begleitperson eine zusätzliche Vergütung von 2,48 pro Tag gewährt.

Bemerkung: die vorgenannten Bestimmungen werden erst am Tag des Inkrafttretens des diesbezüglichen Rundschreibens des Steuereinsichters Anwendung finden. Während der Zeitspanne zwischen dem 1. April und dem Inkrafttreten der neuen Bestimmungen, gilt der Text des alten Kollektivvertrages.

### **8.2. Kilometergeld**

Der Dienstantritt erfolgt entweder am Sitz des Unternehmens, am Wohnort des Arbeitnehmers oder an dem Ort der für den Dienstantritt im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

Wird der Arbeitnehmer verpflichtet seinen Dienst an einem anderen Ort anzutreten oder zu beenden, so sind die entstehenden Mehrkosten zu Lasten des Betriebes.

Muss der Arbeitnehmer den Ort des Dienstantritts mit seinem privaten Transportmittel erreichen, und ist die Entfernung zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers und dem Sitz des Unternehmens geringer als die Entfernung zwischen dem Wohnsitz des Arbeitnehmers und dem Ort wo der Dienstantritt erfolgt, so wird die entsprechende Kilometermehrleistung mit 0,2 pro km entschädigt. Die Kilometermehrleistung wird mit einem Stundenschnitt von 50 km/h als effektive Arbeitszeit angerechnet.



## Art. 9. Lohntarif

### 9.1. Tariflöhne

Die Kraftwagenlenker sind in folgende Kategorien eingeteilt:

Kategorie I: Kraftwagenlenker die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse B eingesetzt sind

Kategorie II: Kraftwagenlenker die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse C1 eingesetzt sind

Kategorie III: Kraftwagenlenker die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse C eingesetzt sind

Kategorie IV: Kraftwagenlenker die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse C1E eingesetzt sind

Kategorie V: Kraftwagenlenker die auf Fahrzeugen der Führerscheinklasse CE eingesetzt sind.

Die Gehaltstafeln der Kategorien II und IV wenden sich nur auf die Fahrer an, die nach dem 31. März 2003 eingestellt worden sind.

Ab 1. April 2003 sind die Tariflöhne der Kraftwagenlenker und Begleiter wie folgt geregelt:

#### 9.1.1. 1) Kraftwagenlenker Kategorie I, Führerscheinklasse B

Die ersten 6 Monate		1507,33
nach 6 Monaten		1526,95
2.3.	Jahr	1550,59
4.5.6.	“	1631,78
7.8.9.	“	1713,04
10.11.12.	“	1776,98
13.14.15.	“	1810,61
16.17.18.	“	1843,10
19.20.21.	“	1875,53
22.23.24.	“	1908,29
25.	“	1935,12

#### 2) Kraftwagenlenker Kategorie II, Führerscheinklasse C1

Die ersten 6 Monate		1631,78
nach 6 Monaten		1657,50
2.3.	Jahr	1683,59
4.5.6.	“	1763,48
7.8.9.	“	1843,10
10.11.12.	“	1875,53
13.14.15.	“	1908,29
16.17.18.	“	1935,12
19.20.21.	“	1962,11
22.23.24.	“	1989,49
25.	“	2017,24

#### 3) Kraftwagenlenker Kategorie III, Führerscheinklasse C

Die ersten 6 Monate		1642,49
nach 6 Monaten		1713,04
2.3.	Jahr	1713,04
4.5.6.	“	1794,33
7.8.9.	“	1875,54
10.11.12.	“	1900,90
13.14.15.	“	1981,38
16.17.18.	“	2021,77
19.20.21.	“	2062,43
22.23.24.	“	2102,92
25.	“	2143,44

#### 4) Kraftwagenlenker Kategorie IV, Führerscheinklasse C1E

Gehaltsstufe null *		1642,49
Die ersten 6 Monate		1776,98
nach 6 Monaten		1810,61

2.3.	Jahr	1843,10
4.5.6.	“	1875,53
7.8.9.	“	1908,29
10.11.12.	“	1935,12
13.14.15.	“	1962,11
16.17.18.	“	1989,49
19.20.21.	“	2017,24
22.23.24.	“	2045,38
25.	“	2073,91

\* siehe 9.1.4.

### 5) Kraftwagenlenker Kategorie V, Führerscheinklasse CE

Gehaltsstufe null *		1642,49
Die ersten 6 Monate		1826,98
nach 6 Monaten		1908,29
2.3.	Jahr	1908,29
4.5.6.	“	1989,20
7.8.9.	“	2070,65
10.11.12.	“	2151,61
13.14.15.	“	2216,91
16.17.18.	“	2281,16
19.20.21.	“	2347,07
22.23.24.	“	2412,08
25.	“	2477,02

\* siehe 9.1.4.

### 9.1.2. Begleiter ohne Führerschein

Die ersten 6 Monate		1462,24
nach 6 Monaten		1500,10
2.3.	Dienstjahr	1500,10
4.5.6.	“	1540,51
7.8.9.	“	1587,63
10.11.12.	“	1679,81
13.14.15.	“	1750,07
16.17.18.	“	1812,05
19.20.21.	“	1874,73
22.23.24.	“	1937,20
25.	“	1999,45

### 9.1.3. Arbeitsbedingung und Lohntarif für das Nichtfahrpersonal

Für die Mechaniker, Lagerarbeiter und Handlanger gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Arbeitszeitorganisation.

#### Tariflohn für Mechaniker mit abgeschlossener Ausbildung, Lagerarbeiter und Handlanger:

##### Mechaniker

1.	Dienstjahr	1642,49
2.	“	1642,49
3.	“	1642,49
4.5.6.	“	1642,49
7.8.9.	“	1684,56
10.	“	1755,51
11.12.	“	1758,08
13.14.15.	“	1826,23
16.17.18.	“	1897,37
19.20.21.	“	1968,35

22.23.24.	“	2039,20
25.	“	2111,28

#### **Lagerarbeiter und Handlanger**

1.	Dienstjahr	1368,74
2.	“	1368,74
3.	“	1389,63
4.5.6.	“	1421,56
7.8.9.	“	1481,94
10.	“	1542,35
11.12.	“	1542,35
13.14.15.	“	1603,14
16.17.18.	“	1662,83
19.20.21.	“	1724,17
22.23.24.	“	1784,96
25.	“	1845,45

9.1.4.1. Während den ersten drei Monaten ist der Fahrer der Kategorie IV oder V, welcher über keine wirkliche dreimonatige Erfahrung als Berufsfahrer von mindestens drei Monaten in der beschäftigten Tarifkategorie verfügt, nach dem Mindestsatz für qualifizierte Arbeiter (1642,49 EUR bei Lebenskostenindex 605,61) zu entlohnen.

9.1.4.2. Dem Unternehmer obliegt die Pflicht den Fahrer während den ersten drei Monaten eine angemessene betriebliche Ausbildung zu gewährleisten.

9.1.5. Die Sozialpartner verpflichten sich gemeinschaftlich über die berufliche Aus- und Weiterbildung im Dialog zu bleiben.

#### **9.2. Arbeitsunterbrechung im Ausland**

Wenn der Fahrer oder der Begleiter im Ausland unwillentlich mehr als 24 Stunden zur Untätigkeit gezwungen ist, ohne dass diese Dauer als effektive Arbeitszeit angerechnet werden kann, hat er Anrecht auf eine Bruttoentschädigung von 23,05 EUR, unbeschadet der gemäss Artikel 8 der Konvention geschuldeten Spesen.

#### **9.3. Index**

Die Monatslöhne werden dem jeweiligen Lohnindexstand angepasst.

#### **9.4. Vergünstigungen**

Beim Inkrafttreten dieses Vertrages bestehende Vergünstigungen jedweder Art betreffend Arbeits- und Lohnverhältnisse sowie Vergünstigungen, die dem Arbeitnehmer im Verlauf der Vertragsdauer zugestanden werden und die eine Verbesserung des gegenwärtigen Kollektivvertrages darstellen, sind als Abmachung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzusehen und können weder in die Bedingungen des Kollektivvertrages einbezogen noch den Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex unterworfen werden.

#### **9.5. Verbot bestimmter Arten des Entgeltes**

Lohnabhängige Mitglieder des Fahrpersonals dürfen nicht nach Maßgabe der zurückgelegten Strecke, der Kilometer, der Bruttoeinnahme und/oder der Menge der beförderten Güter entlohnt werden, auch nicht in Form von Prämien oder Zuschlägen für diese Fahrstrecke oder Gütermengen, die die Missachtung der Bestimmungen der Straßenverkehrsordnung begünstigen würden.

### **Art. 10 Lohnzahlung**

#### **10.1. Lohnberechnung**

Die Lohnabrechnung muss folgende Angaben ausdrücken:

- Zahl der effektiv geleisteten Arbeitsstunden und des anfallenden monatlichen Bruttolohnes;
- Zahl der geleisteten Überstunden und Überstunden- Zuschlag;
- Zahl der geleisteten Stunden für Sonntagsarbeit und Zuschlag;
- Zahl der laut Artikel 11.3. geleisteten Stunden für Nacht- arbeit und Zuschlag;
- Zahl der geleisteten Stunden bei Feiertagen und Zuschlag;
- Angabe der Urlaubs- und Krankentage;
- Soziale Abzüge für Krankenkasse und Pensionskasse.

#### **10.2. Lohnauszahlung**

Die Lohnauszahlung erfolgt zweimal pro Kalendermonat, d.h. ein Vorschuss von 2/3 des normalerweise geschuldeten Monatslohnes wird bis zum 25. eines jeden Monats und der Restbetrag mit der Abrechnung spätestens am 10. des nachfolgenden Monats ausbezahlt.

### 10.3. Beanstandungen

Irrtümer, die bei der Lohnzahlung vorkommen, müssen sofort, Irrtümer die bei der Lohnabrechnung vorkommen, müssen spätestens bis zur nächsten Lohnabrechnung behoben werden.

Auf Anfrage des Arbeitnehmers wird zusätzlich eine getrennte Spesenabrechnung erstellt.

## Art. 11 Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

### 11.1. Sonntagsarbeit

Das Arbeiten an Sonntagen, falls vom Betrieb verlangt, wird gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 1. August 1988 geregelt und entschädigt.

Zur Information: Gesetz vom 1. August 1988 - Zuschlag von 70% für geleistete Sonntagsarbeit.

Auch diesbezüglich gelten die vertraglichen Bestimmungen betreffend Arbeitsdauer, Arbeitszeit, Wartezeit, Überstunden und Ruhezeit.

### 11.2. Feiertagsarbeit

Auf Anordnung des Betriebes geleistete Feiertagsarbeit wird gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 10. April 1976 geregelt und entschädigt.

Zur Information: Gesetz vom 10. April 1976 - Gesamtzuschlag von 200% auf der geleisteten Feiertagsarbeit.

### 11.3. Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gelten die zwischen 22.00 und 06.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Für Nachtarbeit, die auf ausdrückliche Anweisung des Betriebes geleistet wird, ist ein Zuschlag von 15% geschuldet.

## Art. 12 Ruhezeiten

### 12.1. Pausen (Coupures)

Als Ruhepause gilt jede Unterbrechung von wenigstens 30 Minuten, während der der Fahrer frei über seine Zeit verfügen kann.

### 12.2. Unterbrechungen

**12.2.1.** Führer von Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mindestens 3,5 Tonnen

Nach 4 1/2 Stunden Lenkzeit beträgt die Unterbrechung 45 Minuten (oder 3 x 15 Minuten).

**12.2.2.** Führer von Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von weniger als 3,5 Tonnen

Finden die Fahrten in einem Umkreis von weniger als 50 Kilometer vom Ort des Dienstantritts statt, macht der Fahrer spätestens 6 Stunden nach seinem Dienstantritt eine Unterbrechung von 30 Minuten.

Wird der Umkreis von 50 Kilometer überschritten, ist eine Pause von 45 Minuten spätestens 4 Stunden nach seinem Dienstantritt vorgesehen. Diese Unterbrechung von 45 Minuten kann durch 3 Teilunterbrechungen von jeweils mindestens 15 Minuten ersetzt werden.

### 12.3. Tägliche Ruhezeit

Die tägliche Ruhezeit beträgt mindestens 11 zusammenhängende Stunden, die höchstens dreimal pro Woche auf nicht weniger als neun zusammenhängende Stunden verkürzt werden darf, sofern bis zum Ende der folgenden Woche eine entsprechende Ruhezeit zum Ausgleich gewährt wird.

Die tägliche Ruhezeit kann im Fahrzeug verbracht werden, sofern es mit einer Schlafkabine ausgestattet ist und nicht fährt.

### 12.4. Wöchentliche Ruhezeit

Die wöchentliche Ruhezeit beträgt mindestens 45 zusammenhängende Stunden. Diese Ruhezeit kann am Standort des Fahrzeugs oder am Heimatort des Fahrers auf eine Mindestdauer von 36 zusammenhängenden Stunden oder außerhalb dieser Orte auf eine Mindestdauer von 24 zusammenhängenden Stunden verkürzt werden. Jede Verkürzung ist durch eine zusammenhängende Ruhezeit auszugleichen, die vor Ende der auf die betreffende Woche folgenden dritten Woche zu nehmen ist.

## Art. 13 Urlaub

### 13.1. Anrecht

Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf 25 Arbeitstage Jahresurlaub. Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzestextes der koordinierten Fassung vom 20. September 1979.

### 13.2. Zusatzurlaub

a) Als Kompensation für die eventuell nicht eingehaltene wöchentliche Ruhezeit von 45 Stunden wird ein Zusatzurlaub wie folgt gewährt:

1 - 8 Mal	1 Tag
9 - 16 Mal	2 Tage
17 - 24 Mal	3 Tage

25 - 32 Mal	4 Tage
33 - 40 Mal	5 Tage
mehr als 40 Mal	6 Tage

b) in dem Jahr, wo der Arbeitnehmer das Alter von 45 Jahren erreicht und zehn Jahre Betriebszugehörigkeit zählt, hat er Anrecht auf einen zusätzlichen Urlaubstag. Beim Alter von 50 Jahren und 15 Jahren Betriebszugehörigkeit sind es zwei zusätzliche Urlaubstage.

### **13.3. Sonderurlaub**

Für die Gewährung eines Sonderurlaubs gelten die Bestimmungen des koordinierten Textes über Urlaub vom 20. September 1979:

- 1 Arbeitstag beim Tod eines Verwandten oder Verschwägerten, des 2. Grades (Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin);
- 2 Arbeitstage für den Vater bei der Geburt eines von ihm anerkannten, ehelichen oder leiblichen Kindes, bei der Adoption eines Kindes, bei der Hochzeit eines Kindes oder beim Umzug;
- 3 Arbeitstage beim Tod des Ehepartners oder eines Verwandten oder Verschwägerten des 1. Grades (Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Kind, Schwiegersohn, Schwiegertochter);
- 6 Arbeitstage anlässlich der eigenen Hochzeit.

## **Art. 14 Zusatzbestimmungen**

### **14.1. Kontrolle**

Grundsätzlich gilt für jede Kontrolle der Fahr- und Ruhezeiten bei Lastwagen der Tachograph.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ein Lohnbuch sowie ein Verzeichnis über die gewährten Ruhetage, Feiertage und Urlaubstage zu führen. Die Scheiben des Fahrtenschreibers, müssen spätestens nach 14 Tagen vom Fahrer im Betrieb abgeliefert werden.

## **Art 15. Betriebsausgaben**

Alle voraussehbaren Ausgaben die der Arbeitnehmer im Auftrag des Unternehmens, oder im Rahmen der normalen Ausführung einer Transportleistung zu tätigen hat, sind vom Unternehmen vorzustrecken.

Als voraussehbare Ausgaben gelten zum Beispiel nachstehend genannte, die durch eine Quittung zu belegen sind: Betankung des Fahrzeugs, Maut- und Autobahngebühren, Zollabgaben, Benutzung eines Zuges, Fährschiffes, Flugzeugs oder Mietwagens.

Es ist dem Arbeitnehmer strengstens untersagt Zahlungsmittel (Bargeld, Barscheck, Kreditkarte usw.) des Unternehmens für private Zwecke zu nutzen.

Insofern durch eine betriebliche Notwendigkeit der Arbeitnehmer im Besitz eines Reisepasses und/oder eines Einreisevisums sein muss, sind die Ausstellungsgebühren für Einreisevisen und den Reisepass vom Unternehmen zu tragen.

Wird für die betrieblich angeordnete Einreise in ein bestimmtes Land oder Region eine Impfung seitens des Luxemburger Gesundheitsministeriums empfohlen, sind die diesbezüglichen Kosten vom Unternehmen zu tragen.

Firmeneigene Kommunikationsmittel (wie beispielsweise Faxgeräte, mobiles Telephon, Funk) dürfen nur für betriebliche Angelegenheiten benutzt werden.

Darüber hinaus gehende Vereinbarungen sind auf betrieblicher Ebene im gegenseitigem Einverständnis schriftlich zu treffen.

## **Art 16. Personalausschuss**

Laut Gesetz vom 18. Mai 1979 müssen alle Unternehmen die ständig mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen, ein Personalausschuss einsetzen.

Der Personalausschuss hat zur Aufgabe die Interessen des im Betrieb beschäftigten Personals in Bezug auf Arbeitsbedingungen, auf Arbeitssicherheit und auf soziale Bedingungen zu wahren und zu verteidigen. Der Personalausschuss ist insbesondere berufen:

- in Bezug auf alle Fragen, die sich auf eine Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und der Situation des im Betrieb beschäftigten Personals beziehen, seine Stellungnahme abzugeben und Vorschläge zu verfassen;
- dem Arbeitgeber jede individuelle oder kollektive Beschwerde vorzutragen;
- den verschiedenen individuellen oder kollektiven Streitfällen die zwischen dem Arbeitgeber und dem beschäftigten Personal entstehen können, vorzubeugen und diese zu schlichten;
- in Ermangelung einer Lösung der vorbezeichneten Streitfälle die Arbeitsinspektion mit allen Beschwerden oder Feststellungen hinsichtlich der Anwendung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie der Tarifbestimmungen zu befragen, die sich auf die Arbeitsbedingungen sowie auf den Schutz der beschäftigten Arbeitnehmer bei der Ausübung ihres Berufes beziehen;
- seine Stellungnahme hinsichtlich der Ausarbeitung oder der Änderung der Dienstordnung oder der Arbeitsordnung des Betriebes abzugeben und die strikte Ausführung dieser Ordnung zu überwachen;

- Änderungen der Betriebsordnung vorzuschlagen, über die die Betriebsleitung innerhalb einer Frist von zwei Monaten eine Entscheidung zu treffen hat, die dem Ausschuss unverzüglich mitzuteilen ist;
- die Integration der Unfallinvaliden und Behinderten zu fördern und sich für die Schaffung von, der körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit angepassten Arbeitsplätzen einzusetzen;
- zu der Verwaltung der Sozialeinrichtungen im Betrieb beizutragen;
- zum Schutz der Arbeit und der Arbeitsumgebung sowie der Vorbeugung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten beizutragen.

Gemäss Artikel 22 des Gesetzes kann der Personalausschuss so oft zusammentreten wie es dies für die wirksame Wahrnehmung der ihm durch das Gesetz übertragene Aufgaben erforderlich ist. Wenn keine kürzere Frist vereinbart worden ist, muss der Direktion die Sitzung 48 Stunden vorher angekündigt werden.

Die Mitglieder des Personalausschusses sind der Betriebsordnung unterworfen. Sie haben das Recht, im Einvernehmen mit dem Betriebsleiter, ihren Arbeitsplatz zu verlassen soweit dies für die Erfüllung der ihnen gesetzlich zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. Der Betriebsleiter kann sich einer gerechtfertigten Angelegenheit nur dann widersetzen wenn wichtige Gründe in Bezug auf den Betriebsablauf vorliegen.

Artikel 34 des Gesetzes gewährt den Mitgliedern der Personalausschüsse einen besonderen Kündigungsschutz während der Dauer der Ausübung ihres Mandates und den ersten sechs Monaten die auf das Ende oder die Beendigung ihres Mandats folgen. Laut Paragraph 2 des Artikels 34 des Gesetzes ist der Betriebsleiter berechtigt im Fall eines schweren Fehlers den sofortigen Ausschluss des Betroffenen von der Arbeit anzuordnen.

## **Art. 17 Schlussbestimmungen**

### **17.1. Gefahrguttransporte**

Für diejenigen Betriebe, die Gefahrguttransporte durchführen, verpflichtet sich der Arbeitgeber den Fahrern, die auf seine Anordnung hin an den Kursen und an der Weiterbildung für die Gewährung der ADR-Bescheinigung teilnehmen und erfolgreich abschließen, die zur Teilnahme an den Kursen aufgewendete Zeit als Arbeitszeit zu entlohnen.

### **17.2. Arbeitskleidung**

Falls eine spezielle Arbeitskleidung, wie beispielsweise Schuhwerk, für den Arbeitsbereich erforderlich ist, wird diese unentgeltlich vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

### **17.3. Auslegung des Vertrages**

Für die Regelung von Schwierigkeiten, die sich bei der Auslegung des Vertrages ergeben, wird eine paritätische Vertragskommission gebildet, die sich aus je zwei Delegierten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zusammensetzt. Falls diese Kommission zu keiner Einigung gelangt, kann sie die Entscheidung einem Schiedsrichter übertragen. Die interpretierenden Entscheidungen der Vertragskommission bzw. des Schiedsrichters sind allgemeinverbindlich und stellen eine Ergänzung des Vertragstextes dar.

Die Vertragskommission trifft sich nach Bedarf.

Alle innerbetriebliche Abmachungen, die vorteilhafter für die Arbeitnehmer gegenüber dem gegenwärtigen Kollektivvertrag sind, müssen angewandt bleiben.

### **17.4. Schlichtungen und Behebung von Streitigkeiten**

Sollte eine Verständigung auf diesem Wege nicht möglich sein, so werden das Nationale Schlichtungsamt (Office National de Conciliation) bzw. die Arbeitsschiedsgerichte (Conseil de Prud'hommes) unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen angerufen.

### **17.5. Lohnzuschlag für Fahrer mit erfolgreich abgeschlossener beruflicher Fortbildung**

Fahrer, die vom Luxemburger Staat organisierten Fortbildungskurse für Berufsfahrer erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten einen monatlichen Lohnzuschlag von 38,72 EUR (Index 605,61). Dieser Lohnzuschlag wird dem jeweiligen Lohnindexstand angepasst.

Diese Regelung gilt auch für Absolventen ausländischer Fortbildungskurse welche vom Luxemburger Unterrichtsministerium als gleichwertig anerkannt werden.

### **17.6. Gleichberechtigung der Geschlechter**

Dieser Kollektivvertrag garantiert die Gleichberechtigung der Geschlechter. Bei der Entlohnung dürfen keine Unterschiede auf Grund des weiblichen beziehungsweise männlichen Geschlechts bestehen. Auch alle andere Bevorzugungen oder Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts des Arbeitnehmers sind nicht gestattet.

## **Art. 18 Vertragsdauer**

Dieser Vertrag ist gültig ab 1. April 2003 und endet am 29. Februar 2004, ohne dass es einer Kündigung seitens der einen oder anderen Partei bedarf.

Die gegenwärtigen Bestimmungen gelten bis zur Unterzeichnung eines neuen Vertrages.

Das Übereinkommen vom 28. April 2003 betreffend die Umsetzung in nationales Recht der Richtlinie 2002/15/EG ist Bestandteil dieses Vertrages.

Dieser Vertrag ist in siebenfacher Ausfertigung unterschrieben. Je ein Exemplar erhalten die vertragschließenden Parteien. Ein Exemplar wird bei der Arbeits- und Gewerbeinspektion hinterlegt, ein weiteres Exemplar dem Schlichtungsamt zugestellt.

Luxemburg, 28. April 2003

**Für die clc /GROUPEMENT TRANSPORTS**

Fernand Conrardy   Jean Moes   Henri Rinnen

**Für den LANDESVERBAND der Eisenbahner, Transportarbeiter, Funktionäre und Beamte,  
(FNCTTFEL)**

Raymond Weicker

**Für den VERBAND DES CHRISTLICHEN VERKEHRSPERSONALS (FCPT) - Sektor gewerblicher  
Güterverkehr**

Camille Brocker

**Für den OGB-L, Sektor ACAL gewerblicher Güterverkehr**

Hubert Hollerich

**Für den LCGB**

Liliane Helminger

---