

**Règlement grand-ducal du 20 juillet 2017 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA) d'une part et des syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.**

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 et sur avis des chambres professionnelles compétentes ;

Vu l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 juin 2017 sur l'organisation du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil ;

*Arrêtons :*

**Art. 1<sup>er</sup>.**

L'avenant à la convention collective de travail du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées conclu entre la Fédération Luxembourgeoise des Exploitants d'Autobus et d'Autocars (FLEAA) d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, est déclaré 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 l'avenant à la convention collective de travail du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées.

**Art. 3.**

Notre ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal Officiel du Grand-Duché de Luxembourg avec l'avenant à la convention collective de travail du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi  
et de l'Économie sociale et solidaire,*  
**Nicolas Schmit**

Cabasson, le 20 juillet 2017.  
**Henri**

## **Avenant à la convention collective du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées.**

Il est convenu entre FLEAA Asbl, d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part, de proroger la convention collective de travail du 14 mai 2013 applicable aux conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privées jusqu'au 31 décembre 2017 sous la condition suspensive de sa déclaration d'obligation générale.

Dans leurs discussions et au cours de leurs négociations, les parties ont analysé les points suivants et sont arrivées aux conclusions suivantes:

### **1) Règlement grand-ducal sur les courses régulières de moins de 50 kilomètres**

Les parties ont convenu de saisir le Ministre du Développement durable et des Infrastructures, ayant le Transport dans ses attributions, avec une demande urgente pour l'introduction du règlement grand-ducal des pauses sur les lignes régulières inférieures à 50 kilomètres.

### **2) Modification des points suivants de la convention collective susmentionnée**

Dès l'entrée en vigueur du règlement national sur les lignes inférieures à 50 kilomètres dont question ci-dessus:

- La prime d'amplitude mensuelle sera remplacée par une prime d'amplitude journalière comme définie dans les points ci-dessous.
- Les heures supplémentaires seront calculées selon les modifications précisées dans les points ci-dessous.
- Le droit d'intervention des délégations du personnel sera étendu comme précisé dans les points ci-dessous
- Les membres de la FLEAA sont invités à tenir compte d'une programmation visant une réduction maximale des amplitudes.

### **16.5. Plans de travail et registre**

L'employeur est tenu d'établir des plans de travail et de les communiquer à temps aux salariés. Des modifications sont autorisées à condition que l'employeur les fasse connaître à temps aux salariés. L'employeur communique au salarié le lieu et l'horaire de travail définitifs, dans la mesure du possible, 48 heures avant la prise de service.

L'entreprise tient un registre des temps de travail.

Le registre reprend :

- toutes les activités du salarié définies dans l'article 16 ci-dessus;
- les activités non mobiles qui ne constituent pas des activités liées au transport routier;
- toutes les activités mobiles effectuées sur des véhicules construits ou aménagés de façon permanente pour pouvoir assurer le transport de 9 personnes au plus, chauffeur compris.

Le registre des temps de travail 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. En plus des dispositions plus précises ou contraignantes prévues à l'article L. 414 de la loi du 23 juillet 2015 portant sur la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du Travail, les délégations du personnel ont le droit d'être informées et de donner leur avis sur les ordres et missions inscrits dans les horaires de service. En cas de désaccord concernant un horaire de service qui aurait été signalé au moins trois fois comme impossible à réaliser au vu de la législation ou de la convention collective en vigueur, la commission paritaire pourra être saisie afin de régler le conflit.

**18.2. Durée de l'amplitude**

- 18.2.1.** L'amplitude ne dépasse en principe pas 10 heures lorsque l'horaire de service journalier est entièrement planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal du ... et ne comporte aucune pause de 45 minutes en continu ou répartie en une pause d'au moins quinze minutes suivie d'une pause d'au moins trente minutes. Dans ce cas, le dépassement des 10 heures d'amplitude sera d'office considéré comme heures supplémentaires.
- 18.2.2.** L'amplitude ne dépasse en principe pas 11 heures lorsque l'horaire de service journalier est planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal du ... et comporte une pause d'au moins 45 minutes en continu ou répartie en une pause d'au moins quinze minutes suivie d'une pause d'au moins trente minutes. Dans ce cas, le dépassement des 11 heures d'amplitude sera d'office considéré comme heures supplémentaires.
- 18.2.3.** L'amplitude ne dépasse en principe pas 12 heures lorsque les pauses prévues dans l'horaire de service journalier planifié sont conformes à l'article 7 du Règlement européen 561/2006. Dans ce cas, le dépassement des 12 heures d'amplitude sera d'office considéré comme heures supplémentaires.
- 18.2.4.** Lorsque l'amplitude est prestée entièrement ou d'une façon prépondérante dans le cadre d'un service occasionnel, les temps compris entre la 11<sup>e</sup> heure et la 14<sup>e</sup> heure incluse ne sont pas considérés.
- 18.2.5.** Par service occasionnel il a y lieu de considérer les courses qui ne répondent pas à la définition d'un service de ligne. Par service de ligne l'on entend les courses assurées dans le cadre du RGTR, AVL, TICE et CFL et celles effectuées à la demande d'administrations communales, d'écoles et d'organisations, ainsi que toutes les courses régulières assurées au moins une fois par semaine endéans le mois de référence, et exploitées par les entreprises à leur propre compte jusque dans un rayon de 50 km dépassant le territoire luxembourgeois.
- 18.3.** Pendant les services occasionnels, sans préjudice de l'article 18.2.4, lorsque l'amplitude dépasse 12 heures, les heures prestées en plus sont à considérer comme heures supplémentaires.
- 18.4.** Pendant les services occasionnels la durée du temps de travail peut être augmenté à 14 heures au plus trois jours par semaine, à condition de respecter le temps de repos journalier.
- 18.5.** Le temps de travail journalier est à considérer comme réalisé si le temps de travail est effectivement atteint, même au cas où l'amplitude n'atteint pas resp. 10, 11, 12 ou 14 heures.
- 18.6.** Le temps entre deux amplitudes que le chauffeur passe sans conduire dans un bus ou dans un train, lors d'un voyage à l'aller ou au retour, sont comptés à 2/3 comme amplitude.
- 18.7.** L'entreprise remet au conducteur un relevé mensuel des amplitudes effectivement prestées au plus tard au moment de la remise de la fiche de salaire.

**18.8. Prime d'amplitude**

Sans préjudice des cas décrits à l'article 18.2.4, lorsque l'amplitude (voir art. 18.2) réellement prestée dépasse 11 heures, le conducteur a droit à une prime pour cette journée de travail de 5,17 € (indice 794,54). Cette prime atteint 7,98 € (indice 794,54) lorsque l'amplitude dépasse 12 heures. Cette prime n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des suppléments de salaires pour heures supplémentaires, travail de dimanche, des jours fériés et travail de nuit.

**Art.19 Temps de travail rémunéré****19.1. Définition**

Sans préjudice des règles reprises sous l'article 19.3. ci-dessous, la durée de travail effectif rémunéré comprend les activités reprises sous 18.1.1. jusqu'à 18.1.5.

**19.2. Durée de travail hebdomadaire**

Le calcul du travail hebdomadaire se fait sur la base de la semaine de 40 heures.

**19.3. Durée de travail journalier**

La durée de travail journalier est de 8 heures en moyenne, calculée sur la période de référence du mois de calendrier.

- 19.3.1.** Si l'horaire journalier est entièrement planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal mentionné à l'article 18.2.1 et ne comporte aucune pause de 45 minutes en continu ou répartie en une pause d'au moins quinze minutes suivie d'une pause d'au moins trente minutes il est mis en compte au moins 8 heures de travail lorsque l'amplitude atteint ou dépasse 10 heures.
- 19.3.2.** Si l'horaire journalier est planifié conformément aux dérogations prévues dans le Règlement grand-ducal mentionné à l'article 18.2.2 et comporte une pause d'au moins 45 minutes en continu ou répartie en une pause d'au moins quinze minutes suivie d'une pause d'au moins trente minutes, il est mis en compte au moins 8 heures de travail lorsque l'amplitude atteint ou dépasse 11 heures.
- 19.3.3.** En service effectué de façon prépondérante en service de ligne, si l'horaire planifié prévoit les pauses telles que prévues à l'article 7 du Règlement européen 561/2006, il est mis en compte au moins 7 heures de travail lorsque l'amplitude atteint ou dépasse 11 heures. Lorsque cette amplitude atteint ou dépasse 12 heures, il est mis en compte au moins 8 heures de travail effectif.
- 19.3.4.** En service effectué de façon prépondérante dans le cadre de services de ligne, pour les salariés qui participent à des activités de transport effectuées au moyen de véhicules qui sont construits ou aménagés de façon permanente pour assurer le transport de moins de 10 personnes, conducteur compris, il est mis en compte au moins 7 heures de travail lorsque l'amplitude atteint ou dépasse 11 heures. Lorsque l'amplitude atteint ou dépasse 12 heures, il est mis en compte au moins 8 heures de travail effectif.
- 19.3.5.** En service effectué de façon prépondérante en service occasionnel, il est mis en compte au moins 8 heures lorsque l'amplitude atteint ou dépasse 14 heures.
- 19.3.6.** Lorsque l'amplitude est inférieure à 6 heures, la durée de travail effectif est augmentée d'une heure sans que le total des heures de travail mises en compte puisse dépasser le total de 6 heures.
- 19.4.** Des interruptions suivant horaire inférieures à 30 minutes ne sont pas à considérer comme interruption de travail et, partant, sont à considérer comme durée de travail effectif.
- 19.5.** Les temps entre deux amplitudes que le conducteur passe, sans conduire, dans un bus ou dans un train sur le parcours aller ou retour, sont comptés comme 1/3 de temps de travail effectif.

**3) Art 27.3. Durée de la convention collective**

La convention entre en vigueur à la date de sa signature et expire le 31 décembre 2017.

Si la convention collective n'est pas renouvelée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, ses dispositions restent valables jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

Chacune des parties peut dénoncer la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

**4) Stipulations générales**

Il est expressément convenu que tous les articles de la convention collective signée le 14 mai 2013 restent d'application.

Les parties contractantes s'engagent à reprendre de suite les négociations en vue du renouvellement de la convention collective après signature de cet avenant.

Les partenaires sociaux ont convenu que la déclaration d'obligation générale de la convention sera demandée par les parties signataires.

Fait en 7 exemplaires à Luxembourg, le 10 avril 2017.

**Pour le secteur**  
**des conducteurs d'autobus et salariés auxiliaires des**  
**entreprises d'autobus privées**

Franck SCHILLING  
Président FLEAA Asbl

Marc WILTGEN  
Secrétaire FLEAA Asbl

**Pour les syndicats**

Romain DAUBENFELD  
Secrétaire Central de l'OGB-L

Jean-Paul BAUDOT  
Secrétaire Central de l'OGB-L

---

