

Quelles sont les principales dispositions de la convention collective des entreprises d'autobus et d'autocars privés au Luxembourg ?

Réponse courte

La **convention collective du secteur des autobus et autocars privés** luxembourgeois, en vigueur du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026, s'applique à toutes les entreprises de transport professionnel de personnes par route établies au Luxembourg. Elle couvre le **personnel mobile** (conducteurs) et le **personnel technique sédentaire**.

Cette convention fixe une **période de référence de 4 mois** pour l'organisation du temps de travail (avec 4 jours de congés compensatoires), prévoit un **13ème mois versé mensuellement** (1/12ème de la rémunération), des **chèques-repas de 10,80 euros** pour chaque service d'au moins 6 heures, et une **prime de 80 euros par jour travaillé** au-delà du nombre normal de jours sur la période de référence.

Les congés annuels suivent le régime légal de **26 jours ouvrables minimum**. La convention établit également des grilles salariales indexées et des obligations de formation continue pour les conducteurs.

Définition

La convention collective pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés est un accord sectoriel négocié entre la **Fédération Luxembourgeoise des Entreprises d'Autobus et d'Autocars (FLEAA)** et les syndicats **OGBL** et **LCGB**. Signée le 9 février 2024 avec effet rétroactif au 1er janvier 2024, elle est déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 4 juin 2024, conformément aux articles L.161-1 et suivants du Code du travail luxembourgeois.

Cette convention s'applique spécifiquement aux entreprises assurant des **transports professionnels de personnes par route** ayant leur siège ou disposant d'un établissement au Grand-Duché de Luxembourg, excluant toutefois le personnel uniquement administratif.

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'organisation du temps de travail dans la convention des autobus privés ?

La convention établit une période de référence de 4 mois (janvier-avril, mai-août, septembre-décembre) avec 4 jours de congés compensatoires par période. La durée maximale est de 48 heures par semaine pour les conducteurs, avec des plans de travail établis par l'employeur et le respect du Règlement européen CE 561/2006 sur les temps de conduite et de repos.

Qu'est-ce que la convention collective des entreprises d'autobus et d'autocars privés au Luxembourg ?

La convention collective du secteur des autobus et autocars privés luxembourgeois, en vigueur du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026, s'applique à toutes les entreprises de transport professionnel de personnes par route établies au Luxembourg. Elle couvre le personnel mobile (conducteurs) et le personnel technique sédentaire, avec des dispositions spécifiques sur le temps de travail, la rémunération et les avantages sociaux.

Quels sont les principaux avantages financiers de la convention collective des autobus privés ?

La convention 2024 prévoit un 13ème mois versé mensuellement (1/12ème de la rémunération pour le personnel mobile), des chèques-repas de 10,80 euros pour chaque service d'au moins 6 heures, une prime de 80 euros par jour travaillé au-delà du nombre normal de jours sur la période de référence de 4 mois, et des grilles salariales indexées.

Qui peut bénéficier de la convention collective des autobus privés au Luxembourg ?

La convention s'applique au personnel mobile (conducteurs d'autobus/autocars avec permis D et D1, conducteurs de minibus avec permis B) et au personnel technique sédentaire (mécaniciens, électriciens). Elle exclut le personnel uniquement administratif et les cadres supérieurs au sens de l'article L.162-8 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'application de la convention est **obligatoire** pour toutes les entreprises du secteur concerné depuis sa déclaration d'obligation générale par le Conseil de gouvernement du 22 mai 2024.

Champ d'application personnel :

- **Personnel mobile** : conducteurs d'autobus/autocars détenteurs des permis D et D1, avec qualification initiale selon la Directive UE 2022/2561, et conducteurs de minibus (permis B)
- **Personnel technique sédentaire** : mécaniciens, électriciens et autres techniciens affectés à l'entretien
- **Personnel à temps complet et à temps partiel**

Exclusions :

- Personnel uniquement administratif
- Cadres supérieurs au sens de l'article L.162-8 du Code du travail

Obligations employeur :

- Appliquer les minima salariaux indexés publiés par l'ITM
- Respecter l'organisation du temps de travail spécifique au secteur
- Assurer la formation continue obligatoire (Code 95 inclus dans le temps de travail)
- Établir et communiquer des plans de travail

Modalités pratiques

Organisation du temps de travail :

La convention établit une **période de référence de 4 mois** débutant le 1er janvier (périodes : janvier-avril, mai-août, septembre-décembre). Cette organisation permet :

- Une flexibilité dans la planification selon les besoins saisonniers
- Une durée maximale de **48 heures par semaine** pour les conducteurs transportant plus de 9 personnes
- L'octroi de **4 jours de congés compensatoires** par période de référence

Temps de travail :

- Soumis au Règlement européen CE 561/2006 sur les temps de conduite et de repos
- **Exclus du temps de travail** : pauses ? 30 minutes, temps de repos réglementaires, temps de disponibilité définis par la convention
- Plans de travail établis et communiqués par l'employeur avec possibilité de modifications justifiées

Heures supplémentaires :

- Constituent des heures supplémentaires : les heures dépassant 10% de la durée mensuelle normale prévue au contrat
- Compensation possible sous forme de temps libre dans la période de référence
- Sinon rémunération selon les dispositions du Code du travail

Rémunération et avantages (nouveautés 2024) :

La convention 2024 a introduit des améliorations significatives pour reconnaître le métier :

- **13ème mois versé mensuellement** : 1/12ème de la rémunération de base chaque mois comme complément salarial (applicable au personnel mobile)
- **Chèques-repas de 10,80 euros** : pour chaque service d'au moins 6 heures (conducteurs d'autobus et minibus)
- **Prime de 80 euros** : pour chaque jour travaillé au-delà du nombre normal de jours dans la période de référence de 4 mois
- **Paiement direct** de la prime de 80 euros si les jours supplémentaires dépassent 5
- **Grilles salariales indexées** : salaires minimaux publiés régulièrement selon l'indice (dernier index 944,43 au 1er janvier 2025)
- Paiement des salaires : fin de chaque mois pour le salaire de base, mois suivant pour les éléments variables

Congés :

- **Congés annuels légaux** : 26 jours ouvrables minimum (articles [L.233-1](#) et suivants du Code du travail)
- **Congés compensatoires** : 4 jours par période de référence de 4 mois
- **Congés extraordinaires** : conformément à l'article [L.233-16](#) du Code du travail

Formation :

- **Formation continue obligatoire** des conducteurs selon les obligations légales
- **Formation "Code 95"** (qualification professionnelle) incluse dans le temps de travail
- Exemptions prévues à l'article 28 de la convention

Autres dispositions :

- Service occasionnel et tourisme : si frais de repas non couverts par le client, chèque-repas + 9,50 euros en cas de nuitée à l'hôtel
- Registre des temps de travail obligatoire, conservé au moins 2 ans
- Délégation du personnel : droit d'information et d'avis sur les horaires de service

Pratiques et recommandations

Pour une application optimale de la convention collective des autobus privés :

Gestion du temps de travail :

- Mettre en place un **système de suivi rigoureux** des périodes de référence de 4 mois
- Planifier les plans de travail avec au moins 10 jours d'avance
- Tenir le **registre des temps de travail** obligatoire accessible pendant 2 ans minimum
- Assurer le respect des temps de conduite et de repos selon le Règlement CE 561/2006
- Distinguer clairement temps de travail effectif, temps de disponibilité et temps de repos

Gestion de la rémunération :

- Calculer et verser le **13ème mois fractionné** (1/12ème mensuel) pour le personnel mobile
- Systématiser l'attribution des **chèques-repas de 10,80 euros** pour les services ? 6 heures
- Suivre mensuellement les **jours travaillés supplémentaires** pour calculer la prime de 80 euros
- Payer directement la prime si les jours supplémentaires dépassent 5 dans la période
- Mettre à jour les salaires selon les **grilles indexées** publiées par l'ITM

Formation et qualifications :

- Planifier les formations **Code 95** en les intégrant dans le temps de travail
- Vérifier les qualifications initiales des conducteurs (Directive UE 2022/2561)
- Maintenir un registre des formations et qualifications à jour
- Anticiper les renouvellements obligatoires

Relations sociales :

- Informer et consulter la **délégation du personnel** sur les plans de travail
- En cas de désaccord, prévoir le recours à la commission paritaire
- Fournir une copie de la convention collective à chaque nouveau salarié
- Mentionner l'application de la convention dans les contrats de travail

Documentation et contrôles :

- Préparer les documents pour les contrôles de l'ITM (Inspection du travail et des mines)
- Conserver les justificatifs de versement des avantages (chèques-repas, primes)
- Archiver les plans de travail et leurs modifications
- Documenter les consultations de la délégation du personnel

Anticipation :

- La convention expire le 31 décembre 2026 (36 mois à partir du 1er janvier 2024)
- Suivre les négociations de renouvellement à partir de 2026
- Prévoir les adaptations budgétaires liées aux indexations salariales

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- L.161-1 à L.161-8 : cadre général des conventions collectives de travail
- L.162-8 : définition des cadres supérieurs exclus du champ d'application
- L.162-12 : force obligatoire des conventions déclarées d'obligation générale
- L.162-13 à L.162-14 : contrôle et sanctions en cas de non-respect
- L.211-1 à L.211-31 : durée du travail, repos et heures supplémentaires
- L.233-1 à L.233-20 : congés annuels payés
- L.233-16 : congés extraordinaires pour événements familiaux
- L.411-1 et suivants : représentation du personnel et délégations

Réglementation européenne :

- **Règlement (CE) n° 561/2006** du 15 mars 2006 : harmonisation des dispositions de législation sociale dans le domaine des transports par route (temps de conduite et de repos)
- **Directive (UE) 2022/2561** du 14 décembre 2022 : qualification initiale et formation continue des conducteurs de véhicules routiers affectés au transport de voyageurs

Textes spécifiques à la convention :

- **Convention collective du 9 février 2024** pour le personnel mobile et le personnel technique sédentaire des exploitants d'autobus et d'autocars privés
- **Règlement grand-ducal du 4 juin 2024** portant déclaration d'obligation générale de la convention collective
- **Grilles salariales indexées** publiées par l'ITM (dernière mise à jour : 1er janvier 2025, index 944,43)

Autorités compétentes :

- **ITM (Inspection du travail et des mines)** : contrôle de l'application de la convention, publication des grilles salariales indexées
- **Ministère du Travail** : validation des conventions collectives
- **Commission paritaire** : recours en cas de désaccord sur les horaires de service

Le non-respect des dispositions de cette convention collective déclarée d'obligation générale constitue une infraction aux dispositions du Code du travail, passible de sanctions administratives et financières. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** assure le contrôle de l'application et peut ordonner des mesures correctives immédiates.

Les employeurs doivent être particulièrement vigilants sur :

- Le **respect des temps de conduite et de repos** (Règlement CE 561/2006)
- La **tenue du registre des temps de travail** (conservation 2 ans minimum)
- Le **versement effectif** du 13ème mois fractionné et des chèques-repas
- L'**application des grilles salariales indexées** mises à jour régulièrement
- La **consultation de la délégation du personnel** sur les plans de travail

La convention bénéficie d'un **effet rétroactif au 1er janvier 2024** malgré sa signature le 9 février 2024, suite aux négociations menées en 2023 avec validation gouvernementale intervenue début 2024.

Cette convention représente une **avancée majeure** pour la reconnaissance du métier de conducteur d'autobus au Luxembourg, avec des améliorations financières significatives (13ème mois, chèques-repas, prime) destinées à valoriser la profession et à attirer de nouveaux candidats dans un secteur confronté à des difficultés de recrutement.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.