



Gemeinsam Äntwert vum Aarbechtsminister an der Ministesch fir Mobilitéit an ëffentlech Aarbechten op d'parlementaresch Fro N°3493 vum 21. Januar 2026 vum honorabelen Deputéierte Här Marc GOERGEN zum Sujet « Absences liées à la fatigue chez les chauffeurs des transports publics ».

Fro N°1: Ginn Ënnerscheeder an der Bewäertung vun der Absence duerch Middegkeet gemaach, zum Beispill tëschent den Chaufferen vun den CFL, TICE, AVL, RGTR, Tram oder Taxi? Falls jo, wéi eng?

Aus der aktueller Rechtslag ergëtt sech, datt d'Aarbechtsgesetzbuch keng spezifesch Bestëmmunge bezüglech den Absencen duerch Middegkeet, respektiv der Bewäertung vun dësen Absencë virgesäit.

Des Weidere fënnt sech keng speziell Bestëmmung an de gëltege Kollektivverträg, engersäits fir d'Buschauffere vun de private Busentreprise an anerersäits fir d'Taxischaufferen.

Dëst gëllt gläichermosse fir de Statut vum Personal vun de Lëtzebuerger Eisebunnen („CFL-Personalstatut“ - Groussherzoglechen Arrêté vum 26. Mee 1930, betreffend d'Geneemegung vum kodifizierten Text vum Statut vum Personal vun de Lëtzebuerger Eisebunnen, an der jeeweileger gëlteger Fassung), souwéi fir déi gesetzlech a reglementaresch Bestëmmungen déi op d'Chauffere vun TICE uwenbar sinn (geännert Gesetz vum 24. Dezember 1985 iwwert de generelle Statut vun de Gemengebeamten, geännert groussherzoglecht Reglement vum 21. Oktober 1987 betreffend d'Aarbechtssäit an de Congé vun de Gemengebeamten an geännert groussherzoglecht Reglement vum 15. November 2001 betreffend de Statut vun de Gemengenemployéen).

Et gëtt keng systematesch Erfassung vun Absencen, déi explizit op Middegkeet zeréckzeféieren ass, och well dës Informatioun der medizinescher Geheimhaltung ënnerläit.

Fro N°2: Kann d'Regierung een Iwwerbléck liwweren, wéi d'Absence wéinst Middegkeet oder akute gesondheetleche Problemer, déi d'Fahrtüchtegkeet vum Chauffeur beanträchtegen, bei deenen uewe genannten Organisatiounen reglementéiert/gereegelt ass?

Wéi ënnert der Fro N°1 erwäant, ginn et keng gesetzlech, statutaresh oder kollektivvertraglech Bestëmmungen, déi ausdrécklech d'Absencë wéinst Middegkeet behandelen.

Mangels spezifischer Bestëmmungen ass et deemno ubruecht, op déi allgemeng gesetzlech Bestëmmungen zeréckzegräifen, nämlech op déi Reegelen déi am Fall vun enger Absence wéinst Krankheet oder Congé uwenbar sinn.

Falls de Salariaé aus Grënn vu mentaler an/oder kierperlecher Gesondheet net an der Lag ass schaffen ze goen, huet hien d'Méiglechkeet sech vun engem Dokter krankschreiwen ze loossen.

Geméiss dem Artikel L. 121-6, Paragraphen 1 an 2, vum Aarbechtsgesetzbuch ass de Salariaé, dee wéinst Krankheet oder Accident net fäeg ass ze schaffen, verpflichtet:

- um éischten Dag vu senger Absence den Employeur perséinlech oder duerch eng drëtt Persoun dovunner a Kenntnis ze setzen, dëst mëndlech oder schrëftlech; an
- spéitstens um drëttten Dag vu senger Absence, dem Employeur e medezineschen Attest virzeleeën, deen seng Aarbechtsonfäegkeet souwéi d'viraussichtlech Dauer vun der Absence attestéiert.

Et sief an dësem Zesammenhang och drop higewisen, datt vereenzelt kollektivvertraglech Bestëmmungen an intern Reegelungen („*règlements internes*“) aner Reegele betreffend d'Absencen aus Grënn vu Krankheet kënnen virgesinn déi a verschiddene Fäll liicht vun de gëltege gesetzleche Bestëmmungen ofwäiche kënnen. Dës Ofwäichungen däerfen allerdéngs am Prinzip net manner favorabel sinn, wéi dat wat an de gesetzleche Bestëmmunge virgesinn ass.

Doriwwer eraus huet de Salarié natierlech och d'Méiglechkeet gesetzlech Congésdeeg unzefroe fir sech auszerouen.

Et ass hei och ze bemierken, datt verschidde statutaresh a kollektivvertraglech Dispositiounen vun de gesetzlechen Bestëmmungen iwwer de bezuelte järeleche Congé zu Gonschte vun de Salariéen ofwäichen.

Sou gesäit beispillsweis den Artikel 9 vum Kollektivvertrag fir d'Buschauffere vun de private Busentreprise, souwéi och den Artikel 16 vum Kollektivvertrag fir d'Taxischaufferen zousätzlech Congésdeeg vir, déi dem Salarié op Basis vum Déngschalter an der Entreprise ugerechent ginn.

Des Weidere bezitt sech den Artikel 12, Paragraf 1, vum CFL-Personalstatut op d'Dauer vum Congé sou wéi e fir d'Staatsbeamte virgesinn ass (Artikel 28-2 vum geännerte Gesetz vum 16. Abrëll 1979 dat den allgemenge Statut vun de Staatsbeamte festleet). Dësen entsprécht deemno aktuell 32 Congésdeeg.

CFL-Agenten si verpflichtet, all gesondheetlech Problemer sief et kierperlech oder psychesch, déi d'Ausféierung vum Service beaflossen, direkt ze mellen.

- Bei de Conducteuren vun den Zich gëtt all 3 Joer eng medezinesch Evaluatioun (no 55 Joer all Joer) vum Aarbechtdokter an all 10 Joer eng psychologesch Evaluatioun vum Aarbechtspsycholog duerchgefouert fir d'Aptitude ze kontrolléieren.
- Bei de Buschaufferen gëtt all 3 Joer eng medezinesch Evaluatioun vum Aarbechtdokter duerchgefouert fir d'Aptitude ze kontrolléieren.

Luxtram beispillsweis sensibiliséiert doriwwer eraus seng Chauffeure reegelméisseg fir Theme wéi Middegkeet, gesonde Liewensstil, a Medikamenter déi d'Opmierksamkeet beaflossen, duerch intern Trainingscoursen.

Fro N°3: Gëllt Middegkeet an all dësen Organisatiounen am Secteur vum ëffentlechen Transport als legitimme Sécherheetsgrond, fir sech ofzemellen?

Wéi ënnert der Fro N°2 erwäant, besteet fir de Salarié d'Méiglechkeet vun engem Dokter krankgeschriwwen ze ginn, falls hien aus Grënn vu mentaler an/oder kierperlecher Gesondheet net fäeg ass fir schaffen ze goen.

Doriwwer eraus ass et wichteg ze erwänen, datt souwuel déi generell Bestëmmunge vum Aarbechtsgesetzbuch, wéi och déi méi cibléiert statutaresh oder kollektivvertraglech Bestëmmunge, verschidden Dispositiounen virgesinn, fir Middegkeetszoustänn (sou wäit wéi méiglech) ze vermeiden an domat d'Sécherheet vun de Salariéen, wéi och vun de Passagéier ze garantéieren.

Dëstbezüglech gesäit den Artikel L. 211-12, Paragraf 1, vum Aarbechtsgesetzbuch beispillsweis vir, datt déi maximal Aarbechtshauer vun 10 Stonnen pro Dag an 48 Stonnen pro Woch net dierf iwwerschritt ginn.

An dësem Zesammenhang kennen och nach folgend méi spezifesch Aschränkungen erwäant ginn, déi duerch aner gesetzlech, statutaresh oder kollektivvertraglech Bestëmmunge virgesi ginn:

- Geméiss dem Artikel L. 211-32, Alinea 6, dierf d'Aarbechtshauer vun engem mobile Salarié deen Nuetsaarbechter ass, 10 Stonnen am Duerchschnitt pro Period vu 24 Stonnen, berechent iwwer eng Period vu 7 Deeg, net iwwerschreiden.
- Den Artikel L. 215-6, Paragraf 1, vum Aarbechtsgesetzbuch, wéi och den Artikel 52, Punkt 8.1., vum CFL-Personalstatut gesi vir datt d'Dauer vun der Fuerzäit um Schinnennetz tëschent zwou deegleche Rouzäiten am Prinzip net 9 Stonnen am Fall vun Dagesaarbecht an 8 Stonnen am Fall vu Nuetsaarbecht iwwerschreiden dierf.
- Den Artikel L. 215-10 vum Aarbechtsgesetzbuch, wéi och den Artikel 52, Punkt 15., vum CFL-Personalstatut limitéieren ausserdeem d'Unzuel un openee folgendem Nuetsournéen pro Salarié.
- Geméiss dem Artikel L. 214-6, Alinea 1, vum Aarbechtsgesetzbuch an dem Artikel 16.1., Punkt c), vum Kollektivvertrag fir d'Buschauffere vun de private Busentreprisen dierf déi deeglech Aarbechtshauer vum Salarié am Prinzip net méi wéi 10 Stonnen pro Period vu 24 Stonnen iwwerschreiden, soubal de Salarié geruff gëtt fir Nuetsaarbecht während der Nuechtperiod (d.h. tëschent Mëtternuecht a 5 Auer moies) auszuféieren.

Des Weideren ergëtt sech aus dem Artikel L. 211-16, Paragraf 1, vum Aarbechtsgesetzbuch, datt wann déi deeglech Aarbechtshauer méi wéi 6 Stonnen iwwerschreit, all Salarié, aus Gesondheets- a Sécherheetsgrënn, Ussproch op eng oder méi bezuelten oder onbezuelten Pausen huet, déi un d'Natur vun der ausgeféierter Aktivitéit ugepasst sinn.

Iwwerdeems gesäit den Artikel L. 211-16, Paragraf 3, vum Aarbechtsgesetzbuch vir, datt all Salarié an enger Period vu 24 Stonnen Recht huet op eng Rouzäit vu mindestens 11 openee folgende Stonnen.

Geméiss dem Artikel L. 231-11, Alinea 1, vum Aarbechtsgesetzbuch hunn d'Salariéen ausserdeem Urecht op eng wéchentlech Rouzäit vu 44 openee folgende Stonnen, déi, sou wäit wéi méiglech, de Sonndeg ëmfaasse soll.

Betreffend méi spezifesch déi mobil Salariéen, gesäit den Artikel L. 211-32 vum Aarbechtsgesetzbuch vir, datt dës Usproch hunn op ee „*repos suffisant*“.

Ënner „*repos suffisant*“ versteet een, datt d’Salariéen iwwer reegelméisseg Rouzäite verfügen, déi laang genuch an ouni Ënnerbriechung sinn, fir ze verhënneren, datt si sech selwer verletzen oder hir Aarbechtsskolleegen oder aner Persounen a Gefor bréngen, an datt si hir Gesondheet op kuerz oder méi laang Siicht schiedegen, als Folleg vun der Middegkeet oder vun aneren onreegelméissegem Aarbechtssrhythmen.

Deemno huet, am Fall wou déi deeglech Aarbechtsszäit 8 Stonnen iwwerschreit, de Salarié Urecht op eng deeglech (bezuelten oder net bezuelten) Rouzäit vu 9 Stonne pro Period vu 24 Stonne, souwéi vun enger onënnerbrachener wéchentlecher Rouzäit vu 36 Stonne pro Period vu 7 Deeg.

An dësem Zesummenhang kann een zousätzlech nach folgend gesetzlech, statutaesch a kollektivvertraglech Bestëmmungen ernimmen:

- Den Artikel 5, Alinea 2, vum Kollektivvertrag fir d’Taxischauffere gesäit vir datt ënnert de Pausen op d’mannst eng Paus eng Mindestdauer vun enger Stonn muss hunn.
- Bezüglech der deeglecher Rouzäit, gesäit den Artikel 8 vum Kollektivvertrag fir d’Taxischaufferen eng Dauer vun 12 openee folgende Stonne vir.
- Den Artikel L. 215-4, Paragraf 1, vum Aarbechtsgesetzbuch, wéi och den Artikel 52, Punkt 6.1., vum CFL-Personalstatut präziséieren, datt déi deeglech Rouzäit vun de Salariéen am Normalfall op 14 Stonne festgeluecht ass.
- Den Artikel 52, Punkt 13., vum CFL-Personalstatut präziséiert, datt all Salarié „*[d]ans toute la mesure du possible*“ duebel Roudeeg (2 Roudeeg hannereneen) soll kréien. En duebele Roudag ass definéiert mat minimum 62 Stonnen.

Folglech geet aus de verschiddenen Texter ervir, datt eng Rei Moosnamen agefouert goufen, fir ze vermeiden, datt Middegkeet e Risiko fir d’Sécherheet duerstelle kéint.

Bei der CFL ka Middegkeet e Grond sinn, fir de Service ofzebriechen an eng Relève unzufroen; den Agent gëtt da vum direkte Responsabelen en Charge geholl. Eng Ofmeldung virun der *Prise de service* wéinst Middegkeet ass net explizit an hirem interne Reglement virgesinn.

D’Aarbechtsszäitgesetz an de Personalstatut gi streng Rouzäite vir. Dëst garantéiert, datt d’Agenten ausgerout an a voller Aptitude op d’Aarbecht kommen. Bei Zweifel un der Fahrtüchegkeet – egal aus wéi engem Grond – ass den Agent verpflichtet, dat direkt ze mellen. Hie gëtt dann ofgeléist a vum direkte Responsabelen en Charge geholl. Bei psycheschen oder medezinesche Problemer gëtt de *Service de santé au travail* mat abezunn.

An hirer Ausbildung gi Conducteuren a Buschaufferen op d’Thema “*Hygiène de vie*” am Zesummenhang mat de Schichtaarbechte sensibiliséiert.

Well Luxtram keng medizinesch Expertise huet, encouragéiert se de Chauffeur e Spezialist ze konsultéieren, a réit de Chauffeuren dovun of, bei Krankheet ze fueren. Am Fall vu laangfristegem oder heefegem Feelen

ginn d'Chauffeuren un Médecine de Travail (STM) verweisen, fir eng Evaluatioun duerchzeféieren an déi néideg Moosnamen ze bestëmmen.

Fro N°4: Wien dréit d'Verantwortung, wann et wéinst d'Middegkeet vum Chauffeur zu engem Accident kënnt – am schëllemste Fall mat Verletzten?

Well all Accident anescht ass, an an ënnerschiddlechen Ëmstänn stattfënnt, läit et an der Verantwortung vun den Enquêteuren an de Gerichter, iwwer all Fall an iwwer d'Haftung vun all betroffener Partei ze entscheiden.

Fro N°5 : Muss de Chauffeur, deen

- **trotz Middegkeet op senger Aarbecht erschéngt,**
- **wéinst Middegkeet net op senger Aarbecht erschéngt,**

mat Disziplinarmaßnahmen oder Avertissementen rechnen?

Nee, de Chaffeur muss an de genannte Fäll net mat Disziplinarmaßnahmen oder Avertissementer rechnen. No eisem däreizege Kenntnisstand besteet keng gesetzlech, statutaesch oder kollektivvertraglech Bestëmmung, déi d'Middegkeet als Grond fir eng disziplinaresch Sanktioun virgesäit, sief et well de Chaffeur trotz Middegkeet op der Aarbecht erschéngt oder well hien wéinst Middegkeet net op der Aarbecht erschéngt.

Et sief an dësem Kader betount, dass den Employeur, geméiss dem Artikel L. 312-1, Alinea 1, vum Aarbechtsgesetzbuch, verpflichtet ass, d'Sécherheet an d'Gesondheet vun de Salariéen an all Aspekt vun hirer Aarbecht ze garantéieren.

Deemno muss den Employeur, laut Artikel L. 312-2, Paragraf 1, vum Aarbechtsgesetzbuch déi néideg Moosnamen zum Schutz vun der Sécherheet an der Gesondheet vun de Salariéen huelen, inklusiv d'Präventioun vu berufleche Risiken, d'Informatioun an d'Formatioun, souwéi d'Ariichtung vun enger adäquater Organisatioun an de néidege Mëttelen.

An dëse Fäll, wier et also prinzipiell fir een Employeur net opportun eng disziplinaresch Moosnam géint de Salarié ze ergräifen.

Fir de Fall dass de Salarié sollt mat enger Disziplinarmaßnahme konfrontéiert ginn, wier him unzeroden d'Gespréich mat sengem direkte Virgesetzten, respektiv mam Employeur, ze sichen. Falls dës Demarche sech net als erfollegräich erweise géif, kéint de Salarié sech och un d'Personaldelegatioun wenden, falls d'Gesellschaft iwwer eng Personaldelegatioun verfüügt.

Bei der CFL gëtt an der Reegel sou eng Situatioun net mat Disziplinarmaßnahme verfollegt. An dëse Fäll gëtt den Agent am Betrib en Charge geholl an adequat betreit.

Sollt sech awer eng gewëssen Heefegkeet weisen, wou en Agent wéinst Middegkeet net méi apt ass fir säi Service auszuféieren, kann eng Evaluatioun beim Aarbechtdokter ugefrot ginn. Sollt eng Form vun Abus festgestallt ginn, kann et zu Disziplinarmoosname kommen.

Bei Luxtram ënnerläit e Mataarbechter, deen sech krankheetshalber op der d'Aarbecht ofmellt, kenger disziplinärer Moosnam oder Warnung. Am Géigesaz dozou muss e Mataarbechter, deen sech net fir d'Aarbecht mellt, e medizinescht Attest virleeën, dat déi ganz Absenceperiod ofdeckt, an dat bannent der gesetzlecher Frist.

Fro N°6: Wéi soll ee Chauffer reagéieren, wann en direkt oder indirekt vu sengem Virgesetzten ënnert Drock gesat gëtt, fir trotz Middegkeet oder akute Gesondheitsproblemer schaffen ze goen?

Betreffend de Fall wou de Salarié géif ënner Drock gesat gi fir trotz Middegkeet oder akute Gesondheitsproblemer schaffen ze goen, verweise mir ob d'Äntwert ënnert der Fro N°5.

Wéi uewe vermierkt, huet den Employeur d'Flicht, d'Sécherheet an d'Gesondheet vun de Salariéen an all Aspekt vun hirer Aarbecht ze garantéieren an deemno muss hien déi néideg Moosnamen zum Schutz vun der Sécherheet an der Gesondheet vun de Salariéen huelen.

Och an dësem Fall géife mir dem Salarié deemno uroden d'Gespréich mat sengem Virgesetzten, respektiv mam Employeur ze sichen, oder sech, falls néideg, un d'Personaldelegatioun ze wenden.

Iwwerdeems huet de Salarié och d'Méiglechkeet vun engem Dokter krankgeschriwwen ze ginn, falls hien aus Grënn vu mentaler an/oder kierperlecher Gesondheet net an der Lag ass fir schaffen ze goen.

Wann en CFL-Agent sech ënner Drock gesat fillt, fir trotz Middegkeet oder akute Gesondheitsproblemer schaffen ze goen, soll hien de léisungsorientéierten Dialog mat sengem direkte Responsabele sichen a bei Bedarf d'Hierarchie consultéieren.

Als neutralen Usprichpartner steet de Service de santé au travail zur Verfügung. D'Aarbechtsmediziner vun der CFL huelen eng Decisioun bei Middegkeet oder akute Gesondheitsproblemer, gegebenefalls mam Médecin traitant, iwwert d'Aptitude vum concernéierten Agent.

D'Aschätzung vu Middegkeet als medezinesche Zoustand oblait de Gesondheitsfachleit an net dem operationelle Management vun den Opérateuren vum ëffentlechen Transport.

Lëtzebuerg, den 13. Februar 2026

Den Aarbechtsminister

(s.) Marc SPAUTZ