

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



**MEMORIAL**  
**Amtsblatt**  
**des Großherzogtums**  
**Luxemburg**

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

**A — N° 43**

**8 août 1962**

---

**SOMMAIRE**

|   |            |
|---|------------|
| Règlement du Gouvernement en Conseil du 26 juillet 1962 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu entre la Fédération des Patrons-Plafonneurs-Façadiers et la Fédération nationale des ouvriers du Luxembourg ..... | <b>653</b> |
| Règlement grand-ducal du 28 juillet 1962 complétant l'article 16 du règlement grand-ducal du 14 juin 1961 concernant les conditions d'avancement aux grades de sous-officier de gendarmerie .....   | <b>659</b> |
| Règlements communaux .....  | <b>660</b> |

---

**Règlement du Gouvernement en Conseil du 26 juillet 1962 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu entre la Fédération des Patrons-Plafonneurs-Façadiers et la Fédération nationale des ouvriers du Luxembourg.**

*Le Gouvernement en Conseil,*

Vu l'article 22 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 la proposition des groupes de la Commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées ;

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le contrat collectif conclu le 25 mai 1962 entre la Fédération des Patrons-Plafonneurs-Façadiers et la Fédération nationale des ouvriers du Luxembourg est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

**Art. 2.** Le présent arrêté et le susdit contrat collectif seront insérés au Mémorial.  
 Luxembourg, le 26 juillet 1962.

*Les Membres du Gouvernement,*

**Emile Colling**  
**Pierre Grégoire**  
**Robert Schaffner**  
**Emile Schaus**

**KOLLEKTIVVERTRAG**  
**für das FASSADENPUTZGEWERBE**  
**abgeschlossen zwischen der Fédération des Patrons-Plafonneurs-Façadiers**  
**einerseits und dem Arbechter-Verband andererseits.**

A. — **Zweck und Geltungsbereich.**

**Art. 1. — Zweck.** Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsverhältnisse und damit auch die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, sowie die Wahrung des sozialen Friedens auf der Ebene des Betriebes und des Berufes und zwar unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung.

**Art. 2. — Geltungsbereich.** Dieser Kollektivvertrag gilt für allé im Grossherzogtum Luxemburg von *reinen* Fassadenfirmen ausgeführten Fassadenarbeiten. Unter seine Bestimmungen fallen demnach *nicht* Bauunternehmen, die nur zusätzlich Fassadenarbeiten ausführen.

B. — **Einstellungen und Entlassungen.**

**Art. 3. —** Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte hat den diesbezüglichen Bestimmungen gemäss zu erfolgen.

Die Kündigungsfrist beträgt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Ablauf einer 14-tägigen Probezeit, eine Woche. Die Kündigung muss schriftlich gemacht werden, in doppelter Ausführung auf einem auszufertigenden Formular, wovon eine Abschrift dem Arbeiter ausgehändigt wird und auf dem die Begründung der Kündigung steht und der beiderseitigen Unterschrift.

Fristlos, d.h. ohne Kündigung, kann der Arbeiter nur entlassen werden :

1. wenn er seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Anordnungen seines Vorgesetzten, soweit sie die auszuführenden Arbeiten und den Aufenthalt in dem Aufenthaltsraum betreffen, Folge zu leisten ;

2. wenn er böswilligerweise oder trotz Verwarnung, die Sicherheit des Betriebes, seine eigne oder die seiner Mitarbeiter gefährdet oder körperliche oder Sachschaden verursacht ;

3. wenn er auf der Arbeitsstelle oder im Zusammenhang mit Arbeitsangelegenheiten sich Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber einem Vorgesetzten oder einem Arbeitskollegen schuldig macht ;

4. wenn er sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen auf der Arbeit schuldig macht ;

5. wenn er ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund 3 aufeinanderfolgende Tage abwesend ist, oder, trotz Verwarnung, sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig gemacht hat ;

6. wenn der Arbeiter seine Einstellung durch falsche Angaben oder Zeugnisse über seine Fähigkeiten erwirkt hat ;

7. allgemein, wenn er seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst.

Die fristlose Entlassung darf in den vorgenannten Fällen nicht mehr erfolgen, wenn der Vorfall, der sie gerechtfertigt hätte, dem Vorgesetzten länger als 8 Tage bekannt war.

Vor Ablauf des vertragsmässigen Termins, also auch vor Schichtschluss und ohne vorhergegangene Kündigung, können die Arbeiter das Arbeitsverhältnis lösen :

1. wenn sie ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung desselben unfähig sind ;

2. wenn die Vorgesetzten sich ihnen gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen ;

3. wenn sie wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen mehr als 2 Tage hintereinander oder mehr als 3 Tage innerhalb von 14 Tagen feiern müssen ;

4. wenn ihnen die erfüllten Löhne vorenthalten werden oder wenn ihre Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden ;

5. wenn ihnen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten zugewiesen werden oder solche Arbeiten, die nicht zum Wirkungsbereich des Arbeiters gehören ;
6. wenn ihnen eine unehrliche Handlung zugemutet wird ;
7. allgemein, wenn die Bestimmungen des Kollektivvertrages an ihnen nicht erfüllt werden.

In den unter 2 genannten Fällen ist der sofortige Austritt aus der Arbeit nicht mehr zulässig, wenn die zu Grunde liegenden Tatsachen sich vor länger als 8 Tagen ereignet haben.

Beim Austritt werden dem Arbeiter seine Papiere zurückerstattet und auf Wunsch ein Entlassungsschein in welchem Art und Dauer der Beschäftigung vermerkt sind.

Bei der Entlassung ist der Lohn sofort oder bei Schichtschluss zu zahlen. Hat der Arbeiter seine Entlassung vertragsgemäss gefordert, so hat er Anspruch auf sofortige Lohnauszahlung nur dann, wenn er von seinem Vorhaben den Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter spätestens bis zum Arbeitsschluss des vorhergehenden Tages in Kenntnis gesetzt hat.

Der Arbeiter darf wegen Ausübung eines Arbeitnehmermandates oder auf Grund der Zugehörigkeit zur vertragschliessenden Arbeiterorganisation nicht entlassen werden.

### C. — Löhne und Entschädigungen.

#### Art. 4. — Löhne.

| Die Stundenlöhne für :           | bei der Einstellung | nach 1-monatiger<br>Probezeit, bei<br>entspr. Bewährung |
|----------------------------------|---------------------|---|
| Ausgelernte Fassadenarbeiter :   | 34.—                | 36.—  |
| Angelernte Arbeiter:             | 30.—                | 32.—  |
| Handlanger bezw. Hilfsarbeiter : | 27.—                | 29.—  |

#### Art. 5. — Lehrlingsentschädigungen.

Die Lehrlingsentschädigungen (gem. minist. Beschluss vom 21.4.1960) sind wie folgt festgesetzt :

1. Lehrjahr : 7.50 Fr. pro Stunde
2. Lehrjahr : 12.— Fr. pro Stunde
3. Lehrjahr : 18.— Fr. pro Stunde

#### Art. 6. — Jugendlöhne.

Jugendliche über 18 Jahre, die Vollarbeit leisten, erhalten den vollen Hilfsarbeiterlohn.

Jugendliche erhalten vor dem vollendeten 20. Lebensjahr :

- nach dem vollendeten 16. Lebensjahr : 60%
- nach dem vollendeten 17. Lebensjahr : 70%
- nach dem vollendeten 18. Lebensjahr : 80%
- nach dem vollendeten 19. Lebensjahr : 90%
- nach dem vollendeten 20. Lebensjahr : 100%

#### Art. 7. — Akkordarbeit.

Akkordarbeiten dürfen nur dann ausgeführt werden, wenn die Gefahr der Qualitätsverminderung nicht besteht.

Die Ueberlassung von Akkordarbeiten zur eigenen Verrechnung an Vorarbeiter hat zu unterbleiben. In keinem Fall können Arbeiter zur Annahme von Akkordarbeiten gezwungen werden. Die Festsetzung der Akkordsätze hat unter Berücksichtigung aller Besonderheiten der verlangten Leistung zu erfolgen, dass dem Arbeiter die Möglichkeit eines Mehrverdienstes von 25% gegeben ist.

#### Art. 8. — Lohnzahlung.

Die Lohnperiode darf die Dauer eines Monats nicht überschreiten

Die Lohnabrechnungen können alle 14 Tage, alle 4 Wochen oder pro Kalendermonat vorgenommen werden. Bei Akkordarbeiten hat die endgültige Abrechnung spätestens 2 Wochen nach Fertigstellung der Arbeiten

zu erfolgen. Dauern diese Arbeiten mehrere Monate, so muss monatlich eine Zwischenabrechnung vorgenommen werden. Wöchentlich ist bei Akkordarbeiten eine Abschlagszahlung zu leisten, deren Höhe mindestens dem Brutto-Vertragsstundenlohn entspricht.

Am Ende einer Woche, insoweit es sich nicht um eine Woche handelt, in welche die Lohnabrechnung fällt, haben die Arbeiter Recht auf Lohnvorschuss.

Die Lohnabrechnung mit Angabe der gesetzlichen Abzüge und des Zuschlages für Urlaub und Arbeitszeitverkürzung erfolgt auf Lohndüten oder Lohnstreifen, die dem Arbeiter auszuhändigen sind.

Die Lohnzahlungsdifferenzen müssen sofort, Lohnabrechnungsdifferenzen innerhalb von 8 Tagen berichtigt werden.

Die Vorschuss- und Lohnzahlungen erfolgen jede Woche, spätestens am Samstagvormittag bei Schichtschluss. Findet die Lohnzahlung aus Gründen, die der Unternehmer zu verantworten hat, mit wesentlicher Verspätung statt, so wird die Wartezeit als Arbeitszeit bewertet und nach den vereinbarten Stundenlohnsätzen bezahlt.

**Art. 9.** *Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten.*

Sämtliche Löhne und Entschädigungen sind als Mindestlöhne zu betrachten und entsprechen der Ziffer 130 des jetzigen offiziellen Lebenshaltungsindex.

Schwankt die den Löhnen zugrunde liegende Durchschnittsindexziffer der letzten 6 Monate um 5 Punkte, so erfolgt eine Anpassung der Löhne an diese neu ermittelte Indexziffer gemäss der Formel die bei den Arbeitern und Angestellten des öffentlichen Dienstes angewandt wird.

**Art. 10.** — *Reisezuschläge.*

Arbeitern, die sich unter Benutzung öffentlicher Transportmittel zu einer weiter entfernten als zu ihrem normalen Einstellungsort zugehörigen Arbeitsstelle begeben, wird der Preis der Fahrkarte vom Einstellungs-ort zu der jeweiligen Arbeitsstelle vergütet.

**Art. 11.** — *Arbeitszeit.*

Prinzipiell ist die Arbeitszeit in den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen.

Bei Arbeiten die ausserhalb der Ortschaft des normalen Einstellungsortes ausgeführt werden, beginnt die Arbeitszeit bei der Abfahrt vom Sitz und endet bei der Rückkehr.

Mit Rücksicht darauf, dass Fassadenarbeiten im Freien ausgeführt werden und dieserhalb die Zahl der zu verfahrenen Arbeitsstunden vom Wetter abhängig ist, wird die tägliche Arbeitszeit, bei freiem Samstag-nachmittag, wie folgt festgesetzt ;

|   |            |
|---|------------|
| in den Monaten April bis einschl. September | 10 Stunden |
| in den Monaten März und Oktober             | 9 Stunden  |
| in den Monaten Februar und November         | 8 Stunden  |
| in den Monaten Dezember und Januar          | 7 Stunden  |

Unabhängig hiervon wird grundsätzlich eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 45 Stunden pro Woche vorgesehen. Infolge der besonderen Verhältnisse in diesem Sektor wird die Arbeitszeitverkürzung wie folgt durchgeführt :

Jeder Arbeiter hat Anrecht auf 120 bezahlte freie Stunden im Jahr. Die Inanspruchnahme dieser zusätzlichen Freizeit obliegt der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Lohnausgleich erfolgt in Form eines Lohnzuschlags von 4,80% auf die effektiv bezahlten Stundenlöhne, ausschliesslich aller Sonderentschädigungen und Zuschläge.

**Art. 12.** — *Ueberstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit.*

Ueberstunden dürfen nur gefordert und geleistet werden, falls, im Interesse einer guten Qualität des Fassadenputzes, die Arbeit in einem Zuge fertiggestellt werden muss. Jeder vom Arbeitgeber oder dessen Aufsichtspersonal bezeichnete Arbeiter ist verpflichtet, sich an der Vollendung der Arbeit zu beteiligen. Die gleiche Verpflichtung besteht dann, wenn es sich darum handelt, Geräte zu reinigen um sie vor Schaden zu bewahren.

Ausser der festgesetzten Betriebszeit dürfen ausschliesslich Reparaturen an Maschinen, so Fertig- und Umstellungen von Gerüsten vorgenommen werden, falls durch Unterlassung dieser Arbeiten eine Stilllegung der Arbeiten erfolgen würde. Vorstehende Bestimmungen dürfen nicht missbräuchlich ausgelegt werden.

Ueber die Durchführung von Ueberstunden, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeiten ist der Gewerbeinspektion im voraus Meldung zu erstatten.

Länger als eine Woche dürfen Ueberstunden nur dann verlangt werden, wenn eine Mehrleistung von Arbeitskräften wegen Arbeitermangel oder aus technischen Gründen nicht möglich ist.

Als Ueberstunden gelten :

1. während der Monate April bis einschl. September, die wöchentlich über die normale Arbeitszeit von 55 Stunden geleistet werden ;
2. während der Monate März und Oktober über 49 Stunden ;
3. während der Monate Februar und November über 44 Stunden ;
4. während der Monate Dezember und Januar über 39 Stunden.

Als Nachtarbeit gelten die geleisteten Arbeitsstunden von 22 bis 6 Uhr. Die auf die verdienten Löhne zu zahlenden Zuschläge betragen :

- |   |      |
|---|------|
| 1. für Ueberstunden vor 20 Uhr  | 25%  |
| 2. für Ueberstunden zwischen 20 und 6 Uhr   | 50%  |
| 3. für Nachtarbeit bei Wechseischiicht sowie regelmässige Nachtarbeit   | 10%  |
| 4. für Nachtarbeit, die in besonderen Fällen kurzfristig während weniger als einer Woche zur Durchführung gelangt | 50%  |
| 5. für Sonntagsarbeit und für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen   | 100% |

Bei Zusammentreffen mehrerer der vorgenannten Zuschläge ist nur der jeweils höhere, bei gleichen Zuschlägen nur einer zu zahlen.

**Art. 13. — Bezahlte Feiertage.**

Als bezahlte Feiertage gelten : Neujahrstag, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Grossherzogsgeburtstag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen, die 2 Weihnachtsfeiertage, bzw. entsprechende Ersatzfeiertage.

Arbeiter, die am Tage vor oder am Tage nach einem Feiertag ohne gültige vorherige Entschuldigung nicht zur Arbeit angetreten sind, verlieren ihr Anrecht auf Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht. Dasselbe gilt für den Fall, dass der Arbeiter, selbst aus gültigen Gründen, während der dem Feiertag vorangehenden Periode von 25 Arbeitstagen ohne Rechtfertigung mehr als 3 Tage der Arbeit ferngeblieben ist.

Für bezahlte Feiertage hat der Arbeiter Anrecht auf eine Entlöhnung von 8 Stunden Arbeitszeit, unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Stundenlohnes, den er im vorhergehenden Monat verdient hat, einschliesslich der erhaltenen Akkordprämien, ausschliesslich aller Sonderentschädigungen und Zuschläge.

**E. — Urlaub und Arbeitsunterbrechungen.**

**Art. 14. — Urlaub.**

Der Urlaub beträgt für Jugendliche unter 18 Jahren 18 Arbeitstage pro Jahr. Die Dauer des Urlaubs beträgt für alle anderen Arbeiter 12 Tage für die ersten 5 Jahre im gleichen Betrieb. Soweit das Gesetz nicht einen höheren Urlaub vorschreibt, haben Stammarbeiter Anrecht auf 18 Tage Urlaub nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit. Als Stammarbeiter sind auch die Gastarbeiter zu betrachten die regelmässig jedes Jahr bei demselben Unternehmen arbeiten, jedoch darf die Abwesenheit 3 Monate nicht überschreiten.

Der Urlaub kann zwischen dem 1. Januar und dem 31. Dezember im Einverständnis mit dem zuständigen Vorgesetzten genommen werden. Infolge der besonderen Verhältnisse im Fassadenputzgewerbe erfolgt die Urlaubsvergütung in Form eines Lohnzuschlags, der sich wie folgt staffelt :

Vom 1—5 Dienstjahr 4,35%, ab dem 5. Dienstjahr 6% der effektiv verdienten Stunden- und Akkordlöhne, ausschliesslich der Sonderentschädigungen und Zuschläge, einschliesslich Zuschlag für Arbeitszeitverkürzung.

Arbeiter, die vor Ablauf von 6 Monaten nach Arbeitsantritt ohne Kündigung ihren Arbeitgeber verlassen, verlieren das Recht auf Bezahlung des auf diese Zeit entfallenden Urlaubs.

Die Verrechnung erfolgt jedes Mal beim Lohnabschluss und der erzielte Betrag ist auf den den Arbeitern zuzustellenden Lohnstreifen bzw. Lohnstreifen zu vermerken. Die Zahlung der Urlaubsgelder aber erfolgt erst beim Urlaubsantritt, resp. beim Austritt des Arbeiters.

**Art. 15.** — *Arbeitsunterbrechungen.*

Bei Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten oder bei behördlichen Erhebungen betr. Unglücksfälle auf der Arbeitsstelle, wird der Verdienstaufschlag vergütet.

Ebenso bei vom Arbeiter unverschuldeten Materialmangel auf der Arbeitsstelle werden die deswegen ausgefallenen Arbeitsstunden bezahlt.

Der Schichtlohn ist geschuldet für den Arbeitstag an dem die Arbeit infolge eines erlittenen Arbeitsunfalles eingestellt werden muss. Ist der Arbeitnehmer gezwungen, sich während der Arbeitszeit in dringende ärztliche Untersuchung zu begeben, so werden bei Vorlegen eines ärztlichen Beleges zur Bescheinigung der Dringlichkeit die Arbeitszeitverluste bis zu 8 Stunden jährlich vergütet, sofern sich nicht eine unmittelbare krankheitsbedingte Abwesenheit an die Untersuchung anschliesst.

Vergütet werden ferner für die im Grossherzogtum Luxemburg dauernd ansässigen Arbeiter :

1. *Mit einer Schicht:*
  - a) bei eigner Heirat
  - b) bei der Entbindung der Ehefrau
  - c) beim Todesfall eines Kindes.
2. *Mit zwei Schichten :*  
beim Tode der Ehefrau.

Diese bezahlten freien Tage werden mit je 8 Lohnstunden vergütet.

**F. — Besondere Bestimmungen.**

**Art. 16.** — Die Arbeitgeber sind verpflichtet, den gesetzlichen Vorschriften zur Unfallverhütung Genüge zu leisten und nach Möglichkeit alle weiteren, ihnen arbeitnehmerseitig vorgeschlagenen, als zweckmässig anerkannten und gerechtfertigten Vorsichtsmassnahmen zu treffen.

Die Arbeiter ihrerseits verpflichten sich, den Sicherheitsordnungen nachzukommen, für die Instandhaltung aller Sicherheitsvorrichtungen Sorge zu tragen und am Ausbau der Unfallverhütungsmassnahmen durch geeignete Vorschläge mitzuarbeiten. Auf grösseren Arbeitsstellen sind den Arbeitern heizbare Lokale zur Einnahme des Essens und zur Aufbewahrung der Kleider zur Verfügung zu stellen.

Ausreichendes Sanitätsmaterial ist auf der Arbeit in Bereitschaft zu halten.

Zur Einnahme eines Imbisses wird den Arbeitern morgens zwischen 9 und 10 Uhr eine Viertelstunde gewährt ohne Lohnausfall.

**Art. 17.** — *Schlechtwetterregelung.*

Die vertragsschliessenden Parteien verpflichten sich, bei der Regierung für die Verbesserung der zurzeit bestehenden gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitslosenunterstützung einzutreten in dem Sinne, dass den besonderen Verhältnissen der Bauberufe in weitestgehendem Masse Rechnung getragen wird.

Bis zur Erneuerung der bestehenden Bestimmungen verpflichten sich die Arbeitgeber, dem Arbeiter im Falle von durch Schlechtwetter bedingter Arbeitslosigkeit, die mehr als 3 Tage anhält und die in die Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März fällt, eine Bescheinigung auszustellen, die ihm gestattet, Arbeitslosenunterstützung bei den zuständigen Behörden zu beantragen.

**Art. 18.** — *Erhaltung des sozialen Friedens, Auslegung des Vertrages, Schlichtung und Behebung von Streitigkeiten.*

Zwecks Erhaltung des sozialen Friedens auf der Ebene des Betriebes und des Berufes, verpflichten sich die Vertragsparteien, während der Vertragsdauer von jeglicher Anordnung oder Durchführung eines Streiks,

hez. einer Aussperrung abzusehen, sowie alles zu unterlassen, was die gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern massgeblich beeinträchtigen könnte.

Für die Regelung von Schwierigkeiten, die sich bei der Auslegung des Vertrages ergeben, wird eine paritätische Kommission gebildet, die sich aus je 2 Delegierten der vertragsschliessenden Parteien zusammensetzt. Falls diese Kommission zu keiner Einigung gelangt, kann sie die Entscheidung einem Schiedsrichter übertragen. Die imperativen Entscheidungen der Vertragskommission bzw. des Schiedsrichters sind allgemein verbindlich und stellen eine Ergänzung des Vertragstextes dar.

Unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 2 sind kollektive Streitfälle über die Auslegung des Vertrages, die nicht durch die vorgeschriebene Prozedur bereinigt werden können dem Office National de Conciliation zu unterbreiten unter Beachtung der durch Grossherzoglichen Beschluss vom 6.10.1945 vorgesehenen Bestimmungen.

Weigert sich ein Vertragspartner ohne legitime Begründung, zu dem vom Office National de Conciliation eingeleiteten Schlichtungsversuch zu erscheinen, so ist der andere Partner zur fristlosen Kündigung des Vertrages berechtigt.

Differenzen, die sich infolge Nichteinhaltens der Bestimmungen des Vertrages zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern einstellen, gehören vor die Gerichtsbarkeit der hierzu berufenen Arbeitsgerichte.

Bei Meinungsverschiedenheiten, die bei Durchführung von Ueberstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, der Arbeitszeitverkürzung sowie Fragen des Arbeitsschutzes ergeben, ist die Stellungnahme der Arbeitsinspektion einzuholen.

**Art. 19.** — *Schlussbestimmungen.*

Sonderabmachungen, die mit den Bestimmungen oder dem Sinn dieses Kollektivvertrages in Widerspruch stehen oder eine Verschlechterung darstellen sind unzulässig. Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnverhältnisse bleiben unberührt.

**Art. 20.** — *Vertragsdauer.*

Der Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 1962 in Kraft und läuft bis zum 31. Mai 1964. Er kann frühestens unter Beobachtung einer 5 monatigen Frist, zum 31. Januar 1964 von jeder der vertragsschliessenden Parteien gekündigt werden.

Erfolgt keine Kündigung so läuft er automatisch um je ein Jahr weiter, unter Beobachtung einer 3 monatigen Kündigungsfrist.

Vor jeder Kündigung sollen die Parteien versuchen, eine Verständigung herbeizuführen.

Dieser Kollektivvertrag wird in 6facher Ausfertigung unterschrieben. Je ein Exemplar wird den 2 vertragsschliessenden Parteien, sowie dem Arbeitsministerium und der Gewerbeinspektion zugestellt.

Luxemburg, den 25. Mai 1962.

*Für die Fédération des Patrons-Plafonneurs-Façadiers:*  
Guido Lovato. Michel Heiter.

*Für den Letzeburger Arbeiterverband :*  
René Hengel.

**Règlement grand-ducal du 28 juillet 1962 complétant l'article 16 du règlement grand-ducal du 14 juin 1961 concernant les conditions d'avancement aux grades de sous-officier de gendarmerie.**

Nous CHARLOTTE, par la grâce de Dieu, Grande-Duchesse de Luxembourg, Duchesse de Nassau, etc., etc., etc. ;

Vu l'article 63, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 23 juillet 1952 concernant l'organisation militaire ;

Vu Notre règlement du 14 juin 1961 concernant les conditions d'avancement aux grades de sous-officier de gendarmerie ;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence ;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Force Armée et après délibération du Gouvernement en Conseil ;

Avons arrêté et arrêtons :

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 16 du règlement grand-ducal du 14 juin 1961 concernant les conditions d'avancement aux grades de sous-officier de gendarmerie est complété par la disposition suivante qui en formera l'alinéa premier :

Sont exemptés de l'examen prévu à l'article 2 ci-dessus et peuvent avancer jusqu'au grade de maréchal des logis, les membres de la gendarmerie qui, avant la promulgation du présent règlement, remplissaient les conditions requises pour l'avancement au grade de brigadier.

**Art. 2.** Notre Ministre de la Force Armée est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 28 juillet 1962.

*Pour le Ministre de la Force Armée,  
Le Ministre des Travaux Publics,  
Robert Schaffner*

Pour la Grande-Duchesse :  
Son Lieutenant-Représentant  
**Jean**  
Grand-Duc héritier

#### Règlements communaux.

(Les mentions ci-après sont faites en vertu de l'article 4 de l'arrêté royal grand-ducal du 22 octobre 1842 réglant le mode de publication des lois.)

**T u n t a n g e .** — Délibération du conseil communal ayant pour objet de compléter son règlement de circulation du 2 décembre 1961.

En séance du 15 mars 1962, le conseil communal de Tuntange a pris une délibération ayant pour objet de compléter son règlement de circulation du 2 décembre 1961.

Ladite délibération a été approuvée par décisions de Monsieur le Ministre des Transports et de l'Intérieur en date des 21 et 25 avril 1962 et publiée en due forme. — 5 juillet 1962.

**T u n t a n g e .** — Règlement communal concernant les mesures à prendre pour assurer l'approvisionnement en eau potable de la population pendant les périodes de pénurie d'eau.

En séance du 20 juin 1962, le conseil communal de *Tuntange* a édicté un règlement concernant les mesures à prendre pour assurer l'approvisionnement en eau potable de la population pendant les périodes de pénurie d'eau.

Ledit règlement a été publié en due forme. — 5 juillet 1962.