

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 60

10 décembre 1969

SOMMAIRE

- Règlement grand-ducal du 28 novembre 1969 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu entre la fédération des patrons carreleurs et le syndicat des carreleurs tel qu'il a été modifié au cours de la réunion de l'office national de conciliation en date du 9 juillet 1969 page **1338**
- Règlement grand-ducal du 28 novembre 1969 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu le 7 mars 1969 entre les compagnies d'assurances « LE FOYER », « LA LUXEMBOURGEOISE » et « LA BALOISE » d'une part et la fédération des employés privés d'autre part ainsi que de l'avenant audit contrat collectif conclu le 25 juillet 1969 entre le syndicat des compagnies étrangères d'assurances et l'association des mandataires et agents généraux d'une part et la fédération des employés privés d'autre part **1354**
- Règlement grand-ducal du 28 novembre 1969 portant modification de l'article 21 du règlement grand-ducal du 8 juin 1968 concernant le statut du personnel des caisses régionales de maladie régies par le code des assurances sociales, de la caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics et de la caisse de maladie des employés privés **1374**
- Règlement ministériel du 28 novembre 1969 relatif au tarif des droits d'entrée **1375**
- Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et le Royaume des Pays-Bas tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, et Protocole final, signés à La Haye, le 8 mai 1969. — Ratification et entrée en vigueur **1376**
-

Règlement grand-ducal du 28 novembre 1969 portant déclaration d'obligation générale, du contrat collectif conclu entre la fédération des patrons carreleurs et le syndicat des carreleurs tel qu'il a été modifié au cours de la réunion de l'office national de conciliation en date du 9 juillet 1969.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

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 tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur la proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

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 du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le contrat collectif conclu entre la fédération des patrons carreleurs et le syndicat des carreleurs tel qu'il a été modifié au cours de la réunion de l'office national de conciliation en date du 9 juillet 1969 est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

Art. 2. Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec le contrat collectif prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 1969

Jean

*Le Ministre du Travail
et de la Sécurité sociale,*

Jean Dupong

—

KOLLEKTIV-VERTRAG
für das
FLIESENLEGER-GEWERBE
abgeschlossen zwischen der
Fédération des Patrons Carreleurs Luxembourg
einerseits
und dem **Syndicat des Carreleurs,**
angeschlossen an den **Letzeburger Arbechter-Verband mit Sitz in Esch/Alzette**
andererseits

—

Inhaltsverzeichnis

A. — ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1 Zweck

Art. 2 Geltungsbereich

B. — EINSTELLUNGEN UND ENTLASSUNGEN

Art. 3 Einstellungen

Art. 4 Entlassungen

C. — ARBEITSZEIT

- Art. 5 Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- Art. 6 Ueberstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit
 - a) Ueberstunden
 - b) Nachtarbeit
 - c) Sonn- und Feiertagsarbeit
 - d) Kumul der Zuschläge
 - e) Strafbestimmungen

D. — URLAUB, BEZAHLTE FEIERTAGE, ARBEITSUNTERBRECHUNGEN

- Art. 7 Urlaub
- Art. 8 Arbeitsunterbrechungen
- Art. 9 Bezahlte Feiertage
- Art. 10 Berechnung der Entschädigung

E. — LÖHNE

- Art. 11 Stunden- und Akkordlöhne
- Art. 12 Anpassung an den Teuerungsindex
- Art. 13 Lehrlinge
- Art. 14 Montagearbeiten
- Art. 15 Lohnzahlung
- Art. 16 Akkordarbeiten
- Art. 17 Arbeitsausfall

F. — BESONDERE BESTIMMUNGEN

- Art. 18 Materialien und Werkzeug
- Art. 19 Zugehörigkeit zum Berufsverband
- Art. 20 Arbeitervertretung

G. — SCHLICHTUNGSWESEN

- Art. 21 Schlichtungswesen
- Art. 22 Vertragsdauer

A. — ZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 1. Zweck. Der Vertrag bezweckt, zur Aufrechterhaltung des sozialen Friedens und zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, einheitliche Lohn- und Arbeitsbedingungen im Fliesengewerbe zu schaffen. Er erstrebt, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage und in harmonischer Zusammenarbeit der Vertragspartner, eine Verbesserung des Lebensstandards im Platten- und Fliesengewerbe.

Art. 2. Geltungsbereich. Der Vertrag gilt für alle im Grossherzogtum Luxemburg auszuführenden Fliesenarbeiten und umfasst alle Fliesenlegerbetriebe. Unter seine Bestimmungen fallen alle in diesen Betrieben als Fliesenleger beschäftigte Gesellen, Arbeiter und Lehrlinge.

B. — EINSTELLUNGEN UND ENTLASSUNGEN

Art. 3. Einstellungen. Alle Arbeitnehmer werden unter Beobachtung der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen, in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Arbeitsamt, eingestellt.

Dem Syndicat des Carreleurs werden alle Einstellungen mitgeteilt.

Art. 4. Entlassungen. Das Arbeitsverhältnis kann, unter Beobachtung einer Kündigungsfrist von einer Woche, jederzeit beiderseits gelöst werden. Die Kündigung soll betriebsseitig jedoch nur aus begründeten Ursachen ausgesprochen werden.

Während der Probezeit von einer Woche kann das Arbeitsverhältnis mit eintägiger Frist gelöst werden. Im Falle fristloser Entlassung kann der Vorstand des Gesellensyndikates eine Begründung verlangen.

Bei der Lösung des Arbeitsverhältnisses werden der fällige Lohn, die Entlassungspapiere und die Steuerkarte sofort ausgehändigt.

Der Arbeiter darf wegen Ausübung eines Arbeitnehmermandates oder auf Grund der Zugehörigkeit zur vertragsschliessenden Arbeitnehmerorganisation nicht entlassen werden oder einen Nachteil irgendwelcher Art erleiden.

C. — ARBEITSZEIT

Art. 5. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit. Die normale Arbeitszeit beträgt 44 Stunden in der Woche, resp. $8\frac{3}{4}$ Stunden pro Tag, bei freiem Samstag.

Ab 1. Januar 1970 beträgt die Arbeitszeit 43 Stunden in der Woche resp. $8\frac{3}{5}$ Stunden pro Tag, bei freiem Samstag.

Ab 1. Januar 1971 beträgt die Arbeitszeit 42 Stunden in der Woche resp. $8\frac{2}{5}$ Stunden pro Tag, bei freiem Samstag.

Ab 1. Januar 1972 beträgt die Arbeitszeit 41 Stunden in der Woche, resp. $8\frac{1}{5}$ Stunden pro Tag, bei freiem Samstag.

Ab 1. Januar 1973 beträgt die Arbeitszeit 40 Stunden in der Woche resp. 8 Stunden pro Tag, bei freiem Samstag.

Diese Verkürzung der Arbeitszeit entspricht:

1970 einer Erhöhung des Lohntarifs von 2,3 Prozent;

1971 einer Erhöhung des Lohntarifs von 4,8 Prozent;

1972 einer Erhöhung des Lohntarifs von 7,3 Prozent;

1973 einer Erhöhung des Lohntarifs von 10 Prozent.

Die über die normale Arbeitszeit hinaus auf Verlangen geleisteten Arbeitsstunden sind zuschlagspflichtig.

Art. 6. Ueberstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit. Ueberstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeiten sind nur in dringenden Fällen, mit Einverständnis beider Parteien und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Sie werden bezahlt auf der Basis des tariflichen Stundenlohnes.

a) Ueberstunden

Als Ueberstunden gelten alle über die in Art. 5 festgelegte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, also gegebenenfalls auch die an Samstagen geleisteten Arbeitsstunden.

Die Zuschläge betragen:

- bis 20 Uhr 25%
- nach 20 Uhr 50%
- an Samstagen 50%

b) Nachtarbeit

Als Nachtarbeit gilt die Zeit von 20 bis 6 Uhr. Bei Wechselschicht oder planmässiger Nachtarbeit wird ein Zuschlag von 15% bezahlt.

c) Sonn- und Feiertagsarbeit

Als Sonn- und Feiertagsarbeit gilt die Zeit von 20 Uhr des vorhergehenden Tages bis 6 Uhr des darauffolgenden Tages.

Für Sonn- und Feiertagsarbeit wird ein Zuschlag von 100% auf den Stundenlohn bezahlt, ungeachtet der laut Art. 9 geschuldeten Entschädigung für die gesetzlichen und vertraglichen Feiertage.

d) **Kumul der Zuschläge**

Die vorgenannten Zuschläge für Ueberstunden, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit werden nicht kumuliert. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur jeweils der höchste geschuldet.

e) **Samstagsarbeit**

Auf Verlangen wird dem Vorstand des Syndicat des Carreleurs die Liste der Baustellen mitgeteilt.

D. — URLAUB, ARBEITSUNTERBRECHUNGEN, BEZAHLTE FEIERTAGE

Art. 7. Urlaub. Als Urlaubsjahr gilt das Kalenderjahr.

Die Urlaubszeit beträgt:

- 18 Tage für Arbeitnehmer von 19 bis 29 Jahre einschliesslich.
- 21 Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an, in dem der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr erreicht.
- 24 Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres, in dem der Arbeitnehmer das 38. Lebensjahr erreicht.
- Jugendliche haben ein Anrecht auf einen Urlaub von 24 Tagen bis zu dem Jahre, das auf das Jahr folgt, in dem sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Unter Berücksichtigung des Art. 5 dieses Vertrages und in Ausführung des Art. 5 des Gesetzes vom 22. April 1966 beträgt die Dauer desurlaubes im Fliesenlegergewerbe für die unter a) genannten Arbeitnehmer 16½ Arbeitstage, unter b) genannten Arbeitnehmer 19½ Arbeitstage, unter c) und d) genannten Arbeitnehmer 22 Tage.

Die Urlaubsvergütung erfolgt in Form eines Lohnzuschlages, der wie folgt gestaffelt ist:

- 8,75% für eine Urlaubsdauer von 22 Arbeitstagen
- 7,75% für eine Urlaubsdauer von 19½ Arbeitstagen
- 6,60% für eine Urlaubsdauer von 16½ Arbeitstagen.

Gemäss vorstehender Regelung gelten die Samstage nicht als Arbeitstage. Die Zahlung der Urlaubsgelder, die monatlich verrechnet werden, erfolgt im Urlaubsmonat selbst, oder beim Ausscheiden aus dem Betrieb.

Das Recht auf Urlaub beginnt nach 3 Monaten ununterbrochener Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber. Arbeitnehmer, die vor dieser Karenzzeit entlassen werden, haben jedoch Anrecht auf den entsprechenden Urlaub.

Der Urlaub soll nicht aufgeteilt werden, es sei denn, die Dienstbedürfnisse oder berechtigten Wünsche des Arbeitnehmers erfordern eine Aufteilung. Auf jeden Fall muss ein Teilurlaub 10 Arbeitstage betragen.

Während der bezahlten Urlaubszeit darf keine lohnbringende Beschäftigung verrichtet werden. Auch kann der Arbeitnehmer nicht gegen Entgelt auf seinen Urlaub verzichten. Eine Entschädigung für nicht beanspruchten Urlaub kommt nur dann in Frage, wenn der Arbeitnehmer den Betrieb verlässt, bevor er den ihm zustehenden Urlaub genossen hat.

Art. 8. Arbeitsunterbrechungen. Der ganze Lohn ist geschuldet für den Arbeitstag, an dem die Arbeit infolge eines erlittenen Unfalls, der die Arbeitseinstellung bedingt, eingestellt werden musste.

Bei Bergung und Transport eines auf der Arbeitsstelle Verunglückten oder bei behördlichen Erhebungen betr. Unglücksfälle auf der Baustelle wird der Verdienstausfall vergütet. Der Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen ausserordentlichen Urlaub bei aussergewöhnlichen Gelegenheiten, die wie folgt festgesetzt sind:

- einen Tag vor seiner Einberufung zum Militärdienst, bei Todesfall eines Verwandten und Verschwägerten zweiten Grades (Grosseltern, Enkelkinder, Geschwister, Schwager und Schwägerin)

- zwei Tage
 - bei der Niederkunft der Ehefrau
 - bei der Hochzeit eines Kindes
 - beim Umzug des Arbeitnehmers
- drei Tage
 - beim Todesfall der Ehegattin
 - beim Todesfall eines Verwandten oder Verschwägerten ersten Grades, (Eltern und Schwiegereltern, Kinder und Stiefkinder)
- sechs Tage
 - bei der Hochzeit des Arbeitnehmers.

Der ausserordentliche Urlaub kann nur zu der Zeit genommen werden, in der das Ereignis eintritt; er kann nicht auf den Erholungsurlaub übertragen werden.

Tritt das Ereignis während der Dauer des Erholungsurlaubes ein, so wird dieser für die Dauer des ausserordentlichen Urlaubes unterbrochen.

Tritt das Ereignis während der Krankheit des Arbeitnehmers ein, so steht ihm der Unterschied zwischen dem Krankengeld und seinem Lohn zu. 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 Arbeitsverluste bis zu 8 Stunden jährlich (1 Arztbesuch — circa 2 Stunden) vergütet.

Art. 9. Bezahlte Feiertage. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi-Himmelfahrt, Nationalfeiertag, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen und die beiden Weihnachtsfeiertage. Arbeitnehmer, die am Tage vor oder nach dem Feiertag ohne gültige vorherige Entschuldigung nicht zur Arbeit erschienen sind, verlieren ihr Anrecht auf die Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht.

Art. 10. Berechnung der Entschädigungen. Die Arbeitsunterbrechungen (siehe Art. 8) und die bezahlten Feiertage werden mit 90% des im vorhergehenden Monat effektiv pro Tag durchschnittlich verdienten Lohnes bezahlt (5-Tage-Woche). Sollte dieser Verrechnungsmodus, der für Akkordarbeiten gilt, für die Arbeitnehmer ungünstiger sein, so ist der Feiertag und die Arbeitsunterbrechung (Art. 8) mit 8 Regiestunden zum vertraglichen Lohn zu vergüten.

Sollte ein Feiertag auf einen freien Samstag fallen, so wird er ebenfalls bezahlt.

E. — LÖHNE

Art. 11. Stunden- und Akkordlöhne. Die Stunden und Akkordlöhne sind im Akkordtarif festgelegt, der ein Bestandteil dieses Kollektivvertrages ist.

Art. 12. Anpassung an den Teuerungsindex. Die Stunden- und Akkordlöhne basieren auf dem Teuerungsindex von 100 Punkten und steigen resp. fallen mit diesem bei jeweils 2½ Punkten.

Art. 13. Lehrlinge. Lehrlinge mit Lehrvertrag erhalten die gesetzlich festgelegten Löhne, die bei Regiearbeiten ganz zu Lasten der Meister sind. Bei Akkordarbeiten sind die Lehrlinge in den 2 ersten Lehrjahren zu einem Drittel, im dritten Lehrjahr zur Hälfte zu Lasten des Gesellen.

Soziale Beiträge und Ausfall für die Berufsschule sind zu Lasten des Arbeitgebers.

Art. 14. Reise- und Spesegeld. Ist die Baustelle 10-70 km vom Sitz der Firma entfernt, wird ein Zuschlag von 12% auf den Akkord- und Stundenlohn bezahlt. Bei mehr als 70 km Entfernung, Zuschlag nach Vereinbarung.

Zur Berechnung der Entfernung gelten die öffentlichen Verkehrslinien.

Reisegeld und Reisezeit wird bei Akkordarbeit pro Baustelle einmal vergütet.

Wenn nur im Stundenlohn gearbeitet wird, so werden Reisezeit und Reisegeld wöchentlich vergütet.

Jeder Fliesenleger, der 3 Monate bei demselben Arbeitgeber beschäftigt ist, erhält im Monat Juni Fr. 465,— als Entschädigung für Werkzeug, Glühbirnen usw.

Art. 15. Lohnzahlung. Die Vorschusszahlung erfolgt dekadewise auf der Basis der vereinbarten Mindestlöhne bzw. nach Vereinbarung.

Die Monatsabschlusszahlung muss in Lohntüten mit Firmenstempel und der genauen Berechnung des Lohnes, der Urlaubsentschädigung, gegebenenfalls der entschädigungspflichtigen Abwesenheiten und der gesetzlichen Abzüge geschehen.

Etwaige Wartezeit ist als Ueberstunde zu werten.

Vorschüsse und Auszahlung sollen auf die Baustelle gebracht werden.

Sie können jedoch ebenfalls auf ein Bankkonto überwiesen werden. Geschieht dies ohne Einverständnis des Arbeitnehmers, so muss ein Arbeitsausfall von 1 Stunde bezahlt werden.

Die Lohnabschlussverrechnung einer Arbeit muss nach Fertigstellung derselben geschehen, spätestens innerhalb 14 Tagen.

Art. 16. Akkordarbeiten. Alle Akkordpreise sind so zu berechnen, dass bei durchschnittlicher Leistung und bei normaler Arbeitszeit (44 resp. 43, 42, 41, 40 Stunden pro Woche) ein Verdienst von mindestens 125% des normalen Stundenlohnes erzielt wird.

Kommt der Geselle nicht auf 100% der Leistung, so steht ihm wenigstens der vereinbarte Stundenlohn zu.

Das Aufmass der Akkordarbeiten soll spätestens am Tage nach der Fertigstellung, die Abrechnung und Auszahlung des Ueberschusses bei der nächsten Lohnzahlung erfolgen.

Beim Aufmessen des Baues muss der Fliesenleger eine Abschrift der Masse erhalten.

Art. 17. Arbeitsausfall. Kann die Arbeit wegen Materialmangels nicht aufgenommen oder fortgeführt werden, so sind ab 12 Uhr mittags ausfallende Arbeitsstunden zu vergüten, wenn der Arbeitgeber am Vortage vom Arbeiter bis 16 Uhr in Kenntnis gesetzt wurde, dass er am nächsten Morgen eine neue Arbeit aufnehmen könne oder an der Fortführung der begonnenen Arbeit durch Materialmangel verhindert sei. Diese Ausfallzeit wird auch für Akkordarbeiten zum vereinbarten Stundenlohn vergütet.

F. — BESONDERE BESTIMMUNGEN

Art. 18. Materialien und Werkzeuge. Die Materialien werden auf die Baustelle, Erdgeschosse bzw. auf die Stockwerke befördert, sowie auch Bütten, Eimer, Schaufel, Sieb und Bürste, welche vom Fliesenleger in Ordnung zu halten sind.

Elektrische Schneidmaschinen sind in gutem Zustand zur Baustelle zu bringen und vom Fliesenleger in Ordnung zu halten.

Art. 19. Zugehörigkeit zum Berufsverband. Die Arbeitgeber erklären sich einverstanden, auf Antrag durch den Vorstand des Syndikates und mit dem schriftlichen Einverständnis des Arbeitnehmers, die monatlichen Beiträge zum Berufsverband einzubehalten und sie mit Namensliste und Höhe des Betrages demselben monatlich zuzustellen.

Art. 20. Arbeitsvertretung. Für die Vertretung der Arbeitnehmer durch den Arbeiterausschuss gelten die gesetzlichen Bestimmungen vom 20. November 1962.

In Abweichung dieser Bestimmungen wird bei allen Fliesenlegerfirmen bereits ab 5 Gesellen ein Arbeiterausschuss eingesetzt.

Bei einem bereits bestehenden Arbeitsausschuss in dem kein Fliesenleger vertreten ist, wird demselben ein Fliesenleger mit beratender Funktion beigelegt.

G. — SCHLICHTUNGSWESEN

Art. 21. Schlichtungswesen. Für die Regelung von Schwierigkeiten, die sich bei der Auslegung des Vertrages ergeben, wird eine paritätische Vertragskommission 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 interpretativen Entscheidungen der Vertragskommission bezw. des Schiedsrichters sind allgemeinverbindlich und stellen eine Ergänzung des Vertragstextes dar.

Differenzen, für die sich die Parteien nicht für die Anrufung des Schiedsrichters einigen können, sind dem Nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten.

Die Vertragspartner sind gehalten, ihre Vertreter für die Schlichtungskommission spätestens binnen 30 Tagen nach Inkrafttreten des gegenwärtigen Vertrages schriftlich zu benennen. Änderungen sind dem Vertragspartner unverzüglich bekanntzugeben.

Bei Streitigkeiten aller Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der tariflichen oder gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt noch ausgesperrt werden.

Art. 22. Vertragsdauer. Der Vertrag tritt mit Wirkung vom 1. Juni 1969 in Kraft und läuft 2 Jahre d. h. bis zum 31. Mai 1971.

Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.

Erfolgt keine Kündigung, so läuft er automatisch um ein Jahr weiter.

Dieser Vertrag wird in fünffacher Ausfertigung unterschrieben. Je ein Exemplar wird den Arbeitgeber- resp. Arbeitnehmerorganisationen, der Handwerkerkammer, dem LAV und der Gewerbeinspektion zugestellt.

Die Verhandlungen für den Abschluss eines neuen Vertrages sind im ersten Monat nach der Kündigung aufzunehmen.

Für das Syndicat des Carreleurs
MM. Emile GREIF; René FRASCHT;
Johny CASTEGNARO.

Für die Fédération des Patrons-Carreleurs
MM. Henry PUTZ; Emile MAROLDT jr;
Léon von ROESGEN

LOHNTARIF

Allgemeines:

Nachstehender Lohntarif versteht sich für fachgerechte Ausführung der Arbeit, sowie für Sauberkeit und Ordnung am Arbeitsplatz.

Leistungen, die nach Fertigstellung der Arbeit nicht mehr feststellbar sind, müssen vom Bauherrn oder seinem Vertreter bescheinigt werden, z. B. Stunden, Unterbeton, Supplementar-Anträgen der Wände usw.

A. STUNDENLOHN 48,— Fr.

B. WANDBELÄGE

I. Im Mörtelverfahren

Löcher, farbiges Ausfugen und das jeweilige Antragen der Wände bis 1,5 cm Stärke einbezogen.

10/10 mit Fuge einschliesslich Steinzeugzuschlag	160,— m ²
10,8/10,8,11/11, 12/12 cm mit Fuge	150,— m ²
7,5/15 mit Fuge	150,— m ²
15/15 cm mit Fuge	90,— m ²
15/15 cm bisotiert	95,— m ²
10/20, 12/25, 15/30 cm	96,— m ²
Marbrit 20/20 cm	96,— m ²

Wandbeläge aus 4 oder mehreren Dekorfliesen, die zusammengestellt ein Muster bilden	
15/15 cm	115,— m ²
10,8/10,8 cm	187,— m ²
Wandbeläge aus starkprofilierten Relieffliesen	
15/15 cm	100,— m ²
10,8/10,8 cm	165,— m ²
Solnhofer Platten als Wandbelag	125,— m ²
Riemchen 6/12, 7/12, 5/20, 6/24 cm einschliesslich Steinzeugzuschlag	220,— m ²
Stift einschl. Glas- und Lawastift	150,— m ²
Paletten, Kombi- und Sechseckstift	169,— m ²
Bottiche	Zuschlag 90%
Grundsätzlich gilt hier die obere Abdeckung einschliesslich der inneren Auskleidung bei einer Gesamtberechnungsfläche bis zu 5 m ² des einzelnen Bottichs. Die äussere Wand gilt nur, wenn keine Anschlusswände im Raum sind.	

II. Im Klebverfahren

10,8/10,8,11/11,12/12 cm mit Fuge	115,— m ²
7,5/15 cm mit Fuge	115,— m ²
15/15 cm mit Fuge	66,— m ²
15/15 bisotiert	70,— m ²
10/20, 12/25, 15/30 cm	70,— m ²
Marbrit 20/20 cm	70,— m ²
Wandbeläge aus 4 oder mehreren Dekorfliesen, die zusammengestellt ein Muster bilden	
15/15 cm	87,— m ²
10,8/10,8 cm	150,— m ²
Wandbeläge aus starkprofilierten Relieffliesen	
15/15 cm	75,— m ²
10,8/10,8 cm	130,— m ²
Stift einschl. Glas- und Lawastift	70,— m ²
Paletten, Kombi- und Sechseckstift	89,— m ²
Auf nicht auf Stichmass ausgerichtete Wände	
Zuschlag für Coupe	20,— lfm
Bottiche	Zuschlag 90%
Auf einen nicht ebenen Untergrund der Wand sowie andere Mängel des Untergrundes hat der Fliesenleger vor Beginn der Arbeit ausdrücklich hinzuweisen.	
Die Wand muss lot- und fluchtgerecht sein. Der Kleber muss mit dem Kammspachtel aufgetragen werden können.	

III.

a) Wandbeläge in Küchen, ausgeführt nach Fertigstellung der Kücheneinrichtung (jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer vorher die Baustelle verlassen hatte)	
Zuschlag	100%
b) Bei Flächen von 100 qm und mehr in einem Raum, 1 Mann	
Reduktion	10%

C. TRENNWÄNDE

12/12 Siegesdorfer Wände, 6 cm dick einseitig gemessen, beidseitig gefugt	150,— m ²
---	----------------------

Kehle, doppelseitig gemessen Zuschlag	10,— lfm
Türrahmen aus Zargsteinen herstellen, einschl. Einbau von Schliessblechen und Fitschen Zuschlag	150,— St.
Duschbecken, die aus Formstücken hergestellt wurden Zuschlag	40,— St.
15/15 Duplex-Janusplatten ohne Hohlkehlsocbel, einseitig gemessen, beidseitig gefugt	
1 Wand	220,— m ²
2 Wände	215,— m ²
3 Wände und mehr	200,— m ²
Vorgefertigte Trennwände ohne Hohlkehlsocbel, einseitig gemessen, beidseitig gefugt	
1 Wand	220,— m ²
2 Wände	215,— m ²
3 Wände und mehr	155,— m ²
Trennwände mit Luxklammern hergestellt ohne Hohlkehlsocbel, einseitig gemessen, beidseitig gefugt	
1 Wand	320,— m ²
2 Wände	315,— m ²
3 Wände und mehr	280,— m ²
Aufstellen von Türzargen	85,— St.
Wie vor, jedoch bei Verwenden von Luxklammern	100,— St.
Abdeckleisten, Eckleisten, Kehlen und Stiftwinkel	Zuschlag 7,— lfm
Bei den Trennwänden ist das Einlegen und Verankern des Eisendrahtes einbegriffen. Steinzeughohlkehlsocbel werden doppelseitig gemessen. Tarif siehe unter Sockel.	

Besondere Arbeiten bei Wandbelägen

Ausfugen mit Fugeisen	13,— m ²
Supplementar-Antragen bei mehr als 15 mm Stärke, Zuschlag pro cm/m ²	14,— m ²
Steinzeugzuschlag bei Wandplatten	8,— m ²
Badewanne einbauen	
1 Seite	83,— St.
2 Seiten	111,— St.
3 Seiten	138,— St.
Badewanne schief	
1 Seite	115,— St.
2 Seiten	144,— St.
3 Seiten	172,— St.
Duschbecken einbauen	
1 Seite	45,— St.
2 Seiten	68,— St.
3 Seiten	90,— St.
Fussnische herstellen	37,— St.
Revionsrahmen einbauen	37,— St.
Plattenarbeiten an Stürzen (wenn mehr als eine Platte breit), Decken, Bögen, Gewölben und überhängenden Wänden	
über 30%	Zuschlag 50%

Schaufensterauslagen, stufenförmige Ausführung	Zuschlag	50%
Ueberhöhe von 2,20—3,45 m (inkl. Gerüst) auf ganze Wand (vom Boden gemessen)		
.....	Zuschlag	9,— m ²
Bei Höhe über 3,45 m	Zuschlag	18,— m ²
(Gerüst erstellen nicht einbegriffen, Material muss auf Arbeitshöhe gebracht werden)		
Fensterbänke ohne Wandplattenanschluss aus Wandplatten		
1 Platte		40,— lfm
2 Platten		45,— lfm
3 Platten		50,— lfm
Heizkörpernischen, die nicht mit Wandverkleidung zusammenhängen und wo keine anderen Plattenarbeiten im gleichen Raume sind		
.....	Zuschlag	10%
Türrahmen mit Laibung und Sturz, soweit sie nicht mit normaler Wandverkleidung zusammenhängen		
.....	Zuschlag	25%
Seifenschalen, Klosettroller usw. wenig vertieft, stark vertieft		20,— St.
Rolladenhalter und Kaminbüchse einsetzen (ohne Oeffnung aushauen)		45,— St.
Bei Kühlschränken, falls der Kühlschrank als einzige Arbeit im Immöbel ausgeführt wird, auf ganze Arbeit		
.....	Zuschlag	20%

Industrieräume

Wandbeläge in Industrieräumen, wo zahlreiche Rohre oder Maschinen an der zu bekleidenden Wand eine Behinderung darstellen		
.....	Zuschlag	20%
wie vor, Bodenbeläge	Zuschlag	15%
Wandplatten 15/15 cm als Treppenwandverkleidung		117,— m ²
wie vor, mit unterhauen		117,— m ²
Maschinensockel einkleiden, Entlohnung entsprechend dem jeweiligen Fassadenpreis.		

Schwimmbäder

Ueberlaufrinne einschl. Zwischenfliese sowie Beckenrandstein (Zwischenfliese massgerecht geliefert)		180,— lfm
Beckenrandstein		60,— lfm

D. FASSADEN

Löcher, farbiges Ausfugen und normales bis 1,5 cm Stärke Antragen der Wände		
Stift, Glas- und Lawastift		240,— m ²
Stift, einschl. Glas- und Lawastift, wenn nur Pfeiler		278,— m ²
Paletten, Kombistift usw.		244,— m ²
Paletten, wenn nur Pfeiler		282,— m ²
Wenn Stift, Glas- und Lawastift, Paletten mit Klebstoff auf fertige, auf Stichmass ausgerichtete Wände geklebt werden		
.....	Reduktion	80,—
Auf nicht auf Stichmass ausgerichtete Wände, Zuschlag für Coupe		20,— lfm
Gedecke an Fassaden sowie überhängende Wände	Zuschlag	50%
Fassaden 10/20, 12/25		148,— m ²
mit Ausfugen mit Fugeisen		160,— m ²

10/10 cm	230,— m ²
mit Ausfugen mit Fugeisen	280,— m ²
5/20, 6/24 waagerecht	240,— m ²
5/20, 6/24 hochkantig	250,— m ²
mit Ausfugen mit Fugeisen	
waagerecht	280,— m ²
hochkantig	290,— m ²

15/30 Platten werden verrechnet wie 10/20 und 12/25 Platten.

Die Preise für Fassaden verstehen sich nur für Erdgeschosse, bei anderen Höhen wird Gerüst gestellt und Material auf Arbeitshöhe gebracht.

E. BODENBELÄGE

mit oder ohne Fuge oder Rahmen

10/10 - 15/15 Sechseck	70,— m ²
Achteckplatten	75,— m ²
Rechteckplatten 5/10	130,— m ²
10/10 Viereck	55,— m ²
12/12 Viereck	48,— m ²
7,5/15	50,— m ²
15/15 - 15/30	43,— m ²
15/15 - 3,5 stark	Zuschlag 5,— m ²
15/15 gekörnt	Zuschlag 10%
5/20 glasiert und unglasiert	100,— m ²
10,8/10,8 aus Steingut inkl. Wässern und Ausfugen	65,— m ²
20/20 - 30/30 Zement, Terrazzo, Steinholz, Coupe einbegriffen, wenn Maschine gestellt inkl. Scheibe	42,— m ²
20/20 - 30/30 Terrazzo mit Marmoreinlagen	48,— m ²
über 30 30	58,— m ²
Diagonal verlegen: sämtliche Plattensorten ausser Stift und Paletten	Zuschlag 20%
Schneiden der Platten auf Diagonale ausser Stift und Paletten	6,— lfm
Flechtmuster mit kleinen Einlagen	Zuschlag 35%
Pannomuster mit Filets 2,5/10 resp. 5/10	
4 Platten 10/10	77,— m ²
9 Platten 10/10	72,— m ²
16 Platten 10/10	69,— m ²
25 Platten 10/10	67,— m ²
36 Platten 10/10	66,— m ²
Pannomuster mit Filets 0,7/8	
4 Platten 10/10	100,— m ²
9 Platten 10/10	93,— m ²
16 Platten 10/10	90,— m ²
25 Platten 10/10	88,— m ²
36 Platten 10/10	86,— m ²

Pannomuster mit Stiftfilets		
4 Platten 10/10	94,— m ²	
9 Platten 10/10	88,— m ²	
16 Platten 10/10	84,— m ²	
25 Platten 10/10	81,— m ²	
36 Platten 10/10	80,— m ²	
Eternit-Platten, Coupe einbegriffen	50,— m ²	
Filets vor dem Ausgleich, wenn Fond oder Ausgleichsplatten gehauen werden müssen:		
Filets 2,5/10 bei 10/10 Platten, Zuschlag	10%	
Filets 5/10 bei 10/10 Platten, Zuschlag	10%	
Filets 2,5/10 bei 15/15 Platten, Zuschlag	15%	
Filets 5/10 bei 15/15 Platten, Zuschlag	15%	
Solnhofen- und Marmorplatten		
15/30, 18/18, 20/30 und 10/20 normal auf Fuge oder Verband verlegt	50,— m ²	
Solnhofenplatten 15/30 Fischgrat verlegt	60,— m ²	
Solnhofenplatten bis 32,5/32,5 inkl.	40,— m ²	
Solnhofenplatten über 32,5/32,5	45,— m ²	
Solnhofenplatten verschiedener Grössen, unregelmässig verlegt, nicht in Bahnen, Zuschlag	100%	
Solnhofenplatten in Bahnen verlegt, in Werkslängen von 5,10,15 oder 20 cm Breite	70,— m ²	
Sämtliche Sorten von Solnhofener- und Marmorplatten		
bis 20 m ²	Zuschlag	20%
21 m ² — 49 m ²		Tarif
über 50 m ²	ein Mann, ein Raum, Reduktion	10%
Solnhofenplatten bruchrauh, Zuschlag		10%
Zuschlag für Anpassen bei Eisentürzargen ab Plattengrösse 10/10cm sowie sämtliche Sechseckplatten		30,— St.
Boden- und Klinkerplatten ohne spalten		
10 x 20		
12 x 25		50,— m ²
Klinkerplatten ohne spalten		
6,5 x 20		
6,5 x 25		75,— m ²
Stift 2 x 2 cm		50,— m ²
Sechseck-, Kombi- und Glasstift 2 x 2 cm		60,— m ²
Reliefmosaik 5 x 5 cm		60,— m ²
Paletten 5 x 5 cm		45,— m ²
Sechseckpaletten 5/5 auf Papier geklebt		50,— m ²
5/10 auf Papier geklebt		60,— m ²
Verlegen von Paletten mit Fileteinlagen aus anderen Plattengrössen 50 x 50 bis 100 x 100 cm		90,— m ²
Zuschlag für Diagonalverlegung bei Stift und Paletten		10,— lfm
Scharfe Coupe von Stift und Paletten bei Winkeleisen (Türabschlüsse ausgeschlossen)		
Teppichrahmen, HKS sowie in einem ungewöhnlichen Raum, wo dies notwendig ist		10,— lfm
Stiftwinkel an Bodenbelägen		21,— lfm
Platten spezieller Formart wie Tomettes, herzförmig usw		85,— m ²
Herzförmig-Kleinformat annähernd 10 x 10 cm		100,— m ²
10/10 Bodenplatten Serie DAPHNE o. ä., wo 4 zusammengelegte Platten ein Muster bilden		85,— m ²
Bodenplatten, normal verlegt, ausfugen mit weissem Zement	Zuschlag	10,— m ²

Grossfliesen « Cerabati » ohne spalten	
15/30 cm	65,— m ²
30/50 cm	80,— m ²
15/30 und 30/30 gemischt	100,— m ²
Ausfugen mit Fugeisen, wenn verlangt	10,— m ²

F. STUFENBELÄGE ALLER FABRIKATE

a) Gerade Stufen

15/15 bis 30/30	57,— lfm
40/20 und 10/30	80,— lfm
10/10 cm	104,— lfm
5/20 unglasiert und glasiert	130,— lfm
15/30 glasiert	65,— lfm

b) Wendelstufen

15/15 bis 30/30	80,— lfm
10/20 und 10/30	112,— lfm
10/10 cm	155,— lfm
5/20 unglasiert und glasiert	180,— lfm
15/30 glasiert	91,— lfm

c) Runde sowie einseitig und beidseitig freistehende Wendeltreppe

15/15 bis 30/30	110,— lfm
10/20 und 10/30	154,— lfm
10/10 cm	210,— lfm
5/20 unglasiert und glasiert	230,— lfm
15/30 glasiert	125,— lfm

Stufen mit anormaler Tritthöhe (Zusätzlicher Streifen) gelten als Wendelstufen.

Zusätzliche Hinterlegplatte (Pavés)

Je 5 cm	Zuschlag	8,— lfm
---------------	----------	---------

Bei Eckplatten wird Retour mitgemessen.

Solnhofer, Stosstritte aus andern Platten

5/15	115,— lfm
10/15	100,— lfm
15/15	90,— lfm

Solnhofertritte mit Solnhoferstosplatte inkl. das eventuelle Ausgleichen der Betontritte:

Normale Tritte:

a) unter 1 m Länge der Auftrittplatten	58,— lfm
b) über 1 - 1,5 m Länge der Auftrittplatten	69,— lfm
c) über 1,5 m Länge der Auftrittplatten	80,— lfm

Gewendelte Tritte:

a) unter 1 m Länge der Auftrittplatten	69,— lfm
b) über 1 - 1,5 m Länge der Auftrittplatten	80,— lfm
c) über 1,5 m Länge der Auftrittplatten	90,— lfm

Alle Stufen mit HKS als Stoßtritt:

Coupe an der Auftrittplatte,	Zuschlag	12,— lfm
ohne Coupe an der Auftrittplatte	Zuschlag	7,— lfm

Stufen werden nach ihrer grössten Länge gemessen.	
Wenn Trittplatten in anderer Farbe wie Stossplatten verfugt werden	5,— lfm
Stift und Terrazzotreppen prefabriziert normal	
unter 1 m	46,— lfm
von 1 bis 1,5 m	50,— lfm
über 1,5 m	69,— lfm
Stift und Terrazzotreppen gewandelt	
unter 1 m	58,— lfm
von 1 bis 1,5 m	69,— lfm
über 1,5 m	81,— lfm
Stifttreppen und Contremarche ohne Nasenvorstand auf der Baustelle hergestellt	150,— lfm
Prefabrizierte Stifttreppen oder Terrazzotreppen, wo Stosstritt aus andern Platten hergestellt:	
5/15	Zuschlag 55,— lfm
10/15	40,— lfm
15/15	30,— lfm
Bei prefabrizierten und sonstigen Trittstufen aus einem Stück wird der Retour halbgemessen.	

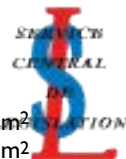
G. FENSTERBÄNKE

Trittnasen-Abschluss 15/15, 15/30, 30/30	35,— lfm
Trittnasen auf Gehrung geschnitten	70,— lfm
Fensterbänke in Klinkerplatten längsseitig verlegt	
1 Platte breit	46,— lfm
2 Platten breit	57,— lfm
3 Platten breit	70,— lfm
Rinnen 10/10 aus fertigen Rinnplatten	20,— lfm
Rinnen 15/15 aus fertigen Rinnplatten	16,— lfm
Rinnen aus HKS = HKS Preis	
Platten 10/10, 10/20, 10/30, 15/30 und 30/30 längsseitig oder breitseitig verlegt	
1 Platte tief	46,— lfm
2 Platten tief	57,— lfm
3 Platten tief	70,— lfm

H. SOCKEL

Antragen und gegebenenfalls Gips abspitzen einbegriffen	
10/10 Stehsockel	19,— lfm
10/10 HKS 10/15 + 15/15	23,— lfm
10/15 + 15/15 Stehsockel	14,— lfm
7,5/15 + 10/20 Stehsockel langseitig	13,— lfm
7,5/15 + 10/20 Stehsockel hochkantig	25,— lfm
Paletten als Stehsockel bis 10 cm hoch	30,— lfm
Sockel 5/10 cm	30,— lfm
Paletten als Stehsockel bis 10 cm hoch auf Fugenschnitt	35,— lfm
Kehlssockel 3/10, 3/15, 3/20 + 5/10	23,— lfm
Stifthohlkehlssockel bis 10 cm hoch	100,— lfm
Solnhofersockel	18,— lfm
Sockel aus Stift oder Glasstift bis 10 cm hoch	40,— lfm

Durch Gefälle bedingtes Schneiden an Hohlkehlsockel	Zuschlag	80%
an Stehsockel	Zuschlag	40%
Treppensockel: Limon mit Antragen gegebenenfalls Gips abspitzen einbegriffen		
10/10 mit Unterhauen		58,— lfm
10/10 mit Unterhauen Fugenschnitt		75,— lfm
10/10 abgestuft		47,— lfm
10/20 - 15/15 mit Unterhauen		46,— lfm
10/20 - 15/15 mit Unterhauen Fugenschnitt		64,— lfm
10/20 - 15/15 abgestuft		42,— lfm
Limon aus Platten ohne Verlegen des Stufenbelages	Zuschlag	15,— lfm
Solnhofer Treppensockel, fabrikgepasst		
schräg		36,— lfm
abgestuft		48,— lfm
Limon aus Stift bis 10 cm Höhe abgestuft		100,— lfm
Limon aus Stift schräg oder waagrecht bis unter Flacheisen von Treppenrampe bis zu einer Höhe von 15 cm		140,— lfm
Limon aus Paletten 10 cm hoch, abgestuft		80,— lfm
Limon aus Paletten 10 cm hoch, schräg		120,— lfm
Treppensockel, wenn in anderer Farbe wie Tritt verfugt wird	Zuschlag	5,— lfm
I. BESONDERE ARBEITEN		
Beton herstellen pro m ² je 1 cm hoch		2,— m ²
Bodenbeläge 10/10 mit 4 und mehr Farben pro m ² (Ausgleich nicht als zusätzliche Farbe zu betrachten)	Zuschlag	15%
Bei Treppensockel aus Solnhofer, Terrazzo und Marmor, wenn vom Plattenleger von nor- malen Platten geschnitten und gepasst		
a) gestufter Sockel		72,— lfm
b) Limon schräg		96,— lfm
Winkleisen		14,— lfm
Teppichrahmen verlegen	pro Stück	35,—
Mörtel aus der Dehnungsfuge ausschneiden, sowie die Fuge auskitten		50,— lfm
Sichtbare scharfgehauene Platten, notwendig zur Erreichung des Fugenschnittes in Maschi- nenhäusern und dergleichen, bei Schränken, Trennungs- und Dehnungsfugen sowie Winkleisen		5,— lfm
Damit ist kein Zuschlag für scharfkantigen Hau an Winkleisen, Türschwellen, Matten- rahmen usw. gemeint.		
Stundenlohn bei Spezialarbeiten d. h. Arbeiten an Kaminen, Bilder in Stiftmosaik usw. nach Uebereinkunft.		
Die angegebenen Preise für Bodenbeläge verstehen sich für eine Gesamthöhe von:		
4 cm bei einer Plattenstärke bis zu 18 mm		
6 cm bei einer Plattenstärke von 18 bis 22 mm		
7 cm bei einer Plattenstärke von 22 bis 30 mm.		
Nachträgliche Anschlüsse (Türrahmen, Fensterbänke usw.) werden im Tagelohn ausgeführt.		
J. ISOLIERARBEITEN		
Verlegen von Poresta, Bergla, Sillan, Coco-Matten usw		5,— m ²
Verlegen von Strohmatte		10,— m ²



Verlegen von Dachpappe	5,— m ²
Verlegen von Drahtgeflecht	5,— m ²
Verarbeiten von Lithoperl und Vermiculite pro cm	5,— m ²
Hochstellen der Isolierung an den Wänden bis 10 cm	2,— lfm
Wenn Isolierung vorhanden, Verlegeschwierigkeitszuschlag	6,— m ²
Beimischen von chemischen Produkten zum Normalmörtel für Verlegen und Ausfugen, wenn vom Arbeitgeber verlangt	Zuschlag 6,— m ²
wie vor, bei Sockelplatten	Zuschlag 2,— lfm

K. KLEINARBEITEN

Kleinarbeiten bis zu 400,— Fr. Zuschlag 50%
Bei Reparaturarbeiten voller Tagelohn (8¾ Stunden) zugesichert.

L. BEWOHNTTE RÄUME

Bei Arbeiten in bewohnten Häusern oder im Betrieb befindlichen Werkstätten, wo eine Arbeitsbehinderung entsteht, wird diese Behinderung im Stundenlohn entlohnt, Behinderung wird vom Arbeitgeber bescheinigt.

M. AUSSENARBEITEN

Wenn Aussenarbeiten als alleinige Arbeit ausgeführt werden, sind die Ausfallstunden, bedingt durch schlechte Wetterverhältnisse, zu Lasten des Arbeitgebers.

N. SONDERARBEITEN

Alle nicht im Tarif aufgeführten Arbeiten sind als Sonderarbeiten zu betrachten. Preis nach Vereinbarung. Wenn keine Einigung zustande kommt, wird der Preis durch die paritätische Kommission festgesetzt.

Règlement grand-ducal du 28 novembre 1969 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu le 7 mars 1969 entre les compagnies d'assurances « LE FOYER », « LA LUXEMBOURGEOISE » et « LA BALOISE » d'une part et la fédération des employés privés d'autre part ainsi que de l'avenant audit contrat collectif conclu le 25 juillet 1969 entre le syndicat des compagnies étrangères d'assurances et l'association des mandataires et agents généraux d'une part et la fédération des employés privés d'autre part.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

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 tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

Sur la proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

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 du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le contrat collectif conclu le 7 mars 1969 entre les compagnies d'assurances « Le Foyer », « La Luxembourgeoise » et « La Bâloise » d'une part et la fédération des employés privés d'autre part ainsi que l'avenant audit contrat collectif conclu le 25 juillet 1969 entre le syndicat des compagnies étrangères d'assurances et l'association des mandataires et agents généraux d'une part et la fédération des employés privés d'autre part, sont déclarés d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle ils ont été établis.

Art. 2. Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec le contrat collectif et l'avenant prémentionnés.

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 1969

Jean

Le Ministre du Travail,
et de la Sécurité sociale,
Jean Dupong

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EMPLOYES D'ASSURANCE

Date de mise en vigueur: 1^{er} janvier 1969

La présente convention est conclue entre:

- 1° — La Bâloise-Incendie, Luxembourg, représentée par M. Alphonse OSCH, mandataire général,
— Le Foyer, Compagnie Luxembourgeoise d'Assurances, S. A., représentée par M. Marc LAMBERT, président-directeur général et M. Jules KEIP, directeur,
— La Luxembourgeoise S. A. d'Assurance et de Placement, Division Assurances, représentée par M. Tony BIEVER, président et M. Robert HENTGEN, administrateur-délégué,
d'une part,
- 2° — La Fédération des Employés Privés du Grand-Duché de Luxembourg (FEP), Association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, représentée par M. Roger THEISEN, président,
d'autre part.

Chapitre 1^{er} — Champ d'application

Art. 1^{er}. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les Compagnies ci-avant désignées et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché

de Luxembourg, à l'exception des employés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'art. 5, al. 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Les fondés de pouvoir et les attachés à la Direction font partie des cadres supérieurs.

Chapitre II — Durée - Dénonciation

Art. 2. La présente convention est conclue pour une durée de trois années.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou de l'autre des parties donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance.

En cas de dénonciation totale ou partielle la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes.

En vue de la fixation des nouvelles stipulations, les parties contractantes devront entrer en négociation six semaines avant que la convention originaire ne vienne à expirer.

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un nouveau projet de convention sur les points sujets à révision.

Chapitre III — Embauchage

Art. 3. Le contrat de louage de service entre patron et employé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai, doit être conclu par écrit.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé et spécifier:

- a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter;
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu soit pour une durée indéterminée, soit à l'essai;
- c) le traitement de début ainsi que le groupe et l'échelon dans lesquels l'employé est classé;
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée reçoit un exemplaire de la présente convention collective.

Période d'essai

Art. 4. L'engagement à l'essai d'un employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou d'un diplôme reconnu équivalent, d'un diplôme de fin d'études de l'Ecole Technique de l'Institut d'Enseignement Technique ou d'une Ecole Technique équivalente étrangère, ou ayant participé avec succès au concours organisé par l'employeur, ne peut avoir une durée supérieure à deux mois. Pour l'employé qui ne remplit pas ces conditions de formation, pareil engagement ne peut dépasser, si l'employé est majeur, une durée de quatre mois, et s'il est mineur, une durée de six mois. Si quinze jours avant l'expiration du délai prévu, aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai, celui-ci est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire.

Cessation du contrat

Art. 5. La cessation ou la résiliation du contrat se fera conformément aux dispositions légales en vigueur. Le patron qui a mis fin au contrat définitif de louage en informera sans délai la Délégation du Personnel.

Durée de travail

Art. 6. La durée hebdomadaire du travail pour les employés autres que ceux exerçant principalement leur activité en dehors de l'établissement ainsi que pour les employés occupant un poste de direction effective est de 40 heures, réparties sur 5 jours ouvrables avec fermeture du samedi. Les heures de travail journalières seront fixées après consultation de la Délégation du Personnel.

En ce qui concerne la fermeture du samedi sont exceptées les permanences destinées à assurer un service réduit. Les employés, chargés de ce travail, chômeront pendant une demi-journée de la semaine suivante.

Il ne sera pas travaillé les jours fériés suivants:

Le Nouvel-An, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le Jour de Noël et de la St. Etienne.

En dehors des fêtes légales, on chômera aux fêtes suivantes:

Le lundi de Carnaval, le mardi de Pentecôte, le lundi de la fête locale, le mardi ou jeudi (après-midi) de la fête locale suivant usage, le Jour des morts et l'après-midi de la veille de Noël.

Travail supplémentaire

Art. 7. L'employeur ne peut demander des prestations d'heures supplémentaires que conformément aux dispositions légales en vigueur.

Congé annuel

Art. 8. Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, pour autant qu'il n'y est pas dérogé ci-après.

Afin de simplifier le calcul du congé et d'en faciliter le contrôle, le samedi n'est pas mis en compte comme jour ouvrable. Il s'en suit que le demi-jour du samedi dont question dans la loi du 22 avril 1966 est déduit a priori du nombre de jours de congé légal autant de fois que le nombre total des jours de congé est divisible par six, toute fraction étant négligée.

La durée du congé sera en conséquence de:

16½ jours ouvrables pour les employés de moins de 30 ans;

19½ jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé aura atteint l'âge de 30 ans;

22 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé aura atteint l'âge de 38 ans.

La durée du congé spécial reconnu aux adolescents sera ramenée de 22 à 16½ jours le 1^{er} janvier de l'année de calendrier qui suit celle au cours de laquelle l'adolescent aura atteint l'âge de 18 ans.

Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins ou les désirs justifiés de l'employé n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être au moins de douze jours continus.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier. Il peut cependant être reporté à l'année suivante, à la demande de l'employé, s'il s'agit du droit au congé proportionnel de la première année lequel n'a pu être acquis dans sa totalité durant l'année en cours.

Congé extraordinaire

Art. 9. L'employé, obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel, aura droit à un congé extraordinaire fixé à:

— selon usage pour le donneur de sang;

— un jour avant l'enrôlement au service militaire, pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré;

— deux jours pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption d'un enfant, le mariage d'un enfant, la célébration de la première messe solennelle d'un fils, la prise de voile par une fille, ou en cas de déménagement;

— trois jours pour le décès du conjoint ou d'un parent ou allié du premier degré;

— six jours pour le mariage de l'employé;

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Les parents ou alliés du premier degré sont les suivants: les père et mère, beau-père et belle-mère, les fils et fille, gendre et belle-fille.

Les parents ou alliés du deuxième degré sont les suivants: les grand-pères et grand-mères, parents ou alliés; les petits-fils et petites-filles, parents ou alliés; les frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs.

Obligations des employés

Art. 10. Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques. Ils sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

Art. 11. Les employés ne peuvent avoir d'emploi en dehors de celui à la Compagnie sans en informer préalablement la Direction qui appréciera, après consultation de la Délégation du Personnel, si cette activité est ou non compatible avec la profession d'employé d'assurance.

Chapitre IV — Classification

Art. 12. Les employés classés ci-dessous dans les groupes I à IV sont rémunérés d'après les dispositions de l'art. 13.

Les employés ne rangeant pas dans ces groupes et ne faisant pas partie des cadres supérieurs, sont classés et rémunérés suivant les usages actuellement en vigueur dans chaque Compagnie.

Pour le classement des employés dans les groupes I à IV, les fonctions énumérées dans la présente convention ne le sont qu'à titre d'exemple, les fonctions non citées étant comparées par analogie aux fonctions indiquées.

Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction supérieure exercée en ordre principal qui détermine la classification. Lorsque ce cumul ne se présente qu'accessoirement ou passagèrement et n'excède pas la durée de six mois, c'est la fonction exercée avant ce cumul qui détermine la classification.

La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière, en l'absence des autres facteurs composant le critère de chacun des groupes.

Toute modification du groupe et de l'échelon dans lesquels l'employé est classé lui sera communiquée sans délai.

Groupe I

Critères: Travaux de simple exécution suivant règles ou formules préétablies.

Etudes: Enseignement primaire ou primaire supérieur;
Etudes secondaires sans examen de passage;
Etudes équivalentes.

Ce groupe comprend trois sous-groupes:

Groupe Ia: Font partie de ce groupe:

- huissier;
- concierge;
- garçon de course et de salle.

Etudes: Enseignement primaire supérieur, certificat de fin d'études (trois années de scolarité)

Groupe Ib: Font partie de ce groupe:

- tireur, classeur et assembleur de pièces;
- teneur de registre;
- employé chargé de l'ouverture et de la constitution de dossiers;
- employé chargé de la perforation;
- employé chargé de la dactylographie et du pointage des plaques Adrema;
- dactylographe confectionnant des polices simples et avenants ou autres documents sur base d'une pièce préparée, ou chargé de la correspondance de routine;
- opérateur débutant sur machine électronique comptable ou Adrema;
- réceptionniste;
- employé à l'expédition;
- ronéographe et polycopieur;

- encaisseur;
- employé de l'économat et du service d'achat.

Groupe Ic: Seront classés dans le groupe Ic les employés du groupe Ib se distinguant par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Groupe II

Critères: Exécution d'un travail simple et pour lequel la responsabilité de l'employé est limitée par un contrôle direct et constant.

Etudes: Examen de passage de l'enseignement secondaire ou études équivalentes.
Examen de fin d'apprentissage confirmant le certificat d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel.

Font partie de ce groupe tous les employés exécutant une fonction comportant une qualification acquise par les études précitées ou reconnue par l'employeur aux employés ne remplissant pas les conditions d'études précitées, mais se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe IIa: Font partie de ce groupe:

- hôtesse;
- téléphoniste;
- dactylographe expérimenté (sténo-dactylographe, dactylographe travaillant à la machine à dicter et dactylographe confectionnant des polices et avenants ou autres documents complexes);
- aide-comptable et employé chargé de l'établissement de documents de base et de pièces comptables;
- rédacteur et tarificateur de contrats de risques simples;
- aide-gestionnaire de sinistres matériels;
- vérificateur de cartes perforées;
- opérateur sur machine électronique, comptable ou Adrema;
- encaisseur avec connaissances techniques des branches d'assurances;
- surveillant des employés chargés du classement et de la tenue de fichiers.

Groupe IIb:

Etudes: Cours officiel de formation professionnelle pour employés d'assurance organisée dans le Grand-Duché.

Seront classés dans le groupe IIb les employés du groupe IIa, se distinguant par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Groupe III

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe IIIa:

Critères: Exécution d'un travail comportant une autonomie partielle, mais exigeant raisonnement, initiative et responsabilité de son exécution.

Etudes: Diplôme de fin d'études secondaires ou études équivalentes.

Font partie de ce groupe:

- sténo-dactylographe;
- gestionnaire de sinistres matériels et aide-gestionnaire de sinistres corporels.

Groupe IIIb:

Critères: Exécution d'un travail autonome et diversifié, demandant raisonnement, initiative et sens des responsabilités.

- Etudes:** Diplôme de fin d'études secondaires ou études équivalentes.
 Font partie de ce groupe:
 — programmeur sur ensemble électronique;
 — rédacteur de contrats;
 — vérificateur de polices;
 — gestionnaire de sinistres;
 — employé au service du personnel;
 — aide-actuaire;
 — comptable et caissier.

Groupe IV

Sont classés dans le groupe IV les employés des groupes IIIa et IIIb se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.

Rémunération du travail

Art. 13. Les dispositions figurant dans les tableaux annexés ont pour objet de déterminer les rémunérations des employés masculins et féminins tombant sous la classification prévue à l'art. 12.

Toutes les rémunérations figurant dans le barème qui suit sont établies sur base du nombre indice 100 et représentent des traitements mensuels minima, la prime de ménage prévue à l'art. 15 n'y étant pas comprise.

Tous les traitements ainsi que la prime de ménage suivent les variations du nombre indice d'après le régime applicable aux traitements des fonctionnaires publics.

Modalités d'application du Barème

Art. 14. 1) Pour les groupes I, II et III l'âge de 20 ans est considéré comme âge de début de carrière. Les traitements de début de ces groupes subiront pour les employés de moins de 20 ans accomplis un abattement de 7,5% par an. Toutefois, pour les employés de moins de 18 ans, cet abattement sera de 10% par an pendant la première année de service. En aucun cas l'abattement ne peut être supérieur à 40%.

2) Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de début de carrière, il est tenu compte, pour le calcul du traitement initial, de la différence entre l'âge réel et l'âge de début de carrière. Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service.

- a) pour la totalité du temps passé au service d'une Compagnie d'Assurances ou dans une fonction similaire;
- b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service d'une Compagnie d'Assurances. La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser 12 ans; toutefois, pour le groupe la elle s'étend sur 15 ans.

3) Lors du passage aux groupes Ib, Ic, IIa et IIb, l'employé promu bénéficiera dans le nouveau groupe du traitement correspondant à son âge.

Pour le passage aux groupes IIIa, IIIb et IV l'âge n'intervient pas. L'employé qui bénéficiera d'une promotion dans un de ces groupes a droit, dans le nouveau groupe, à l'échelon de traitement qui est immédiatement supérieur à son traitement augmenté d'une annuité ou biennale de son ancien groupe avant la promotion. Si, dans son ancien groupe l'employé avait atteint, avant sa promotion, le maximum, il aura droit dans son nouveau groupe à l'échelon de traitement qui suit l'échelon immédiatement supérieur à son traitement avant la promotion.

Si à l'âge de 55 ans l'employé n'a pas atteint le plafond de son groupe, les augmentations annuelles ou biennales auxquelles il aura encore droit seront majorées à partir de ce moment de 50%.

Les augmentations de traitement résultant de l'échéance d'une annuité ou d'une biennale prennent effet au 1^{er} janvier suivant l'échéance; celles résultant du passage d'un groupe à un autre entrent en vigueur le 1^{er} du mois suivant l'avancement.

Pour les moins de 20 ans les augmentations résultant de l'âge prennent effet le mois même au cours duquel l'anniversaire a eu lieu.

4) L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles, suspendre une majoration annuelle ou biennale. Cette suspension vaudra pour un an. La Direction en informera la Délégation des employés.

5) L'employé dont le traitement avant la mise en vigueur de la convention est supérieur à celui prévu par le barème minimum ci-devant établi, bénéficiera à l'avenir des annuités et biennales du groupe dans lequel il est classé et ce jusqu'à ce qu'il aura atteint le plafond.

Prime de ménage

Art. 15. Une prime de ménage fixée à fr. 1.050,— par mois (indice 100) sera allouée à chaque employé marié à partir du mois au cours duquel le mariage aura lieu.

60% de cette prime seront alloués:

a) aux célibataires âgés de 35 ans et ayant 5 ans de service; la prime sera servie à partir du mois au cours duquel ces deux conditions sont remplies simultanément;

b) aux employés veufs n'ayant plus d'enfants à leur charge.

Il est entendu que les employés veufs continueront à bénéficier de la prime de ménage entière tant qu'ils auront à leur charge des enfants de moins de 19 ans ou des enfants ayant moins de 25 ans et faisant des études supérieures.

Allocation dite du « Treizième mois »

Art. 16. L'employé aura droit en fin d'année à une allocation dite du « Treizième mois » dont le montant est égal au traitement de base que l'employeur doit à l'employé pour le mois de décembre.

Si l'employé entre en service en cours d'année, il reçoit autant de douzièmes du traitement de base du mois de décembre que de mois de travail prestés depuis son entrée.

Si l'employé quitte son emploi en cours d'année, il reçoit, au moment de son départ, autant de douzièmes de son dernier traitement mensuel que de mois de travail prestés depuis le début de l'année.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à l'employé engagé à l'essai et qui quitte l'employeur avant son engagement définitif.

Rémunération du travail supplémentaire

Art. 17. Les heures supplémentaires effectuées par les employés sont accomplies et rémunérées dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Le salaire horaire est obtenu en divisant le traitement de base mensuel par le nombre 173.

Rémunération du travail de nuit

Art. 18. La rémunération du travail de nuit de 22 heures à 6 heures est majorée de 30%.

Chapitre V — Dispositions diverses

Art. 19. Les avantages éventuels acquis avant la mise en vigueur de la présente convention ne peuvent être abrogés à l'égard de l'employé.

Art. 20. La présente convention assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de traitement s'appliquent sans discrimination du sexe pour des prestations identiques.

Art. 21. Pour autant que les relations et les conditions générales de travail ne sont pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Art. 22. Le classement des employés d'après les dispositions transitoires reprises aux anciens articles n° 22, 23 et 24 de la convention collective, signée le 17 mai 1967, reste valable.

Art. 23. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 1969.

Fait en 5 exemplaires à Luxembourg, le 7.3.1969.

**BAREME DES TRAITEMENTS MINIMA (Indice 100)
au 1.1.1969**

	Groupes				
	Ia	I b	I c	II a	II b
Départ (20 ans)	4.360	4.620	4.830	5.040	5.355
10 annuités	184	184	184	194	194
10 biennales	184	184	184	210	210
	<hr/> 8.040	<hr/> 8.300	<hr/> 8.510	<hr/> 9.080	<hr/> 9.395
20 ans	4.360	4.620	4.830	5.040	5.355
21 ans	4.544	4.804	5.014	5.234	5.549
22 ans	4.728	4.988	5.198	5.428	5.743
23 ans	4.912	5.172	5.382	5.622	5.937
24 ans	5.096	5.356	5.566	5.816	6.131
25 ans	5.280	5.540	5.750	6.010	6.325
26 ans	5.464	5.724	5.934	6.204	6.519
27 ans	5.648	5.908	6.118	6.398	6.713
28 ans	5.832	6.092	6.302	6.592	6.907
29 ans	6.016	6.276	6.486	6.786	7.101
30 ans	6.200	6.460	6.670	6.980	7.295
31 ans	6.200	6.460	6.670	6.980	7.295
32 ans	6.384	6.644	6.854	7.190	7.505
33 ans	6.384	6.644	6.854	7.190	7.505
34 ans	6.568	6.828	7.038	7.400	7.715
35 ans	6.568	6.828	7.038	7.400	7.715
36 ans	6.752	7.012	7.222	7.610	7.925
37 ans	6.752	7.012	7.222	7.610	7.925
38 ans	6.936	7.196	7.406	7.820	8.135
39 ans	6.936	7.196	7.406	7.820	8.135
40 ans	7.120	7.380	7.590	8.030	8.345
41 ans	7.120	7.380	7.590	8.030	8.345
42 ans	7.304	7.564	7.774	8.240	8.555
43 ans	7.304	7.564	7.774	8.240	8.555
44 ans	7.488	7.748	7.958	8.450	8.765
45 ans	7.488	7.748	7.958	8.450	8.765
46 ans	7.672	7.932	8.142	8.660	8.975
47 ans	7.672	7.932	8.142	8.660	8.975
48 ans	7.856	8.116	8.326	8.870	9.185
49 ans	7.856	8.116	8.326	8.870	9.185
50 ans	8.040	8.300	8.510	9.080	9.395

Groupe

	Groupes			Groupe
	III a	III b		IV
Départ (20 ans)	6.090	6.565	Départ	7.245
10 annuités	247	263	9 annuités	315
10 biennales	247	263	10 biennales	315
	<hr/>	<hr/>		<hr/>
	11.030	11.825		13.230

Echelons

0	6.090	6.565	7.245
1	6.337	6.828	7.560
2	6.584	7.091	7.875
3	6.831	7.354	8.190
4	7.078	7.617	8.505
5	7.325	7.880	8.820
6	7.572	8.143	9.135
7	7.819	8.406	9.450
8	8.066	8.669	9.765
9	8.313	8.932	10.080
10	8.560	9.195	10.080
11	8.560	9.195	10.395
12	8.807	9.458	10.395
13	8.807	9.458	10.710
14	9.054	9.721	10.710
15	9.054	9.721	11.025
16	9.301	9.984	11.025
17	9.301	9.984	11.340
18	9.548	10.247	11.340
19	9.548	10.247	11.655
20	9.795	10.510	11.655
21	9.795	10.510	11.970
22	10.042	10.773	11.970
23	10.042	10.773	12.285
24	10.289	11.036	12.285
25	10.289	11.036	12.600
26	10.536	11.299	12.600
27	10.536	11.299	12.915
28	10.783	11.562	12.915
29	10.783	11.562	13.230
30	11.030	11.825	

TABLEAU DES TRAITEMENTS au 1.1.1969
des employés de moins de 20 ans (Indice 100)

âge	à l'engagement	après 1 année de service	après 2 années de service
Groupe I a			
		Base: 4.275	Base: 4.360
16 ans	60 % = 2.565	70 % = 2.993	70 % = 3.052
17	70 % = 2.993	77,5% = 3.313	77,5% = 3.379
18	85 % = 3.634		85 % = 3.706
19	92,5% = 3.954		92,5% = 4.033
Groupe I b			
		Base: 4.530	Base: 4.620
16 ans	60 % = 2.718	70 % = 3.171	70 % = 3.234
17	70 % = 3.171	77,5% = 3.511	77,5% = 3.581
18	85 % = 3.851		85 % = 3.927
19	92,5% = 4.190		92,5% = 4.274
Groupe I c			
		Base: 4.740	Base: 4.830
16 ans	60 % = 2.844	70 % = 3.318	70 % = 3.381
17	70 % = 3.318	77,5% = 3.674	77,5% = 3.743
18	85 % = 4.029		85 % = 4.106
19	92,5% = 4.385		92,5% = 4.468

Groupe II a**Base: 4.945****Base: 5.040**

16 ans	60 % = 2.967	70 % = 3.462	70 % = 3.528
17	70 % = 3.462	77,5% = 3.832	77,5% = 3.906
18	85 % = 4.203		85 % = 4.284
19	92,5% = 4.574		92,5% = 4.662

Groupe II b**Base: 5.255****Base: 5.355**

16 ans	60 % = 3.153	70 % = 3.679	70 % = 3.749
17	70 % = 3.679	77,5% = 4.073	77,5% = 4.150
18	85 % = 4.467		85 % = 4.552
19	92,5% = 4.861		92,5% = 4.953

Groupe III a**Base: 5.975****Base: 6.090**

16 ans	60 % = 3.585	70 % = 4.183	70 % = 4.263
17	70 % = 4.183	77,5% = 4.631	77,5% = 4.720
18	85 % = 5.078		85 % = 5.177
19	92,5% = 5.527		92,5% = 5.633

Groupe III b**Base: 6.440****Base: 6.565**

16 ans	60 % = 3.864	70 % = 4.508	70 % = 4.596
17	70 % = 4.508	77,5% = 4.991	77,5% = 5.088
18	85 % = 5.474		85 % = 5.580
19	92,5% = 5.957		92,5% = 6.073

BAREME DES TRAITEMENTS MINIMA (Indice 100)
au 1.1.1970

	Groupes				
	I a	I b	I c	II a	II b
Départ (20 ans)	4.490	4.760	4.975	5.190	5.515
10 annuités	190	190	190	200	200
10 biennales	190	190	190	216	216
	8.290	8.560	8.775	9.350	9.675
20 ans	4.490	4.760	4.975	5.190	5.515
21 ans	4.680	4.950	5.165	5.390	5.715
22 ans	4.870	5.140	5.355	5.590	5.915
23 ans	5.060	5.330	5.545	5.790	6.115
24 ans	5.250	5.520	5.735	5.990	6.315
25 ans	5.440	5.710	5.925	6.190	6.515
26 ans	5.630	5.900	6.115	6.390	6.715
27 ans	5.820	6.090	6.305	6.590	6.915
28 ans	6.010	6.280	6.495	6.790	7.115
29 ans	6.200	6.470	6.685	6.990	7.315
30 ans	6.390	6.660	6.875	7.190	7.515
31 ans	6.390	6.660	6.875	7.190	7.515
32 ans	6.580	6.850	7.065	7.406	7.731
33 ans	6.580	6.850	7.065	7.406	7.731
34 ans	6.770	7.040	7.255	7.622	7.947
35 ans	6.770	7.040	7.255	7.622	7.947
36 ans	6.960	7.230	7.445	7.838	8.163
37 ans	6.960	7.230	7.445	7.838	8.163
38 ans	7.150	7.420	7.635	8.054	8.379
39 ans	7.150	7.420	7.635	8.054	8.379
40 ans	7.340	7.610	7.825	8.270	8.595
41 ans	7.340	7.610	7.825	8.270	8.595
42 ans	7.530	7.800	8.015	8.486	8.811
43 ans	7.530	7.800	8.015	8.486	8.811
44 ans	7.720	7.990	8.205	8.702	9.027
45 ans	7.720	7.990	8.205	8.702	9.027
46 ans	7.910	8.180	8.395	8.918	9.243
47 ans	7.910	8.180	8.395	8.918	9.243
48 ans	8.100	8.370	8.585	9.134	9.459
49 ans	8.100	8.370	8.585	9.134	9.459
50 ans	8.290	8.560	8.775	9.350	9.675

Groupes

	Groupes			IV
	III a	III b		
Départ (20 ans)	6.275	6.760	Départ	7.460
10 annuités	254	271	9 annuités	324
10 biennales	254	271	10 biennales	324
	<hr/>	<hr/>		<hr/>
	11.355	12.180		13.616

Echelons

0	6.275	6.760	7.460
1	6.529	7.031	7.784
2	6.783	7.302	8.108
3	7.037	7.573	8.432
4	7.291	7.844	8.756
5	7.545	8.115	9.080
6	7.799	8.386	9.404
7	8.053	8.657	9.728
8	8.307	8.928	10.052
9	8.561	9.199	10.376
10	8.815	9.470	10.376
11	8.815	9.470	10.700
12	9.069	9.741	10.700
13	9.069	9.741	11.024
14	9.323	10.012	11.024
15	9.323	10.012	11.348
16	9.577	10.283	11.348
17	9.577	10.283	11.672
18	9.831	10.554	11.672
19	9.831	10.554	11.996
20	10.085	10.825	11.996
21	10.085	10.825	12.320
22	10.339	11.096	12.320
23	10.339	11.096	12.644
24	10.593	11.367	12.644
25	10.593	11.367	12.968
26	10.847	11.638	12.968
27	10.847	11.638	13.292
28	11.101	11.909	13.292
29	11.101	11.909	13.616
30	11.355	12.180	

TABLEAU DES TRAITEMENTS au 1.1.1970
des employés de moins de 20 ans (Indice 100)

âge	à l'engagement	après 1 année de service	après 2 années de service
Groupe I a			
		Base: 4.360	Base: 4.490
16 ans	60 % = 2.616	70 % = 3.052	70 % = 3.143
17	70 % = 3.052	77,5% = 3.379	77,5% = 3.480
18	85 % = 3.706		85 % = 3.817
19	92,5% = 4.033		92,5% = 4.153
Groupe I b			
		Base: 4.620	Base: 4.760
16 ans	60 % = 2.772	70 % = 3.234	70 % = 3.332
17	70 % = 3.234	77,5% = 3.581	77,5% = 3.689
18	85 % = 3.927		85 % = 4.046
19	92,5% = 4.274		92,5% = 4.403
Groupe I c			
		Base: 4.835	Base: 4.975
16 ans	60 % = 2.901	70 % = 3.385	70 % = 3.483
17	70 % = 3.385	77,5% = 3.747	77,5% = 3.856
18	85 % = 4.110		85 % = 4.229
19	92,5% = 4.472		92,5% = 4.602

Groupe II a**Base: 5.045****Base: 5.190**

16 ans	60 % = 3.027	70 % = 3.532	70 % = 3.633
17	70 % = 3.532	77,5% = 3.910	77,5% = 4.022
18	85 % = 4.288		85 % = 4.412
19	92,5% = 4.667		92,5% = 4.801

Groupe II b**Base: 5.360****Base: 5.515**

16 ans	60 % = 3.216	70 % = 3.752	70 % = 3.861
17	70 % = 3.752	77,5% = 4.154	77,5% = 4.274
18	85 % = 4.556		85 % = 4.688
19	92,5% = 4.958		92,5% = 5.101

Groupe III a**Base: 6.095****Base: 6.275**

16 ans	60 % = 3.657	70 % = 4.267	70 % = 4.393
17	70 % = 4.267	77,5% = 4.724	77,5% = 4.863
18	85 % = 5.181		85 % = 5.334
19	92,5% = 5.638		92,5% = 5.804

Groupe III b**Base: 6.570****Base: 6.760**

16 ans	60 % = 3.942	70 % = 4.599	70 % = 4.732
17	70 % = 4.599	77,5% = 5.092	77,5% = 5.239
18	85 % = 5.585		85 % = 5.746
19	92,5% = 6.077		92,5% = 6.253

**BAREME DES TRAITEMENTS MINIMA (Indice 100)
au 1.1.1971**

	Groupes				
	I a	I b	I c	II a	II b
Départ (20 ans)	4.580	4.855	5.075	5.295	5.625
10 annuités	194	194	194	204	204
10 biennales	194	194	194	220	220
	8.460	8.735	8.955	9.535	9.865
20 ans	4.580	4.855	5.075	5.295	5.625
21 ans	4.774	5.049	5.269	5.499	5.829
22 ans	4.968	5.243	5.463	5.703	6.033
23 ans	5.162	5.437	5.657	5.907	6.237
24 ans	5.356	5.631	5.851	6.111	6.441
25 ans	5.550	5.825	6.045	6.315	6.645
26 ans	5.744	6.019	6.239	6.519	6.849
27 ans	5.938	6.213	6.433	6.723	7.053
28 ans	6.132	6.407	6.627	6.927	7.257
29 ans	6.326	6.601	6.821	7.131	7.461
30 ans	6.520	6.795	7.015	7.335	7.665
31 ans	6.520	6.795	7.015	7.335	7.665
32 ans	6.714	6.989	7.209	7.555	7.885
33 ans	6.714	6.989	7.209	7.555	7.885
34 ans	6.908	7.183	7.403	7.775	8.105
35 ans	6.908	7.183	7.403	7.775	8.105
36 ans	7.102	7.377	7.597	7.995	8.325
37 ans	7.102	7.377	7.597	7.995	8.325
38 ans	7.296	7.571	7.791	8.215	8.545
39 ans	7.296	7.571	7.791	8.215	8.545
40 ans	7.490	7.765	7.985	8.435	8.765
41 ans	7.490	7.765	7.985	8.435	8.765
42 ans	7.684	7.959	8.179	8.655	8.985
43 ans	7.684	7.959	8.179	8.655	8.985
44 ans	7.878	8.153	8.373	8.875	9.205
45 ans	7.878	8.153	8.373	8.875	9.205
46 ans	8.072	8.347	8.567	9.095	9.425
47 ans	8.072	8.347	8.567	9.095	9.425
48 ans	8.266	8.541	8.761	9.315	9.645
49 ans	8.266	8.541	8.761	9.315	9.645
50 ans	8.460	8.735	8.955	9.535	9.865

Groupes**Groupe**

	III a	III b		IV
Départ (20 ans)	6.400	6.895	Départ	7.610
10 annuités	259	276	9 annuités	330
10 biennales	259	276	10 biennales	330
	<hr/>	<hr/>		<hr/>
	11.580	12.415		13.880

Echelons

0	6.400	6.895	7.610
1	6.659	7.171	7.940
2	6.918	7.447	8.270
3	7.177	7.723	8.600
4	7.436	7.999	8.930
5	7.695	8.275	9.260
6	7.954	8.551	9.590
7	8.213	8.827	9.920
8	8.472	9.103	10.250
9	8.731	9.379	10.580
10	8.990	9.655	10.580
11	8.990	9.655	10.910
12	9.249	9.931	10.910
13	9.249	9.931	11.240
14	9.508	10.207	11.240
15	9.508	10.207	11.570
16	9.767	10.483	11.570
17	9.767	10.483	11.900
18	10.026	10.759	11.900
19	10.026	10.759	12.230
20	10.285	11.035	12.230
21	10.285	11.035	12.560
22	10.544	11.311	12.560
23	10.544	11.311	12.890
24	10.803	11.587	12.890
25	10.803	11.587	13.220
26	11.062	11.863	13.220
27	11.062	11.863	13.550
28	11.321	12.139	13.550
29	11.321	12.139	13.880
30	11.580	12.415	

TABLEAU DES TRAITEMENTS au 1.1.1971
des employés de moins de 20 ans (Indice 100)

âge	à l'engagement	après 1 année de service	après 2 années de service
Groupe I a			
		Base: 4.445	Base: 4.580
16 ans	60 % = 2.667	70 % = 3.112	70 % = 3.206
17	70 % = 3.112	77,5% = 3.445	77,5% = 3.550
18	85 % = 3.778		85 % = 3.893
19	92,5% = 4.112		92,5% = 4.237
Groupe I b			
		Base: 4.710	Base: 4.855
16 ans	60 % = 2.826	70 % = 3.297	70 % = 3.399
17	70 % = 3.297	77,5% = 3.650	77,5% = 3.763
18	85 % = 4.004		85 % = 4.127
19	92,5% = 4.357		92,5% = 4.491
Groupe I c			
		Base: 4.930	Base: 5.075
16 ans	60 % = 2.958	70 % = 3.451	70 % = 3.553
17	70 % = 3.451	77,5% = 3.821	77,5% = 3.933
18	85 % = 4.191		85 % = 4.314
19	92,5% = 4.561		92,5% = 4.694

Groupe II a**Base: 5.145****Base: 5.295**

16 ans	60 % = 3.087	70 % = 3.602	70 % = 3.707
17	70 % = 3.602	77,5% = 3.987	77,5% = 4.104
18	85 % = 4.373		85 % = 4.501
19	92,5% = 4.759		92,5% = 4.898

Groupe II b**Base: 5.465****Base: 5.625**

16 ans	60 % = 3.279	70 % = 3.826	70 % = 3.938
17	70 % = 3.826	77,5% = 4.235	77,5% = 4.359
18	85 % = 4.645		85 % = 4.781
19	92,5% = 5.055		92,5% = 5.203

Groupe III a**Base: 6.215****Base: 6.400**

16 ans	60 % = 3.729	70 % = 4.351	70 % = 4.480
17	70 % = 4.351	77,5% = 4.817	77,5% = 4.960
18	85 % = 5.283		85 % = 5.440
19	92,5% = 5.749		92,5% = 5.920

Groupe III b**Base: 6.700****Base: 6.895**

16 ans	60 % = 4.020	70 % = 4.690	70 % = 4.827
17	70 % = 4.690	77,5% = 5.193	77,5% = 5.344
18	85 % = 5.695		85 % = 5.861
19	92,5% = 6.198		92,5% = 6.378

CONVENTION

Entre les parties ci-présentes:

I) 1) Association des Mandataires et Agents Généraux de Compagnies d'Assurances concessionnées dans le Grand-Duché de Luxembourg a. s. b. l.

représentée par Monsieur Robert Gangler, président agissant au nom et pour compte des personnes désignées ci-après:

Michel Croisé & fils, Agents Généraux à Diekirch
 Jean Emringer, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Robert Gangler, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Albert Hengen-Klensch, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Georges Hengen, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Jean-Pierre Hoffmann, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Konz & Fils, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 Nicolas Kirpach, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Paul Lenner, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Pierre Linster, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 René et Pierre Neuman, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 Norbert Prum, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Tony Prum, Agent Général à Luxembourg
 Louis Richard, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Edouard Weber, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 Joka Wertheim, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 André Wolff, Directeur d'Assurances à Luxembourg

2) Syndicat des Compagnies Etrangères d'Assurances opérant au Grand-Duché de Luxembourg représenté par Monsieur Joka Wertheim, président agissant au nom et pour compte des Compagnies désignées ci-après:

L'Assurance Liégeoise, Liège
 Union et Prévoyance, Bruxelles
 Société Suisse d'Assurances contre les Accidents, Winterthur
 Le Phénix Belge, Anvers
 La Fédérale, Zurich
 Le Patrimoine, Paris
 La Vie Nouvelle, Paris
 Compagnie Belge d'Assurances Générales contre les Risques d'Incendie, Bruxelles
 Compagnie Belge d'Assurances Générales sur la Vie et contre les Accidents, Bruxelles

d'une part et

II) Fédération des Employés Privés (F.E.P.) a. s. b. l. ayant son siège à Luxembourg

représentée par Monsieur Roger Theisen, président

d'autre part

il est convenu que

1) Les membres énumérés ci-avant de

L'Association des Mandataires et Agents Généraux de Compagnies d'Assurances concessionnées dans le Grand-Duché de Luxembourg et du

Syndicat des Compagnies Etrangères d'Assurances opérant au Grand-Duché de Luxembourg adhèrent au contrat collectif des employés d'assurances conclu le 7 mars 1969 entre les Compagnies d'Assurances « La Bâloise » — « Le Foyer » et « La Luxembourgeoise » d'une part et la Fédération des Employés Privés d'autre part

sous bénéfice des stipulations suivantes:

a) L'allocation de la prime de ménage régie par l'article 15 est due pour autant que l'employé soit chef de ménage.

b) Il est précisé que les dispositions visant la délégation du personnel ne s'appliquent que dans les entreprises pour lesquelles l'élection d'une délégation du personnel est légalement obligatoire.

c) L'art. 22 est remplacé par le texte suivant:

Pour le classement des employés en activité à la date de la mise en vigueur de la présente convention, il y a lieu d'appliquer les articles 22, 23 et 24 de la convention collective signée le 17 mai 1967 entre les Compagnies « Le Foyer » — « La Bâloise » — « La Luxembourgeoise » d'une part et la Fédération des Employés Privés d'autre part.

2) Après le classement des employés dans les groupes et échelons respectifs, les traitements existant au 31 décembre 1968 seront majorés pour les groupes I, II, III, IV de 5%, 3%, 2% respectivement le 1^{er} janvier 1969, le 1^{er} janvier 1970 et le 1^{er} janvier 1971. Les employés âgés de moins de 20 ans classés dans les groupes I et II et n'ayant pas encore deux années de service révolues bénéficieront d'une majoration de 3% pour l'année 1969, de 2% pour l'année 1970 et de 2% pour l'année 1971.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, le 25 juillet 1969.

Fédération des Employés Privés

Association des Mandataires et Agents Généraux de
Compagnies d'Assurances concessionnées dans le Grand-
Duché de Luxembourg

Syndicat des Compagnies Etrangères d'Assurances
opérant au Grand-Duché de Luxembourg

Règlement grand-ducal du 28 novembre 1969 portant modification de l'article 21 du règlement grand-ducal du 8 juin 1968 concernant le statut du personnel des caisses régionales de maladie régies par le code des assurances sociales, de la caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics et de la caisse de maladie des employés privés.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;

Vu l'article 16 de la loi du 29 août 1951 concernant l'assurance maladie des fonctionnaires et employés;

Vu l'avis du comité-directeur de la caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics;

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 du Travail et de la Sécurité sociale, de Notre Ministre de la Fonction Publique et de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. L'article 21, n° 1, du règlement grand-ducal du 8 juin 1968 concernant le statut du personnel des caisses régionales de maladie régies par le code des assurances sociales, de la caisse de maladie des fonctionnaires et employés publics et de la caisse de maladie des employés privés est complété par l'ajouté:

« L'employé classé actuellement au grade de rédacteur à la même caisse pourra obtenir une nomination au grade de rédacteur principal hors cadre. »

Art. 2. Notre Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, Notre Ministre de la Fonction Publique et Notre Ministre des Finances, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui entrera en vigueur le premier du mois qui suit sa publication au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 28 novembre 1969
Jean

*Le Ministre du Travail
et de la Sécurité sociale,*

Jean Dupong

*Le Ministre de la Fonction
Publique,*

Gaston Thorn

Le Ministre des Finances,

Pierre Werner

Règlement ministériel du 28 novembre 1969 relatif au tarif des droits d'entrée.

Le Ministre des Finances,

Vu la loi du 28 décembre 1959, portant approbation du Protocole entre la Belgique, le Luxembourg et les Pays-Bas pour l'établissement d'un nouveau tarif des droits d'entrée, signé à Bruxelles le 25 juillet 1958, ainsi que le Protocole additionnel, signé à Bruxelles le 22 décembre 1958;

Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 1960 relatif au tarif des droits d'entrée, tel qu'il a été modifié dans la suite;

Vu le paragraphe 39 des dispositions préliminaires dudit tarif;

Vu le règlement ministériel du 7 février 1969 relatif au tarif des droits d'entrée;

Arrête:

Art. 1^{er}. Dans le tableau annexé au règlement ministériel du 7 février 1969 relatif au tarif des droits d'entrée, le volume du contingent tarifaire à droit nul est porté pour:

- a) le ferro-silicium, de 1.962 tonnes à 2.867 tonnes,
- b) le ferro-chrome surraffiné, de 10 tonnes à 12 tonnes.

Art. 2. Dans le tableau annexé au règlement ministériel du 7 février 1969 relatif au tarif des droits d'entrée, la période de validité du contingent tarifaire à droit réduit pour l'aluminium brut est prorogé jusqu'au 31 décembre 1969 et le volume de ce contingent est ramené de 1.500 tonnes à 450 tonnes.

Art. 3. Le tableau annexé au règlement ministériel du 7 février 1969 relatif au tarif des droits d'entrée est complété, en ce qui concerne les tabacs bruts ou non fabriqués et les déchets de tabacs originaires et en provenance de la Turquie, conformément à l'annexe au présent règlement.

Art. 4. Le Directeur des Douanes est chargé de l'exécution du présent règlement.

Luxembourg, le 28 novembre 1969.

Le Ministre des Finances,
Pierre Werner

ANNEXE

Tableau des contingents tarifaires

N° du tarif	Désignation des marchandises	Droit réduit	Volume T = 1000 kg	Période	Conditions
24.01	Tabacs bruts ou non fabriqués; déchets de tabacs...	expt.	25 T	du 16.10.1969 au 31.12.1969	L'importation est limitée aux produits originaires et en provenance de la Turquie et doit s'effectuer par les bureaux des douanes de Luxembourg et d'Ettelbruck aux conditions déterminées par le Directeur des Douanes.

Convention entre le Grand-Duché de Luxembourg et le Royaume des Pays-Bas tendant à éviter les doubles impositions et à prévenir l'évasion fiscale en matière d'impôts sur le revenu et sur la fortune, et Protocole final, signés à La Haye, le 8 mai 1969.— Ratification et entrée en vigueur.

La Convention et le Protocole désignés ci-dessus, approuvés par la loi du 30 mai 1969 (Mémorial 1969, Recueil de Législation, p. 754 et ss) ont été ratifiés et les instruments de ratification ont été échangés à Luxembourg le 20 octobre 1969.

Conformément aux dispositions de son article 31, alinéa 2, ladite Convention et son Protocole final sont entrés en vigueur à l'égard du Grand-Duché de Luxembourg et du Royaume des Pays-Bas à la date du 20 octobre 1969.

Luxembourg, le 23 octobre 1969

*Le Ministre des Affaires Etrangères
et du Commerce Extérieur*
Gaston Thorn