

MEMORIAL
 Journal Officiel
 du Grand-Duché de
 Luxembourg



MEMORIAL
 Amtsblatt
 des Großherzogtums
 Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 45

27 juillet 1972

SOMMAIRE

Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu le 23 décembre 1971 entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part ... page	1172
Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant au contrat collectif conclu le 30 avril 1972 entre la fédération des maitres-couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part	1182
Conventions de Genève du 12 août 1949 pour la protection des victimes de la guerre — Adhésion des Emirats Arabes Unis	1185
Règlement communal	1185

Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif conclu le 23 décembre 1971 entre l'association des banques et banquiers 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 23 décembre 1971 entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi, la Banque Nationale de Belgique exceptée.

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 13 juillet 1972

Jean

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

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EMPLOYES DE BANQUE**

Date de mise en vigueur: 1^{er} janvier 1972

La présente convention est conclue entre:

1) L'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, ayant son siège social à Luxembourg et agissant au nom et pour compte de ses membres désignés ci-dessous:

Bank of Boston International,
Banque du Bénélux- La Luxembourgeoise,
Banque Commerciale,
Banque Continentale du Luxembourg,
Banque Générale du Luxembourg,
Banque Internationale à Luxembourg,
Banque Lambert-Luxembourg,
Banque Mathieu Frères,
Banque de Paris et des Pays-Bas pour le Grand-Duché de Luxembourg,
Banque Privée,
Banque Troillet à Luxembourg,
Commerzbank International,
Compagnie Financière de la Deutsche Bank,
Compagnie Financière Herstatt,

Compagnie Luxembourgeoise de Banque,
 Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine,
 Crédit Lyonnais,
 Deposit and Finance Bank,
 Deutsche Girozentrale International,
 Société Générale Alsacienne de Banque,
 Wells Fargo Bank,

représenté par:

M. Jean-Jacques WELBES, Président,
 dûment mandaté à ces fins,
 d'une part,

et

2) La Fédération des Employés Privés du Grand-Duché de Luxembourg (F.E.P.), association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, représenté par:

M. Roger THEISEN, Président,
 d'autre part.

CHAPITRE I^{er}. — **Champ d'application**

Art. 1^{er}. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les établissements ci-avant désignés, membres de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, 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 font partie du cadre supérieur.

CHAPITRE II. — **Durée — Dénonciation**

Art. 2. La présente convention est conclue pour une durée d'une année.

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, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes. Dans ce cas, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation six semaines avant que la convention originale 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.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée reçoit un exemplaire de la 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 comme 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 du travail

Art. 6. La durée hebdomadaire du travail, répartie sur 5 jours ouvrables avec fermeture du samedi, est de 40 heures.

Les heures de travail journalières sont fixées après consultation de la Délégation du Personnel.

En ce qui concerne la fermeture du samedi, sont exceptés les bureaux de change se trouvant dans les banques ou leur appartenant. Sont visés à ce sujet les bureaux qui font des opérations de change et des opérations de virements en rapport avec ces opérations.

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 la St. Etienne.

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

Le lundi de Carnaval, le lundi de la fête locale, mardi ou jeudi après-midi de la fête locale suivant usage, l'après-midi du jour des Morts et 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, telles que celles-ci ont été interprétées par le commentaire y afférent du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et des Mines du 20.7.1966, 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 à 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. Les fractions de jours de congé qui peuvent en résulter seront considérées comme jour entier.

La durée du congé sera en conséquence de:

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

20 jours ouvrables à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle l'employé aura atteint l'âge de 30 ans;

22 jours ouvrables à partir du premier 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 17 jours le premier 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 du service ou les désirs justifiés de l'employé n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction de congé doit être au moins de douze jours ouvrables successifs.

Le congé ne sera pas pris en demi-journées.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

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 grands-pères et grands-mères parents ou alliés,

Les petits-fils et petite-fille, 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.

Les employés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

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

CHAPITRE IV. — Classification

Art. 12. Le personnel des banques est divisé en cinq groupes.

Dans le classement des employés suivant la fonction exercée, les fonctions énumérées dans la présente convention ne le sont qu'à titre d'exemple. 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 en ordre principal 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

Critère: Exécution d'un travail simple suivant des règles ou formules nettement établies.

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe I a):

Etudes:

- enseignement primaire ou primaire supérieur
- études secondaires sans examen de passage
- études équivalentes.
- Font partie de ce groupe:
 - (i) — les huissiers, concierges, encaisseurs, gardiens de salles de coffres-forts;
 - (ii) — les employés débutants ne possédant pas de formation professionnelle. La période pendant laquelle l'employé peut être considéré comme débutant ne peut pas dépasser la durée de trois années.

Groupe I b):

Etudes:

- certificat de fin d'études primaires supérieures (3 années de scolarité) après une année de service et au plus tard à l'âge de 18 ans.

Seront classés dans ce groupe:

- les employés du groupe I a) (ii) ayant une pratique professionnelle bancaire de trois années.
- Tous les employés du groupe I a) doivent accéder au groupe I b) au plus tard le premier janvier qui suit leur 21^e anniversaire.
- L'accession au groupe I b) peut encore être accordée aux employés du groupe I a) (ii) qui se distinguent par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Groupe II

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe II a):

Critère: Exécution d'un travail simple dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant.

Etudes:

- examen de passage de l'enseignement secondaire
- examen de fin d'apprentissage confirmant le certificat d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel
- examen de fin d'études de la 1^{ère} année des cours commerciaux pour employés de banque
- études équivalentes.

Font partie de ce groupe: — les employés porteurs d'un des diplômes précités.

Seront classés dans ce groupe: — les employés du groupe I b) se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.

Groupe II b):

Critère: Exécution d'un travail diversifié dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

Seront classés dans ce groupe: — les employés du groupe II a) se distinguant par leur travail, leur zèle et leur assiduité,

- les employés porteurs du diplôme de fin d'études des Ecoles Moyennes.
- les employés porteurs du diplôme de la deuxième année des cours commerciaux pour employés de banque

N.B. Les apprentis bancaires ne sont admis aux cours commerciaux pour employés de banque de la 2ème année qu'après avoir passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage.

Groupe III

- Critère: Formation professionnelle avancée, exécution d'un travail très diversifié exigeant raisonnement et initiative et comportant la responsabilité de son exécution.
- Etudes: — diplôme de fin d'études secondaires
— études équivalentes
— diplôme de fin d'études de l'Ecole de Commerce et de Gestion.
- Font partie de ce groupe: — les employés expérimentés ayant acquis une connaissance approfondie du service ou de l'agence, qui contrôlent et qui savent rédiger la correspondance afférente au service auquel ils sont attachés.

Groupe IV

- Critère: Exécution d'un travail autonome et diversifié, demandant qualification, initiative et responsabilité.
- Etudes: diplôme comportant des études universitaires complètes.
- Font partie de ce groupe: — les employés qualifiés qui, par leur formation professionnelle sont considérés comme les premiers employés d'un service ou d'une agence, qui sont appelés à prendre des initiatives, à diriger un service ou une agence, à remplacer le préposé d'un service ou d'une agence considérés comme importants au sein de l'entreprise visée.

Groupe V

- Font partie de ce groupe: — les employés qui, par leurs connaissances hautement qualifiées et par leur expérience professionnelle étendue, assurent à l'intérieur de l'entreprise une fonction de conseil ou de contrôle, et les employés qui dirigent un service ou une agence considérés comme importants au sein de l'entreprise visée.

Rémunération du travail

Art. 13. Au 1.1.1972 les traitements de base effectivement touchés par les employés pour le mois de décembre 1971 sont majorés de 13%. Les barèmes de traitements de base minima sont à augmenter en conséquence.

Les dispositions figurant dans les tableaux annexés ont pour objet de déterminer les rémunérations des employés masculins et féminins à l'exclusion de ceux appartenant aux cadres supérieurs.

Toutes les rémunérations y figurant sont établies sur la base du nombre indice 100 et représentent des traitements mensuels minima.

Tous les traitements, ainsi que la prime de ménage, prévue à l'art. 15, suivent les variations du nombre indice d'après le régime applicable aux traitements des fonctionnaires publics.

Modalités d'application des barèmes annexés

Art. 14.

1) Pour les groupes I a), I b), II a), II b) et III (uniquement pour les porteurs de diplômes de fin d'études secondaires et de l'Ecole de Commerce et de Gestion) l'âge de 20 ans est considéré comme âge de début de carrière.

Les traitements des employés âgés de moins de 22 ans ressortent des annexes. Les employés engagés à l'âge de 15 ans bénéficient des mêmes traitements que les employés engagés à l'âge de 16 ans.

2) Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de début de carrière, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son 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 banque;
- b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service d'une banque.

La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser 12 ans.

3) Lors du passage aux groupes I b), II a) et II b) l'employé promu bénéficiera dans le nouveau groupe du traitement correspondant à son âge. Pour le passage aux groupes III, IV et V l'âge n'intervient pas.

L'employé qui bénéficie d'une promotion dans un de ces groupes a droit, dans le nouveau groupe, à l'échelon qui est immédiatement supérieur à son traitement avant l'avancement augmenté d'une annuité ou d'une biennale du nouveau groupe.

Si, à l'âge de 55 ans, l'employé n'avait 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 premier janvier suivant. Celles résultant du passage d'un groupe à un autre entrent en vigueur le premier 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 et biennale. Cette suspension vaudra pour un an. La Direction en informera la délégation du personnel.
- 5) L'employé dont le traitement est supérieur à celui prévu par les barèmes minima établis en annexe, continue à bénéficier des annuités et biennales du groupe dans lequel il est classé, jusqu'à ce qu'il aura atteint le plafond.
- 6) Le classement des employés, d'après les dispositions reprises aux art. 22 à 24 de la convention signée en date du 3 mai 1967 reste valable.

Prime de ménage

Art. 15. L'employé ayant la qualité de chef de famille bénéficie d'une prime de ménage fixée à 1.100,— francs (indice 100) par mois, à partir du premier jour du mois au cours duquel le droit a pris naissance.

Sont considérés comme chefs de famille l'employé du sexe masculin, marié, veuf, séparé de corps ou divorcé, ainsi que l'employé marié du sexe féminin dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie grave le mettant hors d'état de pourvoir aux frais de ménage ou dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum.

Soixante pour cent du montant de cette prime seront alloués:

- 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.
- 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 (100%), tant qu'ils auront à leur charge des enfants de moins de 19 ans ou des enfants ayant moins de 25 ans qui font 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 augmenté de la prime de ménage 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 du dernier traitement mensuel que de mois de travail prestés dans 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 les appointements mensuels par le nombre 173.

Rémunération du travail de nuit

Art. 18. La rémunération du travail de nuit de 22 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 collective assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de traitements s'appliquent sans discrimination du sexe pour les prestations indentiques.

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 travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs.

Art. 23. Les employeurs se déclarent d'accord à effectuer une retenue semestrielle des cotisations syndicales sur les traitements des employés syndiqués. Ces derniers devront cependant donner par écrit leurs ordres de prélèvement à leurs employeurs respectifs.

Art. 24. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 1972.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, en date du 23 décembre 1971.

Association des Banques
et Banquiers, Luxembourg

J. J. WELBES
Président

Fédération des Employés Privés
du Gr.-D. de Luxembourg

Roger THEISEN
Président

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA

(Indice 100)

au 1.1.1972

Groupes

	Ib	Ila	Ilb		III	IV	V
Départ	6.184	6.735	7.229	Départ	8.415	10.782	13.088
8 annuités	225	249	312	Annuités	8x312	8x312	8x312
10 biennales	249	275	312	Biennales	10x312	8x312	8x373
	10.474	11.477	12.845		14.031	15.774	18.568
22 ans	6.184	6.735	7.229	2	8.415	10.782	13.088
23	6.409	6.984	7.541	3	8.727	11.094	13.400
24	6.634	7.233	7.853	4	9.039	11.406	13.712
25	6.859	7.482	8.165	5	9.351	11.718	14.024
26	7.084	7.731	8.477	6	9.663	12.030	14.336
27	7.309	7.980	8.789	7	9.975	12.342	14.648
28	7.534	8.229	9.101	8	10.287	12.654	14.960
29	7.759	8.478	9.413	9	10.599	12.966	15.272
30	7.984	8.727	9.725	10	10.911	13.278	15.584
31	7.984	8.727	9.725	11	10.911	13.278	15.584
32	8.233	9.002	10.037	12	11.223	13.590	15.957
33	8.233	9.002	10.037	13	11.223	13.590	15.957
34	8.482	9.277	10.349	14	11.535	13.902	16.330
35	8.482	9.277	10.349	15	11.535	13.902	16.330
36	8.731	9.552	10.661	16	11.847	14.214	16.703
37	8.731	9.552	10.661	17	11.847	14.214	16.703
38	8.980	9.827	10.973	18	12.159	14.526	17.076
39	8.980	9.827	10.973	19	12.159	14.526	17.076
40	9.229	10.102	11.285	20	12.471	14.838	17.449
41	9.229	10.102	11.285	21	12.471	14.838	17.449
42	9.478	10.377	11.597	22	12.783	15.150	17.822
43	9.478	10.377	11.597	23	12.783	15.150	17.822
44	9.727	10.652	11.909	24	13.095	15.462	18.195
45	9.727	10.652	11.909	25	13.095	15.462	18.195
46	9.976	10.927	12.221	26	13.407	15.774	18.568
47	9.976	10.927	12.221	27	13.407		
48	10.225	11.202	12.533	28	13.719		
49	10.225	11.202	12.533	29	13.719		
50	10.474	11.477	12.845	30	14.031		

**Tableau des traitements alloués aux employés
âgés de moins de 22 ans au 1.1.1972**

A l'engagement

Entre 16 et 18 ans A l'âge de 19 ans A partir de 20 ans

Groupe Ia

16 ans	3.577, —		
17 ans	4.088, —		
18 ans	5.110, —		
19 ans	5.329, —	5.110, —	
20 ans	5.548, —	5.402, —	5.110, —
21 ans	5.767, —	5.694, —	5.548, —

Groupe Ib

16 ans	3.699, —		
17 ans	4.227, —		
18 ans	5.284, —		
19 ans	5.509, —	5.284, —	
20 ans	5.734, —	5.584, —	5.284, —
21 ans	5.959, —	5.884, —	5.734, —

Groupe IIa

16 ans	4.017, —		
17 ans	4.591, —		
18 ans	5.739, —		
19 ans	5.988, —	5.739, —	
20 ans	6.237, —	6.071, —	5.739, —
21 ans	6.486, —	6.403, —	6.237, —

Groupe IIb

16 ans	4.187, —		
17 ans	4.785, —		
18 ans	5.981, —		
19 ans	6.293, —	5.981, —	
20 ans	6.605, —	6.397, —	5.981, —
21 ans	6.917, —	6.813, —	6.605, —

Groupe III

18 ans	7.167, —		
19 ans	7.479, —	7.167, —	
20 ans	7.791, —	7.583, —	7.167, —
21 ans	8.103, —	7.999, —	7.791, —

Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant au contrat collectif conclu le 30 avril 1972 entre la fédération des maîtres-couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats 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}. L'avenant au contrat collectif conclu le 30 avril 1972 entre la fédération des maîtres-couvreurs du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part 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 l'avenant prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 13 juillet 1972

Jean

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

**NACHTRAG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG DES DACHDECKERGEWERBES
gültig ab 1.5.1972**

Zwischen der FEDERATION DES MAITRES COUVREURS DU GDL einerseits, und der GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAGSKOMMISSION LCGB & LAV andererseits, wird folgendes Zusatzabkommen zum Kollektivvertrag vom 1.3.1971 abgeschlossen, demzufolge alle Bestimmungen unverändert bestehen bleiben, mit Ausnahme der in der Folge angeführten Abänderungen und Ergänzungen:

1. — Die vertraglichen Mindestlöhne.

Mit Wirkung vom 1.5.1972 erfolgt auf der Basis des Lebenskostenindexes von 180 Pkt. eine Anhebung der vertraglich festgelegten Mindestlöhne, die je nach Einstufungsgruppe und Qualifikation einer Erhöhung von circa 3,72 Frk. entspricht. Die neuen Lohnsätze sind in der Anlage I zu diesem Abkommen angeführt.

2. — Zulagen.

Der bestehende Zuschlägekatalog für erschwerte bezw. gefährliche Arbeiten wird erweitert und zwar um einen zusätzlichen Zuschlag von 30% zum Stundenlohn für das Anbringen und Beseitigen von Hängegerüsten an Mansardendächern über 15 m Höhe. Zudem wird vertraglich festgehalten, dass der Betrieb für sogenannte Arbeiten mit Teer, Bitumen udgl. (Isolieren) die erforderliche Schutzkleidung zur Verfügung stellt. Die diesbezüglichen Bestimmungen sind in der Anlage II angeführt.

3. — Treueprämie.

Mit Inkrafttreten vorliegenden Zusatzabkommens erfolgt die Einführung einer vertraglich garantierten Prämie für betriebstreue Arbeiter, wozu der im ablaufenden Arbeitsjahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsgrundlage dient. Das entsprechende Reglement gilt als Anlage III zu diesem Abkommen.

4. — Vertragsdauer und Kündigung.

Die in diesem Zusatzabkommen angeführten Bestimmungen 1), 2) und 3) ersetzen, bezw. ergänzen diejenigen des Kollektivvertrages vom 1.3.1971. Alle anderen Bestimmungen bleiben unverändert in Kraft.

Demzufolge gilt der bestehende Kollektivvertrag, mit vorerwähnten Neuerungen ab 1.5.1972 um 2 Jahre verlängert.

Vorliegender Nachtrag gilt als integraler Bestandteil des Kollektivvertrages und seine Laufzeit und Kündigungsbestimmungen unterliegen den Bestimmungen des Artikels 23 vorgenannten Vertrages. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.

Luxemburg, den 30 April 1972.

Für die
FEDERATION DDS MAITRES COUVREURS
DU GDL:
C. LEYERS, Präsident

Für die
GEWERKSCHAFTLICHE VERTRAGSKOMMISSION
Fr. SCHWEITZER/LCGB
J. CASTEGNARO/LAV

Anlage I

Mindestlöhne

Index 180 — 44 St./Woche
gültig ab 1. Mai 1972 (Art. 14).

a) <i>Lehrlinge</i>		
— Jugendliche in der Berufslehre	im 1. Lehrjahr:	24,00.—
	im 2. Lehrjahr:	27,00.—
	im 3. Lehrjahr:	39,00.—
b) <i>Jugendliche</i>		
bis zum vollendeten 18. Lebensjahr in Prozenten des gesetzl. Minimallohnes (41,15—/St. — Index 180)	15-16 Jahren — 60%	24,70.—
	16-17 Jahren — 70%:	28,80.—
	17-18 Jahren — 80%:	32,90.—
c) <i>Fachhilfsarbeiter</i>		
Hilfsarbeiter mit 4 Jahren Berufspraxis	im 1. Jahr:	61,00.—
	im 2. Jahr:	66,00.—
d) <i>Dachdeckergereselle</i>		
Arbeiter mit Lehrabschluss (CAP)	im 1. Jahr nach der Lehre:	63,00.—
	im 2. Jahr nach der Lehre:	68,00.—
e) <i>Berufsarbeiter</i>		
— Arbeiter mit CAP nach 2 Gesellenjahren	im 3. und 4. Jahr:	71,00.—
	im 5. und 6. Jahr:	73,00.—
— Arbeiter ohne Berufslehre mit wenigstens 6 Jahren Berufspraxis, d.h. Fachhilfsarbeiter im 3. Jahr	im 7. und 8. Jahr:	76,00.—
	im 9. und 10. Jahr:	78,00.—
	ab 10. Jahr:	83,00.—

- f) *Vollwertiger Berufsarbeiter*
 Berufsarbeiter der Gruppe e), die alle anfallenden
 Berufsarbeiten ausführen können

89,00. —

Anlage II

Gefahrenzulagen

Zuschläge: (Art. 16 sub 5)

Nachfolgende Arbeiten sind wegen ihrer Schwere, bzw. Gefährlichkeit zuschlagsberechtigt. Der entsprechende Zuschlag versteht sich in Prozenten des jeweils anfallenden und verdienten Stundenlohnes.

Der Zuschlag beträgt für:

- | | | |
|--|---------------------------------|------|
| 1) Turmarbeiten | a) ohne Gerüst mit Flaschenzug: | 100% |
| | b) mit Gerüst: | 30% |
| 2) Anbringen und Beseitigen von Hängegerüsten an Mansardendächern, über 15 m Höhe: | | 30% |

Schutzkleidung: (Art. 7 sub 5)

Für besonders schmutzige Arbeiten, wie z.B. sogenannte Isolierarbeiten mit Teer, Bitumen udgl. stellt der Betrieb die erforderte Schutzkleidung zur Verfügung wie Arbeitsanzug, Handschuhe u.s.w.

Anlage III

Treueprämie

1) Die nachfolgenden Bestimmungen beeinträchtigen in keiner Weise etwaige, bereits bestehende, vom Arbeitgeber auf freiwilliger Basis gewährte Leistungen dieser Art an den Arbeiter, d.h. bestehende günstigere Bestimmungen dürfen durch dieses Reglement nicht beeinträchtigt werden (s. Artikel 22, sub 3 und 4 des Kollektivvertrages).

2) Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens zwei (2) Jahren angehört, wird zum Jahresabschluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der im ablaufenden Jahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsgrundlage dient.

3) Im Sinne dieser Bestimmung zählt die erforderte Dienstzeit in der Regel für erreicht, wenn der Arbeiter am 31. Dezember des zu berechnenden Jahres wenigstens zwei (2) Jahre im Betrieb beschäftigt war.

4) Diese Treueprämie beträgt mindestens 1% des im ablaufenden Referenzjahr verdienten Gesamtlohnes. Zum Jahresbruttoverdienst gehören sowohl der Lohn normaler Arbeitsstunden, als auch der Verdienst aus geleisteter Mehrarbeit und sonstigen Zuwendungen, die der Beitragsentrichtung zu den Sozialversicherungen unterliegen.

5) Tritt ein Arbeiter vor dem 1. Juli in den Dienst des Betriebes, so wird ihm zum 31. Dezember ein volles Dienstjahr angerechnet. Erfolgt der Eintritt nach dem vorgenannten Datum, so beginnt der Zeitpunkt für die Verrechnung am darauffolgenden 1. Januar.

6) Arbeiter, die im Laufe des Jahres, sei es durch Erreichen der Altersgrenze, durch Arbeitsunfall oder durch Invalidität den Betrieb verlassen, erhalten diese Treueprämie trotzdem, errechnet auf der Basis des bis zum Betriebsaustritt verdienten Lohnes.

7) Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen einer länger als 26 Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, gehen ihrer Rechte hinsichtlich der erfordernten Dienstzeit von zwei Jahren nicht verlustig, wenn die Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres erfolgt.

8) Wenn nach Auflösen des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, dasselbe binnen drei (3) Monaten wiedererneuert wird, ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen und der Arbeiter geht seiner bisher geleisteten Dienstzeitanrechnung nicht verlustig.

9) Arbeiter hingegen, die ihren Arbeitgeber ohne gesetzmässige Kündigung verlassen, verlieren das Recht auf die Auszahlung der für die bis zum Austritt anfallenden Prämie. Das Gleiche gilt bei gerechtfertigter fristloser Kündigung durch den Arbeitgeber.

10) Bei 3 und mehrfachen unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit im Referenzjahr, kann ggfl. die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.

11) Es steht den Betrieben frei und es ist dem Arbeitgeber überlassen, bereits vor erfüllter zweijähriger Dienstzeit diese Prämie auszuzahlen. Jedoch sind in allen Fällen die diesbezüglichen Bestimmungen vorliegenden Reglements unabdingbar, d.h. sie können nur zugunsten des Arbeiters abgeändert werden.

12) Die erstmalige Auszahlung der Treueprämie erfolgt zum 31. Dezember 1972. Die Bestimmungen vorliegenden Reglementes treten mit Wirkung vom 1.5.1972 in Kraft.

**Conventions de Genève du 12 août 1949 pour la protection des victimes de la guerre. —
Adhésion des Emirats Arabes Unis.**

(Mémorial 1953, p. 865
Mémorial 1962, A, p. 137
Mémorial 1963, A, p. 118
Mémorial 1964, A, pp. 623, 1356, 1436
Mémorial 1967, A, pp. 822, 1061
Mémorial 1968, A, pp. 84, 452, 1060
Mémorial 1969, A, pp. 7, 900, 2008
Mémorial 1970, A, pp. 1147, 1172, 1217
Mémorial 1971, A, p. 2022
Mémorial 1972, A, pp. 211, 965)

Il résulte d'une information de l'Ambassade de Suisse qu'en date du 10 mai 1972 les Emirats Arabes Unis ont adhéré aux Conventions de Genève.

Cette adhésion prendra effet le 10 novembre 1972.

Règlement communal.

(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.)

L u x e m b o u r g . — Fixation de certaines taxes communales.

En séance du 14 avril 1972 le conseil communal de la Ville de Luxembourg a pris une délibération aux termes de laquelle ledit corps a fixé les taxes relatives

à l'abattoir
à l'ambulance
à l'autobus
aux bains

à la bibliothèque
à la canalisation — utilisation de la canalisation
à la canalisation — vidange
à la canalisation — toilettes publiques
à la chancellerie
aux chiens
aux cimetières
au conservatoire
à l'eau
à l'électricité
à l'enseignement — taxe scolaire
à l'enseignement — cours d'adultes
au gaz
aux marchés bi-hebdomadaires
aux foires aux bestiaux
aux kermesses
aux ordures — enlèvement des ordures ménagères
aux ordures — enlèvement des ordures encombrantes
aux ordures — dépotoir
au parking — payant
à la patinoire
aux taxis

Ladite délibération a été publiée en due forme et approuvée par arrêté grand-ducal du 18 mai 1972 et par décision ministérielle du 23 mai 1972.
