

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



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxembourg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

A — N° 46

28 juillet 1972

---

**SOMMAIRE**

Règlement grand-ducal du 11 juillet 1972 fixant le programme de l'examen pour le doctorat en philosophie et lettres .....	page	<b>1187</b>
Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de peintre conclu le 1er janvier 1972 entre la fédération des patrons-peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part .....		<b>1190</b>
Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour les métiers de ferblantier, installateur sanitaire et installateur de chauffage conclu le 27 avril 1972 entre les fédérations réunies des patrons ferblantiers, installateurs sanitaires et installateurs de chauffage du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part .....		<b>1201</b>
Loi du 21 juillet 1972 modifiant et complétant la loi modifiée du 26 mai 1966 fixant le nombre des emplois des différentes fonctions des carrières administrative et technique de l'expéditionnaire et de l'artisan dans les administrations et services de l'Etat .....		<b>1213</b>
Loi du 24 juillet 1972 concernant l'action sociale en faveur des immigrants .....		<b>1215</b>
Règlement grand-ducal du 24 juillet 1972 portant détermination des catégories des fonctionnaires de l'administration des douanes bénéficiant de la prime d'astreinte et fixation du montant de ladite prime .....		<b>1217</b>

---

**Règlement grand-ducal du 11 juillet 1972 fixant le programme de l'examen pour le doctorat en philosophie et lettres.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc. ;  
Vu la loi du 5 août 1939 sur la collation des grades, notamment l'article 19;

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

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Education Nationale et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les articles 4 à 11 de l'arrêté grand-ducal du 17 février 1940 ayant pour objet de régler les examens pour les grades en philosophie et lettres, tels qu'ils ont été modifiés par le règlement grand-ducal du 14 avril 1969 fixant le programme de l'examen pour le doctorat en philosophie et lettres, sont remplacés par les dispositions suivantes:

« **Art. 4.** L'examen pour le doctorat en philosophie et lettres comprend une épreuve unique et porte obligatoirement sur une branche principale et une branche secondaire, à choisir par le candidat parmi les branches suivantes: latin, grec, allemand, français, anglais, philosophie, histoire, psychologie, géographie. La psychologie et la géographie ne peuvent être choisies que comme branches secondaires.

**Art. 5.** Pour le latin comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Traduction et commentaire de textes difficiles tirés d'auteurs latins;
2. Thème latin ou rédaction latine, au choix du candidat;
3. Examen approfondi sur des auteurs latins à déterminer par un arrêté ministériel;
4. Les institutions politiques romaines et la civilisation romaine, en particulier la religion romaine.

Les épreuves sous 1 et 2 se font par écrit; les épreuves sous 3 et 4 se font oralement.

Pour le latin comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves sous 1, 3 et 4.

**Art. 6.** Pour le grec comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Traduction et commentaire de textes inconnus tirés d'auteurs grecs;
2. Thème grec;
3. Traduction et commentaire d'un texte tiré d'auteurs grecs à déterminer par un arrêté ministériel;
4. La civilisation grecque.

Les épreuves sous 1 et 2 se font par écrit; les épreuves sous 3 et 4 se font oralement.

Pour le grec comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves sous 1, 3 et 4.

**Art. 7.** Pour l'allemand comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Analyse d'un texte tiré d'un auteur allemand;
  2. Dissertation portant sur des auteurs allemands à déterminer par un arrêté ministériel;
  3. Examen approfondi sur les auteurs visés sous 2;
  4. La littérature allemande du moyen-âge ou la linguistique, au choix du candidat.
- Les épreuves sous 1 et 2 se font par écrit; les épreuves sous 3 et 4 se font oralement.

Pour l'allemand comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves sous 1, 2 et 3.

**Art. 8.** Pour le français comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Analyse d'un texte tiré d'un auteur français;
2. Dissertation portant sur des auteurs français à déterminer par un arrêté ministériel;
3. Examen approfondi sur les auteurs visés sous 2;
4. L'ancien français, la grammaire et la stylistique du français moderne.

Les épreuves sous 1 et 2 se font par écrit; les épreuves sous 3 et 4 se font oralement.

Pour le français comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves sous 1, 2 et 3.

**Art. 9.** Pour l'anglais comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Analyse d'un texte en vers ou en prose tiré d'un auteurs anglais;
2. Dissertation portant sur une question fondamentale tirée d'auteurs anglais à déterminer par un arrêté ministériel;
3. Examen approfondi sur au moins trois des ouvrages visés sous 2;
4. Traduction en anglais moderne et commentaire littéraire, linguistique et grammatical d'un texte anglais du moyen âge à déterminer par un arrêté ministériel.

Les épreuves sous 1 et 2 se font par écrit; les épreuves sous 3 et 4 se font oralement.

Pour l'anglais comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves sous 1, 2 et 3.

**Art. 10.** Pour la philosophie comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Histoire de la philosophie: au choix du candidat, une des périodes à déterminer par un arrêté ministériel;
2. Auteurs: plusieurs auteurs parmi ceux qui sont à déterminer par un arrêté ministériel;
3. Une des spécialités suivantes, au choix du candidat: logique et méthodologie; théorie de la connaissance; métaphysique; morale et sociologie.

La matière sous 1 fait l'objet d'une épreuve écrite; celle sous 2 fait l'objet d'une épreuve orale; la spécialité choisie sous 3 fait l'objet d'une épreuve écrite et d'une épreuve orale.

Pour la philosophie comme branche secondaire, l'examen comporte une épreuve écrite en histoire de la philosophie et deux épreuves orales sur des auteurs et des traités à déterminer par un arrêté ministériel.

**Art. 11.** Pour l'histoire comme branche principale, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Deux sujets ou périodes historiques choisis par le candidat parmi ceux qui seront déterminés par un arrêté ministériel;
2. Méthode historique et historiographie;
3. Deux des matières suivantes, au choix du candidat:  
éléments d'archéologie; éléments d'épigraphie latine; éléments de numismatique; éléments d'héraldique; éléments de paléographie latine; éléments de diplomatique; éléments de sigillographie; éléments de démographie historique; histoire de l'art, de la préhistoire à la Renaissance exclusivement; histoire de l'art, de la Renaissance (inclusivement) à nos jours; éléments de statistique.

Toutes les matières peuvent faire l'objet d'un examen écrit et d'un examen oral.

Pour l'histoire comme branche secondaire, l'examen comporte, au choix du candidat, trois des épreuves définies ci-dessus.

**Art. 11bis.** Pour la psychologie comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Problèmes de psychopédagogie: méthodologie; psychologie et pédagogie; l'apprentissage scolaire; les interactions sociales en classe et l'apprentissage;
2. Les fonctions cognitives;
3. Introduction à la psychologie clinique.

Les matières sous 1 et 2 font l'objet d'une épreuve écrite; la matière sous 3 fait l'objet d'une épreuve orale.

**Art. 11ter.** Pour la géographie comme branche secondaire, l'examen comporte les épreuves suivantes:

1. Géographie humaine;
2. Géographie régionale;
3. Cartographie.

Toutes les matières peuvent faire l'objet d'un examen écrit et d'un examen oral. »

**Art. II.** Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> qui précède entreront en vigueur dès la session ordinaire de 1973. Toutefois, pendant la session ordinaire de 1972 et la session extraordinaire de 1973, les candidats peuvent, sur leur demande, être examinés conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> qui précède.

Les difficultés auxquelles l'application des dispositions de l'alinéa qui précède pourrait donner lieu seront décidées par le Ministre de l'Éducation Nationale, sans recours, le jury d'examen entendu en son avis.

**Art. III.** La branche principale pour laquelle opte le candidat constitue sa spécialité au sens de l'article 12 alinéa 4 de l'arrêté grand-ducal du 17 février 1940 ayant pour objet de régler les examens pour les grades en philosophie et lettres.

**Art. IV.** Notre Ministre de l'Éducation Nationale est chargé de l'exécution du présent règlement, qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 11 juillet 1972

**Jean**

Le Ministre de l'Éducation Nationale,  
**Jean Dupong**

**Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de peintre conclu le 1<sup>er</sup> janvier 1972 entre la fédération des patrons-peintres et vitriers 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<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour le métier de peintre conclu le 1<sup>er</sup> janvier 1972 entre la fédération des patrons-peintres et vitriers 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 le contrat collectif prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 13 juillet 1972  
Jean

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

**Jean Dupong**

**KOLLEKTIVVERTRAG  
FÜR DAS LUXEMBURGER ANSTREICHERGEWERBE**

abgeschlossen zum **1. Januar 1972**

zwischen der

FEDERATION DES PATRONS PEINTRES &  
VITRIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

einerseits,

und der

GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAGSKOMMISSION

bestehend aus dem

« Letzeburger Chreschtliche Gewerkschaftsbond — L.C.G.B. — »

und dem

« Letzeburger Arbechterverband — L.A.V. — »

andererseits.

**Art. 1. — Sinn und Zweck.**

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle als Arbeitnehmer Beschäftigten des luxemburger Anstreichergewerbes.

2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung, dient der Vertrag der Bekämpfung unlauteren Wettbewerbes, der Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf, sowie der Unterbindung der Schwarzarbeit.

**Art. 2. — Geltungsbereich.**

1. Der Vertrag ist gültig für alle im Grossherzogtum Luxemburg ausgeführten Anstreicherarbeiten in Bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Handwerksbetriebe.
2. Er umfasst alle in diesen Betrieben beschäftigten Gesellen, Arbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter.

**Art. 3. — Einstellung und Probezeit.**

1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Für Anstreichergesellen gilt als Probezeit die erste Woche nach der Einstellung (1 Woche), während für Dekorateurs die Probezeit, unter Berücksichtigung der Berufsart und der Anlernzeit, vier (4) Wochen beträgt.
4. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt so viele Tage, wie die Probezeit Wochen enthält. Die Probezeit kann nicht erneuert werden.
5. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, so gilt dasselbe als definitiv vom Tage der provisorischen Einstellung an.

**Art. 4. — Kündigung des Arbeitsverhältnisses.**

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von zwei (2) Wochen gekündigt werden.
2. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren,
  - 8 Wochen bei 5 bis einschliessl. 9 Dienstjahren,
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahr an.
3. Treten die Fälle des vorgenannten Absatzes ein, so hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren,
  - 2 Monatslöhne von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
4. Abweichend von diesen Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3., kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2. festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren,
  - 20 Wochen für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.
5. Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen

Frist entspricht. Bei unrechtmässiger Kündigung durch den Arbeitnehmer kann diesem ausserdem bis zu 1/10 der letzten Lohnperiode als Schadenersatz in Abzug gebracht werden.

6. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
7. Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3. vorgesehenen Abgangsentschädigungen.
8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wieder-einstellung.
9. Während der Kündigungsfrist entsprechend Abs. 1. und 2. kann der Arbeitnehmer bis zu insgesamt 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitsgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitsgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. — Fristlose Kündigung.**

- A) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann erfolgen, wenn der Arbeitnehmer:
- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt hat oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene, gefährdet oder körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
  - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten zu Schulden kommen lasst;
  - e) sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
  - f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder hierzu die Absicht zum Ausdruck bringt;
  - g) ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während 3 (drei) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter Abwesenheiten schuldig macht;
  - h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedingt durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Ursache dem Arbeitgeber länger als 3 Arbeitstage bekannt war.

Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen und ist derselbe gegebenenfalls vorher anzuhören.

- B) Ohne vorherige fristgemässe Kündigung, d.h. noch vor Ablauf des vertragsmässigen Termins, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtschluss lösen, wenn:
- a) er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
  - b) die Vorgesetzten sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;
  - c) er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen während mehr als 2 (zwei) aufeinanderfolgenden Tagen, oder mehr als 3 (drei) Tagen innerhalb von vierzehn Tagen (aufeinanderfolgend) nicht arbeiten kann d.h. feiern muss;

- d) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
- e) ihm erwiesenermassen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten zugewiesen werden oder solche Arbeiten, die nicht zu seinem Wirkungsbereich bzw. Beruf gehören;
- f) ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
- g) die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

**Art. 6. — Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.**

1. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber soll nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder bei Verstossen gegen die reglementarischen Bestimmungen des Betriebes bzw. gegen diejenigen des vorliegenden Vertrages ausgesprochen werden.
2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z.B. als Ausschussangehöriger) oder auf Grund einer Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei Teilnahme an einem rechtmässigen Streik, sowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit (nicht vor 26 Wochen).
3. Der fällige Lohn sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen vor gesetzmässiger Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
4. Der Entlassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.
5. Für alle Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

**Art. 7. — Arbeitszeit.**

1. Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 44 Stunden. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit entsprechendem Zuschlag zu entschädigen.
2. Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern bzw. deren Ausschuss, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass gegebenenfalls mit halben oder ganzen freien Samstagen verfahren werden kann. In der Regel darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten.

**Art. 8. — Qualifikation und Einstufung.**

1. Die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt auf Grund vorzulegender Bescheinigungen (z.B. Lehrausweise) und entsprechend den beruflichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen.
2. Demgemäss gelten als:
  - a) Lehrlinge: alle Jugendliche, die in einem anerkannten Lehrberuf des von diesem Vertrag erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.
  - b) Jungarbeiter: alle ungelernen Hilfsarbeiter bis zum vollendeten 18. Lebensjahr, d.h. Jugendliche die sich nicht in der Lehre gemäss a) befinden.
  - c) Hilfsarbeiter: Arbeiter nach dem vollendeten 18. Lebensjahr, die weder eine berufliche Qualifikation, noch sonstige Berufskennnisse besitzen.
  - d) Fachhilfsarbeiter: Arbeiter, die zwar kein Fähigkeitserzeugnis besitzen, jedoch Berufsarbeiten ausführen, wozu sie im Betrieb besondere Kenntnisse erworben haben, bei wenigstens 4 Jahren Berufspraxis.

- e) Facharbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss (CAP), d.h. Handwerksgehilfen in den ersten 4 Jahren nach der Lehre.  
 Fachhilfsarbeiter gemäss d) können in die 1. Stufe dieser Gruppe eingestuft werden, wenn sie wenigstens 5 Jahre Berufserfahrung nachweisen können oder wenn sie auf Grund von Lehrgängen eine durch ein entsprechendes Zeugnis sanktionierte Qualifikation besitzen.
- f) Berufsarbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss (CAP), d.h. Handwerksgehilfen mit mindestens 4 Gesellenjahren.  
 Fachhilfsarbeiter gemäss d) können in diese Gruppe aufsteigen, wenn sie mindestens 10 Jahre Berufserfahrung nachweisen können.

#### **Art. 9. — Entlöhnung.**

1. Gemäss Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Indexes angepasst gemäss den für die Gehälter und Pensionen der Staatsbeamten geltenden bzw. gegebenenfalls später einzuführenden gesetzlichen Bestimmungen.
2. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen vorgenommen und müssen auf der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt werden.
3. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat welcher nicht überschritten werden darf.  
 Die Lohnauszahlung kann zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden, jedoch muss dieselbe wenigstens zweimal im Monat erfolgen.
4. Spätestens am 5. des darauffolgenden Monats muss die Lohnabrechnung erfolgen. Fällt ein vereinbartes Zahlungsdatum auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
5. Die Lohnabrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, die Zuschläge, den normalen Stundenlohn, Abzüge und dergleichen so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und nachrechnen kann.
6. Die Lehrlingsentschädigung darf wegen des obligatorischen Schulbesuchs nicht gekürzt werden. Für unberechtigte Abwesenheiten werden pro Stunde 1/200 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

#### **Art. 10. — Löhne.**

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach denen in Art. 8 Abs. 2. angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
2. Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einem Anhang zu diesem Abkommen angeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d.h. sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
3. Die angeführten Tariflöhne entsprechen der verfahrenen 44-Stundenwoche und sind gemäss Art. 9 Abs. 1. den Indexschwankungen anzupassen.
4. Für jene Arbeitnehmer die eine offensichtliche und erwiesene Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Gewerbeinspektion hin ein niedriger Lohn gezahlt werden; jedoch sollte die vorgenommene Reduzierung des jeweils anfallenden Tarif- bzw. Effektivlohnes 15% nicht übersteigen.
5. Die Einstufung in die verschiedenen Gruppen, sowie die Einreihung in die jeweils anfallenden Lohnstufen, erfolgt gemäss den zu erfüllenden Qualifikationsbedingungen.
6. Der bei der Lohngruppe angegebene Einstellungslohn gilt allgemein für die Ersteinstellung im Betrieb und darf längstens für die Dauer von 6 Monaten nach der Einstellung angewandt werden.



7. Arbeiter hingegen, die im selben Betrieb in den Qualifikationsgruppen steigen, fallen nicht unter die vorgenannte Bestimmungen, d.h. der jeweilige Stufenlohn steht denselben sofort zu.

**Art. 11. — Jugendarbeitsschutz.**

1. Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, bzw. gegebenenfalls durch später eingeführte Ausführungsbestimmungen betreffend die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ueberstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie die entspr. Zuschläge, Ruhepausen, ärztliche Untersuchungen usw., insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt werden.
2. Die Festsetzung der Stundenlöhne für jugendliche Arbeiter (Hilfsarbeiter unter 18 Jahren) erfolgt gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.69. Demnach gelten im Vergleich zum Vollarbeiter bei gleichwertiger Arbeit auf demselben Arbeitsplatz für Jugendliche unter 18 Jahren prozentuale Mindestsätze, wie sie in der Anlage (Mindestlöhne) aufgeführt sind.

**Art. 12. — Akkordarbeiten.**

1. Akkordarbeiten dürfen nur im Einverständnis mit der Belegschaft geleistet werden und gelten in der Regel nur als Ausnahmefälle.
2. Die Akkordlöhne sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 125% des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenem Stundenlohn erzielt wird. In jedem Fall ist der vereinbarte Stundenlohn zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht auf 100 Prozent seiner Leistung kommt.
3. Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeit muss der Stundenlohn gezahlt werden.  
Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tage nach der Fertigstellung der betreffenden Arbeit zu erfolgen. Abrechnung und Zahlung des Ueberschusses erfolgen bei der nächsten Lohnzahlung.

**Art. 13. — Arbeitsart und Arbeitsweise.**

1. Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Als auswärtige Arbeiten gelten solche, die über 15 km vom Betrieb entfernt ausgeführt werden.
2. Für auswärtige Arbeiten gilt die Fahrzeit nach der Arbeitsstelle und zurück als Reisezeit. Sie wird als Arbeitszeit bezahlt, wird jedoch nicht als effektiv verfahrenere Arbeitszeit angerechnet.
3. Bei auswärtigen Arbeiten über 15 km, wo der Arbeitnehmer selbst für Kost aufkommt, wird eine Entschädigung von 25 Fr. täglich gewährt.
4. Zwecks Einnahme eines Imbisses steht dem Arbeitnehmer täglich eine zweimalige Esspause von wenigstens je 10 Minuten zur Verfügung, die in der Arbeitszeit inbegriffen ist.
5. Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen. Jeder Arbeitnehmer ist gehalten seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vor der festgesetzten Zeit einzustellen.

**Art. 14. — Handwerkszeug und Materialtransport.**

1. Der Arbeitgeber hat für das notwendige Handwerkszeug Sorge zu tragen und vergütet im Fall, wo der Arbeitnehmer selbst das Werkzeug stellt, gegen Vorzeigen der entsprechenden Belege den Ankauf besagten Handwerkszeugs.
2. Für den Transport des Arbeitsmaterials hat der Arbeitgeber selbst Sorge zu tragen. In den Fällen, wo dies nicht zutrifft und der Arbeitnehmer den Transport besorgt, erhält derselbe eine monatliche Entschädigung von 125 Franken. Zudem erhält der Arbeitnehmer für Fahrten zur Arbeitsstelle welche über 8 km vom Betrieb entfernt ist, eine Entschädigung von wenigstens 3 Franken pro km.

### **Art. 15. — Erschwerniszulagen und Gefahrenzuschläge.**

1. Die in der Folge einzeln aufgezählten Arbeiten gelten als zuschlagberechtigt und sind mit einem jeweiligen Zuschlag von 10 Prozent zum Stundenlohn zu entschädigen:
  - Lackarbeiten und Farbspritzpistole;
  - Arbeiten mit gesundheitsschädlichen, ätzenden oder giftigen Stoffen;
  - Arbeiten mit Sandstrahl;
  - Patinieren und Schleifputzarbeiten;
  - Arbeiten über 6 m Höhe an Dachgesimsen;
  - Fassadenanstriche, ausgeführt auf Ausziehleiter, ohne Gerüst = 10 Prozent auf die gesamte Fläche (Fensterläden und Fenstern ausgenommen).
2. Für besonders schmutzige Arbeiten, z.B. Anstrich von Heizungskellern, alten Speichern usw. soll entsprechende Arbeitskleidung vom Betrieb zur Verfügung gestellt werden. Gegebenenfalls ist das verschlissene Kleidungsstück vom Arbeitgeber zu ersetzen.

### **Art. 16. — Mehrarbeit und aussergewöhnliche Arbeit. — Bezahlte Feiertage.**

1. Als Mehrarbeit im Sinne dieses Vertrages gelten alle Arbeiten, die an Sonn- und Feiertagen, bei Nacht und über die normale tägliche Arbeitszeit hinaus bis 22 Uhr ausgeführt werden.
2. Mehrarbeit ist nur gestattet in dringenden bzw. Ausnahmefällen und entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen im voraus anmeldepflichtig.
3. Für vorgenannte Arbeiten sind noch folgende Zuschläge zu gewähren:
 

— für Ueberstunden bis 22 Uhr	25%
— für Sonntagsarbeit	50%
— für Feiertagsarbeit	100%
— für planmässige Nacharbeit, d.h. nach Schichtenteilung	15%
4. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, Grossherzogsgeburtstag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.

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

Für bezahlte Feiertage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entlöhnung von 8 Stunden Arbeitszeit, unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Stundenverdienstes, den er im vorhergegangenen Monat verdient hat, ausschliesslich der erhaltenen Akkordprämien und Sonderzulagen.

### **Art. 17. — Jahresurlaub und Sonderurlaub.**

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 geregelt, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet:
 

Er beträgt also:

  - a) 18 Tage für Arbeitnehmer von 19 bis einschl. 29 Jahren.
  - b) 21 Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an, in dem der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr erreicht.
  - c) 24 Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an, in dem der Arbeitnehmer das 38. Lebensjahr erreicht.
  - d) Jugendliche haben ein Anrecht auf einen Urlaub von 24 Tagen bis zu dem Jahre, welches auf dasjenige folgt, in dem sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.

2. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
3. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.
4. Wenn der Arbeitnehmer wegen einer persönlichen Angelegenheit vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung in folgenden Fällen zu:
  - 1 Tag: Im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes, oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter;
  - 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.

**Art. 18. — Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen.**

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten nachfolgende Bestimmungen:

- Erleidet ein Arbeitnehmer einen Unfall, welcher die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der ganze Lohn für diesen Arbeitstag geschuldet;
- der gesamte Verdienstaufschlag wird vergütet bei Bergung und Transport ,sowie bei behördlichen Erhebungen über Unglücksfälle im Betrieb, betr. eines im Betrieb verunglückten Arbeitnehmers;
- der Arbeitnehmer darf keinen Lohnausfall erleiden, wenn er durch eine gerichtliche Vorladung, ausser als Angeklagter oder Partei, an der Arbeitsleistung verhindert ist.
- für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer insgesamt 8 Stunden pro Jahr unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freigestellt werden.

**Art. 19. — Treueprämie.**

1. Dem im Kollektivvertrag vom 1. Juni 1969 (Art. 24) enthaltenen Grundsatz entsprechend, zu gegebener Zeit über die Realisierung vertraglicher Zuwendungen zu verhandeln, sowie in Erwartung einer eventuellen gesetzlichen Regelung eines Urlaubsgeldes, sind die Vertragspartner übereingekommen, mit Inkrafttreten dieses neuen Kollektivvertrages eine Prämie für betriebs-treue Arbeiter einzuführen.
2. 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).
3. Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens zwei (2) Jahren angehört, wird zum Jahres-schluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der im ablaufenden Jahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsgrundlage dient.
4. Im Sinne dieser Bestimmung zählt die erforderliche Dienstzeit in der Regel für erreicht, wenn der Arbeiter am 31. Dezember des zu berechnenden Jahres wenigstens zwei (2) Jahre im Betrieb beschäftigt war.
5. Diese Treueprämie beträgt mindestens 1% des im ablaufenden Referenzjahr verdienten Gesamt-lohnes. Zum Jahresbruttoverdienst gehören sowohl der Lohn normaler Arbeitsstunden, als auch der Verdienst aus geleisteter Mehrarbeit und sonstigen Zuwendungen, die der Beitrags-entrichtung zu den Sozialversicherungen unterliegen.

6. 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.
7. 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.
8. Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen einer länger als 26 Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, gehen ihrer Rechte hinsichtlich der erforderlichen Dienstzeit von zwei Jahren nicht verlustig, wenn die Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres erfolgt.
9. Wenn nach Auflösen des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber, dasselbe binnen drei (3) Monate wieder erneuert wird, ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen und der Arbeiter geht seiner bisher geleisteten Dienstzeitanrechnung nicht verlustig.
10. 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.
11. Bei 3 und mehrfachem unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit im Referenzjahr, kann gegebenenfalls die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.
12. 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.
13. Die erstmalige Auszahlung der Treueprämie erfolgt zum 31. Dezember 1972. Die Bestimmungen vorliegenden Reglements treten mit Wirkung vom 1.1.1972 in Kraft.

#### **Art. 20. — Verbot der Schwarzarbeit.**

1. Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Urlaubs- und Feiertage darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Berufsverwandte Arbeit fällt ebenfalls unter das Verbot der Schwarzarbeit.
2. Arbeiter, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, können fristlos entlassen werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, gegebenenfalls noch andere legale Massnahmen zu ergreifen.
3. Bei erwiesener Schwarzarbeit kommen die in Art. 15 des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 und die in Art. 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung.

#### **Art. 21. — Besondere Bestimmungen, Schlichtung, Berufskommission.**

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zur Verhütung von Unfällen und unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften, entsprechende Vorkehrungen zu treffen.
2. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, den Sicherheitsanordnungen nachzukommen und mitzuhelfen, ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
3. Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass Arbeiten in Räumen, in denen vorher Kranke untergebracht waren — demnach Ansteckungsgefahr besteht oder bestehen könnte — nur dann ausgeführt werden, wenn eine entsprechende Desinfizierung vorgenommen worden ist.
4. Bei Arbeiten in Neubauten und dgl. ist für einwandfreie hygienische Bedingungen Sorge zu tragen. Das gilt vor allem für das Vorhandensein von W.C. und Waschgelegenheit.

5. Verstösst ein Arbeitgeber gegen die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages, so kommen die gesetzlichen üblichen Massnahmen zur Anwendung.
6. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und nicht von den vertragsschliessenden Parteien beigelegt werden können, sind dem nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten. Bei Streitigkeiten jeder Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt oder ausgesperrt noch Entlassungen vorgenommen werden.
7. Die Unterzeichneten des vorliegenden Vertrages bilden eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, die loyale beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen, mögliche Differenzen friedlich beizulegen und zur Bekämpfung der Schmutzkonzurrenz und der Preis-schleuderei Massnahmen zu erörtern und vorzubereiten. Sie verpflichten sich, alle Beschwerden objektiv zu prüfen.

**Art. 22. — Schlussbestimmungen.**

1. Sonderabmachungen und besondere Betriebsordnungen einzelner Betriebe dürfen mit vorliegendem Vertrag nicht im Widerspruch stehen. Sie sind unzulässig wenn sie eine Verschlechterung gegenüber vorliegendem Vertrag darstellen. Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnverhältnisse dürfen durch diesen Vertrag nicht beeinträchtigt werden.

**Art. 23. — Vertragsdauer und Kündigung.**

1. Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1972 in Kraft und ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.
2. Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorliegenden Abkommens wird mit Veröffentlichung desselben im Memorial wirksam.
3. Eine erstmalige Kündigung dieses Kollektivvertrages kann frühestens zum 31. Dezember 1973 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten.
4. Erfolgt eine rechtmässige Kündigung bzw. werden Verhandlungen zwecks Erneuerung des Vertrages beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens sechs (6) Wochen vor dessen Erfalldatum aufgenommen werden.
5. Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum vorgesehenen Termin des Absatzes 3., so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum ersten jeden Monats unter Beobachtung der angegebenen Kündigungsfrist gekündigt bzw. können Verhandlungen beantragt werden.
6. Die Partei, welche Verhandlungen beantragt, bzw. künftig den Vertrag kündigt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

*für die*  
FEDERATION DES PATRONS-PEINTRES &  
VITRIERS DU G.D.L.

Edmond MORHENG, Präsident  
Aloyse DURBACH, Vize-Präsident

*für die*  
GEWERKSCHAFTLICHE VERTRAGSKOMMISSION

Fr. SCHWEITZER, L.C.G.B.  
Johny CASTEGNARO, L.A.V.

—

## Anlage zu Artikel 10 — Absatz 2.

**Mindestlöhne** (44 St./Woche — Index 180) des Lohnkatalogs:

a) **Lehrlinge** (monatliche Entschädigung)

	Formel I	Formel II
im 1. Lehrjahr:	1.687. —	_____
im 2. Lehrjahr:	2.812. —	3.656. —
im 3. Lehrjahr:	3.938. —	4.780. —

b) **Jungarbeiter** (Prozentsatz des Stundenlohnes für Hilfsarbeiter)

bei 15 — 16 Jahren:	60%
bei 16 — 17 Jahren:	70%
bei 17 — 18 Jahren:	80%

c) **Hilfsarbeiter**

Stufe 1 : im 1. Jahr während den ersten 6 Monaten:	47,65. — /St.
Stufe 2: im 1. Jahr vom 7. Monat an:	49,80. —
Stufe 3: im 3. Jahr:	53,50. —
Stufe 4: im 4. Jahr:	59,75. —

d) **Fachhilfsarbeiter** (Hilfsarbeiter im 5. Jahr)

Stufe 5: im 5. Jahr, während den ersten 6 Monaten:	60,85. —
im 5. Jahr, nach 6 Monaten:	63,45. —

e) **Facharbeiter** (Gesellen oder Hilfsarbeiter über 5 Jahren)

im 1. Jahr nach der Lehre (ersten 6 Monate):	61,85. —
id. vom 7. Monat an,	
oder Hilfsarbeiter nach 5 Jahren Praxis:	63,40. —
im 3. Jahr nach der Lehre:	69,50. —

f) **Berufsarbeiter**

im 5. Jahr nach der Lehre (ersten 6 Monate):	71,00. —
id. vom 7. Monat an,	
oder Hilfsarbeiter mit 10 Jahren Praxis:	73,20. —
im 7. Jahr nach der Lehre:	75,60. —
im 9. Jahr nach der Lehre:	77,45. —
im 10. Jahr nach der Lehre:	81,70. —

— Diese Anlage gilt als integraler Bestandteil des Kollektivvertrages vom 1.1.1972 und unterliegt den Bestimmungen des Artikels 23 über die Laufzeit und Erneuerung desselben.

— Die Einstufungsbestimmungen sind in Artikel 8 definiert. Sämtliche Lohnsätze sind Mindestsätze.

— Gemäss Artikel 9 sind sowohl die vorliegenden Tariflöhne, als auch die Effektivlöhne den Schwankungen des Indexes der Verbraucherpreise anzupassen.

**Règlement grand-ducal du 13 juillet 1972 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour les métiers de ferblantier, installateur sanitaire et installateur de chauffage conclu le 27 avril 1972 entre les fédérations réunies des patrons ferblantiers, installateurs sanitaires et installateurs de chauffage 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<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour les métiers de ferblantier, installateur sanitaire et installateur de chauffage conclu le 27 avril 1972 entre les fédérations réunies des patrons ferblantiers, installateurs sanitaires et installateurs de chauffage 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 des professions pour lesquelles 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 13 juillet 1972  
**Jean**

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

**KOLLEKTIVVERTRAG  
FÜR DAS KLEMPNER-, SANITAR- UND HEIZUNGSINSTALLATEUR-  
SOWIE ISOLIERERGERWERBE**

abgeschlossen zwischen den

FEDERATIONS REUNIS DES PATRONS FERBLANTIERS, INSTALLATEURS SANITAIRES  
ET INSTALLATEURS DE CHAUFFAGE DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

einerseits

und der

GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAGSKOMMISSION

bestehend aus dem

Letzeburger Chröschtleche Gewerkschaftsbond L.C.G.B.

Letzeburger Arbechterverband L.A.V.

andererseits.

**Art. 1. — Vertragszweck.**

Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen und damit die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit sowie die Wahrung des sozialen Frie-

dens in Betrieb und Beruf und zwar unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung.

**Art. 2. — Geltungsbereich.**

Dieser Vertrag ist gültig

1. räumlich: für das Grossherzogtum Luxemburg für alle in- und ausländischen Betriebe des Klempner-, Sanitär- und Heizungsinstallationshandwerkssowie des Isoliererhandwerks.
2. fachlich: für alle Betriebe der Handwerksberufe Klempner, Heizungs- und Sanitärinstallateure sowie Isolierer.
3. persönlich: für alle in den vorgenannten Betrieben als Lohnempfänger beschäftigten Gesellen, Hilfsarbeiter, Lehrlingen und Jungarbeiter, in der Folge Arbeitnehmer genannt.

**Art. 3. — Einstellung und Probezeit.**

1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Die Einstellung auf Probe beträgt zwei (2) Wochen.  
Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt so viele Tage wie die Probezeit Wochen enthält. Die Probezeit kann nicht erneuert werden.
4. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, gilt dasselbe als definitiv vom Tage der provisorischen Einstellung an.

**Art. 4. — Kündigung des Arbeitsverhältnisses.**

1. Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von zwei (2) Wochen gekündigt werden.
2. Vom Arbeitgeber kann das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen bei weniger als 5 Dienstjahren,
  - 8 Wochen bei 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren,
  - 12 Wochen vom 10. Dienstjahr an.
3. Treten die Fälle des vorgenannten Absatzes ein, so hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren,
  - 2 Monatslöhne von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 3 Monatslöhne ab dem 15. Dienstjahr.
4. Abweichend von den Bestimmungen des vorhergehenden Absatzes 3 kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 2 festgelegten Kündigungsfristen optieren, die jedoch in diesem Fall verlängert werden müssen und demzufolge betragen:
  - 12 Wochen für eine Arbeitsdauer von mehr als 5 und weniger als 10 Jahren,
  - 20 Wochen für eine Arbeitsdauer von 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.
5. Derjenige Partner welcher das Arbeitsverhältnis auflöst ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages resp. durch diejenigen des entsprechenden Gesetzes dazu ermächtigt zu sein, oder im Fall eines unbegrenzten Arbeitsverhältnisses, ohne die vorerwähnten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen



Frist entspricht. Bei unrechtmässiger Kündigung durch den Arbeitnehmer kann diesem ausserdem bis zu 1/10 der letzten Lohnperiode als Schadenersatz in Abzug gebracht werden.

6. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber muss durch eingeschriebenen Brief erfolgen. Binnen 14 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung für seine Entlassung verlangen. Der Arbeitgeber seinerseits muss die Begründung innerhalb von 8 Tagen schriftlich vorbringen.
7. Bei einer unberechtigten Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung verlangen, unbeschadet der in Absatz 3 vorgesehenen Abgangsentschädigungen.
8. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen. Die wegen Arbeitsmangel entlassenen Arbeitnehmer behalten während einem Jahr den Vorrang zur Wiedereinstellung.
9. Während der Kündigungsfrist entsprechend Abs. 1 und 2 kann der Arbeitnehmer bis zu insgesamt 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen. Wenn die Kündigung seitens des Arbeitgebers erfolgt, bleibt die Entlohnung dieser Stunden zu Lasten des Arbeitgebers, vorausgesetzt, dass der Arbeitnehmer sich als Arbeitsuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. — Fristlose Kündigung.**

- A) Eine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber kann erfolgen wenn der Arbeitnehmer:
- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt hat oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
  - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten zu Schulden kommen lässt;
  - e) sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
  - f) mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder hierzu die Absicht zum Ausdruck bringt;
  - g) ohne Erlaubnis und triftigen Grund während 3 (drei) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter Abwesenheiten schuldig macht;
  - h) seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedingt durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Ursache dem Arbeitgeber länger als 3 Arbeitstage bekannt war.

Ist in einem Betrieb ein Arbeiterausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen und ist derselbe gegebenenfalls vorher anzuhören.

- B) Ohne vorherige fristgemässe Kündigung, d.h. noch vor Ablauf des vertragsmässigen Termins, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtschluss lösen wenn:
- a) er ohne eigenes Verschulden zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unfähig ist;
  - b) die Vorgesetzten sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;

- c) er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen während mehr als 2 (zwei) aufeinanderfolgenden Tagen oder mehr als 3 (drei) Tagen innerhalb von vierzehn aufeinanderfolgenden Tagen nicht arbeiten kann d.h. feiern muss;
- d) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
- e) ihm erwiesenermassen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten zugewiesen werden oder solche Arbeiten, die nicht zu seinem Wirkungsbereich bzw. Beruf gehören;
- f) ihm eine unehrliche Handlung zugemutet wird;
- g) die Bestimmungen des vorliegenden Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

#### **Art. 6. — Grundsätze zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses.**

1. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber soll nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder bei Verstössen gegen die reglementarischen Bestimmungen des Betriebes bzw. gegen diejenigen des vorliegenden Vertrages ausgesprochen werden.
2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines eventuellen Arbeitnehmermandats (z.B. als Ausschussangehöriger) oder auf Grund einer Gewerkschaftszugehörigkeit nicht entlassen werden. Das gleiche gilt bei Teilnahme an einem rechtmässigen Streiksowie bei Arbeitsunfähigkeit wegen Unfall oder Krankheit während einer Frist von 26 Wochen.
3. Der fällige Lohn sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von gesetzmässiger Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
4. Der Entlassungsschein bescheinigt Art und Dauer der Beschäftigung und darf nicht etwaige den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.
5. Für alle Streitfälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. — Arbeitszeit.**

1. Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit entsprechendem Zuschlag zu entschädigen, mit Ausnahme der Nachholstunden, welche durch Gesetz gestattet sind.
2. Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern bzw. deren Ausschuss, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass mit ganzen freien Samstagen verfahren werden kann. Dringende Unterhalts- und Reparaturarbeiten oder Behebung von Pannen können auch ausserhalb der festgesetzten Betriebszeit, also am freien Samstag ausgeführt werden. (Vergleiche Art. 11). In der Regel darf die tägliche Arbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten.

#### **Art. 8. — Entlöhnung.**

1. Gemäss Art. 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Indexes angepasst gemäss den für die Gehälter und Pensionen der Staatsbeamten geltenden bzw. gegebenenfalls später einzuführenden gesetzlichen Bestimmungen.
2. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Es werden entweder wöchentliche oder halbmonatige Vorschüsse gezahlt. Spätestens am 10. eines jeden Monats muss die Endverrechnung des vorhergehenden Monats erfolgen. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat sie am vorhergehenden Tag zu erfolgen.

3. Mit der Endverrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifischer Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen. Die Lohnabrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge sowie die Abzüge so beinhalten, dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und nachrechnen kann.
4. Auf jeder Lohnabrechnung muss desweiteren die Monatsangabe, das Auszahlungsdatum sowie Name und Adresse des Arbeitgebers und Name des Arbeitnehmers vermerkt sein. Die Abrechnung ist vom Arbeitnehmer unverzüglich zu prüfen und etwaige Einwände gegen die rechnerische Richtigkeit der Abrechnung sind umgehend beim Arbeitgeber geltend zu machen.
5. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen. Sie sind auf der Lohnabrechnung gesondert aufzuführen.
6. Falls nicht anders gesetzlich geregelt, gilt die Berufsschulzeit als Arbeitszeit. Demgemäss dürfen Lehrlingsentschädigungen wegen Schulbesuchs nicht gekürzt werden. Für unberechtigte Abwesenheit hingegen werden pro Stunde 1/200 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.
7. Minderleistungsfähige Arbeitnehmer können nur dann unter dem Tariflohn bezahlt werden wenn die entsprechenden Abzüge von der Gewerbeinspektion genehmigt sind und ein entsprechender Nachweis für Minderleistung vorliegt. Eine Anrechnung von etwaigen Renten gleich welcher Art, ist bei der Lohnfestsetzung nicht statthaft.
8. Bessere Arbeitsleistung höher zu entlohnen bleibt der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.

#### **Art. 9. — Löhne.**

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den in Art. 10 Abs. 2 angegebenen Lohngruppen entsprechend der jeweiligen Qualifikation des Arbeitnehmers.
2. Die durch diesen Vertrag definierten Stundenlöhne sind in einer Anlage zu diesem Abkommen aufgeführt und stellen Mindestsätze dar, die unabdingbar sind, d.h. sie können nur zu Gunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
3. Für jene Arbeitnehmer, die eine offensichtliche und erwiesene Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Gewerbeinspektion hin ein niedrigerer Lohn gezahlt werden, jedoch sollte die vorgenommene Reduzierung des jeweils anfallenden Tarif- bzw. Effektivlohnes 15% nicht übersteigen (Siehe Art. 8 sub. 7).
4. Die Einstufung in die verschiedenen Gruppen sowie die Einreihung in die jeweils anfallenden Lohnstufen erfolgt gemäss den zu erfüllenden Qualifikationsbedingungen.
5. Der bei der Lohngruppe angegebene Einstellungslohn gilt allgemein für die Ersteinstellung im Betrieb und darf längstens für die Dauer von 6 Monaten nach der Einstellung angewandt werden.
6. Arbeiter hingegen, die im selben Betrieb in den Qualifikationsgruppen steigen, fallen nicht unter die vorgenannten Bestimmungen, d.h. der jeweilige Stufenlohn steht ihnen sofort zu.

#### **Art. 10. — Einstufung und Qualifikation.**

- 1) Lehrlinge: Jugendliche, die auf Grund eines Lehrvertrages in einem anerkannten und von diesem Vertrag erfassten Lehrberuf ausgebildet worden sind und zwar (siehe Anlage zu Art. 9, Absatz 2) gemäss Formel I Lehrlinge, die das Vollschuljahr entweder nicht besucht oder nicht bestanden haben, gemäss Formel II solche, die das Vollschuljahr mit Erfolg bestanden haben.
- 2) Jungarbeiter: Arbeiter ohne Berufslehre, die als Hilfskräfte eingesetzt sind und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

- 3) Ungelernte Arbeiter: Arbeiter mit vollendetem 18. Lebensjahr, die weder eine berufliche Qualifikation noch sonstige Berufskennntnisse besitzen (Hilfsarbeiter, Handlanger).
- 4) Angelernte Arbeiter: Arbeiter, die zwar kein Fähigkeitszeugnis besitzen, jedoch Berufsarbeiten ausführen können, wozu sie im Betrieb besondere Kenntnisse erworben haben bei einer Berufspraxis von wenigstens 4 Jahren.
- 5) Gesellen: Arbeiter mit Lehrabschluss und CAP in den ersten 2 Jahren nach der Lehre.
- 6) Berufsarbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss und CAP mit wenigstens 2 Gesellenjahren sowie angelernte Arbeiter, die in diese Gruppe aufsteigen können, insofern sie wenigstens 6 Jahre Berufspraxis nachweisen können und entsprechende Berufskennntnisse erworben haben.
- 7) Vollwertiger Berufsarbeiter: In der Regel Berufsarbeiter, die alle anfallenden Berufsarbeiten in voller Selbständigkeit ausführen, zusätzliche Verantwortung übernehmen sowie gegebenenfalls die Führung von Arbeiten übernehmen können, z.B. solche die den Meistertitel im jeweiligen Beruf besitzen.

#### **Art. 11. — Zuschläge für Mehrarbeit.**

1. Mehrarbeit ist jede über die festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit. Somit sind Ueberstunden, Arbeiten an Sonn- und Feiertagen usw. nur statthaft in dringenden und Ausnahmefällen und entsprechend den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
 

Als dringend sind z.B. anzusehen:

  - a) im Heizungsfach: Reparaturen an Oel- und Gasbrenner, Umwälzpumpen, Steueranlagen, Beheben von Rohrbrüchen usw.
  - b) im Sanitärfach: Rohrbrüche, Verstopfungen usw.
2. Für diesbezügliche Arbeiten sind nachfolgende Zuschläge auf die Stundenlöhne zu gewähren:
 

Ueberstunden:	25%
Sonntagsarbeit:	50%
Feiertagsarbeit:	100%
Nachtarbeit (von 20.00 bis 06.00)	50%
Planmässige Nachtarbeit (Schicht):	15%

#### **Art. 12. — Akkordarbeiten.**

1. Etwaige Akkordarbeit ist nur statthaft, wenn hierzu das Einverständnis des Arbeitnehmers vorliegt. Ein Zwang auf Annahme oder Nichtannahme eines Akkords darf von keiner Partei ausgeübt werden.
2. Als Abschlagszahlung ist der Stundenlohn zu zahlen, die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tage nach der Arbeitsfertigstellung zu erfolgen. Unter Arbeitsfertigstellung versteht man die Abnahme der Arbeit und Lieferung durch den Bauherrn bzw. dessen Vertreter.
3. Die Akkordpreise sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von mindestens 125% des dem betreffenden Arbeitnehmer zustehenden Stundenlohnes erzielt wird. In jedem Falle ist der vereinbarte Stundenlohn zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht auf 100 Prozent seiner Leistung herankommt.
4. Vertraglich festgelegte und garantierte Akkordpreise sind in einem Anhang zu diesem Vertrag angeführt und definiert.

5. Sämtliche in diesem Vertrag erwähnten Akkordpreise sowie solche die ansonsten zur Auszahlung gelangen, werden den Schwankungen des Indexes gemäss Art. 9 sub .2 dieses Vertrages angepasst.

### **Art. 13. — Arbeitsbedingungen.**

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zum Schutz von Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers sowie zur Verhütung von Unfällen und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Bestimmungen, alle notwendigen Massnahmen zu treffen, die den Verhältnissen der unter diesen Vertrag fallenden Berufe angemessen sind. Andererseits haben die Arbeitnehmer die Pflicht, allen diesbezüglichen Anordnungen Folge zu leisten und mitzuhelfen, ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
2. In der Werkstatt ist ausreichendes Sanitätsmaterial in ständiger Bereitschaft zu halten sowie dafür Sorge zu tragen, dass einwandfreie, hygienische Bedingungen vorhanden sind wie W.C. und Waschgelegenheiten.
3. Der Arbeitnehmer haftet für das ihm anvertraute Arbeitsmaterial und Handwerkszeug und ist für Bruchschäden oder Verlust desselben, insofern nachweislich persönliches Verschulden oder Vorsatz vorliegt, zum Selbstkostenpreis persönlich haftbar.
4. Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit, während für auswärtige Arbeiten die Fahrzeit vom Betriebsitz nach der Arbeitsstelle und zurück (Reisezeit) wie die Arbeitszeit bezahlt, jedoch nicht als effektiv verfahrenere Arbeitsstunden angerechnet wird.
5. Als auswärtige Arbeiten gelten solche, die über 25 km vom Betriebsitz entfernt ausgeführt werden. Zur Berechnung der Entfernung gelten die öffentlichen Verkehrsmittel. Ausgaben für Reise, Kost und Wohnen gehen zu Lasten des Arbeitgebers, falls Hin- und Rückfahrt nicht am selben Tage erfolgen können.
6. Für vom Arbeitgeber angeordnete und vom Arbeitnehmer mit eigenem Pkw ausgeführte Fahrten ist für jeden Tag, an dem solche Fahrten erfolgen, dem Arbeitnehmer eine Entschädigung von 3 Franken pro Wegkilometer zu gewähren. Zudem erhält derselbe, wenn er selbst für den Transport von umfangreichem Arbeitsmaterial Sorge trägt, eine monatliche Entschädigung von 150 Franken.
7. Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen. Jeder Arbeitnehmer ist gehalten, seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vor der festgesetzten Zeit zu beenden.

### **Art. 14. — Erschwerniszulagen.**

1. Bei schmutzigen Arbeiten und bei solchen, die unter erschwerenden Bedingungen sowie Gefahren ausgeführt werden, haben die Arbeitnehmer Anrecht auf einen besonderen Lohnzuschlag, welcher in Prozenten ausgedrückt ist. Diese Zuschläge dürfen bei den in Frage kommenden Arbeiten 20 Prozent nicht unterschreiten.
2. Die diesbezüglichen Zuschläge sind nicht als Kompensation, d.h. Ausgleich für die sich daraus ergebenden Gefahren und Risiken für Leben und Gesundheit der betreffenden Arbeitnehmer zu betrachten. Die Durchführung und Einhaltung einer wirksamen Unfallverhütung und einer gesunden Arbeitsweise entsprechend den diesbezüglichen Bestimmungen sind nach wie vor die als erste zu treffenden Massnahmen.
3. Die zur Unfallverhütung und Gewährung einer gesunden Arbeitsweise erforderlichen Vorkehrungen wie die Zuverfügungstellung von entsprechenden Schutzutensilien usw., fallen unter die Zuständigkeit der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet, von den gewährten Schutzmassnahmen unbedingt Gebrauch zu machen.

4. Die in der Folge näher bezeichneten, zuschlagberechtigten Arbeiten werden nur entschädigt für die Zeit, in der der Arbeitnehmer tatsächlich mit deren Ausführung beschäftigt war.
5. Die einzelnen Arbeiten, welche gemäss den Bestimmungen dieses Artikels zuschlagberechtigt sind, sind in einer speziellen Anlage angeführt, welche die vertraglich garantierten Mindestzuschläge definiert.

**Art. 15. — Die gesetzlichen Feiertage.**

1. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, Grossherzogsgeburtstag, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.
2. Arbeitnehmer die am Tage vor oder am Tage nach einem Feiertag ohne vorherige gültige Entschuldigung nicht zur Arbeit erschienen sind, verlieren ihr Anrecht auf die Zahlung der am Feiertag verlorenen Schicht. Dasselbe gilt für den Fall, wo der Arbeiter mehr als 3 Tage während der dem Feiertag vorhergegangenen Periode von 25 Arbeitstagen ohne Rechtfertigung der Arbeit ferngeblieben ist.
3. Für bezahlte Feiertage hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entlöhnung von 8 Stunden Arbeitszeit unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Stundenverdienstes, den er im vorhergegangenen Monat verdient hat, ausschliesslich der erhaltenen Akkordprämien und Sonderzulagen.

**Art. 16. — Jahresurlaub und Sonderurlaub.**

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 geregelt, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.  
Er beträgt also:
  - a) 18 Tage für Arbeitnehmer von 19 bis einschl. 29 Jahren.
  - b) 21 Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an in dem der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr erreicht.
  - c) 24 Arbeitstage vom 1. Januar des Jahres an in dem der Arbeitnehmer das 38. Lebensjahr erreicht.
  - d) Jugendliche haben ein Anrecht auf einen Urlaub von 24 Tagen bis zu dem Jahre, welches auf dasjenige folgt, in dem sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.
2. Um einen möglichst geregelten Arbeitsablauf zu gewährleisten sind die Arbeiter gehalten, ihren Urlaub beizeiten anzumelden. Ein (1) Urlaubstag soll spätestens 48 Stunden vorher angefragt werden, ein zweitägiger (2) Urlaub wenigstens zwei Wochen und ein Urlaub über einen längeren Zeitraum wenigstens 4 Wochen im voraus.
3. Das Recht auf Urlaub wird nach 3-monatiger ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erwirkt.
4. Während der Urlaubszeit darf der Arbeitnehmer keine entlohnte Arbeit ausführen, ansonsten ihm die zustehende Urlaubsentschädigung entzogen wird.
5. Wenn der Arbeitnehmer wegen einer persönlichen Angelegenheit vom Arbeitsplatz abwesend sein muss, steht ihm ein Sonderurlaub mit voller Lohnentschädigung in folgenden Fällen zu:
  - 1 Tag : Im Todesfall der Grosseltern beiderseits, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager und Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes, oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ist nicht einem Umzug gleichzustellen);
  - 3 Tage: beim Sterbefall des Ehepartners oder der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegersohn oder Schwiegertochter;
  - 6 Tage: bei Heirat des Arbeitnehmers.

6. Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen hat der Arbeitnehmer Anrecht auf 8 Stunden Freistellung von seiner Arbeit unter Fortzahlung seines Lohnes, d.h. maximal 4 x 2 Stunden im Jahr.

**Art. 17. — Jugendarbeitsschutz.**

1. Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt bzw. gegebenenfalls durch später eingeführte Ausführungsbestimmungen betreffend die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ueberstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen, sowie die entsprechenden Zuschläge, Ruhepausen, ärztliche Untersuchungen usw., insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt werden.
2. Die Festsetzung der Stundenlöhne für jugendliche Arbeiter (Hilfsarbeiter unter 18 Jahren) erfolgt gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.69. Demnach gelten im Vergleich zum Vollarbeiter bei gleichwertiger Arbeit auf demselben Arbeitsplatz für Jugendliche unter 18 Jahren prozentuale Mindestsätze, wie sie in der Anlage (Mindestlöhne) aufgeführt sind.

**Art. 18. — 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 diese Vereinbarung nicht beeinträchtigt werden.
2. Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens drei (3) Jahren inklusiv Lehrzeit angehört, wird zum Jahresabschluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der im ablaufenden Jahr verdiente Jahresbruttolohn als Berechnungsgrundlage dient.
3. Im Sinne dieser Bestimmung zählt die erforderliche Dienstzeit in der Regel für erreicht, wenn der Arbeiter am 31. Dezember des zu berechnenden Jahres wenigstens drei (3) Jahre im Betrieb beschäftigt war.
4. 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. Die Treueprämie beträgt:
  - 0,5% des verdienten Gesamtlohnes nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit;
  - 1,0% des verdienten Gesamtlohnes bei 4 bis 6 Jahren Betriebszugehörigkeit;
  - 1,5% des verdienten Gesamtlohnes bei 7 bis 10 Jahren Betriebszugehörigkeit;
  - 2,0% des verdienten Gesamtlohnes bei 10 Jahren Betriebszugehörigkeit.
6. 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.
7. 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.
8. Arbeiter, deren Arbeitsverhältnis wegen einer länger als 26 Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit aufgelöst wird, gehen ihrer Rechte hinsichtlich der erforderlichen Dienstzeit von drei Jahren nicht verlustig, wenn die Wiedereinstellung innerhalb eines Jahres erfolgt.
9. Wenn nach Auflösen des Arbeitsverhältnisses infolge ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber dasselbe binnen drei (3) Monaten wieder erneuert wird, ist diese Unterbrechung nicht als Beendigung des Arbeitsverhältnisses anzusehen und der Arbeiter geht seiner bisher geleisteten Dienstzeitanrechnung nicht verlustig.

10. 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.
11. Bei 3 und mehrfachem unentschuldigtem Fernbleiben von der Arbeit im Referenzjahr, kann gegebenenfalls die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.
12. Es steht den Betrieben frei und es ist dem Arbeitgeber überlassen, bereits vor erfüllter dreijähriger Dienstzeit diese Prämie auszuzahlen. Jedoch sind in allen Fällen die diesbezüglichen Bestimmungen vorliegenden Reglementes unabdingbar, d.h. sie können nur zugunsten des Arbeiters abgeändert werden.
13. Die erstmalige Auszahlung der Treueprämie erfolgt zum 31. Dezember 1972. Die Bestimmungen vorliegenden Reglements treten mit Wirkung vom 1.5.1972 in Kraft.

**Art. 19. — Verbot der Schwarzarbeit.**

1. Nach Beendigung der Arbeitszeit und während der Urlaubs- und Feiertage darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Berufsverwandte Arbeit fällt ebenfalls unter das Verbot der Schwarzarbeit.
2. Arbeiter, die bei Schwarzarbeit angetroffen werden, können fristlos entlassen werden. Dem Arbeitgeber steht es frei, gegebenenfalls noch andere legale Massnahmen zu ergreifen.
3. Bei erwiesener Schwarzarbeit kommen die in Art. 15 des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 und die in Art. 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung.

**Art. 20. — Abschlussbestimmungen.**

1. Alle mündlichen oder schriftlichen Vereinbarungen zwischen den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, d.h. Betriebsvereinbarungen, sind ungültig, soweit sie irgendwelche Ansprüche aus diesem Kollektivvertrag preisgeben oder die in diesem Abkommen getroffenen Vereinbarungen zuungunsten der Arbeitnehmer abändern. Sonderabmachungen und Betriebsordnungen dürfen mit diesem Vertrag nicht im Widerspruch stehen und sind unzulässig wenn sie gegenüber diesem Abkommen eine Verschlechterung darstellen. Hingegen dürfen bestehende günstigere Arbeits- und Lohnbedingungen durch vorliegenden Vertrag nicht beeinträchtigt werden.
2. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und nicht von den vertragsschliessenden Parteien beigelegt werden können, sind dem nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten. Bei Streitigkeiten jeder Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt noch ausgesperrt oder Entlassungen vorgenommen werden.
3. Die unterzeichneten Parteien vorliegenden Vertrages bilden eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, die loyale beiderseitige Einhaltung des Abkommens zu überwachen, mögliche Differenzen friedlich beizulegen und zur Bekämpfung der Schmutzkonzurrenz und der Preisschleuderei Massnahmen zu erörtern und vorzubereiten. Sie verpflichten sich, alle Beschwerden objektiv zu prüfen.
4. Probleme der Sicherung des Arbeitsplatzes und Fragen, die der Erhaltung der angestammten Arbeitskraft für die von diesem Vertrag erfassten Berufe dienen, können auf Wunsch der einen oder anderen Partei auch während der Vertragsdauer geprüft werden und zu Verhandlungen Anlass geben.
5. Es ist dem Arbeitgeber freigestellt, bessere und günstigere Arbeits- und Lohnbedingungen zu gewähren. Eventuell beim Inkrafttreten dieses Vertrages bestehende bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen bleiben auch weiterhin bestehen.



**Art. 21. — Vert agsdauer und Kündigung.**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Mai 1972 in Kraft und hat eine Laufzeit von 2 Jahren, d.h. bis zum 30.4.1974.
2. Der Vertrag kann mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten erstmalig am 30. April 1974 gekündigt werden. Erfolgt keine Kündigung, so läuft dieses Abkommen stillschweigend weiter, ohne dass jedoch die gesamte Vertragsdauer drei Jahre überschreiten darf. In diesem Fall kann er zum ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Kündigung von drei Monaten gekündigt werden.
3. Verhandlungen zwecks Verbesserung dieses Abkommens sowie zu dessen Ergänzung können auch ohne formelle Kündigung stattfinden, insofern diesbezügliche Gespräche unter Berücksichtigung der Laufzeit bzw. der vorgenannten Fristen beantragt werden.
4. Eine Kündigung bzw. Verbesserungsvorschläge können sich auf die Gesamtheit sowie auf einzelne Teile und Artikel dieses Vertrages beziehen. Erfolgt eine formelle Kündigung dieses Abkommens, so sind spätestens 6 Wochen vor dessen Ablauf Verhandlungen aufzunehmen.
5. Die kündigende Partei hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge für eine Vertragserneuerung bzw. Verbesserung dieses Vertrages vorzulegen.

Luxemburg, den 27. April 1972.

Fédérations Réunies des Patrons Ferblantiers,  
Installateurs Sanitaires &  
Installateurs de Chauffage &  
Section Calorifugeurs  
Ferd. WEYLER, Zentralpräsident

Vorsitzender der Sektion Klempnermeister,  
Albert TRMATA

Vorsitzender der Sektion Sanitär Installateurmeister  
François SCHROEDER

Vorsitzender der Sektion Heizungsinstallateurmeister,  
Alfred RECKINGER

Delegierter der Sektion Calorifugeurs (Isolierer)  
Raym. DEVILLET

Gewerkschaftliche Vertragskommission,  
Fr. SCHWEITZER (LCGB)  
John CASTEGNARO (LAV)

—

**Anlage zu Artikel 14 Abs. 5.**

**ERSCHWERNISZUSCHLAEGE — AKKORDPREISE**

**1) Allgemeine Zuschläge.**

Sind als zuschlagberechtigte Arbeiten zu betrachten und mit einem Aufschlag von mindestens 20% zu vergüten:

- Verwendung von Metallen, die gesundheitsschädigende Dämpfe entwickeln;
- Arbeiten mit gesundheitsschädigenden, ätzenden und giftigen Stoffen;
- Auswechseln von Gliedern und Nippeln an gebrauchten Kesseln sowie das Reinigen von alten Heizungsanlagen, Ausbauen von alten Klosetts, Abflussleitungen und Reinigen von eingemauerten und grossen freistehenden Kesseln;

- Arbeiten in schmutzigen Kanälen und Klosetts, Beseitigung von Verstopfungen an WC- und Urinanlagen sowie allgemein alle Arbeiten, die unter erschwerten Bedingungen ausgeführt werden, wie solche in geschlossenen Räumen, in denen der Arbeitnehmer Staub giftigen Dämpfen oder Gasen und Gerüchen Feuer und Wasser ausgesetzt ist;
- Demontage von isolierten Rohrleitungen;
- alle Arbeiten im Sanitär- und Heizungsfach über 6 m Höhe, ohne Gerüst auf Ausziehleitern, sowie in der Regel alle Aussenarbeiten an Hochhäusern, Türmen und Arbeiten an Blitzableitern.

## 2) Zuschläge für das Isoliererhandwerk.

Auf nachfolgenden Arbeiten wird ein Zuschlag von mindestens 20% gewährt:

- Isolierarbeiten mit Schlackenwolle;
- Isolierarbeiten an Rohren über 3 m Höhe;
- Demontage alter Isolierungen;
- Separate Isolierungen von Vor- und Rücklauf (einzeln)
- Isolierarbeiten an Warmwasserbehältern im Akkord.

## 3) Besonderer Akkordpreis im Isoliererhandwerk.

Ein Akkordpreis von mindestens 55 Fr. pro m<sup>2</sup> gilt für nachfolgende Arbeiten:

Rohrisolierungen (Vor- und Rücklauf), sofern wenigstens 4/5 dieser Leitungen in einem Isoliermantel zusammengefasst werden können, wobei die Glaswollmatten mittels Draht befestigt werden, sowie Auftragen und gerades Abziehen des Gipschichtmantels inklusiv Glätten sowie Bandagieren desselben.

Alle unter 3) vorgesehenen festen Akkordpreise und solche die ansonsten gewährt werden sind den Indexschwankungen anzupassen.

Der unter 3) genannte Akkordpreis gilt bei Index 180.

Diese Anlage gilt als integraler Bestandteil des Kollektivvertrages vom 1.5.1972.

### Anlage zu Artikel 9. — Abs. 2.

Anpassung der Löhne an den Index ab 1. Mai 1972 (185,23 Punkte)

(= Löhne vom 1.5.1972 + 2,9%)

## 1) Lehrlinge.

Lehrzeit			Formel I			Formel II		
				1.	2.	3.	1.	2.
3½	Klempner	}	1. Lehrjahr	15,70	24,40	29,95	35,60	F/St.
3½	Sanitärinstallateure		2. Lehrjahr	18,00	24,40	29,95	35,60	
4	Heizungsinstallateure		3. Lehrjahr	23,55	23,20	28,80	34,40	
3	Isolierer		4. Lehrjahr	29,15	25,85	31,65	—	

## 2) Jungarbeiter (Prozentsatz vom Stundenlohn des ungelerten Arbeiters)

bei 15 — 16 Jahren: 60%

bei 16 — 17 Jahren: 70%

bei 17 — 18 Jahren: 80%

## 3) Ungelernte Arbeiter.

im 1. Jahr (während den ersten 6 Monaten)	44,25.—	F/St.
im 1. Jahr (vom 7. Monat an)	47,35.—	
im 2. Jahr	57,60.—	
im 3. Jahr	60,70.—	
im 4. Jahr	63,80.—	

**4) Angelernte Arbeiter** (Arbeiter mit wenigstens 4 Jahren Praxis).

im 5. Jahr (während den ersten 6 Monaten)	65,85. —
im 5. Jahr (vom 7. Monat an)	67,90. —
im 6. Jahr	69,95. —

**5) Gesellen (CAP)**

im 1. Jahr nach der Lehre (während den ersten 6 Monaten)	57,60. — F/St.
im 1. Jahr nach der Lehre (vom 7. Monat an)	60,70. —
im 2. Jahr nach der Lehre	63,80. —

**6) Berufsarbeiter.**

im 3. Gesellenjahr (während den ersten 6 Monaten)	69,95. — F/St.
im 3. Gesellenjahr (vom 7. Monat an)	72,05. —
im 4. Gesellenjahr	76,15. —
im 5. Gesellenjahr	81,30. —
im 6. Gesellenjahr	85,40. —

**7) Vollwertiger Berufsarbeiter** (selbständig arbeitend).

während den ersten 6 Monaten	85,40. —
vom 7. Monat an	87,45. —

Die Einstufungsbestimmungen sind in Art. 10 definiert. Sämtliche Löhne sind Mindestsätze. Gemäss Art. 9 sind sowohl die Tariflöhne als auch die Effektivlöhne den Schwankungen des Indexes anzupassen. Diese Anlage gilt als integraler Bestandteil des Kollektivvertrages vom 1.5.1972.

**Loi du 21 juillet 1972 modifiant et complétant la loi modifiée du 26 mai 1966 fixant le nombre des emplois des différentes fonctions des carrières administrative et technique de l'expéditionnaire et de l'artisan dans les administrations et services de l'Etat.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;  
Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 12 juillet 1972 et celle du Conseil d'Etat du 20 juillet 1972 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 4, paragraphe 1 de la loi modifiée du 26 mai 1966 fixant le nombre des emplois des différentes fonctions des carrières administrative et technique de l'expéditionnaire et de l'artisan dans les administrations et services de l'Etat est abrogé et remplacé comme suit:

« **Art. 4. 1.** Les pourcentages fixés à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus pour la fonction de commis principal sont extensibles jusqu'à concurrence de 40% en faveur des fonctionnaires dont l'entrée au service de l'Etat est antérieure au 1<sup>er</sup> octobre 1949. La nomination ne pourra, toutefois, intervenir qu'après vingt années de service.

Les commis et commis techniques qui remplissent les conditions ci-dessus et qui, à défaut d'emploi vacant, se trouvent exclus des avantages y prévus peuvent être promus respectivement aux fonctions de commis principal et de commis technique principal lorsqu'ils ont atteint l'âge de cinquante-cinq ans.

Le bénéfice des dispositions qui précèdent est également accordé au fonctionnaire de la carrière de l'expéditionnaire entré en service après la date du 1<sup>er</sup> octobre 1949 au cas où il est dépassé en grade par un collègue moins bien classé au tableau de classement de la même administration et à condition que le dépassement résulte de l'application des dispositions précitées.

L'augmentation des effectifs des commis principaux, résultant de l'application des alinéas ci-dessus, entraîne la réduction correspondante du pourcentage de 50% prévu pour les commis.

Le pourcentage pour la fonction de commis principal sera ramené aux pourcentages fixés à l'article 1<sup>er</sup> par la réduction de deux unités sur trois vacances qui se produiront parmi l'effectif de la fonction de commis principal de l'administration en cause. Le pourcentage pour la fonction de commis, réduit temporairement, sera rétabli de façon correspondante. »

**Art. 2. Disposition interprétative.** — Dans l'« effectif total » de la carrière, visé aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de la loi modifiée du 26 mai 1966 précitée il faut comprendre:

1. Les fonctionnaires de la carrière, en activité de service dans l'administration de laquelle leur cadre relève, y non compris les fonctionnaires mis hors cadre.
2. Les stagiaires de cette carrière.
3. Les fonctionnaires de cette carrière, détachés à d'autres administrations, qui restent dans le cadre de leur administration d'origine et y occupent un emploi tant que l'administration d'origine n'a pas procédé à un nouvel engagement dans leur carrière comme suite à leur détachement.
4. Les fonctionnaires de cette carrière, en congé sans traitement, tant qu'ils bloquent un emploi dans leur cadre.
5. Les vacances d'emploi résultant du départ de fonctionnaires — ou de stagiaires — de cette carrière tant qu'elles ne sont pas pourvues de nouveaux titulaires de cette carrière.
6. Sans préjudice des dispositions ci-avant l'effectif servant de base pour le calcul des emplois de promotion des agents de la carrière de l'expéditionnaire administratif des postes et télécommunications pourra être majoré d'un contingent fictif de douze agents.

**Art. 3. Dispositions transitoires:**

1. L'expéditionnaire qui est détenteur d'un certificat de fin d'études moyennes — sessions 1970 et 1971 — bénéficie d'un supplément de traitement correspondant à une augmentation biennale de huit points indiciaires.

Ce supplément est intégré dans le traitement de base. Toutefois, le dernier échelon du grade auquel la fonction de l'intéressé est classée, ne peut être dépassé.

2. Pour l'application du paragraphe 3 de l'article 2 de la présente loi, le détachement d'un fonctionnaire de la carrière de l'expéditionnaire de l'administration de l'Enregistrement et des domaines au Service de renseignements, intervenu le 1<sup>er</sup> septembre 1964, a créé une vacance dans le cadre de l'expéditionnaire de cette administration qui est à comprendre dans l'effectif de cette administration.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Cabasson, le 21 juillet 1972  
Jean

Le Ministre de la Fonction publique,  
**Gaston Thorn**  
Le Ministre des Finances,  
**Pierre Werner**

Doc. parl. N° 1573, sess. ord. 1971-1972

## Loi du 24 juillet 1972 concernant l'action sociale en faveur des immigrants.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau, etc., etc., etc.;  
Notre Conseil d'Etat entendu;  
De l'assentiment de la Chambre des Députés;  
Vu la décision de la Chambre des Députés du 6 juillet 1972 et celle du Conseil d'Etat du 20 juillet 1972 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Un service rattaché au ministère de la famille et de la solidarité sociale est chargé de l'action sociale en faveur des travailleurs immigrants. Il est dénommé « service de l'immigration ».

**Art. 2.** Ce service aura pour mission:

- a) d'encourager et d'appuyer au profit des immigrants les initiatives et les activités sociales qui répondent aux objectifs des conventions sociales internationales et des dispositions législatives nationales;
- b) d'élaborer et de proposer aux membres responsables du Gouvernement toute mesure susceptible d'apporter aux immigrants une aide efficace aux problèmes et aux difficultés qui leur sont propres;
- c) d'organiser une coopération effective avec les autres services sociaux, publics ou privés du pays susceptibles d'intervenir en faveur des immigrants, de coordonner leurs efforts et, le cas échéant, de susciter leurs initiatives;
- d) d'aider les immigrants à s'adapter le plus vite possible à la vie sociale, économique et culturelle de la collectivité luxembourgeoise moyennant, notamment, l'aide matérielle et psycho-sociale, l'information, l'orientation, le regroupement familial et l'organisation des loisirs;
- e) d'intervenir, en cas de besoin, dans l'organisation du voyage et de l'accueil des immigrants et de leurs familles et d'aider, le cas échéant, les immigrants lors de leur rapatriement;
- f) de collaborer avec les organisations patronales et ouvrières du pays dans les questions qui concernent le milieu du travail et la sécurité sociale des immigrants et de leurs familles;
- g) d'assurer une coopération étroite avec les services intéressés, spécialisés ou non, des pays d'origine des immigrants et avec les services sociaux de leurs représentations officielles;
- h) de coopérer sur le plan international, avec les organismes internationaux et les services sociaux intéressés.

**Art. 3.** Le service de l'immigration s'occupera du logement et de l'hébergement des immigrants; il surveillera les conditions d'hygiène et de salubrité de ces logements. Il pourra créer et gérer lui-même ou collaborer avec d'autres organismes à la création et à la gestion d'un ou de plusieurs centres d'accueil ou foyers pour héberger provisoirement les ouvriers étrangers.

Il a pour mission de promouvoir et de surveiller les logements mis à la disposition des salariés étrangers par leurs employeurs pour autant qu'ils sont subventionnés par l'Etat.

Il contrôlera les logements loués aux ouvriers étrangers par l'Etat, les communes, des personnes ou des organisations privées.

Les visites des logements visés aux alinéas qui précèdent ne pourront être faites que pendant le jour et devront être ordonnées par décision spéciale et motivée du commissaire à l'immigration en vue de vérifier l'observation des règlements concernant les conditions d'hygiène et de salubrité de ces logements. Un règlement grand-ducal déterminera les conditions de location, de salubrité et d'hygiène auxquelles les logements des immigrants doivent répondre.

**Art. 4.** L'intervention du service de l'immigration est assurée gratuitement aux immigrants quel que soit le secteur économique dans lequel ils travaillent et quel que soit leur pays d'origine, y compris les apatrides et les réfugiés.

Lorsque des activités similaires à celles prévues par la présente loi sont exercées par un particulier ou un organisme privé, ces activités doivent également être assurées gratuitement.

Lorsque ces activités dépassent le cadre d'une aide personnelle ou occasionnelle, elles doivent être autorisées par le Gouvernement.

Dans ce cas l'autorisation gouvernementale pourra prévoir une rémunération appropriée.

**Art. 5.** Le service de l'immigration est assisté d'un comité directeur qui comprend:

- a) le commissaire à l'immigration, qui en sera le président
- b) dix membres nommés par le ministre de la famille et de la solidarité sociale, à savoir:
  - un représentant du ministère de la famille et de la solidarité sociale;
  - un représentant du ministère du travail et de la sécurité sociale;
  - un représentant du ministère de l'éducation nationale;
  - un représentant du ministère de la justice;
  - un représentant de l'office national du travail;
  - deux représentants des organisations syndicales ouvrières les plus représentatives;
  - deux représentants des employeurs;
  - un représentant du ministère de l'économie nationale et des classes moyennes.

Pour chaque membre de la commission il sera nommé un membre suppléant.

Un fonctionnaire ou un employé du ministère de la famille et de la solidarité sociale assurera les fonctions de secrétaire.

Le mandat des membres du comité directeur, prévus au présent article sub b), aura une durée de cinq ans à l'expiration de laquelle il sera procédé à de nouvelles nominations. Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle nomination. En cas de décès ou de démission d'un des membres du comité directeur, il sera désigné un remplaçant suivant les modalités sub b) du présent article. Le remplaçant siégera jusqu'au renouvellement du comité directeur.

Le comité directeur se réunira au moins deux fois par an et toutes les fois que le président, d'accord avec le ministre de la famille et de la solidarité sociale, le jugera utile ou que quatre membres au moins en auront fait la demande.

Les membres du comité directeur et le secrétaire auront droit à des jetons de présence qui seront fixés par règlement du Ministre de la famille et de la solidarité sociale sur avis du ministre de la fonction publique.

Les attributions de ce comité directeur seront fixées par règlement grand-ducal.

**Art. 6.** Le commissaire à l'immigration devra rendre compte de sa gestion au comité directeur. Un rapport d'activité sera soumis à la fin de chaque année par le comité directeur au ministre de la famille et de la solidarité sociale.

**Art. 7.** Le service est dirigé par un commissaire à l'immigration. Il sera nommé par le Grand-Duc. Les conditions d'admission à l'emploi de commissaire à l'immigration et les modalités des examens de promotion sont fixées par un règlement grand-ducal.

**Art. 8.** La fonction créée par la présente loi est classée comme suit à la classification des fonctions annexée à la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat:

I. Administration générale:

Le commissaire à l'immigration au grade 13.

**Art. 9.** Les modifications et additions ci-après sont apportées à la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des fonctionnaires de l'Etat:

Annexe A. — Classification des fonctions — Rubrique I « Administration générale »:

au grade 13 est ajoutée la fonction: « Service de l'immigration — commissaire à l'immigration ».

Annexe D. — Détermination — Rubrique I « Administration générale » dans la carrière moyenne « rédacteur » est ajoutée au grade 13 la fonction « commissaire à l'immigration ».

**Art. 10.** Les infractions et les tentatives d'infractions aux dispositions de l'article 4 de la présente loi ainsi qu'aux dispositions du règlement grand-ducal à prendre en application de l'article 3 alinéa final de la présente loi, sont punies d'une amende de cinq cent un à dix mille francs et d'un emprisonnement de huit jours à un mois ou d'une de ces peines seulement. Les dispositions du livre 1<sup>er</sup> du code pénal sont applicables.

**Art. 11.** Le préposé actuel du service de la main-d'oeuvre étrangère pourra obtenir, dès l'entrée en vigueur de la présente loi, avec dispense des conditions légales et réglementaires, une nomination à la fonction de commissaire à l'immigration.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

Cabasson, le 24 juillet 1972

**Jean**

*Le Ministre de la Famille, de la Jeunesse  
et de la Solidarité Sociale,*

**Madeleine Frieden-Kinnen**

*Le Ministre de la Fonction Publique,*

**Gaston Thorn**

*Le Ministre de la Justice,*

**Eugène Schaus**

*Le Ministre des Finances,*

**Pierre Werner**

Doc. parl. N° 1593, sess. ord. 1971-1972.

**Règlement grand-ducal du 24 juillet 1972 portant détermination des catégories des fonctionnaires de l'administration des douanes bénéficiant de la prime d'astreinte et fixation du montant de ladite prime.**

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

Vu la loi du 17 avril 1970 ayant pour objet d'habiliter les agents de l'administration des douanes à exercer aux frontières certaines attributions de la police générale;

Vu l'article 25 de la loi du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat, complété en dernier lieu par l'article 2 de la loi du 26 novembre 1971;

Vu l'article 28 de la loi précitée du 22 juin 1963 modifiant l'article 13 de la loi du 26 mai 1954 réglant les pensions des fonctionnaires de l'Etat;

Vu la loi du 22 juin 1963 portant fixation de la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'Etat, modifiée en dernier lieu par la loi du 29 octobre 1971;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre des Finances et de Notre Ministre de la Fonction publique et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Une prime d'astreinte est allouée aux fonctionnaires de l'administration des douanes, qui exercent ou qui sont appelés à exercer tant des devoirs de police se situant en dehors de leur activité principale que des attributions de police générale.

**Art. 2.** (1) La prime est fixée à la valeur de dix-sept points indiciaires pour les fonctionnaires qui exercent ces devoirs et attributions d'une façon continue et régulière, à savoir:

1. les fonctionnaires attachés aux brigades de bureau,
2. les fonctionnaires attachés aux brigades motorisée,
3. les fonctionnaires attachés aux bureaux desservant les trains internationaux,
4. les fonctionnaires attachés au service du contrôle des voyageurs à l'aérodrome,
5. les lieutenants aux frontières et ceux attachés au service de contrôle des voyageurs à l'aérodrome,
6. les receveurs aux bureaux-frontière, y compris les fonctionnaires des bureaux-annexes, les receveurs aux bureaux desservant les trains internationaux et le receveur à l'aérodrome,
7. l'inspecteur du service motorisé et les inspecteurs divisionnaires aux frontières.

(2) La prime d'astreinte est fixée à la valeur de huit points indiciaires et demi pour tous les autres fonctionnaires qui, en vertu des articles 35 et 36 de l'instruction ministérielle sur le service des fonctionnaires de l'administration des douanes du 6 septembre 1967 modifiée par celle du 29 février 1972, peuvent être appelés à tout moment à l'exercice de ces mêmes fonctions.

**Art. 4.** Notre Ministre des Finances et Notre Ministre de la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Cabasson, le 24 juillet 1972  
**Jean**

*Le Ministre des Finances,*  
**Pierre Werner**

*Le Ministre de la Fonction publique,*  
**Gaston Thorn**