

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 56

2 octobre 1973

SOMMAIRE

Règlement ministériel du 10 septembre 1973 relatif au retrait de la circulation de billets de 20 et 10 francs	page	1296
Règlement grand-ducal du 14 septembre 1973 réglant le fonctionnement de la chambre des huissiers de justice		1296
Règlement grand-ducal du 14 septembre 1973 ayant pour objet l'assimilation au régime des employés de l'Etat du personnel du Fonds national de solidarité qui, auprès de l'Etat répond à la notion «Employés de l'Etat».....		1299
Règlement grand-ducal du 17 septembre 1973 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective conclue le 29 décembre 1972 entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part		1300
Règlement grand-ducal du 17 septembre 1973 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective conclue le 9 janvier 1973 entre l'association des compagnies d'assurances agréées au Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la fédération des employés privés d'autre part.....		1314
Règlement grand-ducal du 17 septembre 1973 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective pour le métier de plafonneur conclue le 1 ^{er} juin 1973 entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part		1329
Réglementation au tarif des droits d'entrée		1332

Règlement ministériel du 10 septembre 1973 relatif au retrait de la circulation de billets de 20 et 10 francs.

Le Ministre des Finances,

Vu la loi du 26 mai 1965, portant approbation du protocole spécial relatif au régime d'association monétaire, signé à Bruxelles, le 29 janvier 1963;

Vu le règlement grand-ducal du 7 mars 1966 concernant l'émission d'un nouveau billet de vingt francs;

Vu le règlement grand-ducal du 20 mars 1967 concernant l'émission d'un nouveau billet de dix francs;

Après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrête:

Art. 1^{er}. Les billets de 20 francs émis en vertu de l'arrêté grand-ducal du 7 juin 1955 et les billets de 10 francs émis en vertu de l'arrêté grand-ducal du 23 février 1953 cesseront d'avoir cours légal à partir du 1^{er} octobre 1973.

Art. 2. Les caisses publiques accepteront ces billets en paiement ou en échange jusqu'au 31 décembre 1973.

Art. 3. Le présent règlement sera inséré au Mémorial.

Luxembourg, le 10 septembre 1973

Le Ministre des Finances,
Pierre Werner

Règlement grand-ducal du 14 septembre 1973 réglant le fonctionnement de la chambre des huissiers de justice.

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

Vu l'article 30 de la loi du 19 mars 1971 portant organisation du service des huissiers de justice;

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

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

Arrêtons:

Chapitre 1^{er}. — **Administration de la Chambre**

Art. 1^{er}. La Chambre des huissiers de justice est administrée par un conseil de trois membres dont un président, un secrétaire et un assesseur.

Les membres du conseil sont élus par l'assemblée générale, réunie sur la convocation du président.

Le conseil est renouvelé tous les deux ans. Les membres sortants sont rééligibles.

Art. 2. L'élection des membres du conseil de la Chambre des huissiers de justice se fait au scrutin secret à la majorité des voix exprimées. Par un scrutin particulier il est procédé à l'élection du Président parmi les trois membres du conseil.

En cas d'égalité des voix est déclaré élu l'huissier le plus ancien en rang.

L'élection a lieu au mois de juin au cours de l'assemblée générale ordinaire. Les membres du conseil entrent en fonction le 15 juillet suivant.

Art. 3. Le président représente la Chambre judiciairement et extrajudiciairement.

Art. 4. Le secrétaire rédige les délibérations du conseil. Elles sont inscrites dans un registre côté et paraphé par le président en fonction et signées par les membres du conseil.

Le secrétaire est le gardien des archives.

Il tient comme trésorier la comptabilité de la Chambre et gère les fonds sous la direction du conseil.

Il a la signature pour tout transfert et paiement quelconque. L'ouverture de comptes doit pourtant être faite par le conseil.

Il établit pour l'assemblée générale le bilan de l'exercice écoulé et les prévisions du prochain budget. Les opérations sont inscrites dans un registre côté et paraphé par le président en fonction.

Chapitre II. — Compétence de la Chambre

Art. 5. Le conseil de la chambre des huissiers de justice est chargé:

- 1° de représenter les huissiers de justice pour la défense des droits et intérêts de la profession;
- 2° de donner son avis toutes les fois qu'il en sera requis par les Cour et tribunaux, le procureur général d'Etat ou les procureurs d'Etat, ce notamment au sujet de tous différends qui peuvent s'élever, soit entre huissiers de justice, soit entre ceux-ci et leurs mandants ou de toutes plaintes ou réclamations concernant des fautes ou négligences dans l'exercice de leurs fonctions;
- 3° de veiller au maintien de l'ordre et de la discipline parmi les huissiers de justice et à l'exécution des lois et règlements qui les concernent et de signaler au président du tribunal d'arrondissement, après vaines tentatives de conciliation, les manquements à la discipline des huissiers de justice dont ils auraient eu connaissance ou qui feraient l'objet de plaintes de la part de tiers;
- 4° d'examiner et de donner son avis sur les plaintes qui lui sont adressées au sujet de la taxe de tous les droits, émoluments, honoraires, vacations, salaires, frais et débours portés en compte par des huissiers ainsi que sur tous différends soumis à cet égard au tribunal;
- 5° de régler, par voie de conciliation, les différends d'ordre professionnel entre les huissiers de justice;
- 6° de contrôler la comptabilité des huissiers de justice.

Art. 6. Toutes personnes susceptibles d'être entendues sur des réclamations ou plaintes adressées au conseil de la chambre des huissiers sont convoquées par lettre recommandée à la poste.

Art. 7. Le conseil est tenu de représenter au procureur général d'Etat ou aux procureurs d'Etat, toutes les fois qu'ils en font la demande; le registre de ses délibérations et toutes autres pièces déposées dans ses archives.

Chapitre III. — Fonctionnement de la Chambre

Section 1. *Les Assemblées Générales*

Art. 8. La Chambre des huissiers de justice a son siège à Luxembourg où se tiennent les assemblées générales ordinaires et extraordinaires.

Art. 9. L'assemblée générale ordinaire se tient tous les ans au mois de juin. Tous les huissiers de justice sont tenus d'y assister.

Une assemblée générale extraordinaire est convoquée par le président toutes les fois qu'il le juge utile ou à la demande motivée d'un membre du conseil ou à la requête du président du tribunal d'arrondissement ou du procureur d'Etat.

La convocation leur sera adressée quinze jours avant la date fixée. Le conseil en fixera la date.

Ce délai peut être abrégé jusqu'à trois jours au moins pour les assemblées générales extraordinaires.

Art. 10. L'assemblée générale est l'organe suprême de la Chambre des huissiers de justice. Le conseil doit lui faire rapport sur son activité de l'exercice écoulé et lui demander décharge de sa gestion.

Art. 11. Les convocations aux assemblées générales contiennent:

- 1° l'ordre du jour;
- 2° le rapport sur l'activité de l'exercice écoulé;
- 3° un exposé succinct sur la situation financière.

Art. 12. L'ordre du jour d'une assemblée générale ordinaire aura obligatoirement pour objet:

- 1° la discussion et le vote sur le rapport de l'exercice écoulé;
- 2° la présentation des comptes à l'approbation de l'assemblée et décharge du trésorier;

- 3° la fixation du montant de la cotisation pour le nouvel exercice;
4° une rubrique « divers ».

Art. 13. Le rapport sur l'exercice et le bilan dont question dans l'article 5° N° 1° et 2° est dressé par le conseil de la Chambre.

Art. 14. Le président a la police de l'assemblée.
Il fixe le temps de parole à chaque interpellateur.

Art. 15. Lorsqu'un huissier de justice veut interpellier le conseil ou soumettre une question à l'avis de l'assemblée générale, il doit en informer le président de la Chambre au moins vingt-quatre heures avant l'ouverture de l'assemblée générale.

Le président en fait l'exposé à l'assemblée, qui décide si l'interpellation doit être retenue.

Art. 16. Le vote approuvant le rapport, les comptes, la fixation de la cotisation et chaque résolution en assemblée générale, se fera par mains levées et à la majorité des voix exprimées, la preuve contraire sera faite des oppositions et abstentions.

Art. 17. En assemblée générale annuelle, seuls les participants ont droit de vote. Le vote par procuration n'est pas admis.

Il en est de même pour les assemblées générales extraordinaires.

Art. 18. Tout huissier de justice, qui n'aura pas payé sa cotisation annuelle en cours, ne pourra prendre part à la discussion lors de l'assemblée générale ordinaire ou des assemblées générales extraordinaires.

Section 2. Le Conseil

Art. 19. Le conseil administre la Chambre des huissiers de justice. Il rend compte de sa gestion à l'assemblée générale annuelle.

Art. 20. Le conseil nomme les membres délégués et les membres suppléants auprès de l'Union Internationale des huissiers de justice.

Il publie une liste des huissiers de justice du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. 21. Les fonctions de membre du conseil sont gratuites; seuls les frais de déplacement et de séjour sont à charge de la caisse de la Chambre.

Art. 22. Le conseil se réunit au siège de la Chambre. Il peut toutefois désigner un autre lieu de réunion.

Il se réunit au moins une fois tous les trois mois sur convocation du président.

Chaque membre reçoit, huit jours avant la réunion, sauf urgence, un ordre du jour indiquant la date, l'heure et le lieu de la réunion. Le compte rendu sera dressé à l'issue de la réunion.

Art. 23. Chaque réunion débute par un appel nominal. Les membres signent une liste de présence.

Lorsqu'un membre, sans excuse valable, s'abstient de façon continue d'assister aux réunions du conseil, les abstentions seront signalées à l'assemblée générale extraordinaire que le président pourra convoquer à cet effet. Cette assemblée pourra le déclarer déchu de ses fonctions et procéder à son remplacement pour le reste de la durée de son mandat.

Art. 24. Tout membre empêché d'assister à une réunion, en avertit le président de la Chambre. Il doit motiver son absence et le conseil pourra l'excuser si ses raisons semblent valables.

Art. 25. Le président de la chambre préside les réunions du conseil. Il dirige les débats d'après les sujets figurant à l'ordre du jour. Il a voix prépondérante en cas de partage de voix. Le conseil est valablement réuni si le président et un membre y assistent.

Art. 26. Sur proposition du président du conseil, celui-ci peut créer une commission parmi les huissiers de justice du Grand-Duché de Luxembourg, pour examiner une question déterminée.

Art. 27. Chaque membre du conseil n'a droit qu'à une seule voix.

Disposition transitoire

Art. 28. Par dérogation à l'article 2 la première élection des membres du conseil se fait dans les deux mois de l'entrée en vigueur du présent règlement par une assemblée générale extraordinaire convoquée à cet effet par le président du tribunal d'arrondissement de Luxembourg. Le mandat de ces membres expirera le 15 juillet 1975.

Art. 29. Notre Ministre de la Justice est chargé de l'exécution du présent règlement.

Château de Berg, le 14 septembre 1973

Jean

Le Ministre de la Justice,
Eugène Schaus

Règlement grand-ducal du 14 septembre 1973 ayant pour objet l'assimilation au régime des employés de l'Etat du personnel du Fonds national de solidarité qui, auprès de l'Etat répond à la notion « Employés de l'Etat ».

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

Vu la loi du 30 juillet 1960 concernant la création d'un Fonds national de solidarité, tel qu'elle a été modifiée dans la suite;

Vu le règlement grand-ducal du 4 avril 1964 concernant le statut du personnel du Fonds national de solidarité, tel qu'il a été modifié par la suite;

Vu l'article 13 de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat;

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

Sur le rapport de Notre Ministre de la Famille et de la Solidarité Sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Les dispositions de la loi du 27 janvier 1972 fixant le régime des employés de l'Etat et les règlements pris en exécution sont rendus applicables au personnel du Fonds National de Solidarité qui, auprès de l'Etat, répond à la notion « Employés de l'Etat ».

Art. 2. Notre Ministre de la Famille et de la Solidarité Sociale sera chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Château de Berg, le 14 septembre 1973

Jean

Le Ministre de la Famille et de la Solidarité Sociale,
Jean-Pierre Buchler
Le Ministre des Finances,
Pierre Werner
Le Ministre de la Fonction Publique,
Gaston Thorn

Règlement grand-ducal du 17 septembre 1973 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective conclue le 29 décembre 1972 entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part.

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

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

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

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

Sur le rapport de Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective conclue le 29 décembre 1972 entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie, la Banque Nationale de Belgique exceptée.

Art. 2. Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Palais de Luxembourg, le 17 septembre 1973

Jean

*Le Secrétaire d'Etat
au Ministère du Travail et de la
Sécurité sociale,
Jacques Santer*

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

Date de mise en vigueur: 1^{er} janvier 1973

La présente convention est conclue entre:

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

Bank of Boston International
Banque du Benelux - La Luxembourgeoise
Banque Commerciale,
Banque Continentale du Luxembourg,
Banque Générale du Luxembourg,
Banque Internationale à Luxembourg,
Banque Lambert-Luxembourg,
Banque Mathieu Frères,
Banque de Paris et des Pays-Bas pour le Grand-Duché de Luxembourg,
Banque Privée,
Banque Troillet à Luxembourg,
Banque UCL,

Bayerische Vereinsbank International,
 BHF — Bank — DGK International,
 Commerzbank International,
 Compagnie Financière de la Deutsche Bank,
 Compagnie Financière Herstatt,
 Compagnie Luxembourgeoise de Banque,
 Crédit Européen,
 Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine,
 Crédit Lyonnais,
 Deutsche Girozentrale International,
 First National City Bank,
 Hypobank International,
 Kreditbank,
 Société Générale Alsacienne de Banque,
 Vereinsbank in Hamburg Internationale,
 Wells Fargo Bank,
 Western American Bank,

représentée par:

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

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

MM. Roger THEISEN, Président, et
 Joseph KRATOCHWIL, secrétaire général,

d'autre part.

Chapitre 1^{er}. — **Champ d'application**

Art. 1^{er}. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les établissements ci-avant désignés, membres de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception des employés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'art. 5, al. 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Les fondés de pouvoir font partie du cadre supérieur.

Chapitre II. — **Durée — Dénonciation**

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

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

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

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

Chapitre III. — **Embauchage**

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

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

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

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

Période d'essai

Art. 4. L'engagement à l'essai d'un employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou d'un diplôme reconnu comme équivalent, d'un diplôme de fin d'études de l'Ecole Technique de l'Institut d'Enseignement Technique ou d'une Ecole Technique équivalente étrangère, ou ayant participé avec succès au concours organisé par l'employeur, ne peut avoir une durée supérieure à deux mois. Pour l'employé qui ne remplit pas ces conditions de formation, pareil engagement ne peut dépasser, si l'employé est majeur, une durée de quatre mois et s'il est mineur, une durée de six mois.

Si quinze jours avant l'expiration du délai prévu, aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai, celui-ci est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire.

Cessation du contrat

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

Durée du travail

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

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

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

Il ne sera pas travaillé les jours fériés suivants:

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

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

Le lundi de Carnaval, le lundi de la fête locale, le Jour des Morts et l'après-midi de la Veille de Noël.

Travail supplémentaire

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

Congé annuel

Art. 8. Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telles que celle-ci ont été interprétées par le commentaire y afférent du Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale et des Mines du 20.7.1966, pour autant qu'il n'y est pas dérogé ci-après.

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

La durée du congé sera en conséquence de:

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

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

22 jours ouvrables à partir du premier janvier de l'année au cours de laquelle l'employé aura atteint l'âge de 38 ans.

La durée du congé spécial reconnu aux adolescents sera ramenée de 22 à 17 jours le premier janvier de l'année de calendrier qui suit celle au cours de laquelle l'adolescent aura atteint l'âge de 18 ans.

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

Le congé ne sera pas pris en demi-journées.

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

Congé extraordinaire

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

— selon usage pour le donneur de sang,

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

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

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

— six jours pour le mariage de l'employé,

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Les parents ou alliés du premier degré sont les suivants:

Les père et mère, beau-père et belle-mère,

Les fils et filles, gendre et belle-fille.

Les parents ou alliés du deuxième degré sont les suivants:

Les grands-pères et grands-mères parents ou alliés,

Les petits-fils et petites-filles, parents ou alliés,

Les frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs.

Obligations des employés

Art. 10. Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques.

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

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

Chapitre IV. — Classification

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

Dans le classement des employés suivant la fonction exercée, les fonctions énumérées dans la présente convention ne le sont qu'à titre d'exemple. Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction supérieure exercée en ordre principal qui détermine la classification. Lorsque ce cumul

ne se présente qu'accessoirement ou passagèrement et n'excède pas la durée de six mois, c'est la fonction exercée en ordre principal qui détermine la classification.

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

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

Groupe I

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

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe I a):

Études: — enseignement primaire ou primaire supérieur
— études secondaires sans examen de passage
— études équivalentes.

Font partie de ce groupe:

- (i) — les huissiers, concierges, encaisseurs, gardiens de salles de coffres-forts;
- (ii) — les employés débutants ne possédant pas de formation professionnelle. La période pendant laquelle l'employé peut être considéré comme débutant ne peut pas dépasser la durée de trois années.

Groupe I b):

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

Seront classés dans ce groupe:

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

Groupe II

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe II a):

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

Études: — certificat de l'examen de passage de l'enseignement secondaire
— certificat de l'examen de fin d'apprentissage confirmant le certificat d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel
— certificat de l'examen de la 1^{ère} année d'études des cours commerciaux pour employés de banque
— certificat spécial du cycle inférieur de l'enseignement moyen
— études équivalentes.

Seront classés dans ce groupe:

- les employés du groupe I b) se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.

Groupe II b):

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

Études: — diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen

— certificat de l'examen de la 2^e année d'études des cours commerciaux pour employés de banque.

Seront classés dans ce groupe:

— les employés du groupe II a) se distinguant par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

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

Groupe III

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe III a):

Critère: Formation professionnelle avancée, exécution d'un travail très diversifié exigeant raisonnement et initiative et comportant la responsabilité de son exécution.

Seront classés dans ce groupe:

— les employés du groupe II b) qui par leur expérience ont acquis une connaissance approfondie du service ou de l'agence, qui contrôlent et qui savent rédiger la correspondance afférente au service auquel ils sont attachés.

Groupe III b):

Etudes: — diplôme de fin d'études secondaires
— diplôme de fin d'études de l'École de Commerce et de Gestion
— études équivalentes.

Groupe IV

Critère: Exécution d'un travail autonome et diversifié, demandant qualification, initiative et responsabilité.

Etudes: — diplôme comportant des études universitaires complètes.

Font partie de ce groupe:

— les employés qualifiés qui, par leur formation professionnelle sont considérés comme les premiers employés d'un service ou d'une agence, qui sont appelés à prendre des initiatives, à diriger un service ou une agence, à remplacer le préposé d'un service ou d'une agence considérés comme importants au sein de l'entreprise visée.
— l'accès au groupe IV peut encore être accordé aux employés des groupes III a) et III b) qui se distinguent par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Groupe V

Font partie de ce groupe:

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

Rémunération du travail

Art. 13. Au 1.1.1973, les traitements mensuels de base effectivement touchés par les employés pour le mois de décembre 1972 sont majorés comme suit (indice 100):

Groupe I a):	Fr. 280,—
I b):	280,—
II a):	310,—
II b):	380,—
III a):	410,—
III b):	410,—
IV :	425,—
V :	475,—

Les traitements effectifs ainsi majorés seront augmentés de 5%.

Au 1.1.1974, les traitements mensuels de base effectivement touchés par les employés pour le mois de décembre 1973 sont majorés de 4%.

Les barèmes des traitements de base minima ainsi augmentés résultent de l'annexe I pour l'année 1973 et de l'annexe II pour l'année 1974.

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

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

Modalités d'application des barèmes annexés

Art. 14.

- 1) Pour les groupes I a), I b), II a), II b) et III b), l'âge de 20 ans est considéré comme âge de début de carrière. Les traitements des employés âgés de moins de 22 ans ressortent des annexes. Les employés engagés à l'âge de 15 ans accomplies bénéficient des mêmes traitements que les employés engagés à l'âge de 16 ans accomplies.
- 2) Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de début de carrière, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel et l'âge de début de carrière. Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service:
 - a) pour la totalité du temps passé au service d'une banque;
 - b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service d'une banque.

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

- 3) Lors du passage aux groupes I b), II a) et II b) l'employé promu bénéficiera dans le nouveau groupe du traitement correspondant à son âge.

Pour le passage aux groupes III a), III b) IV et V, l'âge n'intervient pas.

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

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

Les augmentations de traitement résultant de l'échéance d'une annuité ou d'une biennale prennent effet au premier janvier suivant. Celles résultant du passage d'un groupe à un autre entrent en vigueur le premier du mois suivant l'avancement.

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

- 4) Au 31 décembre qui suit le 20^{ème} anniversaire, les employés des groupes I a), II a) I b), II b) et III b), touchent la moitié de l'annuité correspondant à l'âge de 21 ans. L'autre moitié sera allouée le 31 décembre suivant le 21^{ème} anniversaire.
- 5) L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires individuelles et exceptionnelles, suspendre une majoration annuelle et biennale. Cette suspension vaudra pour un an. La Direction en informera la délégation du personnel.
- 6) L'employé dont le traitement est supérieur à celui prévu par les barèmes minima établis en annexe, continue à bénéficier des annuités et biennales du groupe dans lequel il est classé, jusqu'à ce qu'il aura atteint le plafond.

Prime de ménage

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

Est considéré comme chef de famille:

- a) l'employé marié du sexe masculin ainsi que l'employé marié du sexe féminin dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie grave le mettant hors d'état de pourvoir aux frais du ménage ou dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum;
- b) l'employé veuf de l'un ou de l'autre sexe;
- c) l'employé séparé de corps ou divorcé de l'un ou de l'autre sexe;
- d) l'employé célibataire de l'un ou de l'autre sexe

1° s'il a ou s'il a eu un ou plusieurs enfants à charge. Est considéré comme enfant à charge au sens de la présente disposition, l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif de l'employé, pour lesquels il touche des allocations familiales;

2° s'il a les charges d'un chef de famille envers un ou plusieurs ascendants en ligne directe, vivant avec lui en communauté domestique et à l'entretien desquels il contribue pour une part prépondérante.

Soixante pour cent du montant de cette prime de ménage seront alloués:

— aux célibataires âgés de 35 ans et ayant 5 ans de service.

La prime sera servie à partir du mois au cours duquel ces deux conditions sont remplies simultanément.

Allocation dite du « treizième mois »

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

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

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

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

Rémunération du travail supplémentaire

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

Rémunération du travail de nuit

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

Chapitre V. — Dispositions diverses et transitoires

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

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

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

Art. 22. Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, modifiée et complétée par la loi du 30 juillet 1972.

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

Art. 24. Au 1.1.1973 les employés porteurs du diplôme de fin d'études secondaires ou de l'Ecole de Commerce et de Gestion ou d'un diplôme équivalent classés dans l'ancien groupe III seront transférés d'office dans l'échelon correspondant du nouveau groupe III b).

Les traitements minima du nouveau groupe III b) sont obtenus en majorant les traitements de l'ancien groupe III à tous les échelons, à partir de 18 ans, de francs 800,—, indice 100.

Les employés touchant un traitement de base effectif supérieur au traitement de l'échelon dans lequel ils sont classés, sans que toutefois le supplément touché dépasse francs 800,—, ne bénéficieront de cet ajustement que pour la différence résultant du traitement minimum majoré de francs 800,— moins le traitement effectivement touché.

Les employés touchant un traitement de base effectif supérieur au traitement de l'échelon dans lequel ils sont classés, ce traitement dépassant pour cet échelon le traitement minimum majoré de francs 800,—, ne bénéficieront pas de l'allocation du supplément de francs 800,—.

Tous les employés classés dans le nouveau groupe III b) toucheront le montant fixe convenu de francs 410,— (indice 100) ainsi que le pourcentage négocié, en l'occurrence 5%.

Art. 25. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 1973.

Faits en trois exemplaires à Luxembourg, en date du 29 décembre 1972.

Association des Banques
et Banquiers, Luxembourg
J.-J. WELBES
Président

Fédération des Employés Privés
du Gr.-D. de Luxembourg
Roger THEISEN
Président
Joseph KRATOCHWIL
Secrétaire général

—
ANNEXE 1
—

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA

(Indice 100)

au 1.1.1973

**Tableau des traitements des employés
âgés de moins de 22 ans au 1.1.1973**

A l'engagement

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

Groupe I a

16 ans	3.962,—		
17 ans	4.528,—		
18 ans	5.660,—		
19 ans	5.890,—	5.660,—	
20 ans	6.120,—	5.967,—	5.660,—
21 ans	6.350,—	6.274,—	6.120,—

Groupe I b

16 ans	4.090,—		
17 ans	4.674,—		
18 ans	5.842,—		
19 ans	6.078,—	5.842,—	
20 ans	6.314,—	6.157,—	5.842,—
21 ans	6.550,—	6.472,—	6.314,—

Groupe II a

16 ans	4.446,—		
17 ans	5.081,—		
18 ans	6.351,—		
19 ans	6.613,—	6.351,—	
20 ans	6.875,—	6.700,—	6.351,—
21 ans	7.137,—	7.049,—	6.875,—

Groupe II b

16 ans	4.675,—		
17 ans	5.343,—		
18 ans	6.679,—		
19 ans	7.007,—	6.679,—	
20 ans	7.335,—	7.116,—	6.679,—
21 ans	7.663,—	7.553,—	7.335,—

Groupe III a

18 ans	7.956,—		
19 ans	8.284,—	7.956,—	
20 ans	8.612,—	8.393,—	7.956,—
21 ans	8.940,—	8.830,—	8.612,—

Groupe III b

18 ans	8.796,—		
19 ans	9.124,—	8.796,—	
20 ans	9.452,—	9.233,—	8.796,—
21 ans	9.780,—	9.670,—	9.452,—

Groupes

	I b	II a	II b
Départ	6.314,—	6.875,—	7.335,—
10 annuités	236,—	262,—	328,—
10 biennales	262,—	289,—	328,—
	11.294,—	12.385,—	13.895,—
20 ans	6.314,—	6.875,—	7.335,—
21	6.550,—	7.137,—	7.663,—
22	6.786,—	7.399,—	7.991,—
23	7.022,—	7.661,—	8.319,—
24	7.258,—	7.923,—	8.647,—
25	7.494,—	8.185,—	8.975,—
26	7.730,—	8.447,—	9.303,—

27	7.966,—	8.709,—	9.631,—
28	8.202,—	8.971,—	9.959,—
29	8.438,—	9.233,—	10.287,—
30	8.674,—	9.495,—	10.615,—
31	8.674,—	9.495,—	10.615,—
32	8.936,—	9.784,—	10.943,—
33	8.936,—	9.784,—	10.943,—
34	9.198,—	10.073,—	11.271,—
35	9.198,—	10.073,—	11.271,—
36	9.460,—	10.362,—	11.599,—
37	9.460,—	10.362,—	11.599,—
38	9.722,—	10.651,—	11.927,—
39	9.722,—	10.651,—	11.927,—
40	9.984,—	10.940,—	12.255,—
41	9.984,—	10.940,—	12.255,—
42	10.246,—	11.229,—	12.583,—
43	10.246,—	11.229,—	12.583,—
44	10.508,—	11.518,—	12.911,—
45	10.508,—	11.518,—	12.911,—
46	10.770,—	11.807,—	13.239,—
47	10.770,—	11.807,—	13.239,—
48	11.032,—	12.096,—	13.567,—
49	11.032,—	12.096,—	13.567,—
50	11.294,—	12.385,—	13.895,—

Départ	Groupes			
	III a	III b	IV	V
Annuités	8.612,—	9.452,—	11.112,—	13.586,—
Biennales	10 × 328,—	10 × 328,—	10 × 328,—	10 × 328,—
	10 × 328,—	10 × 328,—	8 × 328,—	8 × 328,—
	15.172,—	16.012,—	17.016,—	20.002,—
00	8.612,—	9.452,—	11.112,—	13.586,—
01	8.940,—	9.780,—	11.440,—	13.914,—
02	9.268,—	10.108,—	11.768,—	14.242,—
03	9.596,—	10.436,—	12.096,—	14.570,—
04	9.924,—	10.764,—	12.424,—	14.898,—
05	10.252,—	11.092,—	12.752,—	15.226,—
06	10.580,—	11.420,—	13.080,—	15.554,—
07	10.908,—	11.748,—	13.408,—	15.882,—
08	11.236,—	12.076,—	13.736,—	16.210,—
09	11.564,—	12.404,—	14.064,—	16.538,—
10	11.892,—	12.732,—	14.392,—	16.866,—
11	11.892,—	12.732,—	14.392,—	16.866,—
12	12.220,—	13.060,—	14.720,—	17.258,—
13	12.220,—	13.060,—	14.720,—	17.258,—
14	12.548,—	13.388,—	15.048,—	17.650,—

15	12.548,—	13.388,—	15.048,—	17.650,—
16	12.876,—	13.716,—	15.376,—	18.042,—
17	12.876,—	13.716,—	15.376,—	18.042,—
18	13.204,—	14.044,—	15.704,—	18.434,—
19	13.204,—	14.044,—	15.704,—	18.434,—
20	13.532,—	14.372,—	16.032,—	18.826,—
21	13.532,—	14.372,—	16.032,—	18.826,—
22	13.860,—	14.700,—	16.360,—	19.218,—
23	13.860,—	14.700,—	16.360,—	19.218,—
24	14.188,—	15.028,—	16.688,—	19.610,—
25	14.188,—	15.028,—	16.688,—	19.610,—
26	14.516,—	15.356,—	17.016,—	20.002,—
27	14.516,—	15.356,—		
28	14.844,—	15.684,—		
29	14.844,—	15.684,—		
30	15.172,—	16.012,—		

ANNEXE 2
BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA
(Indice 100)
au 1.1.1974

**Tableau des traitements des employés
âgés de moins de 22 ans au 1.1.1974**

A l'engagement

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

Groupe Ia				
16 ans	4.120,—			
17 ans	4.709,—			
18 ans	5.886,—			
19 ans	6.125,—	5.886,—		
20 ans	6.364,—	6.205,—	5.886,—	
21 ans	6.603,—	6.524,—	6.364,—	
Groupe Ib				
16 ans	4.254,—			
17 ans	4.861,—			
18 ans	6.076,—			
19 ans	6.321,—	6.076,—		
20 ans	6.566,—	6.403,—	6.076,—	
21 ans	6.811,—	6.730,—	6.566,—	
Groupe IIa				
16 ans	4.624,—			
17 ans	5.284,—			
18 ans	6.605,—			
19 ans	6.878,—	6.605,—		
20 ans	7.151,—	6.969,—	6.605,—	
21 ans	7.424,—	7.333,—	7.151,—	

Groupe II b

16 ans	4.862,—		
17 ans	5.557,—		
18 ans	6.946,—		
19 ans	7.287,—	6.946,—	
20 ans	7.628,—	7.401,—	6.946,—
21 ans	7.969,—	7.856,—	7.628,—

Groupe III a

18 ans	8.274,—		
19 ans	8.615,—	8.274,—	
20 ans	8.956,—	8.729,—	8.274,—
21 ans	9.297,—	9.184,—	8.956,—

Groupe III b

18 ans	9.148,—		
19 ans	9.489,—	9.148,—	
20 ans	9.830,—	9.603,—	9.148,—
21 ans	10.171,—	10.058,—	9.830,—

Groupes

	I b	II a	II b
Départ	6.566,—	7.151,—	7.628,—
10 annuités	245,—	273,—	341,—
10 biennales	273,—	300,—	341,—

	11.746,—	12.881,—	14.448,—
--	----------	----------	----------

20 ans	6.566,—	7.151,—	7.628,—
21	6.811,—	7.424,—	7.969,—
22	7.056,—	7.697,—	8.310,—
23	7.301,—	7.970,—	8.651,—
24	7.546,—	8.243,—	8.992,—
25	7.791,—	8.516,—	9.333,—
26	8.036,—	8.789,—	9.674,—
27	8.281,—	9.062,—	10.015,—
28	8.526,—	9.335,—	10.356,—
29	8.771,—	9.608,—	10.697,—
30	9.016,—	9.881,—	11.038,—
31	9.016,—	9.881,—	11.038,—
32	9.289,—	10.181,—	11.379,—
33	9.289,—	10.181,—	11.379,—
34	9.562,—	10.481,—	11.720,—
35	9.562,—	10.481,—	11.720,—
36	9.835,—	10.781,—	12.061,—
37	9.835,—	10.781,—	12.061,—
38	10.108,—	11.081,—	12.402,—
39	10.108,—	11.081,—	12.402,—
40	10.381,—	11.381,—	12.743,—
41	10.381,—	11.381,—	12.743,—

42	10.654,—	11.681,—	13.084,—
43	10.654,—	11.681,—	13.084,—
44	10.927,—	11.981,—	13.425,—
45	10.927,—	11.981,—	13.425,—
46	11.200,—	12.281,—	13.766,—
47	11.200,—	12.281,—	13.766,—
48	11.473,—	12.581,—	14.107,—
49	11.473,—	12.581,—	14.107,—
50	11.746,—	12.881,—	14.448,—

Groupes

	III a	III b	IV	V
Départ	8.956,—	9.830,—	11.556,—	14.129,—
Annuités	10×341,—	10×341,—	10×341,—	10×341,—
Biennales	10×341,—	10×341,—	8×341,—	8×407,—
	15.776,—	16.650,—	17.694,—	20.795,—
00	8.956,—	9.830,—	11.556,—	14.129,—
01	9.297,—	10 171,—	11.897,—	14.470,—
02	9.638,—	10.512,—	12.238,—	14 811,—
03	9.979,—	10 853,—	12 579,—	15 152,—
04	10.320,—	11.194,—	12 920,—	15.493,—
05	10.661,—	11.535,—	13 261,—	15.834,—
06	11.002,—	11.876,—	13.602,—	16.175,—
07	11.343,—	12.217,—	13.943,—	16.516,—
08	11.684,—	12.558,—	14.284,—	16 857,—
09	12 025,—	12.899,—	14.625,—	17.198,—
10	12 366,—	13.240,—	14.966,—	17.539,—
11	12 366,—	13.240,—	14.966,—	17.539,—
12	12.707,—	13.581,—	15.307,—	17.946,—
13	12.707,—	13.581,—	15.307,—	17.946,—
14	13.048,—	13.922,—	15.648,—	18.353,—
15	13.048,—	13.922,—	15.648,—	18.353,—
16	13.389,—	14.263,—	15.989,—	18.760,—
17	13.389,—	14.263,—	15.989,—	18.760,—
18	13.730,—	14 604,—	16 330,—	19.167,—
19	13.730,—	14.604,—	16.330,—	19.167,—
20	14.071,—	14.945,—	16.671,—	19.574,—
21	14.071,—	14.945,—	16.671,—	19.574,—
22	14.412,—	15.286,—	17.012,—	19.981,—
23	14.412,—	15.286,—	17.012,—	19.981,—
24	14.753,—	15.627,—	17.353,—	20.388,—
25	14 753,—	15 627,—	17.353,—	20.388,—
26	15.094,—	15 968,—	17.694,—	20.795,—
27	15.094,—	15.968,—		
28	15.435,—	16.309,—		
29	15.435,—	16.309,—		
30	15.776,—	16.650,—		

Règlement grand-ducal du 17 septembre 1973 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective conclue le 9 janvier 1973 entre l'association des compagnies d'assurances agréées au Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la fédération des employés privés d'autre part.

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

Vu l'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un office national de conciliation tel qu'il a été modifié par l'article 12 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

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

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

Sur le rapport de Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective conclue le 9 janvier 1973 entre l'association des compagnies d'assurances agréées au Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la fédération des employés privés d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

Art. 2. Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Palais de Luxembourg, le 17 septembre 1973

Jean

*Le Secrétaire d'Etat
au Ministère du Travail et de la
Sécurité sociale,
Jacques Santer*

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EMPLOYÉS D'ASSURANCE**

Mise en vigueur: 1^{er} janvier 1973

La présente convention est conclue entre:

- 1) — L'Association des Compagnies d'Assurances agréées au Grand-Duché de Luxembourg agissant au nom et pour compte de:
 - Foyer, Compagnie Luxembourgeoise d'Assurances, S. A. (Le)
 - Luxembourgeoise, S. A. d'Assurances, (La)
 - A.G. de 1830 - Compagnie Belge d'Assurances Générales I.A.R.D. (L'), Bruxelles
 - A.G. de 1824 — Compagnie Belge d'Assurances Générales Vie, (L'), Bruxelles
 - Allgemeine Rechtsschutz Versicherungs-A.G. (D.A.S.), Munich
 - Assurances Générales de France-Vie, (Les), Bruxelles
 - Assurance Liégeoise, (L'), Liège
 - Assurances Nationales Vie, (Les), Paris
 - Assurances Nationales I.A.R.D., (Les), Paris
 - Bâloise, (La), Bâle
 - Fédérale, (La), Zurich
 - Lloyd de France Vie, (Le), Paris

- Patrimoine, (Le), Paris
- Phénix Belge, (Le), Anvers
- Préservatrice, (La), Paris
- Prévoyance S. A., (La), Bruxelles
- Prévoyance Sociale, (La), Bruxelles
- Royal Exchange Assurance, (The), Londres
- Secours I.A.R.D., (Le), Paris
- Secours Vie, (Le), Paris
- Société Générale d'Assurances et de Crédit Foncier, (La), Gand
- Union des Assurances de Paris-Union I.A.R.D., (L'), Bruxelles
- Union des Assurances de Paris-Union Vie, (L'), Bruxelles
- Union et Prévoyance Vie, (L'), Bruxelles
- Vie Nouvelle, (La), Paris
- Winterthur, (La), Winterthur
- Zurich, Zurich

- MM. CROISE René et Romain, Agents Généraux à Diekirch
- EMRINGER Jean et GROFF Armand, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 - GANGLER Robert et Marcel, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 - HENGEN Albert et Georges, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 - HOFFMANN J.-P., Directeur d'Assurances à Luxembourg
 - KIRPACH Nicolas, Agent Général à Bridel
 - KLER Philippe, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 - KONZ et Fils, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 - LENNERS Paul, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 - LINSTER Pierre, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 - NEUMAN Pierre et Jean, Directeurs d'Assurances à Luxembourg
 - PESCH Marcel, Agent Général à Esch/Alzette
 - PRUM Tony, Agent Général à Luxembourg
 - RICHARD Louis, Directeur d'Assurances à Luxembourg
 - STEINMETZ Charles, Agent Général à Grevenmacher
 - WERTHEIM Joka et Robert, Agents Généraux à Luxembourg
 - WEYDERT Jean, Agent Général à Luxembourg

représentée par les délégués du Comité de l'A.C.A. suivants:

- MM. Robert HENTGEN, Président de l'A.C.A.
 Robert GANGLER, Président de l'Association des Mandataires et Agents Généraux
 Fred KONZ, Vice-Président de l'A.C.A.
 Marc LAMBERT, Délégué effectif au Comité de l'A.C.A.
 Alphonse OSCH, Délégué suppléant au Comité de l'A.C.A.

d'une part et

- 2) — La Fédération des Employés Privés du Grand-Duché de Luxembourg (F.E.P.), Association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, représentée par M. Roger THEISEN, président et M. KRATOCHWIL, secrétaire général,

d'autre part.

Chapitre 1^{er}. — **Champ d'application**

Art. 1^{er}. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les Entreprises ci-avant désignées et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception des employés appartenant aux cadres supérieures visés par l'art. 5,

al. 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail. Les fondés de pouvoir et les attachés à la Direction font partie des cadres supérieurs.

Chapitre II. — Durée — Dénonciation

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

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

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

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

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

Chapitre III. — Embauchage

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

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

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

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

Période d'essai

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

Cessation du contrat

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

Durée de travail

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

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

Il ne sera pas travaillé les jours fériés suivants:

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

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

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

Travail supplémentaire

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

Congé annuel

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

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

La durée du congé sera en conséquence de:

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

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

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

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

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

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

Congé extraordinaire

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

— selon usage pour le donneur de sang;

— un jour pour le décès d'un parent ou allié du deuxième degré;

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

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

— six jours pour le mariage de l'employé;

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

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

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

Obligations des employés

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

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

Chapitre IV. — Classification

Art. 12. Les employés classés ci-dessous dans les groupes I à IV sont rémunérés d'après les dispositions de l'art. 13. Les employés ne rangeant pas dans ces groupes et ne faisant pas partie des cadres supérieurs, sont classés et rémunérés suivant les usages actuellement en vigueur dans chaque Compagnie.

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

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

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

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

Groupe I

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

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe Ia

Etudes: — enseignement primaire ou primaire supérieur
— études secondaires sans examen de passage
— études équivalentes.

Seront classés dans ce groupe:

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

- encaisseur;
 - employé de l'économat et du Service d'Achat.
- (ii) — les employés débutants ne possédant pas de formation professionnelle. La période pendant laquelle l'employé peut être considéré comme débutant ne peut pas dépasser la durée de trois années.

Groupe I b

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

Seront classés dans ce groupe:

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

Groupe II

Critères: Exécution d'un travail simple et pour lequel la responsabilité de l'employé est limitée par un contrôle direct et constant. Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe II a

Etudes: Examen de passage de l'enseignement secondaire ou études équivalentes.

Examen de fin d'apprentissage confirmant le certificat d'aptitude professionnelle de l'enseignement professionnel.

Seront classés dans ce groupe:

- (i) — tous les employés exécutant une fonction comportant une qualification acquise par les études précitées ou reconnue par l'employeur aux employés ne remplissant pas les conditions d'études précitées, mais se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.
- (ii) — hôtesse;
- téléphoniste;
- dactylographe expérimenté (sténo-dactylographe, dactylographe travaillant à la machine à dicter et dactylographe confectionnant des polices et avenants ou autres documents complexes);
- aide-comptable et employé chargé de l'établissement de documents de base et de pièces comptables;
- rédacteur et tarificateur de contrats de risques simples;
- aide-gestionnaire de sinistres matériels;
- vérificateur de cartes perforées;
- opérateur sur machine électronique, comptable ou Adrema;
- encaisseur avec connaissances techniques des branches d'assurances;
- surveillant des employés chargés du classement et de la tenue de fichiers.

Groupe II b

Etudes: — Diplôme de fin d'études des Ecoles Moyennes.

Seront classés dans ce groupe:

- les employés du Groupe II a, se distinguant par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Groupe III

Ce groupe comprend deux sous-groupes.

Groupe III a

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

Seront classés dans ce groupe:

- gestionnaire de sinistres matériels;
- aide-gestionnaire de sinistres corporels.

Groupe III b

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

Etudes: — Diplôme de fin d'études secondaires ou études équivalentes;
— Diplôme de fin d'études de l'Ecole de Commerce et de Gestion.

Seront classés dans ce groupe:

- secrétaire sténo-dactylographe;
- programmeur sur ensemble électronique;
- rédacteur de contrats;
- vérificateur de polices;
- gestionnaire de sinistres;
- employé au service du personnel;
- aide-actuaire;
- comptable et caissier.

Groupe IV

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe IV a

Seront classés dans ce groupe les employés des groupes III a et III b se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.

Groupe IV b

Critère: Exécution d'un travail autonome et diversifié, demandant qualification, initiative et responsabilité.

Etudes: — Diplôme comportant des études universitaires complètes (avec effet à partir du 1^{er} janvier 1974).

Seront classés dans ce groupe:

- les employés qualifiés qui, par leur formation professionnelle sont considérés comme les premiers employés d'un service, qui sont appelés à prendre des initiatives, à diriger un service, à remplacer le préposé d'un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée.

L'accès au groupe IV b peut encore être accordé aux employés des groupes III a, III b et IV a, qui se distinguent par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

Rémunération du Travail

Art. 13. 1. Au 1.1.1973, les traitements de base effectivement touchés par les employés pour le mois de décembre 1972 sont majorés comme suit (indice 100):

Groupe I a):	Fr. 280,—
I b):	280,—
II a):	310,—

II b):	380,—
III a):	410,—
III b):	410,—
IV a):	425,—

Les traitements des employés ne tombant pas sous la classification prévue à l'article 12 sont majorés au moins de 475,— frs (indice 100).

Tous les traitements effectifs ainsi majorés seront augmentés de 5%.

2. Au 1.1.1974 les traitements de base effectivement touchés par les employés pour le mois de décembre 1973 sont majorés de 4%.

3. En dehors de ces augmentations, le traitement des employés porteurs du certificat de fin d'études secondaires ou de l'Ecole de Commerce et de Gestion ou d'études équivalentes doit être au moins égal:

— à partir du 1.1.1973 à l'échelon du traitement auquel ils ont droit au groupe III b majoré de francs 840,— (indice 100);

— à partir du 1.1.1974 à l'échelon du traitement auquel ils ont droit au groupe III b majoré de francs 874,— (indice 100).

4. Les barèmes des traitements de base minima, les augmentations relevées ci-dessus comprises, figurent dans les tableaux en annexe:

Annexe I a. Tableau des traitements des employés de moins de 22 ans au 1.1.1973.

Annexe I b. Barème des traitements minima au 1.1.1973.

Annexe II a. Tableau des traitements des employés de moins de 22 ans au 1.1.1974.

Annexe II b. Barème des traitements minima au 1.1.1974.

5. Toutes les rémunérations y figurant sont établies sur la base du nombre indice 100 et représentent les traitements mensuels minima, la prime de ménage prévue à l'article 15 n'y étant pas comprise.

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

Modalités d'application du barème

Art. 14. 1. Pour les groupes I, II et III l'âge de 20 ans est considéré comme âge de début de carrière. Les traitements des employés âgés de moins de 22 ans ressortent des annexes I a et II a.

Les employés engagés à l'âge de 15 ans bénéficient des mêmes traitements que les employés engagés à l'âge de 16 ans.

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

a) pour la totalité du temps passé au service d'une Compagnie d'Assurances ou dans une fonction similaire;

b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service d'une Compagnie d'Assurances. La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser 12 ans.

3. Lors du passage aux groupes I b, II a et II b, l'employé promu bénéficiera dans le nouveau groupe du traitement correspondant à son âge.

Pour le passage aux groupes III a, III b, IV a et IV b l'âge n'intervient pas.

L'employé qui bénéficiera d'une promotion dans un de ces groupes a droit, dans le nouveau groupe, à l'échelon de traitement qui est immédiatement supérieur à son traitement augmenté d'une annuité ou biennale de son ancien groupe avant la promotion. Si, dans son ancien groupe l'employé avait atteint, avant sa promotion, le maximum, il aura droit dans son nouveau groupe à l'échelon de traitement qui suit l'échelon immédiatement supérieur à son traitement avant la promotion.

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

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

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

4. Au 31 décembre qui suit le 20^e anniversaire, les employés des groupes I a, I b, II a, II b, III a et III b touchent la moitié de l'annuité correspondant à l'âge de 21 ans. L'autre moitié sera allouée le 31 décembre suivant le 21^e anniversaire.

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

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

Prime de ménage

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

Est considéré comme chef de famille:

- a) l'employé marié de sexe masculin ainsi que l'employée mariée de sexe féminin dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie grave le mettant hors d'état de pourvoir aux frais du ménage ou dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum;
- b) l'employé veuf de l'un ou de l'autre sexe;
- c) l'employé séparé de corps ou divorcé de l'un ou de l'autre sexe;
- d) l'employé célibataire de l'un ou de l'autre sexe:
 - 1) s'il a ou s'il a eu un ou plusieurs enfants à charge.

Est considéré comme enfant à charge au sens de la présente disposition l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif de l'employé, pour lesquels il touche des allocations familiales;

- 2) s'il a les charges d'un chef de famille envers un ou plusieurs ascendants en ligne directe, vivant avec lui en communauté domestique et à l'entretien desquels il contribue pour une part prépondérante.

Soixante pour cent du montant de cette prime de ménage seront alloués:

— aux célibataires âgés de 35 ans et ayant 5 ans de service.

La prime sera servie à partir du mois au cours duquel ces deux conditions sont remplies simultanément.

Allocation dite du « Treizième mois »

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

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

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

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

Rémunération du travail supplémentaire

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

Rémunération du travail de nuit

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

Chapitre V. — Dispositions diverses

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

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

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

Art. 22. Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs.

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

Art. 24. Les dispositions visant la délégation du personnel ne s'appliquent que dans les entreprises pour lesquelles l'élection d'une délégation du personnel est légalement obligatoire.

Art. 25. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au 1^{er} janvier 1973.

Fait en trois exemplaires à Luxembourg, le 9 janvier 1973.

Association des Compagnies

d'Assurances
(R. HENTGEN)
(R. GANGLER)
(F. KONZ)
(M. LAMBERT)
(A. OSCH)

Fédération des Employés

Privés (F.E.P.)
(R. THEISEN)
(J. KRATOCHWIL)

ANNEXE I

(Annexe 1 a — Annexe 1 b)

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA

(indice 100)

au 1.1.1973

Annexe 1 a/1

Tableau des Traitements des employés âgés de moins de 22 ans au 1.1.1973

A l'engagement

Entre 16 et 18 ans

A l'âge de 19 ans

A partir de 20 ans

Groupe I a

16 ans	3.962,—
17 ans	4.528,—

1324

18 ans	5.660,—		
19 ans	5.890,—	5.660,—	
20 ans	6.120,—	5.967,—	5.660,—
21 ans	6.350,—	6.274,—	6.120,—

Groupe I b

16 ans	4.090,—		
17 ans	4.674,—		
18 ans	5.842,—		
19 ans	6.078,—	5.842,—	
20 ans	6.314,—	6.157,—	5.842,—
21 ans	6.550,—	6.472,—	6.314,—

Groupe II a

16 ans	4.446,—		
17 ans	5.081,—		
18 ans	6.351,—		
19 ans	6.613,—	6.351,—	
20 ans	6.875,—	6.700,—	6.351,—
21 ans	7.137,—	7.049,—	6.875,—

Groupe II b

16 ans	4.675,—		
17 ans	5.343,—		
18 ans	6.679,—		
19 ans	7.007,—	6.679,—	
20 ans	7.335,—	7.116,—	6.679,—
21 ans	7.663,—	7.553,—	7.335,—

Annexe I a/2

Entre 16 et 18 ans

A l'âge de 19 ans

A partir de 20 ans

Groupe III a

18 ans	7.407,—		
19 ans	7.715,—	7.407,—	
20 ans	8.023,—	7.818,—	7.407,—
21 ans	8.331,—	8.228,—	8.023,—

Groupe III b

18 ans	7.956,—		
19 ans	8.284,—	7.956,—	
20 ans	8.612,—	8.393,—	7.956,—
21 ans	8.940,—	8.830,—	8.612,—

Groupes

	I b	II a	II b
Départ	6,314,—	6.875,—	7.335,—
10 annuités	236,—	262,—	328,—
10 biennales	262,—	289,—	328,—
	11.294,—	12.385,—	13.895,—
20 ans	6.314,—	6.875,—	7.335,—
21 »	6.550,—	7.137,—	7.663,—
22 »	6.786,—	7.399,—	7.991,—
23 »	7.022,—	7.661,—	8.319,—
24 »	7.258,—	7.923,—	8.647,—
25 »	7.494,—	8.185,—	8.975,—
26 »	7.730,—	8.447,—	9.303,—
27 »	7.966,—	8.709,—	9.631,—
28 »	8.202,—	8.971,—	9.959,—
29 »	8.438,—	9.233,—	10.287,—
30 »	8.674,—	9.495,—	10.615,—
31 »	8.674,—	9.495,—	10.615,—
32 »	8.936,—	9.784,—	10.943,—
33 »	8.936,—	9.784,—	10.943,—
34 »	9.198,—	10.073,—	11.271,—
35 »	9.198,—	10.073,—	11.271,—
36 »	9.460,—	10.362,—	11.599,—
37 »	9.460,—	10.362,—	11.599,—
38 »	9.722,—	10.651,—	11.927,—
39 »	9.722,—	10.651,—	11.927,—
40 »	9.984,—	10.940,—	12.255,—
41 »	9.984,—	10.940,—	12.255,—
42 »	10.246,—	11.229,—	12.583,—
43 »	10.246,—	11.229,—	12.583,—
44 »	10.508,—	11.518,—	12.911,—
45 »	10.508,—	11.518,—	12.911,—
46 »	10.770,—	11.807,—	13.239,—
47 »	10.770,—	11.807,—	13.239,—
48 »	11.032,—	12.096,—	13.567,—
49 »	11.032,—	12.096,—	13.567,—
50 »	11.294,—	12.385,—	13.895,—

Groupes

	III a	III b	IV a	IV b
Départ	8.023,—	8.612,—	9.475,—	10.294,—
annuités	10×308,—	10×328,—	9×392,—	10×371,—
biennales	10×308,—	10×328,—	10×392,—	8×371,—
<hr/>				
fin de carrière	14.183,—	15.172,—	16.923,—	16.972,—
0	8.023,—	8.612,—	9.475,—	10.294,—
1	8.331,—	8.940,—	9.867,—	10.665,—
2	8.639,—	9.268,—	10.259,—	11.036,—
3	8.947,—	9.596,—	10.651,—	11.407,—
4	9.255,—	9.924,—	11.043,—	11.778,—
5	9.563,—	10.252,—	11.435,—	12.149,—
6	9.871,—	10.580,—	11.827,—	12.520,—
7	10.179,—	10.908,—	12.219,—	12.891,—
8	10.487,—	11.236,—	12.611,—	13.262,—
9	10.795,—	11.564,—	13.003,—	13.633,—
10	11.103,—	11.892,—	13.003,—	14.004,—
11	11.103,—	11.892,—	13.395,—	14.004,—
12	11.411,—	12.220,—	13.395,—	14.375,—
13	11.411,—	12.220,—	13.787,—	14.375,—
14	11.719,—	12.548,—	13.787,—	14.746,—
15	11.719,—	12.548,—	14.179,—	14.746,—
16	12.027,—	12.876,—	14.179,—	15.117,—
17	12.027,—	12.876,—	14.571,—	15.117,—
18	12.335,—	13.204,—	14.571,—	15.488,—
19	12.335,—	13.204,—	14.963,—	15.488,—
20	12.643,—	13.532,—	14.963,—	15.859,—
21	12.643,—	13.532,—	15.355,—	15.859,—
22	12.951,—	13.860,—	15.355,—	16.230,—
23	12.951,—	13.860,—	15.747,—	16.230,—
24	13.259,—	14.188,—	15.747,—	16.601,—
25	13.259,—	14.188,—	16.139,—	16.601,—
26	13.567,—	14.516,—	16.139,—	16.972,—
27	13.567,—	14.516,—	16.531,—	
28	13.875,—	14.844,—	16.531,—	
29	13.875,—	14.844,—	16.923,—	
30	14.183,—	15.172,—		

ANNEXE II
(Annexe II a — Annexe II b)
BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA
(indice 100)
au 1.1.1974

Annexe II a/1

**Tableau des Traitements des employés
âgés de moins de 22 ans au 1.1.1974**

A l'engagement

Entre 16 et 18 ans		A l'âge de 19 ans		A partir de 20 ans
Groupe I a				
16 ans	4.120,—			
17 ans	4.709,—			
18 ans	5.886,—			
19 ans	6.125,—	5.886,—		
20 ans	6.364,—	6.205,—	5.886,—	
21 ans	6.603,—	6.524,—	6.364,—	
Groupe I b				
16 ans	4.254,—			
17 ans	4.861,—			
18 ans	6.076,—			
19 ans	6.321,—	6.076,—		
20 ans	6.566,—	6.403,—	6.076,—	
21 ans	6.811,—	6.730,—	6.566,—	
Groupe II a				
16 ans	4.624,—			
17 ans	5.284,—			
18 ans	6.605,—			
19 ans	6.878,—	6.605,—		
20 ans	7.151,—	6.969,—	6.605,—	
21 ans	7.424,—	7.333,—	7.151,—	
Groupe II b				
16 ans	4.862,—			
17 ans	5.557,—			
18 ans	6.946,—			
19 ans	7.287,—	6.946,—		
20 ans	7.628,—	7.401,—	6.946,—	
21 ans	7.969,—	7.856,—	7.628,—	
Annexe II a/2				
Entre 16 et 18 ans		A l'âge de 19 ans		A partir de 20 ans

Groupe III a

18 ans	7.704,—			
19 ans	8.024,—	7.704,—		
20 ans	8.344,—	8.131,—	7.704,—	
21 ans	8.664,—	8.557,—	8.344,—	

Groupe III b

18 ans	8.274,—		
19 ans	8.615,—	8.274,—	
20 ans	8.956,—	8.729,—	8.274,—
21 ans	9.297,—	9.183,—	8.956,—

Annexe II b/1 1974

	I b	II a	II b
Départ	6.566,—	7.151,—	7.628,—
10 annuités	245,—	273,—	341,—
10 biennales	273,—	300,—	341,—
	<hr/>		
	11.746,—	12.881,—	14.448,—
20 ans	6.566,—	7.151,—	7.628,—
21 »	6.811,—	7.424,—	7.969,—
22 »	7.056,—	7.697,—	8.310,—
23 »	7.301,—	7.970,—	8.651,—
24 »	7.546,—	8.243,—	8.992,—
25 »	7.791,—	8.516,—	9.333,—
26 »	8.036,—	8.789,—	9.674,—
27 »	8.281,—	9.062,—	10.015,—
28 »	8.526,—	9.335,—	10.356,—
29 »	8.771,—	9.608,—	10.697,—
30 »	9.016,—	9.881,—	11.038,—
31 »	9.016,—	9.881,—	11.038,—
32 »	9.289,—	10.181,—	11.379,—
33 »	9.289,—	10.181,—	11.379,—
34 »	9.562,—	10.481,—	11.720,—
35 »	9.562,—	10.481,—	11.720,—
36 »	9.835,—	10.781,—	12.061,—
37 »	9.835,—	10.781,—	12.061,—
38 »	10.108,—	11.081,—	12.402,—
39 »	10.108,—	11.081,—	12.402,—
40 »	10.381,—	11.381,—	12.743,—
41 »	10.381,—	11.381,—	12.743,—
42 »	10.654,—	11.681,—	13.084,—
43 »	10.654,—	11.681,—	13.084,—
44 »	10.927,—	11.981,—	13.425,—
45 »	10.927,—	11.981,—	13.425,—
46 »	11.200,—	12.281,—	13.766,—
47 »	11.200,—	12.281,—	13.766,—
48 »	11.473,—	12.581,—	14.107,—
49 »	11.473,—	12.581,—	14.107,—
50 »	11.746,—	12.881,—	14.448,—

	III a	III b	IV a	IV b
Départ	8.344,—	8.956,—	9.854,—	11.556,—
annuités	10×320,—	10×341,—	9×408,—	10×341,—
biennales	10×320,—	10×341,—	10×408,—	8×341,—
fin de carrière	14.744,—	15.776,—	17.606,—	17.694,—
0	8.344,—	8.956,—	9.854,—	11.556,—
1	8.664,—	9.297,—	10.262,—	11.897,—
2	8.984,—	9.638,—	10.670,—	12.238,—
3	9.304,—	9.979,—	11.078,—	12.579,—
4	9.624,—	10.320,—	11.486,—	12.920,—
5	9.944,—	10.661,—	11.894,—	13.261,—
6	10.264,—	11.002,—	12.302,—	13.602,—
7	10.584,—	11.343,—	12.710,—	13.943,—
8	10.904,—	11.684,—	13.118,—	14.284,—
9	11.224,—	12.025,—	13.526,—	14.625,—
10	11.544,—	12.366,—	13.526,—	14.966,—
11	11.544,—	12.366,—	13.934,—	14.966,—
12	11.864,—	12.707,—	13.934,—	15.307,—
13	11.864,—	12.707,—	14.342,—	15.307,—
14	12.184,—	13.048,—	14.342,—	15.648,—
15	12.184,—	13.048,—	14.750,—	15.648,—
16	12.504,—	13.389,—	14.750,—	15.989,—
17	12.504,—	13.389,—	15.158,—	15.989,—
18	12.824,—	13.730,—	15.158,—	16.330,—
19	12.824,—	13.730,—	15.566,—	16.330,—
20	13.144,—	14.071,—	15.566,—	16.671,—
21	13.144,—	14.071,—	15.974,—	16.671,—
22	13.464,—	14.412,—	15.974,—	17.012,—
23	13.464,—	14.412,—	16.382,—	17.012,—
24	13.784,—	14.753,—	16.382,—	17.353,—
25	13.784,—	14.753,—	16.790,—	17.353,—
26	14.104,—	15.094,—	16.790,—	17.694,—
27	14.104,—	15.094,—	17.198,—	
28	14.424,—	15.435,—	17.198,—	
29	14.424,—	15.435,—	17.606,—	
30	14.744,—	15.776,—		

Règlement grand-ducal du 17 septembre 1973 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective pour le métier de plafonneur conclue le 1^{er} juin 1973 entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers 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 Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. L'avenant à la convention collective conclue le 1^{er} juin 1973 entre la fédération des patrons plafonneurs et façadiers 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 Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant à la convention collective prémentionné.

Palais de Luxembourg, le 17 septembre 1973

Jean

Le Secrétaire d'Etat
au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale,
Jacques Santer

FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS ET FAÇADIERS
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Akkordlöhne für Gipsergesellen mit Handlanger

Richtlinien anwendbar ab 1.6.1973 (Index 194,60)

— 1a	Bauen von Leichtsteinwänden, 10 cm stark	pro m ²	80,—
1b	Bauen von Leichtsteinwänden, 12 cm stark	pro m ²	95,—
2	Zuschlag für Bauen von Bogen	pro ml	100,—
3a	Bauen von Wänden aus Fertiggipselementen, 6 resp. 8 cm stark	pro m ²	85,—
3b	Bauen von Wänden aus Fertiggipselementen, 10 cm stark	pro m ²	105,—
4	Posieren von Stahltürzargen als Zuschlag	pro St.	110,—
— 5	Gipsverputz auf Eisenbetondecken einschl. Zementanspritz	pro m ²	45,—
6	Falsche Decken		
	a) Unterziehen mit Kantholz	pro m ²	60,—
	b) Befestigen von Konterlatten « genagelt »	pro m ²	5,—
	c) Befestigen von Konterlatten « geschossen »	pro m ²	15,—
	d) Befestigen von Leichtbauplatten	pro m ²	27,—
	e) Befestigen von Streckmetall	pro m ²	27,—
	f) Gipsverputz	pro m ²	63,—
7	Herstellen von falschen Decken mit Eisenkonstruktion	pro m ²	205,—
8	Zuschlag für Dachneigung 45°	pro m ²	15,—
9	Zuschlag für Herstellen von falschen Unterzügen	pro m ²	25%
10	Zuschlag auf Deckenputz, wenn keine Mauern verputzt werden	pro m ²	16,—
11	Zuschlag auf Deckenputz für Ueberhohen, ab 3,50 ml	pro m ²	7,—
12	Herstellen von falschen Decken aus Gipsplatten	pro m ²	75,—
13	Posieren von Holzabschlussleisten	pro ml	10,—
14	Vergipsen von Wendel- oder gradläufigen Treppenrücken und Wangen einschl. Zementanspritz	pro m ²	70,—

— 15	Hohlkehlen bis 15 cm Radius oder Winckelecken	pro ml	15,—
16	Vorstehende Kanten	pro ml	15,—
17	Hohlkehle (bis 15 cm Radius) mit einer Kante an Mauer	pro ml	40,—
18a	Eckgesimse bis 10 cm Abwicklung (für jede Verkröpfung der Gesimse wird 1 cm Zuschlag vergütet)	pro ml	70,—
18b	Zuschlag für jeden cm Mehrabwicklung	pro cm/ml	4,—
— 19	Gipsverputz der Mauern und Wände (bis 2,50 m ² vollgemessen)	pro m ²	32,—
20	Zuschlag auf Gipsverputz der Mauern und Wände, wenn keine Decken ausgeführt werden	pro m ²	6,—
21	Zuschlag auf Gipsverputz der Mauern und Wände für Ueberhöhen ab 3,50 ml	pro m ²	7,—
22	Grundieren resp. Ausrichten von unebenen Mauern	pro m ²	16,—
23	Zementanspritz	pro m ²	9,—
24	Befestigen von Leichtbauplatten an Mauern und Fensternischen	pro m ²	27,—
— 25	Vergipsen von Bogen bis 1 ml ø	pro ml	90,—
26a	Herstellen von Rolladenschürzen (einfach oder vorgezogen)	pro ml	55,—
26b	Herstellen von Rolladenschürzen mit Rideaukasten	pro ml	90,—
27a	Vergipsen von Fenstertabletten mit Hohlkehle	pro ml	20,—
27b	Vergipsen von Fenstertabletten mit Hohkehle, bis 50 cm Nischenhöhe	pro ml	40,—
28	Posieren von Eckleisten	pro ml	19,—
29	Posieren von Gurtaufwicklerkasten	pro St.	17,—
30	Posieren von Entlüftungen	pro St.	25,—
31	Posieren von Kaminbüchsen	pro St.	10,—
32	Befestigen von Drahtgeflecht, bis 25 cm Breite	pro ml	17,—
33	Befestigen von Streckmetall	pro m ²	27,—
34	Nachträgliches Beiputzen von Fensterleibungen	pro ml	48,—

Festlegung der Definition « mit » resp. « ohne » Handlanger

- « mit Handlanger » begreift das Mithandanlegen beim Abladen des Materials (Gips, Kalk, Zement, Bretter usw.)
Gerüstholz auf Stockwerk befördern helfen, mithandanlegen beim Abnehmen des Gerüsts.
- « ohne Handlanger » begreift: Aufladen des Gerüstholzes, Auf- und Abladen des Materials, sowie Abladen an der Baustelle und Beförderung auf die Stockwerke; das Einrichten der Baustelle.
Nach Fertigstellung der Arbeit: das Abnehmen des Gerüstholzes usw., das Reinigen der Baustelle und die Beförderung des Schuttes vor die Baustelle.

ANHANG ZUM KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS GIPSERGEWERBE
(abgeschlossen am 1.6.1971) gültig ab 1.6.1973

Die Vertragspartner sind darin übereingekommen, die vorstehenden Akkordlöhne ab 1.6.1973 (Index 194,60) in Kraft treten zu lassen. Sie bilden einen integralen Bestandteil des ab 1.6.1971 gültigen Kollektivvertrages.

FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS
ET FAÇADIERS DU GRAND-DUCHE
DE LUXEMBOURG

Der Präsident,
Joseph Haagen

GEWERKSCHAFTLICHE VERTRAGSKOMMISSION
LAV-LCGB

Johny Castegnaro François Schweitzer

Réglementation au tarif des droits d'entrée.

Avis prévu à l'article 1^{er} de la loi belge du 17 février 1970 concernant les douanes et les accises, publiée au Mémorial par arrêté ministériel du 1^{er} avril 1970 concernant les douanes et les accises.

En vertu d'un règlement (CEE) n° 1014/73 du Conseil des Communautés européennes du 27 mars 1973, paru au Journal officiel des Communautés européennes n° L 106 du 20 avril 1973, les modifications ci-après doivent être apportées au tarif des droits d'entrée à partir du 1^{er} juillet 1973:

ANNEXE A. — NOMENCLATURE

Les positions tarifaires reprises à la liste ci-dessous sont à modifier comme suit:

N ^{os}	Désignation des marchandises	Tarif
01.04	Animaux vivants des espèces ovine et caprine:	
	A. des espèces domestiques:	
	I. Ovins:	
	a. reproducteurs de race pure (a)	expt.
	b. autres	15
	II. Caprins:	
	a. reproducteurs de race pure (a)	5
	b. autres	5
	B. autres	expt.
07.05	Légumes à cosse secs, écosés, même décortiqués ou cassés:	
	A. destinés à l'ensemencement:	
	I. Pois, y compris les pois chiches, et haricots	4,5
	II. Lentilles	2
	III. autres	5
	B. autres:	
	I. Pois, y compris les pois chiches, et haricots	4,5
	II. Lentilles	2
	III. non dénommés	5
15.02	Suifs (des espèces bovine, ovine et caprine), bruts, fondus ou extraits à l'aide de solvants y compris les suifs dits « premiers jus »:	
	A. destinés à des usages industriels autres que la fabrication de produits pour l'alimentation humaine (a)	expt.
	B. autres:	
	I. Suifs de l'espèce bovine, y compris le suif dit « premier jus »	7
	II. Suifs de l'espèce bovine, y compris le suif dit « premier jus »	7
	III. non dénommés	7

(a) L'admission dans cette sous-position est subordonnée aux conditions à déterminer par le Ministre des Finances.

N ^{os}	Désignation des marchandises	Tarif
23.03	Pulpes de betteraves, bagasses de cannes à sucre et autres déchets de sucrerie; drèches de brasserie et de distillerie; résidus d'amidonnerie et résidus similaires:	
A.	Résidus de l'amidonnerie du maïs (à l'exclusion des eaux de trempage concentrées), d'une teneur en protéines, calculée sur la matière sèche:	
I.	supérieure à 40 p. c. en poids	P (27%)
II.	inférieure ou égale à 40 p. c. en poids	expt.
B.	autres:	
I.	Pulpes de betteraves, bagasses de cannes à sucre et autres déchets de sucrerie	expt.
II.	non dénommés	expt.

ANNEXE B

Tarifs spéciaux

1. Pour les positions tarifaires énumérées aux tableaux I, II et III ci-dessous, les droits d'entrée figurant dans les colonnes «Tarif» sont remplacés par ceux mentionnés en regard de ces positions.

2. Sauf indication contraire, le droit d'entrée s'applique en pourcentage de la valeur de la marchandise.

I. Tarifs Turquie.Grève-Maroc/Tunisie-T.O.K.-E.A.M.A./P.T.O.M.

Pour bénéficier des droits d'entrée suivi du signe « (+) », l'origine des marchandises importées de Turquie doit être établie.

Numéros	Tarif				
	Turquie	Grèce	Maroc/ Tunisie	T.O.K.	E.A.M.A./ P.T.O.M.
01.04 A I b	15	8,7	15	expt.	expt.
A II a	5	1,5	5	expt.	expt.
A II b	5	1,5	5	expt.	expt.
07.05 A I	4,5	expt.	4,5	expt.	expt.
A II	2	expt.	2	expt.	expt.
A III	5	2,1 (1)	5	expt.	expt.
B I	1,1 +	expt.	expt.	expt.	expt.
B II	0,5 +	expt.	expt.	expt.	expt.
B III	1,2 +	2,1 (1)	expt.	expt.	expt.
15.02 B I	7	3	7	expt.	expt.
B II	7	3	7	expt.	expt.
B III	7 (2)	3	7	expt.	expt.

(1) Pour les fèves originaires de Grèce: exemption.

(2) Pour les suifs d'espèce caprine, y compris le suif dit « premier jus »: 1,7% +.

II. Tarifs Israël-Espagne-Algérie-Malte-Chypre-Autriche

Numéros	Tarif				
	Israël	Espagne	Algérie	Malte/ Chypre	Autriche
01.04 A I b	15	15	2,7	15	15
A II a	5	5	expt.	5	5
A II b	5	5	expt.	5	5
07.05 A I	4,5	2,2	expt.	4,5	4,5
A II	2	1	expt.	2	2
A III	5	2,5	expt.	5	5
B I	4,5	2,2	expt.	4,5	4,5
B II	2	1	expt.	2	2
B III	5	2,5	expt.	5	5
15.02 B I	7	7	expt.	7	7
B II	7	7	expt.	7	7
B III	7	7	expt.	7	7

III. Tarifs Pays en voie de développement

Numéros	Tarif
01.04 A I b	15
A II a	5
A II b	5
07.05 A I	4,5
A II	2
A III	5
B I	4,5
B II	2
B III	5
15.02 B I	7
B II	7
B III	7