

# MEMORIAL

Journal Officiel  
du Grand-Duché de  
Luxembourg



# MEMORIAL

Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxembourg

## RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 84

SOMMAIRE

22 décembre 1978

Règlement grand-ducal du 16 novembre 1978 portant modification de l'arrêté grand-ducal du 23 juin 1952 portant règlement d'administration publique sur la police, la sûreté et l'exploitation des chemins de fer à voie normale et à voie étroite . . . . .	page 2036
Règlement grand-ducal du 30 novembre 1978 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de peintre conclu le 1er juin 1978 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 . . . . .	2037
Règlement grand-ducal du 30 novembre 1978 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclue le 10 mai 1978 entre l'association des patrons-électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part . . . . .	2047
Règlement grand-ducal du 30 novembre 1978 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de menuisier conclu le 29 mars 1978 entre l'association des patrons-menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg et la commission syndicale des contrats . . . . .	2056
Règlement grand-ducal du 1er décembre 1978 concernant la formation et le mode de recrutement du directeur et des membres du corps enseignant des conservatoires de musique des villes de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette . . . . .	2062
Loi du 8 décembre 1978 portant création d'un fonds de rénovation de l'îlot Clairefontaine à Luxembourg . . . . .	2066
Loi du 8 décembre 1978 autorisant le Gouvernement à faire procéder à un deuxième agrandissement du Centre de Conférence à Kirchberg et portant modification de la loi du 13 avril 1970 fixant les conditions suivant lesquelles le Gouvernement peut soit acquérir certains immeubles présentant un intérêt public, soit garantir le rendement et les charges locatifs de tels immeubles . . . . .	2068
Loi du 8 décembre 1978 autorisant le Gouvernement à faire construire au plateau de Kirchberg un centre polyvalent de l'enfance et portant modification de la loi du 13 avril 1970 fixant les conditions suivant lesquelles le Gouvernement peut soit acquérir certains immeubles présentant un intérêt public, soit garantir le rendement et les charges locatifs de tels immeubles . . . . .	2069
Règlement ministériel du 8 décembre 1978 modifiant et complétant le règlement ministériel du 16 avril 1963 fixant les modalités de fonctionnement d'un système de contrôle pour les véhicules automoteurs et remorques et les prix des contrôles . . . . .	2069
Règlement grand-ducal du 15 décembre 1978 portant fixation des coefficients adaptant le salaire, traitement ou revenu moyen des années 1937, 1938 et 1939 devant servir de base au calcul des indemnités pour dommages corporels, aux rémunérations payées depuis le 1er octobre 1944 . . . . .	2070
Convention sur l'obtention des preuves à l'étranger en matière civile ou commerciale, signée à La Haye, le 18 mars 1970 — Adhésion de la République de Singapour . . . . .	2070
Convention de Vienne sur les relations consulaires, en date à Vienne, du 24 avril 1963 — Adhésion de Djibouti . . . . .	2071
Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), en date, à Genève, du 1er juillet 1970 — Etat des ratifications . . . . .	2071
Convention relative à l'Agence de coopération culturelle et technique, signée à Niamey, le 20 mars 1970 — Etat des ratifications . . . . .	2074

**Règlement grand-ducal du 16 novembre 1978 portant modification de l'arrêté grand-ducal du 23 juin 1952 portant règlement d'administration publique sur la police, la sûreté et l'exploitation des chemins de fer à voie normale et à voie étroite.**

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

Vu l'arrêté grand-ducal du 23 juin 1952 portant règlement d'administration publique sur la police, la sûreté et l'exploitation des chemins de fer à voie normale et à voie étroite;

Vu les articles 1<sup>er</sup>, 5 et 8 de la loi du 16 juin 1947 concernant l'approbation de la Convention belgo-franco-luxembourgeoise du 17 avril 1947 relative à l'exploitation des chemins de fer du Grand-Duché et des conventions annexes;

Vu l'article 6 du cahier des charges de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois en date du 14 mai 1946;

Vu l'avis conforme de la Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois en date du 20 mars 1978;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre des Transports et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 22 de l'arrêté grand-ducal du 23 juin 1952 portant règlement d'administration publique sur la police, la sûreté et l'exploitation des chemins de fer à voie normale et à voie étroite est remplacé par le texte suivant:

« **Article 22.** —

Les engins moteurs doivent être conduits pendant leur marche par un conducteur d'engin moteur.

Les engins moteurs ou voitures de commande circulant en tête d'un train et les engins moteurs circulant isolément comme trains doivent comporter un deuxième agent capable d'arrêter le train, s'ils ne sont pas équipés d'un dispositif de veille automatique agréé par le Ministre des Transports.

Les engins moteurs accouplés, autres que l'engin moteur de tête et qui sont commandés directement depuis la tête du convoi peuvent ne pas être occupés. »

**Art. 2.** L'article 23 de l'arrêté grand-ducal du 23 juin 1952 précité est remplacé par le texte suivant:

« **Article 23.** —

Chaque train doit comporter un nombre d'agents d'accompagnement suffisant pour la bonne exécution du service.

Le nombre total d'agents de toute nature se trouvant dans un train doit être de deux au minimum sur les lignes à plus d'une voie; toutefois pour les trains comportant le dispositif de veille automatique mentionné à l'article précédent, ce minimum pourra être abaissé à un seul agent sur proposition de l'exploitant avec l'autorisation du Ministre des Transports qui fixera les conditions à remplir.

Quand il y a dans un train plusieurs agents concourant à la sécurité, l'un d'eux doit avoir autorité sur les autres. »

**Art. 3.** Notre Ministre des Transports est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Château de Berg, le 16 novembre 1978

**Jean**

*Le Ministre des Transports*

**Josy Barthel**

**Règlement grand-ducal du 30 novembre 1978 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de peintre conclu le 1<sup>er</sup> juin 1978 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.**

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<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour le métier de peintre conclu le 1<sup>er</sup> juin 1978 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 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 le contrat collectif prémentionné.

Château de Berg, le 30 novembre 1978  
Jean

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

**KOLLEKTIVVERTRAG  
FUER DAS LUXEMBURGER ANSTREICHERGEWERBE**

abgeschlossen zum 1. Juni 1978  
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 Allgemeinverbindlichkeits-erklärung durch die Regierung, dient der Vertrag der Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, 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 Arbeiter, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Die Einstellung auf Probe beträgt sechs (6) 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, 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 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 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 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 bei der Arbeitsmarktverwaltung 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 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 zuschulden 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 ohne triftigen Grund während drei (3) aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder sich trotz Verwarnung 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 zwei (2) aufeinanderfolgenden Tagen oder mehr als 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 Verstössen gegen die reglementarischen Bestimmungen des Betriebes bzw. gegen diejenigen des vorliegenden Vertrages ausgesprochen werden.

2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines 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 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 Arbeiterschiedsgerichte 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.
2. Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern bzw. deren Ausschuss, die Arbeitszeit pro Woche so einzurichten, dass mit freien Samstagen verfahren werden kann.
3. Die tägliche Arbeitszeit darf 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 Verträge erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.
  - b) Jungarbeiter: alle ungelerten 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 Fähigkeitszeugnis 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. Handwerksgesellen 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 sie auf Grund von Lehrgängen eine durch ein entsprechendes Zeugnis sanktionierte Qualifikation besitzen.
  - f) Berufsarbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss (CAP), d.h. Handwerksgesellen mit mindestens 4 Gesellenjahren.  
Fachhilfsarbeiter gemäss d) können in diese Gruppe aufsteigen, wenn sie wenigstens 10 Jahre Berufserfahrung nachweisen können.

### **Art. 9. — 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. 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. Es werden halbmonatliche Vorschüsse gezahlt.
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 Schulbesuches nicht gekürzt werden. Für unberechtigte Abwesenheiten werden pro Stunde 1/173 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht.

### **Art. 10. — Löhne**

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den 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 40-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 niedrigerer 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 nicht länger als 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 vorgenannten 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 ärztlichen Untersuchungen, 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 28.10.1969. 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 zugestandenen Stundenlohnes 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 verfahrere Arbeitszeit angerechnet.
3. Pausen für die Einnahme eines Imbisses, sowie die eventuelle Entschädigung von nachweisbaren Ausgaben für Kost bei auswärtigen Arbeiten, werden auf Betriebsebene, d.h. zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.
4. 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 besagter Handwerkszeuge.
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;
  - 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 den 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 Schichteinteilung	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.  
 Die Entschädigung der gesetzlichen Feiertage, sowie die Bezahlung derselben, wenn an einem Feiertag gearbeitet wird, geschieht gemäss den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen.

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

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen der Urlaubsgesetze vom 22.4.1966 und 26.7.1975 geregelt, welche einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bilden.  
 Der Urlaub beträgt für 1978: 24 Arbeitstage für Arbeitnehmer von 15 bis einschl. 65 Jahren.  
 Ab 1979 beträgt er 25 Arbeitstage für dieselbe Kategorie von Arbeitnehmern.
2. Das Recht auf Urlaub wird nach 3monatiger, 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 ohne Mobiltransport 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 Verdienstausschlag wird vergütet bei Bergung und Transport eines im Betrieb verunglückten Arbeitnehmers, sowie bei behördlichen Erhebungen über Unglücksfälle im Betrieb;
- 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 1.6.1969 (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 des Kollektivvertrages vom 1.2.1974 eine Prämie für betriebstreue 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. Art. 22, sub 3 und 4 des Kollektivvertrages).
3. Jedem Arbeiter, welcher dem Betrieb seit mindestens zwei (2) Jahren angehört, wird zum Jahresabschluss eine Treueprämie ausbezahlt, wozu der in 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 Gesamtlohnes. Zum Jahresbruttoverdienst gehören sowohl der Lohn normaler Arbeitsstunden als auch der Verdienst aus geleisteter Mehrarbeit und sonstigen Zuwendungen, die der Beitragsentrichtung zu den Sozialversicherungen unterliegen.
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 Auflösung 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 unentschuldigten Fehlschichten im Referenzjahr, d.h. drei (3) und mehr, kann gegebenenfalls die gesamte Treueprämie in Wegfall kommen.

12. Es steht den Betrieben frei, 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 erfolgte zum 31.12.1972. 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. Arbeitnehmer, 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 22.4.1966 und die in Art. 13 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 vorgesehenen Sanktionen zur Anwendung. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 3.8.1977 über das Verbot der Schwarzarbeit.

**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 gesetzlich üblichen Massnahmen zur Anwendung.
6. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und nicht von den vertragschliessenden 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. Sie verpflichten sich, alle Beschwerden objektiv zu prüfen.

**Art. 22. — Schlussbestimmung**

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 1.6.1978 in Kraft und läuft bis zum 31.12.1979.
2. Eine erstmalige Kündigung dieses Kollektivvertrages kann frühestens zum 1.10.1979 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten.
3. Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung vorliegenden Abkommens wird mit Veröffentlichung desselben im Memorial wirksam.

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 2, 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 andern Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte als auch den gesamten Vertrag betreffen können.

Für die  
 FEDERATION DES PATRONS PEINTRES ET  
 VITRIERS DU G.-D. L.  
 Aloyse Durbach, Präsident  
 Robert Goldschmit, Vizepräsident

Für die  
 GEWERKSCHAFTLICHE  
 VERTRAGSKOMMISSION  
 François Schweitzer, L.C.G.B.  
 Eugène Bausch, L.A.V.

---

ANLAGE

zu Art. 10 — Abs. 2

---

Mindestlöhne (40 St./Woche — Index 288,80) des Lohnkatalogs

a) <i>Hilfsarbeiter</i>	
Stufe 1: im 1. Jahr während der ersten 6 Monate:	100,20 Fr.
Stufe 2: im 1. Jahr vom 7. Monat an:	101,60 Fr.
Stufe 3: im 3. Jahr:	103,50 Fr.
Stufe 4: im 4. Jahr:	113,45 Fr.
b) <i>Fachhilfsarbeiter</i> (Hilfsarbeiter im 5. Jahr)	
Stufe 5: im 5. Jahr während der ersten 6 Monate:	115,35 Fr.
im 5. Jahr nach 6 Monaten:	120,40 Fr.
c) <i>Facharbeiter</i> (Gesellen oder Hilfsarbeiter über 5 Jahre)	
im 1. Jahr nach der Lehre (ersten 6 Monate):	117,30 Fr.
id. vom 7. Monat an, oder Hilfsarbeiter nach 5 Jahren Praxis:	120,35 Fr.
im 3. Jahr nach der Lehre oder 7 Jahren Praxis:	131,95 Fr.
d) <i>Berufsarbeiter</i>	
im 5. Jahre nach der Lehre (ersten 6 Monate):	134,65 Fr.
id. vom 7. Monat an, oder Hilfsarbeiter mit 10 Jahren Praxis:	138,90 Fr.
im 7. Jahr nach der Lehre:	143,55 Fr.
im 9. Jahr nach der Lehre:	147,00 Fr.
im 10. Jahr nach der Lehre:	154,90 Fr.

---

**Règlement grand-ducal du 30 novembre 1978 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier d'électricien conclue le 10 mai 1978 entre l'association des patrons-électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats d'autre part.**

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 légalement 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<sup>er</sup>.** La convention collective de travail pour le métier d'électricien signée le 10 mai 1978 par l'association des patrons-électriciens du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la commission syndicale des contrats 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.

Château de Berg, le 30 novembre 1978  
Jean

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

**KOLLEKTIVVERTRAG  
für das ELEKTRIKERGEWERBE**

abgeschlossen zwischen der

« ASSOCIATION DES PATRONS-ELECTRICIENS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG »  
einerseits und der  
Gewerkschaftlichen Vertragskommission, bestehend aus dem

« LETZEBURGER CHRESCHTLECHEN GEWERKSCHAFTSBOND » (LCGB)  
und dem

« LETZEBURGER ARBECHTERVERBAND » (LAV)  
andererseits.

**Art. 1. — Zweck**

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle als Arbeitnehmer Beschäftigten des Luxemburger Elektrikerhandwerks.
2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung, dient der Vertrag der Erhaltung des sozialen Friedens, der Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs und der Schwarzarbeit, sowie der Erhaltung geordneter Sozialverhältnisse in Betrieb und Beruf.

## Art. 2. — Geltungsbereich

1. Das Abkommen ist gültig für alle im Grossherzogtum Luxemburg ausgeführten Arbeiten der Elektrikerhandwerksbetriebe (entreprises artisanales) inbezug auf die Aktivität in- und ausländischer Firmen, Betriebe und Unternehmen, die in der Regel oder hauptsächlich Elektroinstallations- und Montagearbeiten ausführen, inbegriffen die diesbezüglichen Wartungs-, Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten im Handwerk, Handel und Industrie und umfasst alle in diesen Unternehmen beschäftigten Gesellen, Arbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter.

Als Elektrikerhandwerksbetriebe im Sinne dieses Vertrages sind anzusehen und fallen unter diese Bestimmungen, die die nachfolgende Arbeiten ausführen:

- Elektroinstallationen in Wohnungen und Bauten;
  - Elektroauseninstallationen;
  - Installation von Radio- und Fernsehen;
  - Arbeiten des Autoelektrikerhandwerks;
  - Errichtung von Antennen;
  - Reparatur und Installation von Elektrogeräten;
  - Reparatur und Installation von Elektromotoren;
  - Schwachstrominstallationen.
2. Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind grundsätzlich gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969 geregelt, insofern sie nicht gesondert in diesem Vertrag aufgeführt sind.

## Art. 3. — Einstellung und Probezeit.

1. Die Einstellung und Entlassung der Arbeitskräfte erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Die ersten 6 Wochen nach der Einstellung gelten als Probezeit.
3. Das Arbeitsverhältnis auf Zeit endet mit der im Arbeitsvertrag festgelegten Frist. Wird dasselbe über diese Frist fortgesetzt, so gilt es als unbegrenzt. Das gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis über die Probezeit hinaus fortgesetzt wird.
4. Während der Probezeit steht es den beiden Parteien frei das Arbeitsverhältnis jederzeit aufzulösen, wobei die einzuhaltende Kündigungsfrist soviel Tage beträgt, wie die Probezeit Wochen enthält.

## Art. 4. — Kündigungsfristen und Entlassungen.

1. Das zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnis kann vom Lohnempfänger schriftlich oder mündlich aufgelöst werden und zwar mit einer Frist von 2 Wochen.
2. Das zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnis kann vom **Arbeitgeber** nur mit folgenden Kündigungsfristen gelöst werden:
  - 4 Wochen, nach 5 und weniger als 10 Jahren
  - 8 Wochen, ab dem 10. bis zum 15. Jahr
  - 12 Wochen, ab dem 15. Dienstjahr.
3. Treten die Fälle des Absatzes 2 ein, so hat der Lohnempfänger Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei 5 bis 10 Dienstjahren,
  - 2 Monatslöhne bei 10 bis 15 Dienstjahren,
  - 3 Monatslöhne bei mehr als 15 Dienstjahren.
4. Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten können entweder für die unter Abs. 3 festgelegten Abgangsentschädigungen oder für die unter Abs. 2 angeführten, jedoch verlängerten Kündigungsfristen optieren. Im letzten Fall werden dieselben auf 12, 20 und 24 Wochen verlängert.

5. Derjenige Partner, welcher die Kündigungsfristen nicht einhält, schuldet dem andern eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
6. Das Arbeitsverhältnis kann wegen schwerer Fehler sofort aufgelöst werden, eventuell mit Ansprüchen auf Schadenersatz. Die Auflösung hat durch eingeschriebenen Brief zu erfolgen. In jedem Fall hat eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber schriftlich zu erfolgen. Der Arbeitnehmer kann eine Begründung verlangen.
7. Bei unberechtigter Entlassung kann der Arbeitnehmer eine Entschädigung wie unter Abs. 3 verlangen. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von 3 Monaten erfolgen.
8. Die Nichterneuerung des begrenzten Arbeitsverhältnisses nach mehreren Verlängerungen gilt als Entlassung. Für alle diesbezüglichen Streitfälle sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig.
9. Die Gewerkschaftszugehörigkeit, die Tätigkeit für dieselbe ausserhalb des Betriebes, sowie die Teilnahme an einem rechtmässigen Streik, dürfen keinen Anlass zu einer Entlassung geben.
10. Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer bis zu 8 Stunden Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beantragen.
11. Die fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss Abs. 6 hat binnen drei Tagen zu erfolgen

**Eine fristlose Kündigung** des Arbeitsverhältnisses durch den **Arbeitgeber** kann erfolgen, wenn der Lohnempfänger:

- bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorlegt oder vorgelegt hat, oder ein noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
- seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
- böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen bzw. materiellen Schaden zufügt;
- sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen gegenüber seinen Arbeitskollegen, Vorgesetzten oder Kunden zu Schulden kommen lässt;
- sich unredlicher oder sittenwidriger Handlungen an der Arbeitsstelle schuldig macht;
- mit Vorbedacht oder offensichtlicher Fahrlässigkeit, oder unter Alkoholeinfluss dem Arbeitgeber materiellen Schaden zufügt oder die Absicht hierzu zum Ausdruck bringt;
- ohne Erlaubnis und ohne triftigen Grund während drei aufeinanderfolgenden Tagen abwesend war oder trotz Verwarnung sich wiederholter unerlaubter Abwesenheiten schuldig macht;
- seine Pflichten gröblich verletzt oder gegen die korrekte Erfüllung des Kollektivvertrages verstösst;
- seine Arbeitskameraden von einer geregelten Arbeitszeit fernhält.

Eine fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch vorerwähnte Fälle kann jedoch nicht mehr erfolgen, wenn die hierzu berechtigende Tatsache dem Arbeitgeber länger als acht Tage bekannt war.

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

Eine Kündigung seitens des Arbeitgebers soll jedoch nur aus begründeten Ursachen erfolgen oder nur bei Verstössen gegen die reglementarischen Bestimmungen bzw. gegen diesen Vertrag ausgesprochen werden.

Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines Arbeitnehmermandats oder auf Grund seiner Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation nicht entlassen werden.

#### **Art. 5. — Fristlose Kündigung durch den Arbeitnehmer.**

Ohne vorherige fristmässige Kündigung, d.h. nach Ablauf der vertragsmässigen Periode, kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vor Schichtabschluss lösen, wenn:

- die Vorgesetzten sich ihm gegenüber Tätlichkeiten oder grober Beleidigungen schuldig machen;
- er wegen Arbeitsmangel oder Betriebsstörungen mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen, oder mehr als drei Tage innerhalb von vierzehn Tagen (aufeinanderfolgend) nicht arbeiten kann, d.h. feiern muss;
- ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewahrt werden;
- von ihm eine unehrliche Handlung verlangt wird;
- die Bestimmungen des Kollektivvertrages an ihm nicht erfüllt werden.

**Art. 6. — Zusätzliche Bestimmung bei Entlassungen.**

Der gesetzlich noch ausstehende Lohn, sowie die Entlassungspapiere sind in allen Fällen von Kündigungen sowie Auflösen des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Der Entlassungsschein enthält Art und Dauer der Beschäftigung und darf keine etwaige, den Arbeitnehmer belastende Vermerke beinhalten.

Wenn infolge von Mangel an Arbeit oder wegen Modernisierung des Betriebes Entlassungen vorgenommen werden müssen und unumgänglich sind, so sind im Fall wo ein Arbeiterausschuss vorhanden ist, Verhandlungen mit demselben aufzunehmen zwecks Festsetzung besonderer Kündigungsfristen.

In Ermangelung eines Ausschusses, sowie bei Nichteinigung in oben zitierten Fällen, ist die paritätische Vertragskommission zu konsultieren und zu hören.

**Art. 7. — Arbeitszeit.**

Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit dem entsprechenden Zuschlag zu entschädigen.

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.

**Art. 8. — Löhne.**

Die in diesem Vertrag festgelegten Stundenlöhne sind Tariflöhne und gelten als Mindestsätze.

Die tariflichen und effektiven Löhne sind den Schwankungen des Lebenshaltungskosten-Indexes anzupassen und zwar entsprechend den Modalitäten des diesbezüglichen Gesetzes vom 27. Mai 1975, sowie entsprechend des Gesetzes über die Kollektivverträge vom 12. Juni 1965.

Die jeweils geltenden Mindestlöhne (Tarife) sind in einer Anlage zu diesem Vertrag als Lohnkatalog angeführt.

**Art. 9. — Einstufung.**

1. Als **Gesellen** gelten jene Lohnempfänger, die eine ordentliche Berufslehre absolviert haben, erwiesen durch das entsprechende Gesellenzeugnis.

Als **Vollgeselle** ist zu betrachten derjenige Handwerksgehilfe, welcher alle anfallenden Berufsarbeiten selbständig ausführen kann.

2. Als **Hilfsarbeiter** gelten jene Lohnempfänger, die keine Berufslehre absolviert haben und kein Gesellenzeugnis besitzen, sowie das 18. Lebensjahr vollendet haben.
3. Als **Lehrlinge** gelten alle Jugendliche, die in einem anerkannten Lehrberuf, des von diesem Vertrag erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden und zwar gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.
4. Als **jugendliche Arbeiter** gelten alle Hilfsarbeiter ohne Berufslehre bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.



**Art. 10. — Lohnzahlung.**

1. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat, welcher nicht überschritten werden darf, wobei die Lohnzahlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden kann und dieselbe wenigstens zweimal monatlich erfolgen muss.
2. Spätestens am 5. des darauffolgenden Monats muss die Lohnabrechnung erfolgen. Fällt ein vereinbarter Zahlungstermin (Datum) auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Auszahlung an dem vorhergehenden Arbeitstag zu erfolgen.
3. Die Lohnabrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, die Zuschläge, den normalen Stundenlohn, die Abzüge und dergleichen so beinhalten, dass der betreffende Lohnempfänger seinen Lohn mit Leichtigkeit erfassen und gegebenenfalls nachrechnen kann.

**Art. 11. — Lohnabzüge.**

1. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen entsprechend begründet sein. Sie sind bei der Lohnabrechnung aufzuführen.
2. Die Lehrlingsentschädigung darf wegen Schulbesuch nicht gekürzt werden, jedoch kann für unberechtigte Abwesenheiten der jeweils anfallende Stundenlohn pro Fehlstunde in Abzug gebracht werden.
3. Zu spätes Erscheinen am Arbeitsplatz, zu frühes Verlassen der Arbeitsstelle sowie Fernbleiben von der Arbeit sind dem Arbeitgeber unverzüglich zu melden. Die ausfallende Arbeitszeit wird vom Lohn in Abzug gebracht. Jede angebrochene halbe Stunde wird mit einer halben Stunde in Abzug gebracht, es sei denn, dass nachweisbar d.h. mittels Beleg, also unabhängig vom Willen des Arbeitnehmers ein verspätetes Eintreffen am Arbeitsplatz nicht vermieden werden kann.
4. Vergehen vorgenannter Art können im Wiederholungsfall das Versagen des Aufstiegens in eine höhere Lohngruppe zur Folge haben, bzw. das Einstufen in eine niedrigere Effektivlohngruppe, wobei jedoch der tarifliche Mindestlohn jeweils garantiert bleibt.
5. Gegebenenfalls können die Bestimmungen des Art. 3 dieses Vertrages in Anwendung kommen.

**Art. 12. — Akkordarbeiten.**

1. Akkordarbeiten dürfen nur im Einverständnis mit den Beschäftigten des Betriebes geleistet werden und gelten in der Regel nur für Ausnahmefälle.
2. Die Akkordpreise müssen so bemessen sein, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmäßiger Arbeitszeit ein Verdienst von wenigstens 120% des dem betreffenden Arbeitnehmer zugestandenen Mindestlohnes erzielt wird.  
Als Abschlagszahlung bei Akkordarbeiten muss der Stundenlohn bezahlt werden.
3. Die Abnahme der Akkordarbeit hat spätestens am Tag nach der Fertigstellung der betr. Arbeit zu erfolgen, während die Abrechnung und die Zahlung des Ueberschusses bei der nächsten Lohnzahlung erfolgt.

**Art. 13. — Oertliche und auswärtige Arbeiten.**

1. An- und Umkleiden, sowie Fahrtzeiten für örtlich ausgeführte Arbeiten, gehören nicht zur Arbeitszeit.
2. Für örtlich ausgeführte Arbeiten, d.h. in der Werkstätte des Unternehmers oder innerhalb eines Radius von 10 Km, gilt die normale und gesetzliche Arbeitszeit. Fahrten während der Mittagspause gehen, wenn sie nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden, auf eigene Rechnung.
3. Für auswärtige Arbeiten gelten die Fahrzeit nach der Arbeitsstelle und zurück als unproduktive Arbeitszeiten und gelten also nicht als Ueberstunden oder Mehrarbeit. Die Reisekosten gehen zu Lasten des Arbeitgebers.

4. Bei Arbeiten, die über 20 Km Radius vom Betrieb entfernt ausgeführt werden, haftet der Arbeitgeber für eine tägliche Hin- und Rückreise, Kost und ggf. Logis. Kommt der Arbeitnehmer selbst für die Kost auf, so wird ihm täglich eine Entschädigung von 75.— Fr. gewährt, gegen Vorlage entspr. Rechnungen bzw. Kassenscheine. Bei auswärtigen Arbeiten am Wohnort des Arbeitnehmers sind keine besonderen Entschädigungen fällig.

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

1. Das benötigte Handwerkszeug ist vom Arbeitgeber zu stellen. Verlorengegangenes oder absichtlich beschädigtes Handwerkszeug ist vom Arbeitnehmer zu ersetzen, bzw. es wird ihm dafür der entsprechende Betrag bei der nächstfolgenden Entlohnung in Abzug gebracht.
2. Für den Transport des Handwerkszeugs und des Arbeitsmaterials hat der Arbeitgeber Sorge zu tragen.

**Art. 15. — Gefahrenbedingte Erschwerniszulagen.**

1. Als zuschlagberechtigte Arbeit ist zu betrachten und mit einem entsprechenden Zuschlag zum Stundenlohn zu entschädigen:  
alle Arbeiten auf Dächern, nur statthaft bei normalen Wetterbedingungen  
Zuschlag: 10%
2. Entsprechend den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen, ist es verboten, Arbeiten an unter Spannung stehenden Geräten und Leitungen vorzunehmen.

**Art. 16. — Mehrarbeit.**

1. Als Mehrarbeit gelten alle Arbeiten, die an Sonn- und Feiertagen, bei Nacht sowie über die festgesetzte normale tägliche Arbeitszeit (bis 22,00 Uhr) ausgeführt werden. Mehrarbeit ist nur gestattet in dringenden Fällen und ist anmeldepflichtig.
2. Für Mehrarbeit sind nachfolgende Lohnzuschläge zu gewähren:
 

— für Ueberstunden bis 22,00 Uhr sowie an freien Tagen . . . . .	25%
— für Sonntagsarbeit . . . . .	100%
— für Feiertagsarbeit: die ersten 8 Stunden . . . . .	100%
von der 9. Stunde an . . . . .	200%
— für Nacharbeit (zw. 22,00 + 06,00 Uhr) . . . . .	50%
3. Die Entschädigung der Feiertage und die Gewährung von Ersatzfeiertagen, regeln sich nach den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 10. April 1975. Für die an einem Feiertag geleistete Arbeit, hat der Arbeitnehmer Anrecht, neben der durch genanntes Gesetz vorgesehenen Entschädigung, auf Entlohnung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, und zwar mit einem Zuschlag von 100% resp. 200% gemäss Art. 16.2. dieses Kollektivvertrages.
4. Sollten es die Bedürfnisse der Arbeitsleistung, Erledigung von dringenden Arbeiten und dgl. erfordern, dass Mehrarbeit geleistet werden muss, so kann der Arbeitnehmer zur Leistung von Ueberstunden aufgefordert werden.
5. Arbeitnehmer, die zur Leistung von rechtmässiger Mehrarbeit aufgefordert werden, sind angehalten dieselbe zu leisten.

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

1. Der jährliche Erholungsurlaub wird geregelt durch die diesbezüglichen Bestimmungen der Gesetze vom 22. April 1966 und 26. Juli 1975. Im Jahre 1978 beträgt der Jahresurlaub 24 Tage und ab 1.1.1979 25 Tage für alle Arbeitnehmer, ohne Altersunterschied.
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 persönlicher 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 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.**

1. Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer maximal  $4 \times 2 = 8$  Stunden jährlich von der Arbeit freigestellt werden.
2. Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten zieht keinen Lohnausfall nach sich, wenn der daran beteiligte Arbeitnehmer hierzu ausdrücklich von seinem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter beauftragt wurde. Das gleiche gilt für diesbezügliche, behördliche Erhebungen über Betriebsunfälle.

#### **Art. 19. — Schwarzarbeit.**

Nach Beendigung der üblichen Arbeitszeit, sowie während der Urlaubszeit gemäss Art. 16, Abs. 3, sowie an Feiertagen darf keine Berufsarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden. Verstösse im Sinne von Schwarzarbeit werden durch fristlose Entlassung geahndet.

Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977.

#### **Art. 20. — Besondere Bestimmungen.**

1. Zur Verhütung von Unfällen, sowie zur Beachtung der Unfallvorschriften sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen und durch Befolgen der Sicherheitsanordnungen ein weitgehendes unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.
2. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten die vorliegenden Vertragsbestimmungen zu befolgen.

Differenzen, die bei der Durchführung dieses Abkommens entstehen, sind von den vertragsschliessenden Parteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet.

3. Die unterzeichneten Parteien bilden gemeinsam eine paritätische Berufskommission, der die Aufgabe zufällt, die loyale, beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen. Beschwerden jederart sind objektiv zu prüfen.

#### **Art. 21. — Schlussbestimmungen**

Bestehende günstigere Bestimmungen der einzelnen Betriebe bleiben bestehen und werden von diesem Vertrag nicht beeinträchtigt. Sie sind ungültig, wenn sie den Bestimmungen dieses Vertrages zuwiderlaufen und eine Verschlechterung darstellen.

#### **Art. 22. — Vertragsdauer und Kündigung.**

1. Dieser Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 01.05.78 in Kraft und gilt bis zum 31.12.1979. Erfolgt keine Kündigung von einer der unterzeichneten Parteien und zwar drei Monate vor Ablauf desselben, so behält dieser Vertrag seine Gültigkeit, ohne dass seine Gesamtdauer jedoch 3 Jahre überschreiten darf.
2. Nach der vorgesehenen Gültigkeitsdauer kann jedoch der Vertrag zum ersten eines jeden Monats mit einer vorherigen Frist von 3 Monaten aufgelöst werden. Die Kündigung betrifft sowohl einzelne Vertragspunkte als auch gesamten Vertrag.

3. Liegt eine Kündigung des Vertrages vor, bzw. ein Antrag auf Aufnahme von Verhandlungen zwecks Verbesserung des Vertrages, so müssen gemäss dem Gesetz vom 12.6.1965 über die Kollektivverträge allenfalls Gespräche wenigstens 6 Wochen vor dem endgültigen Ablauf des Vertrages aufgenommen werden.
4. Eine erstmalige Kündigung dieses Vertrages kann zum 01.10.1979 erfolgen.
- Luxemburg, den 10. Mai 1978.

Für die  
ASSOCIATION DES PATRONS-ELECTRICIENS  
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:  
Marcel Chennaux, Präsident  
Camille Allard, Generalsekretär

Für die  
GEWERKSCHAFTLICHE VERTRAGSKOMMISSION  
François Schweitzer/LCGB  
Armand Barnich/LAV

ANLAGE

**LOHNKATALOG**

**Vertragliche Mindestlöhne**  
(Basis: 40 Stundenwoche)

1. **Gesellen**, mit wenigstens 3 Jahren Berufspraxis nach bestandener Gesellenprüfung:

	Ind. 288,80	Ind. 296,02
Bei Einstellung:	134,55	137,90
nach dem 3. Jahr:	148,45	152,15
nach dem 4. Jahr:	154,20	158,05
nach dem 6. Jahr:	162,35	166,40

2. **Vollgesellen**, gemäss Art. 9 erhalten einen Leistungszuschlag von 10%.

3. **Gesellen nach der Lehre**: In Abweichung von Ziffer 1 gelten für gelernte Elektriker in den ersten drei Jahren nach erfolgreich bestandener Gesellenprüfung, nachfolgende Mindestlöhne:

im ersten Jahr nach der Lehre:	120,60	123,60
im zweiten Jahr nach der Lehre:	122,90	126,00
im dritten Jahr nach der Lehre:	125,25	128,40

Für Gesellen, welche ihre Lehre nicht in dem Betrieb, in dem sie innerhalb der ersten drei Gesellenjahre eingestellt werden, absolviert haben, kann der zustehende Mindestlohn laut Ziffer 3, je nach Einarbeitungsvermögen und Leistung desselben, um 1 bis 10 Prozent reduziert werden, bis dieselben genügend Erfahrung gesammelt und sich eingearbeitet haben. Diese Lohnreduzierung darf jedoch nicht länger als 6 Monate angewendet werden.

Das gleiche kann bei Gesellen mit längerer Berufspraxis laut Ziffer 1 zur Anwendung kommen, doch gilt die im vorherigen Absatz genannte Lohnreduzierung nur für die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte Probezeit gem. Art. 3, Abs. 2, dieses Vertrages.

4. **Hilfsarbeiter** erhalten nach dem vollendeten 18. Lebensjahr nachfolgende Mindestlöhne:

im 1. Arbeitsjahr:	100,20	102,70
im 2. Arbeitsjahr:	111,30	114,10
im 3. Arbeitsjahr:	113,60	116,45
im 4. Arbeitsjahr:	118,30	121,25
im 5. Arbeitsjahr:	122,90	126,00

5. Für **Lehrlinge**

gelten die Entschädigungen, so wie sie durch den amtlichen Erlass vom 26. März 1973 festgelegt sind.

6. Die Festsetzung der Stundenlöhne für **jugendliche Arbeiter** (Hilfsarbeiter unter 18 Jahren) erfolgt gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28.10.1969. Demnach gelten im Vergleich zum Vollarbeiter bei gleichwertiger Arbeit auf demselben Arbeitsplatz für Jugendliche unter 18 Jahren nachfolgende Mindestsätze:

Jugendliche von 17 bis 18 Jahren:	80%
Jugendliche von 16 bis 17 Jahren:	70%
Jugendliche von 15 bis 16 Jahren:	60%

---

**Règlement grand-ducal du 30 novembre 1978 portant déclaration d'obligation générale du contrat collectif pour le métier de menuisier conclu le 29 mars 1978 entre l'association des patrons-menuisiers du Grand-Duché de Luxembourg et la commission syndicale des contrats.**

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<sup>er</sup>.** Le contrat collectif pour le métier de menuisier conclu le 29 mars 1978 entre l'association des patrons-menuisiers 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 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 le contrat collectif prémentionné.

Château de Berg, le 30 novembre 1978  
Jean

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

**KOLLEKTIVVERTRAG  
für das SCHREINERGEWERBE in Luxemburg**

abgeschlossen zwischen der

ASSOCIATION DES PATRONS-MENUISIERS DU GRAND—DUCHE DE LUXEMBOURG  
einerseits  
und der

GEWERKSCHAFTLICHEN VERTRAGSKOMMISSION  
bestehend aus dem  
Letzeburger Chreschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB)

und dem  
Letzeburger Arbechter-Verband (LAV)  
andererseits.

**Art. 1. — Zweck**

Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsverhältnisse und damit auch die Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, sowie die Wahrung des sozialen Friedens auf der Ebene des

Betriebes und des Berufes und zwar unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien anzustrebenden Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung.

Die Parteien verpflichten sich, in gegenseitigem Einverständnis alle Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit, des Puschertums und des unlauteren Wettbewerbs, insbesondere der Preisdrückerei und Unterbietung, zur Anwendung zu bringen, sich für die Innehaltung befriedigender Submissionsbedingungen einzusetzen und die berufliche Aus- und Weiterbildung gemeinsam zu fördern.

#### **Art. 2. — Geltungsbereich**

- a) räumlich: für das gesamte Grossherzogtum Luxemburg; sowohl für inländische als auch ausländische Bau- und Möbelschreiner, Sargschreiner, Holzschnitzer, Holzdreher, Rolladenmonteure, Parkettverleger usw.
- b) fachlich: für alle ausgeführten Arbeiten in Bezug auf die Aktivität diesbezüglicher Handwerksbetriebe.
- c) persönlich: für die in den vorgenannten Unternehmen als gelernte, oder angelehrte Arbeiter, als Hilfsarbeiter, Lehrlinge oder Jungarbeiter beschäftigten Arbeitnehmer.

#### **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. Juli 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Arbeiter, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
- 3) Die ersten 6 Wochen nach der Einstellung gelten als Probe. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch einen der beiden Partner, gilt dasselbe als definitiv vom Tag der provisorischen Einstellung an.

Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt soviele Tage wie die Probezeit Wochen enthält. Die Einstellung auf Probe kann nicht erneuert werden.

#### **Art. 4. — Kündigungsfristen / Auflösung des Arbeitsverhältnisses**

- 1) Das auf unbestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitnehmer schriftlich oder mündlich mit einer Frist von 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 vorhergehenden Absatzes ein, hat der Arbeitnehmer ausserdem Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
  - 1 Monatslohn bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren
  - 2 Monatslöhnen 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 Jahren;
  - 24 Wochen ab dem 15. Dienstjahr.

- 5) Derjenige Partner, welcher das Arbeitsverhältnis auflöst, ohne durch die Bestimmungen dieses Vertrages respektiv 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 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 kann der Arbeitnehmer bis zu 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 Arbeitssuchender beim Nationalen Arbeitsamt eingeschrieben hat.

#### **Art. 5. — Arbeitszeit**

Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt und beträgt 40 Stunden. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit dem entsprechenden Zuschlag zu entschädigen.

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.

#### **Art. 6. — Ueberstunden, Nacharbeit, Sonntagsarbeit**

Ueberstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit sind nur in dringenden Fällen und im Einverständnis beider Vertragsparteien und im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig.

Als Nacharbeit gilt jede Arbeit, welche in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr morgens geleistet wird. Diese wird mit 20% Zuschlag bezahlt.

Die Ueberstunden werden ab Beendigung der normalen Arbeitszeit bis zu 22 Uhr mit 25% und danach bis 6 Uhr morgens mit 50% Zuschlag entschädigt.

Für Sonn- und Feiertagschichten wird ein Zuschlag von 100% bezahlt.

#### **Art. 7. — Akkordarbeiten**

Akkordarbeit darf nur in Ausnahmefällen und im Einverständnis mit den Gesellen geleistet werden.

Alle Akkordpreise sind so zu bemessen, dass bei vereinbarter Leistung und bei regelmässiger Arbeitszeit ein Verdienst von 125% der diesen Gesellen zugestandenen Stundenlöhne zu erzielen ist. Kommt der Geselle nicht auf 100% der Leistung, so ist auf alle Fälle der vereinbarte Stundenlohn geschuldet.

Als Abschlusszahlung bei Akkordarbeit ist der vereinbarte Stundenlohn zu zahlen.

Die Abnahme der Akkordarbeit soll spätestens am Tage nach der Fertigstellung, die Abrechnung und Auszahlung des Ueberschusses bei der nächsten Lohnzahlung erfolgen.

#### **Art. 8. — Oertliche und auswärtige Arbeiten**

Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit. Für auswärtige Arbeiten wird die Fahrzeit (Reisezeit) vom Betriebssitz nach der Arbeitsstelle und zurück wie die effektive Arbeitszeit



bezahlt, jedoch nicht als effektiv verfahrenere Arbeitszeit angerechnet, d.h. sie unterliegt nicht evtl. Ueberstundenzuschlägen.

Die Transportkosten gehen zu Lasten des Arbeitsgebers. Bei Fahrten mit dem eigenen Wagen werden dem Arbeitnehmer die Fahrkosten rückvergütet.

### Art. 9. — Löhne

Die in diesem Vertrag festgelegten Stundenlöhne sind Tariflöhne und gelten als Mindestsätze, basierend auf der Indexziffer 288,80 des offiziellen Lebenshaltungskostenindexes vom 1.2.1978.

Nicht qualifizierte *Hilfsarbeiter* erhalten:

im 1. Arbeitsjahr	100,20 Fr./St.
im 2. Arbeitsjahr	103,78 Fr./St.
im 3. Arbeitsjahr	110,29 Fr./St.
im 4. Arbeitsjahr	118,95 Fr./St.
im 5. Arbeitsjahr	125,25 Fr./St.

Gesellen erhalten nach Ablegung der Gesellenprüfung folgende Mindestlöhne:

im 1. Gesellenjahr:	110,03 Fr./St.
im 2. Gesellenjahr:	117,05 Fr./St.
im 3. Gesellenjahr:	123,46 Fr./St.
im 4. Gesellenjahr:	

Vollgeselle (+ 10% v. 133,86) 133,86 Fr./St.

id. bei Maschinenarbeit und 147,25 Fr./St.

Zureisen (+ 10% v. 147,25,— Fr.) 162,00 Fr./St.

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 nachfolgende Mindestsätze:

Jugendliche von 17 bis 18 Jahren:	80%
Jugendliche von 16 bis 17 Jahren:	70%
Jugendliche von 15 bis 16 Jahren:	60%

Für Werkzeugabnutzung wird ein steuer- und beitragsfreier Zuschlag von 200,— Fr. monatlich gewährt.

Für Einsargungen ist ein Zuschlag von 400,— Fr. pro Arbeiter und Leiche, und bei schwerbeschädigten Leichen ein solcher von 600,— Fr. geschuldet. Arbeiter und Lehrlinge dürfen nicht gezwungen werden, Einsargungen vorzunehmen. Diese Entschädigungen sind nicht zuschlagpflichtig.

### Art. 10. — Einstufung

1) Als *qualifizierte* Arbeitskraft ist anzusehen der Arbeitnehmer, welcher nach erfolgreich abgelegter Gesellenprüfung 3 Gesellenjahre nachweisen kann.

Für Gesellen, die eine offensichtliche Minderleistung aufweisen, kann auf Genehmigung der Arbeitsinspektion hin ein niedrigerer Lohn als die obenstehenden bezahlt werden.

Als Vollgeselle ist zu betrachten, wer alle im Betrieb vorkommenden Arbeiten (Bau- und Möbelschreinerei) selbständig ausüben kann.

2) Als *Hilfsarbeiter* gelten jene Lohnempfänger, die keine Berufslehre absolviert haben und kein Gesellenzeugnis besitzen, sowie das 18. Lebensjahr vollendet haben.

3) Als *Lehrlinge* gelten alle Jugendliche, die in einem anerkannten Lehrberuf des von diesem Vertrag erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden und zwar gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.

- 4) Als *jugendliche Arbeiter* gelten alle Jugendliche ohne Berufslehre bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

#### **Art. 11. — Bezahite Feiertage**

Als bezahite Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi-Himmelfahrt, Grossherzogs-Geburtstag, Mariä-Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage bzw. die entsprechenden Ersatzfeiertage.

#### **Art. 12. — Jahresurlaub und Sonderurlaub**

- 1) Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966 abgeändert und ergänzt durch das Gesetz vom 26.7.1975, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet, geregelt.

Der Mindesturlaub beträgt also:

— 24 Tage im Jahre 1978 und

— 25 Tage im Jahre 1979 (ohne Altersunterschied und berechnet zu 5 Tage pro Woche).

- 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 persönlicher Angelegenheiten 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 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. 13. — Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen**

- 1) Für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer maximal  $4 \times 2 \times 8$  Stunden jährlich von der Arbeit freigestellt werden.
- 2) Bergung und Transport eines im Betrieb Verunglückten zieht keinen Lohnausfall nach sich, wenn der daran beteiligte Arbeitnehmer hierzu ausdrücklich von seinem Arbeitgeber oder dessen Stellvertreter beauftragt wurde. Das gleiche gilt für diesbezügliche, behördliche Erhebungen über Betriebsunfälle.

#### **Art. 14. — Lohnzahlung**

Die Vorschusszahlung erfolgt alle 14 Tage auf der Basis des Lohntarifes, der ein fester Bestandteil dieses Vertrages bildet. Der Monatsabschluss muss in Lohntüten mit Firmenstempel, genauer Berechnung des Lohnes, sowie der gesetzlichen Abzüge einzeln aufgezählt geschehen. Die Vorschüsse werden freitags vor Arbeitsschluss bezahlt. Der Monatsabschluss geschieht am 1. eines jeden Monats; fällt der 1. auf einen Sonn- oder Feiertag, so erfolgt der Abschluss tasgzuvor.

#### **Art. 15. — Werkzeug**

Für Arbeitnehmer, die das vorgeschriebene Werkzeug selbst stellen, gelten folgende Regeln:

- a) der Arbeitgeber hat die Pflicht dieses Werkzeug nach Aufstellung gegen Feueregefahr zu versichern.
- b) für dieses Werkzeug erhält der Arbeitnehmer eine Entschädigung, welche in Artikel 9 festgelegt ist.

*Werkzeugverzeichnis* (notwendiges Werkzeug):

Handsäge, Schlichthobel, Putzhobel, Simshobel, Raspel, Schlichtfeile, Bohrmaschine, Satz Bohrer, Satz Stechisen, Winkel, Fuchsschwanz, Stichsäge, Schraubenzieher, Abziehstein, Ziehklinge, grosser und kleiner Hammer, Zangen, Setzwaage.

#### **Art. 16. — Hygiene**

In jedem Betrieb müssen genügend verschliessbare Kleiderschränke, sowie genügend Waschgelegenheit und saubere Aborte vorhanden sein.

Wegen der grossen Staubentwicklung ist für Entlüftung und Sauberhaltung der Werkstätten Sorge zu tragen.

Bei Arbeiten mit gesundheitsschädlichen Materialien (Cellulose usw.) müssen alle Schutzmassnahmen getroffen werden um die Gesundheit der Belegschaftsmitglieder sicherzustellen.

#### **Art. 17. — Verbot der Schwarzarbeit**

- 1) 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.
- 2) Das Gesetz vom 3. August 1977 betreffend das Verbot der Schwarzarbeit kommt voll zur Anwendung.

#### **Art. 18. — Paritätische Berufskommission und Schlichtungswesen**

Nach Unterzeichnung dieses Vertrages bestimmen die Parteien je drei Vertreter, die zusammen die paritätische Berufskommission bilden. Dieser Kommission fällt die Aufgabe zu, die gegenseitige loyale Einhaltung der vorstehenden Vertragsbestimmungen zu überwachen. Anregungen und Beschwerden sind von dieser oder jener Seite objektiv zu prüfen, anfällige Differenzen nach Möglichkeit friedlich beizulegen und die zur Bekämpfung der Schmutzkonkurrenz sowie der Preisschleuderei möglichen Massnahmen zu beraten und vorzubereiten.

Verstösst der Arbeitgeber gegen die Bestimmungen betr. Nichteinhalten der Löhne, Ueberstundenzuschläge, Urlaub, bezahlte Feiertage usw. so hat er dies unbedingt nachzuzahlen.

Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und die weder durch die Berufskommission noch durch die Vorstände der vertragschliessenden Parteien bereinigt werden können, sind dem Nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten.

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

#### **Art. 19. — Schlussbestimmungen**

Die Bestimmungen der Betriebsordnungen der einzelnen Betriebe dürfen mit denjenigen dieses Vertrages nicht in Widerspruch stehen. Sonderabmachungen, die dem Inhalt und dem Sinne dieses Vertrages zuwiderlaufen oder eine Verschlechterung desselben darstellen, sind unzulässig.

Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnverhältnisse bleiben erhalten.

#### **Art. 20. — Vertragsdauer und Kündigung**

- 1) Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 1978 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 1979 erfolgen und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten.

- 4) Erfolgt eine rechtmässige Kündigung bzw. werden Verhandlungen zwecks Erneuerung des Vertrages beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens 6 Wochen vor dessen Erfallsdatum aufgenommen werden.
- 5) Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum vorgesehenen Termin des Absatzes 3), so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und zwar kann er in der Folge zum ersten eines jeden Monats unter Beobachtung der angegebenen Kündigungsfrist gekündigt bzw. 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.

Luxemburg, den 29. März 1978

für die:

Association des Patrons-Menusiers  
du Grand-Duché de Luxembourg:  
Ernest Zeyen                      Roland Mich  
Präsident                              Generalsekretär

für die:

Gewerkschaftliche Vertragskommission:  
Eugène Bausch                      François Schweitzer  
(LAV)                                      (LCGB)

**Règlement grand-ducal du 1<sup>er</sup> décembre 1978 concernant la formation et le mode de recrutement du directeur et des membres du corps enseignant des conservatoires de musique des villes de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette.**

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

Vu l'article 2 de la loi du 20 juin 1919 sur les droits et devoirs des fonctionnaires et employés communaux tel qu'il a été modifié et complété par l'article 31 de la loi du 28 juillet 1954 portant révision générale des traitements et pensions des fonctionnaires et employés des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes et syndicats de communes;

Vu l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics;

Vu l'article 27 de la loi modifiée 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'Intérieur et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les conservatoires de musique des villes de Luxembourg et d'Esch-sur-Alzette seront désignés à la suite par l'unique terme de « conservatoire ».

Pour être admis au stage de professeur du conservatoire les candidats doivent remplir les conditions suivantes:

**A) Conditions générales**

- a) Etre de nationalité luxembourgeoise;
- b) Etre âgé de 21 ans au moins et de 45 ans au plus;
- c) Offrir les garanties de moralité requises;
- d) Etre physiquement apte à la fonction brigüée;
- e) Etre en possession du certificat de fin d'études secondaires ou avoir fait des études analogues de même durée et reconnues équivalentes par le Ministre de l'Education Nationale.

**B) Conditions spéciales**

- a) Les candidats aux fonctions de professeur de musique doivent avoir fait respectivement des études de musique ou de diction et d'art dramatique dans un établissement d'enseignement musical, sanctionnées par un premier prix dans la branche principale et les diplômes et certi-

ficats dans les branches secondaires, décernés par un conservatoire de musique luxembourgeois ou étranger reconnu équivalent.

Ils doivent en outre avoir fréquenté pendant au moins quatre années les cours d'un établissement de musique de degré universitaire ou d'un niveau supérieur équivalent reconnu par le Ministre de l'Education Nationale et produire les diplômes et certificats sanctionnant ces études.

- b) Les candidats aux fonctions de professeur de diction et d'art dramatique doivent avoir suivi pendant au moins quatre années les cours de diction et d'art dramatique d'un établissement de degré universitaire dans un pays dont la langue formera leur spécialité. Leurs cours comprendront obligatoirement des études de phonétique. Ils seront tenus de produire les diplômes et certificats de fin d'études sanctionnant ces études.
- c) Les candidats aux fonctions de professeur de danse classique doivent avoir suivi pendant au moins quatre années des cours de danse classique d'un établissement de degré universitaire de l'étranger et produire les diplômes et certificats sanctionnant ces études.

**Art. 2.** Les branches secondaires exigées pour les différentes spécialités sont mentionnées dans la nomenclature annexée au présent statut.

**Art. 3.** Pour apprécier la durée d'un cycle d'études, la durée minimum possible du cycle et non pas la durée effective est prise en considération.

**Art. 4.** Sans préjudice de l'application des dispositions générales de la loi du 20 juin 1919 sur les droits et devoirs des fonctionnaires et employés communaux telle qu'elle a été modifiée dans la suite, les candidats aux fonctions désignées à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus doivent entre autres remplir les conditions suivantes:

- a) Avoir passé avec succès un examen-concours portant sur les branches principales ainsi que sur les branches secondaires exigées pour les différentes spécialités. La partie théorique de l'examen pourra se faire soit oralement soit par écrit.
- b) Pendant la période de nomination provisoire le professeur est initié à la pratique de l'enseignement musical par le directeur ou par un professeur sous le contrôle du directeur.

**Art. 5.** La nomination définitive est subordonnée à la réussite d'un examen d'admission définitive comprenant:

- a) deux leçons à faire dans une classe de la ou des branches principales ainsi qu'une leçon dans une branche secondaire;
- b) des interrogations orales portant sur la pédagogie générale, la méthodologie de l'éducation musicale, les fondements psychologiques de l'enseignement musical, la réglementation de l'établissement.

Le programme détaillé des matières ainsi que les modalités d'organisation des examens mentionnés aux articles 4 et 5 seront fixées par règlement ministériel.

**Art. 6.** Les examens mentionnés aux précédents articles sont à subir devant un jury de cinq membres. Le directeur du conservatoire ou son délégué assume les fonctions de président. Les autres membres effectifs ainsi que les membres suppléants du jury sont nommés par le collège des bourgmestre et échevins sur proposition de la commission de surveillance, le directeur entendu en son avis.

Une ou deux autorités musicales étrangères pourront être nommées membres du jury.

Le collège des bourgmestre et échevins désigne le secrétaire qui sera adjoint au jury pour faire les écritures.

**Art. 7.** Le jury se réunit pour:

- a) statuer sur l'admissibilité des candidats;
- b) s'entendre sur les principes d'après lesquels devront être formulés les sujets des épreuves;
- c) prendre toutes les autres dispositions propres à assurer le fonctionnement régulier des opérations de l'examen;
- d) apprécier les épreuves des candidats.

Si cependant des autorités musicales étrangères font partie du jury, le président pourra les dispenser de participer aux réunions traitant sur les points a, b et c ci-dessus.

Les épreuves terminées et côtées, le jury se réunit pour délibérer et décidera de l'admission et du classement en ce qui concerne l'examen mentionné à l'article 4 ci-dessus.

Il décide l'admission, l'ajournement ou le rejet des candidats examinés conformément aux dispositions de l'article 5 ci-dessus.

Le jury ne peut délibérer valablement sur les décisions à prendre conformément aux alinéas 3 et 4 ci-dessus que s'il est au complet.

Pour être admis les candidats examinés doivent avoir obtenu, pour l'ensemble des épreuves et en tenant compte des coefficients attribués aux différentes épreuves, au moins les sept dixièmes de la totalité des points et les six dixièmes des points de chaque épreuve prise séparément.

Les candidats qui n'ont pas obtenu le minimum des points dans une ou deux branches, tout en réunissant les sept dixièmes de l'ensemble des points, sont ajournés.

Les candidats qui n'ont pas obtenu les sept dixièmes du total des points sont refusés pour la totalité des épreuves.

Les candidats ajournés ne pourront se représenter qu'après l'expiration d'un délai de six mois, ceux qui ont été refusés ne pourront se représenter qu'après un an à dater de leur échec.

Un deuxième échec entraînera l'élimination définitive des candidats à ces examens.

Les décisions du jury sont sans recours.

Les membres et le secrétaire du jury sont tenus de garder le secret de leurs délibérations.

**Art. 8.** Nul ne pourra être nommé professeur s'il ne peut être chargé du nombre réglementaire de leçons.

**Art. 9.** Pour être nommé aux fonctions de directeur les candidats doivent remplir les conditions suivantes:

- a) être en possession du diplôme de fin d'études secondaires et remplir les conditions de l'article 1<sup>er</sup> sub B), a);
- b) avoir fait en outre des études d'harmonie, de contrepoint et de fugue dans un établissement de degré universitaire de l'étranger et y avoir obtenu les diplômes et certificats sanctionnant ces études.

Le collège des bourgmestre et échevins nomme, sur proposition de la commission de surveillance, un jury composé de cinq membres effectifs et de deux membres suppléants ayant pour mission d'examiner et de décider si les conditions d'études ainsi que les certificats et diplômes présentés par les professeurs répondent aux critères établis aux alinéas a et b ci-dessus.

#### Dispositions transitoires

**Art. 10.** Par mesure transitoire, et pour une durée maximum de dix ans, les candidats ayant commencé ou terminé leurs études postprimaires au moment de la mise en vigueur du présent statut, pourront être admis au stage et obtenir une nomination aux conditions précédemment en vigueur.

Par dérogation à l'article 9 et pour une durée de cinq ans au maximum, les professeurs de conservatoire en fonctions depuis plus de cinq ans au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement, peuvent accéder au poste de directeur aux conditions précédemment en vigueur.

**Art. 11.** Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 1<sup>er</sup> décembre 1978

Jean

Le Ministre de l'Intérieur,  
**Joseph Wohlfart**

## ANNEXE

**Nomenclature des branches secondaires obligatoires pour les différentes spécialités**

Prix et certificats exigés et décernés par un établissement public d'enseignement musical du pays.

*Pour le professeur d'instrument:*

Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Harmonie:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie
Musique de chambre:	1 <sup>er</sup> prix de musique de chambre
Piano:	certificat du degré préparatoire
Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat.

*Pour le professeur de solfège:*

Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Harmonie:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie
Piano:	1 <sup>er</sup> prix de piano (1 <sup>re</sup> mention de piano pour le candidat en possession d'un autre 1 <sup>er</sup> prix d'instrument)
Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat
Chant et chant choral:	participation certifiée.

*Pour le professeur d'harmonie:*

Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Harmonie:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie
Harmonie pratique:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie pratique
Piano:	1 <sup>er</sup> prix de piano (1 <sup>re</sup> mention de piano pour le candidat en possession d'un autre 1 <sup>er</sup> prix d'instrument)
Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat
Chant et chant choral:	participation certifiée.

*Pour le professeur de contrepoint:*

Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Harmonie:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie
Harmonie pratique:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie pratique
Contrepoint:	1 <sup>er</sup> prix de contrepoint
Piano:	1 <sup>er</sup> prix de piano (1 <sup>re</sup> mention de piano pour le candidat en possession d'un autre 1 <sup>er</sup> prix d'instrument)
Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat
Chant et chant choral:	participation certifiée.

*Pour le professeur de fugue:*

Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Harmonie:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie
Harmonie pratique:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie pratique
Contrepoint:	1 <sup>er</sup> prix de contrepoint
Fugue:	1 <sup>er</sup> prix de fugue
Piano:	1 <sup>er</sup> prix de piano (1 <sup>re</sup> mention de piano pour le candidat en possession d'un autre 1 <sup>er</sup> prix d'instrument)

Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat
Chant et chant choral:	participation certifiée.
<i>Pour le professeur de chant et d'art lyrique:</i>	
Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Harmonie:	1 <sup>er</sup> prix d'harmonie
Piano:	1 <sup>re</sup> mention de piano — certificat d'accompagnement et de transposition.
Chant choral:	certificat
Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat.
<i>Pour le professeur de danse classique:</i>	
Solfège et théorie musicale:	1 <sup>er</sup> prix de solfège
Piano:	1 <sup>re</sup> mention
Harmonie:	1 <sup>re</sup> mention
Histoire de la musique:	certificat de fin d'études
Analyse et esthétique musicale:	certificat.
<i>Pour le professeur des cours de diction et d'art dramatique français et allemand:</i>	
Diction:	1 <sup>er</sup> prix
Art dramatique:	1 <sup>er</sup> prix.

*Remarque:* Le poste de professeur de danse classique n'étant pas encore créé dans les établissements d'enseignement secondaire, le premier professeur nommé devra seulement justifier des études faites dans un établissement supérieur de danse classique à l'étranger.

### **Loi du 8 décembre 1978 portant création d'un fonds de rénovation de l'îlot Clairefontaine à Luxembourg.**

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

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 9 novembre 1978 et celle du Conseil d'Etat du 21 novembre 1978 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Il est créé sous la dénomination de « fonds de rénovation de l'îlot Clairefontaine », ci-après appelé « le fonds », un organe spécial qui a le caractère d'un établissement public et qui est chargé de réaliser, pour le compte de l'Etat, les opérations visées à l'article deux.

**Art. 2.** Le fonds a pour mission la rénovation, en totalité ou en partie, de l'îlot d'immeubles délimité par la rue de Clairefontaine, la rue de l'Eau, la rue du Marché-aux-Herbes et la rue du St Esprit à Luxembourg. Cette mission comprend notamment la restauration, la transformation, la construction ou l'adaptation d'immeubles ainsi que l'aménagement des alentours.

Les opérations à réaliser par le fonds sont reconnues d'utilité publique.

**Art. 3.** L'Etat cède au fonds les immeubles qui lui appartiennent dans l'îlot délimité à l'article deux.

Les autres propriétaires des immeubles dans l'îlot concerné peuvent soit participer à la réalisation de la mission conférée au fonds, et cela suivant des modalités à convenir entre parties, soit lui céder leurs propriétés au prix du jour sans que toutefois il soit tenu compte d'une augmentation de valeur pouvant résulter des aménagements projetés ou réalisés par le fonds.



**Art. 4.** Le fonds peut être autorisé par le Gouvernement en conseil soit à vendre ses propriétés aux enchères ou par marché de gré à gré, soit à les échanger contre d'autres immeubles, soit à acquérir d'autres immeubles situés dans l'îlot Clairefontaine.

La même autorisation est requise pour la location d'immeubles ou parties d'immeubles qu'il a gardés en propriété.

Les marchés de travaux et de fournitures conclus par le fonds dans l'intérêt de l'accomplissement de sa mission sont soumis à la législation de l'Etat relative aux marchés publics de travaux et de fournitures.

**Art. 5.** Les acquisitions, les cessions ou les échanges font l'objet d'actes administratifs à recevoir par l'administration de l'Enregistrement et des Domaines.

Les parties sont dispensées de recourir à la vente publique dans les cas visés par la loi du 12 juin 1816 qui détermine les formalités à observer à l'égard de la vente d'immeubles appartenant à des mineurs, à des successions acceptées sous bénéfice d'inventaire, etc., loi qui reste applicable pour le surplus.

**Art. 6.** Le fonds supporte les dépenses relatives à sa mission. Il est autorisé à se faire ouvrir sous la garantie de l'Etat auprès de la Caisse d'épargne de l'Etat ou auprès d'un autre établissement bancaire agréé au Grand-Duché de Luxembourg un ou plusieurs crédits jusqu'à concurrence d'un montant total de cent millions de francs. Les montants, les conditions et les modalités de ces ouvertures de crédit sont soumis à l'approbation du Ministre des Finances. Les charges d'intérêt sur les ouvertures de crédit dont disposera le fonds sont supportées par l'Etat.

**Art. 7.** Le fonds est exempt de tous droits, taxes et impôts généralement quelconques au profit de l'Etat et de la Ville. Cette exemption ne s'applique pas aux salaires des greffiers et conservateurs des hypothèques.

**Art. 8.** Le fonds est placé sous l'autorité du ministre des Travaux publics qui rend annuellement compte de la gestion du fonds à la Chambre des Députés.

La gestion financière du fonds est soumise au contrôle de la Chambre des Comptes.

**Art. 9.** Le fonds est administré par un comité-directeur composé d'un délégué du ministre des Travaux publics, d'un délégué du ministre des Finances, d'un délégué du ministre des Affaires culturelles, d'un délégué du service des sites et monuments historiques et de deux architectes de l'administration des Bâtiments Publics.

Le comité-directeur est présidé par le délégué du ministre des Travaux publics, ou, en cas d'empêchement, par le délégué du ministre des Finances.

Le président et les membres du comité-directeur sont nommés et révoqués par le ministre des Travaux publics sur proposition des ministres concernés. Le ministre des Travaux publics peut nommer un ou plusieurs représentants des riverains qui n'ont que voix consultative et dont le choix se fait parmi les propriétaires d'immeubles situés dans l'îlot de Clairefontaine.

Le comité-directeur est assisté d'un secrétariat fonctionnant auprès de l'administration des Bâtiments Publics et composé de trois fonctionnaires nommés par le ministre des Travaux publics.

Les décisions du comité-directeur sont soumises à l'approbation du ministre des Travaux publics, l'accord du ministre des Affaires culturelles étant requis pour toute question d'ordre esthétique.

**Art. 10.** L'exécution des décisions du comité-directeur, l'expédition des affaires courantes du fonds ainsi que la représentation du fonds en justice et dans tous autres actes privés et publics sont assurées par le président.

**Art. 11.** Dans la mesure de ses moyens, l'Etat met à la disposition du fonds les services, l'équipement et les installations nécessaires à son fonctionnement. Le fonds peut, sur autorisation du ministre des Travaux publics, s'assurer tous autres concours pour lui permettre d'exécuter sa mission.

**Art. 12.** Avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le comité-directeur soumet au Gouvernement un état d'avancement des travaux ainsi que l'inventaire, le bilan, le compte d'exploitation et le compte de profits et pertes du fonds, lesquels sont vérifiés et arrêtés par la Chambre des Comptes. La forme de ces

documents comptables est déterminée par le ministre des Travaux publics, sur avis du ministre des Finances.

**Art. 13.** Le fonds est dissous par décision du comité-directeur approuvée par le ministre des Travaux publics et le ministre des Finances; son actif et son passif sont repris par l'Etat. Si la dissolution n'a pas eu lieu au plus tard le 31 décembre 1987, le fonds est dissous d'office à cette date.

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

Château de Berg, le 8 décembre 1978

*Le Ministre des Travaux Publics,*

**Jean Hamilius**

*Le Ministre des Finances,*

**Jacques F. Poos**

**Jean**

Doc. parl. n° 2185, sess. ord. 1977-1978 et 1978-1979.

**Loi du 8 décembre 1978 autorisant le Gouvernement à faire procéder à un deuxième agrandissement du Centre de Conférences à Kirchberg et portant modification de la loi du 13 avril 1970 fixant les conditions suivant lesquelles le Gouvernement peut soit acquérir certains immeubles présentant un intérêt public, soit garantir le rendement et les charges locatifs de tels immeubles.**

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

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 16 novembre 1978 et celle du Conseil d'Etat du 21 novembre 1978 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement est autorisé à faire procéder à un deuxième agrandissement du Centre de Conférences situé au plateau de Kirchberg, y compris l'équipement des nouveaux locaux ainsi que l'aménagement des alentours.

**Art. 2.** L'article 3 de la loi du 13 avril 1970 fixant les conditions suivant lesquelles le Gouvernement peut soit acquérir certains immeubles présentant un intérêt public, soit garantir le rendement et les charges locatifs de tels immeubles est modifié comme suit:

La somme des engagements et des garanties annuels à assumer par l'Etat du fait des contrats de location et de garantie visés ci-dessus est portée de cent quarante-cinq à deux cent quarante-cinq millions de francs, étant entendu que cette somme correspond aux conditions initiales des contrats et des avenants y relatifs.

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

Château de Berg, le 8 décembre 1978

*Le Ministre des Travaux Publics,*

**Jean Hamilius**

*Le Ministre des Finances,*

**Jacques F. Poos**

**Jean**

Doc. parl. n° 2221, sess. ord. 1978-1979.

**Loi du 8 décembre 1978 autorisant le Gouvernement à faire construire au plateau de Kirchberg un centre polyvalent de l'enfance et portant modification de la loi du 13 avril 1970 fixant les conditions suivant lesquelles le Gouvernement peut soit acquérir certains immeubles présentant un intérêt public, soit garantir le rendement et les charges locatifs de tels immeubles.**

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

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 9 novembre 1978 et celle du Conseil d'Etat du 21 novembre 1978 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le Gouvernement est autorisé à faire construire au plateau de Kirchberg un centre polyvalent de l'enfance, y compris l'aménagement des alentours.

**Art. 2.** L'article 3 de la loi du 13 avril 1970 fixant les conditions suivant lesquelles le Gouvernement peut soit acquérir certains immeubles présentant un intérêt public, soit garantir le rendement et les charges locatifs de tels immeubles est modifié comme suit:

La somme des engagements et des garanties annuels à assumer par l'Etat du fait des contrats de location et de garantie visés ci-dessus est portée de cent vingt à cent quarante-cinq millions de francs, étant entendu que cette somme correspond aux conditions initiales des contrats et des avenants y relatifs.

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

Château de Berg, le 8 décembre 1978

*Le Ministre des Travaux Publics,*

**Jean Hamilius**

*Le Ministre des Finances,*

**Jacques F. Poos**

**Jean**

Doc. parl. n° 2207, sess. ord. 1977-1978 et 1978-1979.

**Règlement ministériel du 8 décembre 1978 modifiant et complétant le règlement ministériel du 16 avril 1963 fixant les modalités de fonctionnement d'un système de contrôle pour les véhicules automoteurs et remorques et les prix des contrôles.**

*Le Ministre des Transports*

Vu l'article 4 de la loi du 14 février 1955 concernant la réglementation de la circulation sur toutes les voies publiques modifiée et complétée par celles des 2 mars 1963, 17 avril 1970, 1<sup>er</sup> août 1971, 7 avril 1976 et 31 mars 1978;

Vu le règlement ministériel du 16 avril 1963 fixant les modalités de fonctionnement d'un système de contrôle pour les véhicules automoteurs et remorques et les prix des contrôles, modifié et complété par ceux des 16 octobre 1963, 7 février 1964, 9 mai 1964, 15 juillet 1966, 4 juin 1971, 12 juin 1972, 12 janvier 1974, 4 mars 1975, 2 mars 1976 et 29 mai 1978;

Arrête:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Après le troisième alinéa de l'article 4 modifié du règlement ministériel du 16 avril 1963 il est ajouté un nouvel alinéa libellé comme suit:

« L'organisme de contrôle peut demander un certificat de conformité attestant que le véhicule est conforme au prototype de même marque et du même type ayant fait l'objet du procès-verbal d'agrément établi par l'autorité compétente d'un pays membre des Communautés Européennes. Ce certificat de conformité doit émaner soit du constructeur du véhicule soit de son mandataire officiel. »

**Art. 2.** Le présent règlement sera publié au Mémorial.

Luxembourg, le 8 décembre 1978.

Le Ministre des Transports,  
**Josy Barthel**

**Règlement grand-ducal du 15 décembre 1978 portant fixation des coefficients adaptant le salaire, traitement ou revenu moyen des années 1937, 1938 et 1939 devant servir de base au calcul des indemnités pour dommages corporels, aux rémunérations payées depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1944.**

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

Vu l'article 48B de la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre;

Vu l'article 8 de l'arrêté grand-ducal du 24 avril 1954 pris en exécution des articles 48B et 49a de la loi du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre, établissant les modalités de fixation et de calcul du traitement, salaire ou revenu devant servir de base au calcul des indemnités pour dommages corporels et fixant les coefficients d'adaptation du traitement, salaire ou revenu;

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 Santé Publique et de Notre Ministre des Finances, et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Les coefficients adaptant le salaire, traitement ou revenu moyen des années 1937, 1938 et 1939 aux rémunérations payées depuis le 1<sup>er</sup> octobre 1944 sont fixés pour l'exercice 1979 comme suit:

groupe I 20,5

groupe II 20,5

groupe III 20,5

**Art. 2.** Notre Ministre de la Santé Publique et Notre Ministre des Finances sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 15 décembre 1978  
**Jean**

Le Ministre de la Santé Publique,

**Emile Krieps**

Le Ministre des Finances,

**Jacques F. Poos**

**Convention sur l'obtention des preuves à l'étranger en matière civile ou commerciale, signée à La Haye, le 18 mars 1970. — Adhésion de la République de Singapour.**

(Mémorial 1977, A, pp. 400 et ss., 1504 et ss.)

Mémorial 1978, A, pp. 1210 et 1211)

Il résulte d'une notification de l'Ambassade des Pays-Bas qu'en date du 27 octobre 1978 la République de Singapour a adhéré à la Convention désignée ci-dessus.

En adhérant le Gouvernement de la République de Singapour a fait les réserves suivantes:

- « (i) le Chapitre II tout entier de la Convention n'est pas applicable à la République de Singapour; et  
 (ii) en ce qui concerne le paragraphe 2 de l'article 4, la République de Singapour n'accepte pas de commission rogatoire dans une autre langue que la langue anglaise, cette langue étant la langue employée par la magistrature au Singapour. »

Conformément à l'article 23 le Gouvernement de la République de Singapour a déclaré que la République de Singapour n'exécute pas les commissions rogatoires qui ont pour objet une procédure connue dans les Etats du Common Law sous le nom de « pre-trial discovery of documents ».

Le Gouvernement de la République de Singapour a déclaré, en outre, qu'il entend par « Commissions rogatoires qui ont pour objet une procédure connue sous le nom de « pre-trial discovery of documents », aux fins de la déclaration susdite, également toute commission rogatoire exigeant d'une personne:

- (a) d'indiquer quels documents pertinents pour la procédure à laquelle se rapporte la commission rogatoire ont ou ont été en sa possession, garde ou pouvoir; ou
- (b) de produire tous les documents autres que les documents particuliers spécifiés dans la commission rogatoire comme étant des documents qui, pour le tribunal saisi, sont ou vraisemblablement sont en sa possession, garde ou pouvoir,

et qu'il est entendu que, pour la République de Singapour, la référence aux actions civiles ou commerciales dans la Convention n'inclut pas les questions fiscales.

Conformément à son article 39, paragraphe 3, la Convention entrera en vigueur pour la République de Singapour le 26 décembre 1978.

---

**Convention de Vienne sur les relations consulaires, en date à Vienne, du 24 avril 1963.  
 Adhésion de Djibouti.**

- (Mémorial 1971, A, p. 2123 et ss.
- Mémorial 1972, A, pp. 1072, 1153, 1389, 1466
- Mémorial 1973, A, pp. 402, 416, 438, 704, 961, 1356, 1422
- Mémorial 1974, A, pp. 791, 1279, 1324, 1555, 1658, 2000
- Mémorial 1975, A, pp. 632, 882, 1371, 1496, 1818
- Mémorial 1976, A, pp. 36, 125, 300, 478, 491, 928, 1050
- Mémorial 1977, A, pp. 529, 562, 776, 993
- Mémorial 1978, A, pp. 61, 358, 493, 582, 1005 et 1006, 1135, 1983)

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies qu'en date du 2 novembre 1978 Djibouti a adhéré à la Convention désignée ci-dessus.

Conformément à son article 77, paragraphe 2, la Convention est entrée en vigueur pour Djibouti le 2 décembre 1978.

---

**Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR), en date, à Genève, du 1<sup>er</sup> juillet 1970. — Etat des ratifications.**

- (Mémorial 1974, A, p. 1222 et ss.
- Mémorial 1978, A, p. 1396)

L'Accord désigné ci-dessus lie actuellement les Etats suivants:				
Etat	Signature		Ratification, adhésion (a)	
Allemagne, République fédérale d <sup>1</sup> . . . . .	23 décembre	1970	9 juillet	1975
Autriche . . . . .	31 janvier	1971*	11 juin	1975
Belgique . . . . .	15 janvier	1971	30 décembre	1977
Danemark . . . . .			30 décembre	1977 a
Espagne . . . . .			3 janvier	1973 a
France . . . . .	20 janvier	1971	9 janvier	1978
Grèce . . . . .			11 janvier	1974 a
Italie . . . . .	29 mars	1971		
Luxembourg . . . . .	2 février	1971	30 décembre	1977
Norvège . . . . .	16 mars	1971	28 octobre	1971
Pays-Bas . . . . .	26 mars	1971	30 décembre	1977
Pologne . . . . .	24 mars	1971		
Portugal . . . . .	30 mars	1971	20 septembre	1973
République démocratique allemande . . . . .			10 août	1976 a
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord <sup>2</sup> . . . . .	25 mars	1971	4 janvier	1978
Suède . . . . .	19 janvier	1971	24 août	1973
Suisse . . . . .	24 mars	1971		
Tchécoslovaquie . . . . .			5 décembre	1975 a
Union des Républiques socialistes soviétiques . .			31 juillet	1978 a
Yougoslavie . . . . .			17 décembre	1974 a

### Déclarations et réserves

#### BELGIQUE

*Lors de la ratification:*

« Les transports entre Etats membres de la Communauté économique européenne sont considérés comme des transports nationaux aux termes de l'AETR pour autant que ces transports ne transitent pas par le territoire d'un Etat tiers partie contractante à l'AETR. »

#### DANEMARK

*(Même déclaration que celle reproduite sous « Belgique ».)*

#### ESPAGNE

Le Gouvernement espagnol:

a) Déclare, conformément à la première des options prévues à l'alinéa 1, b, ii, de l'article 5 de l'Accord, interdire sur son territoire la conduite de véhicules d'un poids maximal autorisé supérieur à 7,5 tonnes aux conducteurs âgés de moins de 21 ans révolus.

b) Déclare, conformément à la réserve prévue au paragraphe 1 de l'article 21 de l'Accord, qu'il ne se considère pas lié par les paragraphes 2 et 3 de l'article 20 dudit Accord.

c) Déclare, en ce qui concerne les livrets individuels, choisir la variante a des formules prévues au paragraphe 6 de l'annexe « Livret individuel de contrôle ».

#### FRANCE

*(Même déclaration que celle reproduite sous « Belgique ».)*

#### LUXEMBOURG

*(Même déclaration que celle reproduite sous « Belgique ».)*

## PAYS-BAS

*Lors de la signature:*

« Le Gouvernement néerlandais ratifiera l'Accord seulement quand le droit de la Communauté économique européenne sera en accord avec les dispositions dudit Accord. »

*Lors de la ratification:*

(Même déclaration que celle reproduite sous « Belgique ».)

## POLOGNE

« La République populaire de Pologne ne se considère pas liée par les paragraphes 2 et 3 de l'article 20 de l'Accord. »

## REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE ALLEMANDE

*Réserve à l'égard de l'article 20, paragraphes 2 et 3:*

La République démocratique allemande déclare, conformément au paragraphe 1 de l'article 21 de l'Accord, qu'elle ne se considère pas comme liée par les paragraphes 2 et 3 de l'article 20 de l'Accord.

## ROYAUME-UNI DE GRANDE-BRETAGNE ET D'IRLANDE DU NORD

(Même déclaration que celle reproduite sous « Belgique ».)

## TCHECOSLOVAQUIE

*Réserve:*

En adhérant à l'Accord, la République socialiste tchécoslovaque s'autorise des dispositions de l'article 21 pour déclarer qu'elle ne se considère pas liée par les paragraphes 2 et 3 de l'article 20 dudit Accord.

## UNION DES REPUBLIQUES SOCIALISTES SOVIETIQUES

*Lors de l'adhésion:*

*Réserve à l'égard de l'article 20, paragraphes 2 et 3:*

L'Union des Républiques socialistes soviétiques ne se considère pas liée par les paragraphes 2 et 3 de l'article 20 de l'Accord européen relatif au travail des équipages des véhicules effectuant des transports internationaux par route (AETR) et déclare que le recours à la procédure arbitrale pour le règlement de tout différend entre les Parties contractantes touchant à l'interprétation ou l'application de l'Accord européen (AETR) exige, dans chaque cas, l'accord de toutes les parties au différend et que seules les personnes désignées d'un commun accord par les parties au différend peuvent assumer les fonctions d'arbitres.

\* Le Protocole a été signé au nom de l'Autriche le 31 mars 1971.

<sup>1</sup> Avec déclaration que l'Accord s'appliquera également à Berlin-Ouest à compter de la date à laquelle il entrera en vigueur pour la République fédérale d'Allemagne.

<sup>2</sup> Suivant notification faite en vertu de l'article 19, paragraphe 1, et datée du 25 mars 1971, le Gouvernement du Royaume-Uni a informé le Secrétaire général que l'Accord serait également valable pour l'île de Man.

**Convention relative à l'Agence de coopération culturelle et technique, signée à Niamey,  
le 20 mars 1970. — Etat des ratifications.**

(Mémorial 1971, A, p. 2225 et ss.  
Mémorial 1972, A, p. 1080)

A l'heure actuelle la Convention désignée ci-dessus lie les Etats suivants:

**Etats membres:**

Belgique  
Bénin  
Burundi  
Canada  
Empire Centrafricain  
Comores  
Côte d'Ivoire  
Djibouti  
France  
Gabon  
Haïti  
Haute-Volta  
Liban  
Luxembourg  
Mali  
Ile Maurice  
Monaco  
Niger  
Rwanda  
Sénégal  
Seychelles  
Tchad  
Togo  
Tunisie  
Viet-Nam  
Zaire

**Etats Associés**

Cameroun  
Laos

**Gouvernements Participants:**

Québec  
Nouveau-Brunswick