

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



**MEMORIAL**  
Amtsblatt  
des Großherzogtums  
Luxemburg

---

**RECUEIL DE LEGISLATION**

---

A — N° 48

26 juin 1987

---

**Sommaire**

- Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de vitrier conclue entre la Fédération des patrons peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part . . . . . page **756**
- Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale du 2ème avenant à la convention collective de travail pour le métier de plafonneur conclue entre la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part . . . . . **763**
- Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale du 2ème avenant à la convention collective de travail pour le métier de façadier conclue entre la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part . . . . . **764**
- Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale du 11ème avenant à la convention collective de travail pour le bâtiment entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part . . . . . **765**
- Règlement grand-ducal du 16 juin 1987 concernant les mesures de contrôle de certaines substances à effet hormonal ou thyrostatique destinées à être administrées à des animaux d'exploitation . . . . . **767**
- Règlement grand-ducal du 26 juin 1987 modifiant le règlement grand-ducal du 27 août 1976 portant exécution des articles 4 et 9 de la loi du 14 août 1976 fixant le cadre définitif du personnel de l'inspection générale de la sécurité sociale . . . . **770**
-

**Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le métier de vitrier conclue entre la Fédération des patrons peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** La convention collective de travail pour le métier de vitrier conclue entre la Fédération des patrons peintres et vitriers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel elle a été établie.

**Art. 2.** Notre Ministre du travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Château de Berg, le 2 juin 1987.

Jean

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**

---

**KOLLEKTIVVERTRAG**

für das luxemburger Glasergewerbe abgeschlossen zum 1. April 1987

zwischen der FEDERATION DES PATRONS PEINTRES ET VITRIERS DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG «Section Vitriers»

einerseits,

und den

VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN LCGB und OGB-L

andererseits.

**Art. 1. Sinn und Zweck.**

1. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle als Arbeitnehmer Beschäftigten des luxemburger Glasergewerbes.
2. Unter der Voraussetzung der von den Vertragsparteien angestrebten Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch die Regierung dient der Vertrag der Bekämpfung unlauteren Wettbewerbes, der Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf, sowie der Unterbindung der Schwarzarbeit.

**Art. 2. Geltungsbereich.**

Dieser Vertrag ist gültig

1. räumlich: für das Grossherzogtum Luxemburg für alle in- und ausländischen Betriebe des Glaserhandwerks.

2. fachlich: für alle Betriebe des Handwerksberufes Glaser.
3. persönlich: für alle in den vorgenannten Betrieben als Lohnempfänger beschäftigten Gesellen, Hilfsarbeiter, Lehrlinge und Jungarbeiter, in der Folge «Arbeitnehmer» genannt.

### **Art. 3. Einstellung und Probezeit.**

1. Die Einstellung von Arbeitskräften erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
2. Unbeschadet der in diesem Vertrag aufgeführten Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses, gelten diejenigen des Gesetzes vom 24. Juni 1970 über den Arbeitsvertrag und den Kündigungsschutz für Lohnempfänger, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet.
3. Die Einstellung auf Probe beträgt sechs (6) Wochen. Die Kündigungsfrist während der Probezeit beträgt sechs (6) Tage. 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 Anspruch auf nachfolgende Abgangentschädigungen:
  - 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 2, kann der Arbeitgeber in den Betrieben, die weniger als 20 Arbeiter beschäftigen, entweder für die erwähnten Abgangentschädigungen 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 Dienstjahren;
  - 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 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 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 Entlastung 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 Abgangentschädigungen.
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 Absatz 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 einer der Arbeitnehmer:
- a) bei der Einstellung falsche oder gefälschte Papiere vorgelegt hat oder ein ihn noch bindendes Arbeitsverhältnis verschwiegen hat;
  - b) seine Arbeit ohne triftigen Grund verlässt oder sich weigert, den Arbeitsanordnungen seines Vorgesetzten, insofern sie die auszuführenden Arbeiten betreffen, Folge zu leisten;
  - c) böswilligerweise die Sicherheit des Betriebes, die seiner Mitarbeiter oder seine eigene gefährdet oder körperlichen oder materiellen Schaden zufügt;
  - d) sich an der Arbeitsstelle Tätlichkeiten oder grobe Beleidigungen gegenüber einem Arbeitskollegen oder Vorgesetzten 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 Abwesenheit 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, das heisst 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 (3) Tagen innerhalb von vierzehn (14) Tagen (aufeinanderfolgend) nicht arbeiten kann, insofern vom Betrieb kein Antrag auf Gewährung von Schlechtwettergeld im Sinne der diesbezüglichen Gesetzgebung vom 28. Januar 1971 gestellt wurde;
  - d) ihm der erfallene Lohn vorenthalten wird oder seine Rechte auf dem Gebiet der Sozialversicherungen nicht gewährt werden;
  - e) ihm erwiesenermassen aussergewöhnlich gefährliche Arbeiten zugewiesen werden;
  - 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 beziehungsweise gegen diejenigen des vorliegenden Vertrages ausgesprochen werden.
2. Der Arbeitnehmer darf wegen Ausübens eines Arbeitnehmermandats (zum Beispiel 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 beziehungsweise 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 allé Streiffälle, die im Zusammenhang mit den Bestimmungen über die Regelung des Arbeitsverhältnisses stehen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 24. Juni 1970.

#### **Art. 7. Arbeitszeit.**

1. Grundsätzlich ist die wöchentliche Arbeitszeit nach den gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Alle über die festgelegte normale Arbeitszeit verfahrenere Arbeit gilt als Mehrarbeit und ist mit entsprechendem Zuschlag zu entschädigen.
2. Es steht den Arbeitgebern frei, jedoch nur im Einverständnis mit den Arbeitnehmern beziehungsweise deren Ausschuss, die Arbeitszeit gemäss den Betriebserfordernissen einzuteilen.
3. Die tägliche Arbeitszeit darf 10 Stunden nicht überschreiten. Bei besonderen Arbeiten, die im Interesse der Güte der Arbeit in einem Zuge fertiggestellt werden müssen, ist jeder bezeichnete Arbeitnehmer dazu verpflichtet, sich an der Vollendung dieser Arbeiten zu beteiligen. Diese Verpflichtung besteht auch, falls Überstunden erforderlich werden, um Handwerkszeug zu reinigen und vor Schaden zu bewahren.
4. Pausen für die Einnahme eines Imbisses, sowie die eventuelle Entschädigung von nachweisbaren Ausgaben für Kost bei auswärtigen Arbeiten, werden auf Betriebsebene, das heisst zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.
5. Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Bestimmungen. Jeder Arbeitnehmer ist gehalten, seine Arbeit pünktlich zur festgesetzten Zeit zu beginnen und dieselbe nicht vor der festgesetzten Zeit einzustellen.
6. Für örtlich ausgeführte Arbeiten gilt die normale Arbeitszeit, während für auswärtige Arbeiten die Fahrzeit vom Betriebssitz nach der Arbeitsstelle und zurück (Reisezeit) wie die Arbeitszeit bezahlt wird, jedoch nicht als effektiv verfahrenere Arbeitsstunden angerechnet wird.

#### **Art. 8. Qualifikation und Einstufung.**

1. Die Einreihung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt auf Grund der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen.
2. Demgemäss gelten als:
  - a) Lehrlinge: alle Jugendliche, die in einem anerkannten Lehrberuf des von diesem Vertrag erfassten Berufszweiges auf Grund eines Lehrvertrages ausgebildet werden gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen über die Lehrlingsausbildung.
  - b) Hilfsarbeiter: Arbeiter nach dem vollendeten 15. Lebensjahr, die weder eine berufliche Qualifikation noch sonstige Berufskennnisse besitzen.
  - c) Fachhilfsarbeiter: Arbeiter, die zwar kein Fähigkeitszeugnis besitzen, jedoch Berufsarbeiten ausführen, wozu sie im Betrieb besondere Kenntnisse erworben haben.
  - d) Facharbeiter: Arbeiter mit Lehrabschluss (CATP), das heisst Handwerksgesellen. Fachhilfsarbeiter gemäss c) können in diese Gruppe eingestuft werden, wenn sie wenigstens 5 Jahre Berufserfahrung nachweisen können oder wenn sie auf Grund von Lehrgängen eine durch ein entsprechendes Zeugnis sanktionierte Qualifikation besitzen.

#### **Art. 9. Entlöhnung.**

1. Gemäss Art. 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12. Juni 1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Lebenshaltungskosten angepasst. Die Indexierung erfolgt gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.

2. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen vorgenommen und müssen auf der Lohnabrechnung gesondert aufgeführt werden. Für die Abtretung und Pfändung der Löhne gelten die Bestimmungen des entsprechenden Gesetzes vom 11. November 1970 respektiv vom 23. Dezember 1978.
3. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat, welcher nicht überschritten werden darf. Die Lohnauszahlung wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart.
4. Spätestens am 10. des darauffolgenden Monats muss die Lohnabrechnung erfolgen. Fällt ein vereinbartes Zahlungsdatum auf einen Arbeitstag, so hat die Auszahlung nach Möglichkeit 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.

#### **Art. 10. Löhne.**

1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne richten sich nach den in Artikel 8, Absatz 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, das heisst sie können nur zugunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden.
3. Die angeführten Tariflöhne entsprechen der verfahrenen 40-Stunden-Woche und sind gemäss Artikel 9, Absatz 1 den Lebenshaltungskosten anzupassen.
4. Die Einstufung in die verschiedenen Gruppen sowie die Einreihung in die jeweils anfallenden Lohnstufen erfolgt gemäss den zu erfüllenden Qualifikationsbedingungen.

#### **Art. 11. Jugendarbeitsschutz.**

1. Die Arbeits- und Lohnbedingungen für jugendliche Arbeiter unter 18 Jahren sind gemäss den Bestimmungen des Gesetzes vom 28. Oktober 1969 geregelt, beziehungsweise gegebenenfalls durch später eingeführte Ausführungsbestimmungen betreffend die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden und Arbeit an Sonn- und Feiertagen sowie die entsprechenden Zuschläge, Ruhepausen, ärztliche Untersuchungen und so weiter, 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. Oktober 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. Handwerkszeug.**

1. Vom Betrieb zur Verfügung gestelltes Handwerkszeug, bleibt Eigentum des Arbeitgebers und ist beim Verlassen des Betriebes zurückzugeben. Der Arbeitnehmer haftet für die ihm übergebenen Werkzeuge und ist für die Instandhaltung derselben zuständig. Die normalerweise abgenutzten Werkzeuge werden gegen Rückgabe der unbrauchbar gewordenen kostenlos ersetzt, vorausgesetzt es liegt kein Verschulden des Arbeitnehmers vor für die unbrauchbar gewordenen Werkzeuge.

#### **Art. 13. Mehrarbeit und aussergewöhnliche Arbeit – Bezahlte Feiertage.**

1. Als Mehrzahl 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 beziehungsweise Ausnahmefällen und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen.

3. Für vorgenannte Arbeiten sind noch folgende Zuschläge zu gewähren:
  - für Überstunden: 25%
  - für Sonntagsarbeit: 50%
  - für Feiertagsarbeit: 100%
  - für Nacharbeit: 15%
2. Als bezahlte Feiertage gelten: 1. Januar, Ostermontag, 1. Mai, Pfingstmontag, Christi Himmelfahrt, Grossherzogsgeburtstag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und die 2 Weihnachtstage beziehungsweise 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 vorhergegangene 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. 14. Jahresurlaub und Sonderurlaub.**

1. Der jährliche Erholungsurlaub ist nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 26. Juli 1975 geregelt, welches einen integralen Bestandteil dieses Vertrages bildet. Er beträgt 25 Tage bei 5 Arbeitstagen in der 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 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 oder Schwägerin;
  - 2 Tage: bei der Niederkunft der Ehefrau, der Heirat eines Kindes, oder beim Umzug (ein einfacher Wechsel der Schlafstätte ohne Mobiliartransport 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. 15. Entschädigungsberechtigte Arbeitsunterbrechungen.**

Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten nachfolgende Bestimmungen:

- Erleidet ein Arbeitnehmer einen Unfall, welcher die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der ganze Lohn für diesen Arbeitstag geschuldet;
- der gesamte Verdienstaufschlag wird vergütet bei Bergung und Transport 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. 16. Verbot der Schwarzarbeit.**

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

Anwendung. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977 über das Verbot der Schwarzarbeit.

**Art. 17. 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. Verstösst ein Arbeitgeber gegen die Bestimmungen des vorliegenden Vertrages, so kommen die gesetzlich üblichen Massnahmen zur Anwendung.
4. Differenzen, die bei der Durchführung dieses Vertrages entstehen und nicht von den vertragsschliessenden Parteien beigelegt werden können, sind dem nationalen Schlichtungsamt zu unterbreiten. Bei Streitigkeiten jeder Art darf vor Beendigung der Verhandlungen der gesetzlichen Schlichtungsinstanzen weder gestreikt oder ausgesperrt, noch Entlassungen vorgenommen werden.
5. 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. 18. 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. 19. Vertragsdauer und Kündigung.**

1. Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 1987 in Kraft und läuft bis zum 30. März 1989.
2. Eine erstmalige Kündigung dieses Kollektivvertrages kann frühestens zum 30. März 1989 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 Mémorial wirksam.
4. Erfolgt eine rechtmässige Kündigung, beziehungsweise werden Verhandlungen zwecks Erneuerung des Vertrages beantragt, so müssen entsprechende Gespräche spätestens sechs (6) Wochen vor dessen Erfalldatum aufgenommen werden.
5. Erfolgt keine Kündigung beziehungsweise 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, beziehungsweise können Verhandlungen beantragt werden.
6. Die Partei, welche Verhandlungen beantragt, beziehungsweise 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 20. März 1987

FEDERATION DES PATRONS PEINTRES  
ET VITRIERS DU GRAND – DUCHE DE  
LUXEMBOURG

«Section des Patrons Vitriers»  
Ferd Kohn

Fernand Hemmen

L C G B

François Schweitzer  
O G B L

Eugène Bausch



## Lohnkatalog für das Glasergewerbe

### Mindestlöhne

- a) Lehrlinge: Regelung der Entschädigungen gemäss Gesetz.
- b) Hilfsarbeiter: (Index 428,67)
  - 1. Jahr:171, —
  - 2. Jahr:175, —
  - 3. Jahr:178, —
  - 4. Jahr:183, —
  - 5. Jahr:186, —
- c) Fachhilsarbeiter:
  - nach 5 Jahren Berufserfahrung: 196, —
  - nach 8 Jahren Berufserfahrung: 213, —
  - nach 10 Jahren Berufserfahrung: 225, —
- d) Facharbeiter:
  - im 1. Jahr nach der Lehre:208, —
  - im 3. Jahr nach der Lehre:213, —
  - im 5. Jahr nach der Lehre:225, —
  - im 7. Jahr nach der Lehre:232, —
  - im 10. Jahr nach der Lehre:250, —

**Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale du 2<sup>ème</sup> avenant à la convention collective de travail pour le métier de plafonneur conclue entre la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le 2<sup>ème</sup> avenant à la convention collective de travail pour le métier de plafonneur conclue entre la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant à la convention collective prémentionnée.

Château de Berg, le 2 juin 1987.

Le Ministre du Travail,  
**Jean-Claude Juncker**

**Jean**

**Avenant II du 31 mars 1987 au contrat collectif pour le métier de plafonneur conclu le 1<sup>er</sup> avril 1986**

**Art. 1<sup>er</sup>.**

Les périodes de congé collectif (art. 17.7. de la convention collective) pour 1987/88 ont été arrêtées comme suit:

a) *Congé d'été*

Le congé d'été est fixé du 3 au 21 août 1987 inclus (= 14 jours ouvrables).

b) *Congé d'hiver*

Le congé d'hiver est fixé du 21 décembre 1987 au 8 janvier 1988 inclus (= 12 jours ouvrables).

La récupération de la 12<sup>ème</sup> journée se fera selon des modalités fixées en accord avec la délégation du personnel.

**Art. 2.**

Les périodes de congé collectif ainsi fixées seront applicables à tous les chantiers, tant ceux des entreprises indigènes que ceux des entreprises étrangères, se situant sur le territoire luxembourgeois.

**Art. 3.**

Le présent avenant entrera en vigueur le jour de la publication au Mémorial du règlement grand-ducal portant sa déclaration d'obligation générale.

Luxembourg, le 31 mars 1987.

FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS  
ET FAÇADIERS

section «Plafonneurs»

Folco Tomasini

*vice-président*

François Lutgen

*président*

O G B L

Eugène Bausch

*secrétaire*

L C G B

François Schweitzer

*secrétaire*

**Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale du 2<sup>ème</sup> avenant à la convention collective de travail pour le métier de façadier conclue entre la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le 2<sup>ème</sup> avenant à la convention collective de travail pour le métier de façadier conclue entre la Fédération des patrons plafonneurs et façadiers du Grand-Duché de Luxembourg d'une part et la Confédé-

ration syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble du métier pour lequel il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant à la convention collective prémentionnée.

Château de Berg, le 2 juin 1987.

**Jean**

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**

---

**Avenant II du 31 mars 1987 au contrat collectif pour le métier de façadier conclu le 1<sup>er</sup> avril 1986**

**Art. 1<sup>er</sup>.**

Les périodes de congé collectif (art. 17.4. de la convention collective) pour 1987/88 ont été arrêtées comme suit:

a) *Congé d'été*

Le congé d'été est fixé du 3 au 21 août 1987 inclus (= 14 jours ouvrables).

b) *Congé d'hiver*

Le congé d'hiver est fixé du 21 décembre 1987 au 8 janvier 1988 inclus (= 12 jours ouvrables).

La récupération de la 12<sup>ème</sup> journée se fera selon des modalités fixées en accord avec la délégation du personnel.

**Art. 2.**

Les périodes de congé collectif ainsi fixées seront applicables à tous les chantiers, tant ceux des entreprises indigènes que ceux des entreprises étrangères, se situant sur le territoire luxembourgeois.

**Art. 3.**

Le présent avenant entrera en vigueur le jour de la publication au Mémorial du règlement grand-ducal portant sa déclaration d'obligation générale.

Luxembourg, le 31 mars 1987.

FEDERATION DES PATRONS PLAFONNEURS  
ET FAÇADIERS

section «Façadiers»  
Folco Tomasini  
*vice-président*

François Lutgen  
*président*

O G B L  
Eugène Bausch  
*secrétaire*

L C G B  
François Schweitzer  
*secrétaire*

---

**Règlement grand-ducal du 2 juin 1987 portant déclaration d'obligation générale du 11<sup>ème</sup> avenant à la convention collective de travail pour le bâtiment entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part.**

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail et l'article 22 modifié de l'arrêté du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office national de conciliation;

Sur proposition concordante des membres permanents et des membres spéciaux de chacune des parties représentées à la commission paritaire de conciliation et sur avis des chambres professionnelles compétentes;

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

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

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le 11<sup>ème</sup> avenant à la convention collective de travail pour le bâtiment conclue entre la Fédération des entrepreneurs de nationalité luxembourgeoise et le Groupement des entrepreneurs du bâtiment et des travaux publics d'une part et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens et la Confédération syndicale indépendante d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

**Art. 2.** Notre Ministre du travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant à la convention collective prémentionnée.

Château de Berg, le 2 juin 1987.

Jean

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**

---

### **Avenant XI du 20 mars 1987 au contrat collectif pour le bâtiment conclu le 6 juillet 1978**

**Art. 1<sup>er</sup>.**

Les périodes de congé collectif (art. 6.1. de la convention collective) pour 1987/88 ont été arrêtées comme suit:

*a) Congé d'été*

Le congé d'été est fixé du 3 au 21 août 1987 inclus (= 14 jours ouvrables).

Des exceptions à cette période peuvent être demandées par les entreprises auprès de l'Inspection du Travail et des Mines, en accord avec la délégation du personnel. La période de congé afférente doit toutefois englober également 14 jours ouvrables et se situer entre le 15 juillet et le 15 septembre 1987. La demande doit se faire jusqu'au 31 mai 1987 au plus tard. Les Caisses de Maladie sont également à en informer.

*b) Congé d'hiver*

Le congé d'hiver est fixé du 21 décembre 1987 au 8 janvier 1988 inclus (= 12 jours ouvrables).

**Art. 2.** La récupération de la 26<sup>e</sup> journée de congé se fera selon des modalités fixées en accord avec la délégation du personnel.

**Art. 3.** Des ponts peuvent être fixés facultativement par les entreprises après avoir pris l'accord favorable de la délégation du personnel et en avoir avisé l'Inspection du Travail et des Mines. La récupération des jours chômés se fera alors selon des modalités à convenir avec la délégation du personnel. Elle pourra se faire également les samedis.

La récupération d'heures chômées en vue de la réalisation de ponts ne donne pas lieu aux majorations prévues pour heures supplémentaires dans l'article 5.2. de la convention collective.

**Art. 4.** Suivant l'article 4 de l'avenant X, la durée journalière de travail sera de 9 heures du 1<sup>er</sup> juin 1987 au 28 juillet 1987 inclus (= 40 heures). Aucune majoration pour travail supplémentaire n'est due pour cette période.

La compensation respectivement le paiement de la 9<sup>e</sup> heure au cours des périodes ci-devant indiquées, à savoir 40 heures par année, se fera en fonction de jours d'intempéries hivernales et compte tenu de l'accord du 16 décembre 1986 entre partenaires sociaux.

**Art. 5.** Les périodes de congé collectif seront applicables à tous les chantiers, tant ceux des entreprises indigènes que ceux des entreprises étrangères, se situant sur territoire luxembourgeois.

**Art. 6.** Le présent avenant entrera en vigueur le jour de la publication au Mémorial du règlement grand-ducal portant sa déclaration d'obligation générale.

Luxembourg, le 20 mars 1987.

FEDERATION DES ENTREPRENEURS DE  
NATIONALITE LUXEMBOURGEOISE

R. Cordier  
*Président*

GROUPEMENT DES ENTREPRENEURS DU  
BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

C. Diederich  
*Président*

O G B L

E. Bausch  
*Secrétaire*

L C G B

F. Schweitzer  
*Secrétaire*

### **Règlement grand-ducal du 16 juin 1987 concernant les mesures de contrôle de certaines substances à effet hormonal ou thyrostatique destinées à être administrées à des animaux d'exploitation.**

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

Vu la loi du 25 septembre 1953 ayant pour objet la réorganisation du contrôle des denrées alimentaires, boissons et produits usuels, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 9 août 1971;

Vu la directive du Conseil des Communautés Européennes No 81/602/CEE du 31 juillet 1981 concernant l'interdiction de certaines substances à effet hormonal et des substances à effet thyrostatique, telle qu'elle a été modifiée dans la suite;

Vu l'avis du collège vétérinaire;

Vu l'avis de la Chambre de Commerce;

Vu l'avis de la Chambre des Métiers;

Après avoir demandé l'avis de l'organisme faisant fonction de Chambre d'Agriculture;

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 la rapport de Notre Ministre de la Santé, de Notre Ministre de l'Agriculture et de la Viticulture et de Notre Ministre de la Justice et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons

**Art. 1<sup>er</sup>.** Au sens du présent règlement on entend par Comité Vétérinaire Permanent le comité d'experts des Etats membres institué par la décision du Conseil des Communautés Européennes du 15 octobre 1968 et habilité à examiner toute question relevant de l'ensemble des domaines qui font l'objet d'une réglementation communautaire en matière vétérinaire.

**Art. 2.** Des contrôles officiels par sondage sont effectués sur place au stade de la fabrication des substances visées par le règlement grand-ducal du 30 avril 1987 portant interdiction de la commercialisation des stilbènes, de leurs sels et esters, des thyrostatiques ainsi que de l'utilisation de certaines substances à effet hormonal dans l'élevage des animaux d'exploitation ainsi qu'au stade de leur manutention, de leur entreposage, de leur transport, de leur distribution et de leur vente, en vue de déceler la présence de substances interdites et de préparations pharmaceutiques vétérinaires contenant des substances interdites.

**Art. 3.** Sans préjudice des contrôles prévus par les articles 17 et 20 du règlement grand-ducal du 10 juillet 1985 concernant le contrôle des viandes et de certaines denrées alimentaires, il sera procédé au contrôle des animaux d'exploitation, des viandes de ces animaux et des produits à base de viande, conformément aux articles 4 à 11 ci-après afin d'assurer le respect des dispositions du règlement grand-ducal du 30 avril 1987 précité.

- Art. 4.** En cas de présomption fondée d'infraction le vétérinaire-inspecteur procède ou fait procéder
- à des contrôles par sondage sur les animaux dans leurs exploitations d'origine, notamment en vue de la détection de traces d'implants,
  - à un contrôle officiel ayant pour but de déceler la présence des substances dont l'emploi est interdit, dans les exploitations agricoles où des animaux sont élevés, détenus ou engraisés.
  - au prélèvement par sondage d'échantillons sur les animaux provenant d'exploitations d'engraissement.

Les contrôles dont question au 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> tiret peuvent inclure le prélèvement officiel d'échantillons.

**Art. 5.** Des échantillons sont prélevés officiellement afin de mettre en évidence l'utilisation illégale de substances visées par le règlement grand-ducal du 30 avril 1987 précité ou la présence de résidus de telles substances, ces échantillons étant, selon la nature des substances recherchées, à prélever:

- soit sur les animaux vivants, y inclus les prélèvements d'urines ou les contrôles des éventuels restes d'implants solides,
- soit sur les carcasses après abattage, y inclus un examen histopathologique,
- soit sur les animaux et sur les viandes.

**Art. 6.**

1. Les échantillons visés aux articles 4 et 5 sont analysés au Laboratoire national de santé.
2. L'analyse des échantillons prévue au paragraphe 1 doit être effectuée selon les méthodes à déterminer selon la procédure du Comité Vétérinaire Permanent. Dans l'attente des décisions à cet effet, les résultats obtenus par radio-immunologie (R.I.A.) et par chromatographie en couche mince ou en masse gazeuse sont reconnus.
3. Tous les résultats positifs doivent, en cas de contestation, être confirmés par un laboratoire officiel agréé à cette fin par le ministre de la Santé au moyen des méthodes de référence prévues à l'article 20 sous B du règlement grand-ducal du 10 juillet 1985 concernant le contrôle des viandes et de certaines denrées alimentaires.

**Art. 7.**

1. Si l'analyse mentionnée à l'article 6 confirme la présence de substances interdites ou la présence de résidus qui, soit excèdent le niveau physiologique naturel maximal pour les substances autorisées, soit prouvent l'abus dans l'emploi de substances autorisées, l'Administration des Services vétérinaires est informée immédiatement:
  - a) de tous les éléments nécessaires à l'identification de l'animal et de l'exploitation d'origine.
  - b) du résultat de l'analyse.
2. Le vétérinaire-inspecteur veille ensuite à ce que:
  - a) une enquête soit effectuée dans l'exploitation d'origine, afin de déterminer la raison de la présence de résidus hormonaux.
  - b) une enquête sur la ou les sources de la substance concernée soit effectuée, selon le cas, au niveau de la fabrication, de la manutention, de l'entreposage, du transport, de la distribution ou de la vente.
  - c) le troupeau ou les animaux dans l'exploitation d'origine et les troupeaux qui, à la suite des enquêtes visées sous a) et b), peuvent être considérés comme contenant les résidus en cause soient marqués officiellement et soumis à des analyses appropriées.
  - d) les animaux ne puissent être mis sur le marché pour la consommation humaine ou animale si ces analyses révèlent la présence de substances interdites.

3. Si ces analyses révèlent la présence de résidus de substances hormonales autorisées excédant les limites mentionnées au paragraphe 1, l'abattage des animaux destinés à l'alimentation humaine est interdit jusqu'à ce qu'on puisse être certain que le niveau de résidus ne dépasse pas les limites admissibles. Cette période ne peut en aucun cas être inférieure au temps d'attente prescrit pour la préparation en cause. Toutefois, lorsqu'il est établi que les conditions d'utilisation des produits n'ont pas été respectées, les animaux doivent être définitivement exclus de la consommation humaine.
4. Les animaux ne peuvent pas être cédés à d'autres personnes au cours de la période d'analyse, si ce n'est sous contrôle du vétérinaire-inspecteur.
5. Par dérogation au paragraphe 3, les animaux peuvent être abattus avant la fin de la période d'interdiction si l'Administration des Services vétérinaires en a été informée avant la date d'abattage envisagée et que le lieu d'abattage lui a été indiqué. Les animaux officiellement marqués doivent être accompagnés sur le lieu d'abattage d'un certificat du vétérinaire-inspecteur comportant les informations exigées au paragraphe 1 point a).

La carcasse de chaque animal dont l'abattage est notifié conformément au premier alinéa est soumise officiellement à une analyse des résidus en cause et conservée jusqu'à ce que le résultat de l'analyse soit connu.

**Art. 8.** Si, sans préjudice de l'article 7 du règlement grand-ducal du 30 avril 1987 précité, les contrôles et enquêtes prévus aux articles 3 à 7 ci-dessus révèlent la présence de substances interdites, ces substances sont placées sous le contrôle de l'Administration des Services vétérinaires jusqu'à ce que les sanctions nécessaires soient prises.

**Art. 9.** Si, les résultats des contrôles font apparaître la nécessité d'une enquête dans un ou plusieurs autres Etats membres ou dans un ou plusieurs pays tiers, les autres Etats membres et la Commission en sont informés.

**Art. 10.** Les mesures de contrôle qui sont prises, y compris le détail des prélèvements d'échantillons et des analyses et enquêtes effectuées pour déceler la présence de résidus des substances dont l'emploi est interdit, sont communiquées au moins une fois par an à la Commission.

**Art. 11.** Les infractions aux dispositions du présent règlement sont punies des peines prévues par la loi du 25 septembre 1953 ayant pour objet la réorganisation du contrôle des denrées alimentaires, boissons et produits usuels.

**Art. 12.** Notre Ministre de la Santé, Notre Ministre de l'Agriculture et de la Viticulture et Notre Ministre de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Château de Berg, le 16 juin 1987.

**Jean**

*Le Ministre de la Santé,*

**Benny Berg**

*Le Ministre de l'Agriculture  
et de la Viticulture,*

**Marc Fischbach**

*Le Ministre de la Justice,*

**Robert Krieps**

---

**Règlement grand-ducal du 26 juin 1987 modifiant le règlement grand-ducal du 27 août 1976 portant exécution des articles 4 et 9 de la loi du 14 août 1976 fixant le cadre définitif du personnel de l'inspection générale de la sécurité sociale.**

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

Vu les articles 4 et 9 de la loi modifiée du 14 août 1976 fixant le cadre définitif du personnel de l'inspection générale de la sécurité sociale;

Vu l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics;

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

Sur le rapport de Notre ministre de la sécurité sociale et de Notre ministre de la fonction publique et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** L'article 3 du règlement grand-ducal du 27 août 1976 portant exécution des articles 4 et 9 de la loi du 14 août 1976 fixant le cadre définitif du personnel de l'inspection générale de la sécurité sociale est modifié comme suit:

«**Art. 3.** Il est créé un emploi technique dans la carrière du rédacteur, qui est placé hors cadre, tel qu'il est visé à l'article 9 de la loi du 14 août 1976 fixant le cadre définitif du personnel de l'inspection générale de la sécurité sociale. Est désigné comme emploi technique l'emploi à attributions particulières de caractère technique dont le titulaire est appelé à s'occuper plus particulièrement des instruments bi- et multilatéraux de sécurité sociale.»

**Art. 2.** Notre Ministre de la sécurité sociale et Notre ministre de la fonction publique sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Palais de Luxembourg, le 26 juin 1987.

**Jean**

*Le Ministre de la Sécurité sociale,*

**Benny Berg**

*Le Ministre de la Fonction Publique,*

**Marc Fischbach**