

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 115

23 décembre 1994

Sommaire

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR LE SECTEUR DES GARAGES

Règlement grand-ducal du 7 décembre 1994 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois conclue entre la Fédération des garagistes du Grand-Duché de Luxembourg et l'Association des distributeurs automobiles luxembourgeois d'une part et la Confédération syndicale indépendante et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens d'autre part	page 2709
Texte de la convention collective	2710

Règlement grand-ducal du 7 décembre 1994 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois conclue entre la Fédération des garagistes du Grand-Duché de Luxembourg et l'Association des distributeurs automobiles luxembourgeois 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 grand-ducal 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^{er}. La convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois conclue entre la Fédération des garagistes du Grand-Duché de Luxembourg et l'Association des distributeurs automobiles luxembourgeois 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 de la profession pour laquelle elle a été établie.

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

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 7 décembre 1994.
Jean

KOLLEKTIVVERTRAG FÜR DAS LUXEMBURGER GARAGENGEWERBE
 abgeschlossen zwischen der
 ASSOCIATION DES DISTRIBUTEURS-AUTOMOBILES LUXEMBOURGEOIS, a.s.b.l. (ADAL)
 und der
 FEDERATION DES GARAGISTES DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, a.s.b.l. (FEGARLUX)
 einerseits,
 und den
 VERTRAGSSCHLIESSENDEN GEWERKSCHAFTEN OGB-L und LCGB
 andererseits.

Gültig ab dem 1. Januar 1993.

Inhaltsverzeichnis

A. Zweck und Geltungsbereich

- Art. 1.- Zweck
- Art. 2.- Geltungsbereich

B. Einstellungen und Entlassungen

- Art. 3.- Einstellung und Probezeit
- Art. 4.- Entlassungen und Kündigungsfristen
- Art. 5.- Fristlose Kündigung
- Art. 6.- Kündigungsbeschränkungen und zusätzliche Bestimmungen

C. Arbeitszeit

- Art. 7.- Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit
- Art. 8.- Mehrarbeit, Überstunden
- Art. 9.- Mindestlöhne
- Art. 10.- Einstufung und Qualifikation
- Art. 11.- Lohnzahlung
- Art. 12.- Lohnabzüge
- Art. 13.- Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten
- Art. 14.- Weiterbildung

E. Urlaub und Arbeitsunterbrechnungen, gesetzliche Feiertage

- Art. 15.- Der bezahlte Jahresurlaub
- Art. 16.- Zusätzlich bezahlter Urlaub
- Art. 17.- Der aussergewöhnliche Urlaub
- Art. 18.- Bezahlte Arbeitsunterbrechnungen
- Art. 19.- Die gesetzlichen Feiertage

F. Arbeitsunterbrechnungen und besondere Bestimmungen

- Art. 20.- Werkzeug und Arbeitskleidung
- Art. 21.- Sicherheit, Gesundheit und Hygiene
- Art. 22.- Schwarzarbeit

G. Sozialbestimmungen

- Art. 23.- Personalvertretung
- Art. 24.- Gratifikationen

h. Schlussbestimmungen

- Art. 25.- Ausführung und Auslegung des Vertrages
- Art. 26.- Allgemeine Bestimmungen
- Art. 27.- Vertragsdauer und Kündigung

Abkommen vom 11.1.1994

Tabelle 1/Tableau 1 - Tariflohtabellen (Stundenlöhne) anwendbar ab dem 15. September 1993

Tabelle 2/Tableau 2 - Tariflohtabellen (Stundenlöhne) anwendbar ab dem 1. Januar 1994

Tabelle 3/Tableau 3 - Tariflohtabellen (Stundenlöhne) anwendbar ab dem 1. Februar 1994

Informationen zu Tabellen 1 + 2.

A. Zweck und Geltungsbereich

Art. 1. Zweck. Der Vertrag bezweckt die Sicherung geordneter Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Lohnempfänger des Garagengewerbes und dient damit der Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs, der Wahrung des sozialen Friedens in Betrieb und Beruf, sowie der Unterbindung der Schwarzarbeit.

Art. 2. Geltungsbereich.

- 2.1. *räumlich:* für das gesamte Grossherzogtum Luxemburg;
- 2.2. *fachlich:* für alle Betriebe, die eine oder mehrere der folgenden Arbeiten, Lieferungen und Leistungen ausführen: Verkauf, Reparatur, Unterhalt und Dienstleistung an Motorfahrzeugen jeder Art nebst Zubehör.
- 2.3. *persönlich:* für alle, in den vorgenannten Unternehmen als Gesellen, Arbeiter und Jungarbeiter beschäftigten Lohnempfänger mit Ausnahme der Tag- und Nachtwächter die eine Bruttomonatsentlohnung beziehen.
- 2.4. Die Lohn- und Arbeitsbedingungen für Jugendliche unter 18 Jahren werden grundsätzlich durch das entsprechende Gesetz vom 28. Oktober 1969, resp. vom 10. November 1981, insofern diesbezügliche Bestimmungen in diesem Vertrag nicht aufgeführt sind, geregelt.

B. Einstellungen und Entlassungen

Art. 3. Einstellung und Probezeit

- 3.1. Grundsätzlich wird das Arbeitsverhältnis durch das Gesetz vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag, sowie durch das diesbezügliche grossherzogliche Reglement vom 11. Juli 1989, geregelt, soweit dieser Kollektivvertrag keine davon abweichenden, vorteilhafteren Bestimmungen enthält.
- 3.2. Jede Einstellung von Arbeitskräften geschieht in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktverwaltung und gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen.
- 3.3. Ausser in den vom Gesetz zugelassenen Ausnahmefällen ist der Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.

Der Arbeitsvertrag erfolgt schriftlich, in zwei Exemplaren, wovon eines für den Arbeitgeber, das zweite für den Arbeitnehmer bestimmt ist.

Der Arbeitsvertrag muss folgende Angaben enthalten:

- Art und Natur des zu besetzenden Arbeitsplatzes und der auszuführenden Arbeiten;
- die normale Arbeitszeit;
- den Basislohn bei der Einstellung, sowie gegebenenfalls alle zusätzlichen Leistungen und Vergütungen;
- die eventuell vorgesehene Probezeit;
- vom Gesetz oder vom Kollektivvertrag abweichende, für den Arbeitnehmer vorteilhaftere Bestimmungen.

Der Arbeitsvertrag darf auf keinen Fall Bestimmungen enthalten, die gegenüber dem Gesetz oder diesem Vertrag für den Arbeitnehmer nachteilhaft wären.

- 3.4. Grundsätzlich kann bei jeder Neueinstellung eine Probezeit festgelegt werden, welche im Arbeitsvertrag festgeschrieben sein muss.

Enthält der Arbeitsvertrag keine Probezeit, so gilt er als auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Der Gegenbeweis ist nicht zulässig.

- 3.5. Die beiderseitig vereinbarte Probezeit darf nicht weniger betragen als zwei Wochen und darf nicht länger sein als:
 - drei Monate für unqualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit CCM;
 - sechs Monate für Arbeitnehmer mit CATP oder einer mindestens als gleichwertig anerkannten beruflichen Ausbildung;
 - zwölf Monate für Arbeitnehmer deren monatliches Bruttoanfangsgehalt einen durch grossherzogliches Reglement festgesetzten Betrag erreicht. (Grossherzogliches Reglement vom 11.07.1989, Art. 5.)

Die Probezeit, die einen Monat nicht überschreitet, muss in ganzen Wochen ausgedrückt werden; diejenige, die einen Monat überschreitet, muss in ganzen Monaten ausgedrückt werden.

Nach Ablauf der Probezeit gilt die Einstellung als endgültig. Die Probezeit darf nicht verlängert oder erneuert werden.

- 3.6. Während der Probezeit kann der Vertrag von einer der beiden Seiten aufgelöst werden, unter Berücksichtigung der in den Artikeln 20 und 21 des Gesetzes vom 24.05.1989 vorgesehenen Formen.

Während der Probezeit gelten folgende Kündigungsfristen:

- So viele Tage, wie die vereinbarte Probezeit Wochen enthält;
- vier Tage pro vereinbarten Probemonat, ohne jedoch 15 Tage unterschreiten zu können und ohne einen Monat überschreiten zu müssen.

Art. 4. Entlassungen und Kündigungsfristen.

- 4.1. Grundsätzlich kann von beiden Seiten jederzeit eine Kündigung erfolgen, wobei nachstehende Kündigungsfristen einzuhalten sind:

- a) *bei Kündigung durch den Arbeitnehmer:*
 - einen (1) Monat, bei weniger als 5 Dienstjahren,
 - zwei (2) Monate, ab 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren,
 - drei (3) Monate ab 10 Dienstjahren;
- b) *bei Kündigung durch den Arbeitgeber:*
 - zwei (2) Monate bei weniger als 5 Dienstjahren,
 - vier (4) Monate ab 5 bis einschliesslich 9 Dienstjahren,
 - sechs (6) Monate ab dem 10. Dienstjahr.

- 4.2. Die Kündigungsfrist, sowohl seitens des Arbeitgebers wie auch des Arbeitnehmers beginnt:
- Am 15. des laufenden Monats, wenn die schriftliche Mitteilung vor diesem Datum erfolgte;
 - am 1. des folgenden Monats, wenn die schriftliche Mitteilung nach dem 14. des laufenden Monats erfolgte.
- 4.3. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anrecht auf nachfolgende Abgangsentschädigungen:
- | | |
|---|----------------|
| a) bei mehr als 5 und weniger als 10 Dienstjahren | 1 Monatslohn; |
| b) bei 10 bis 15 Dienstjahren: | 2 Monatslöhne; |
| c) ab dem 15. Dienstjahr: | 3 Monatslöhne; |
- 4.4. Abweichend von den Bestimmungen des vorherigen Absatzes kann der Arbeitgeber in einem Betrieb, der weniger als 20 Arbeitnehmer beschäftigt, entweder für die erwähnten Abgangsentschädigungen oder für die in Absatz 4.1. festgelegten, jedoch in diesem Fall verlängerten Kündigungsfristen optieren. Diese Kündigungsfristen betragen dann 5, resp. 8, resp. 9 Monate.
- 4.5. Bei Kündigung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer Anrecht auf sechs (6) Tage Urlaub zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes. Die Entlohnung dieser Tage ist zu Lasten des Betriebes, vorausgesetzt der Arbeitnehmer hat sich als Arbeitssuchender bei der nationalen Arbeitsmarktverwaltung eingeschrieben.
- 4.6. In Betrieben, in denen mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, muss, bevor der Arbeitgeber eine Kündigung ausspricht, der betroffene Arbeitnehmer zu einem Vorgespräch geladen werden, und zwar zwei (2) Tage im voraus, per Einschreibebrief.
Die Kündigung selbst kann dem Arbeitnehmer frühestens am darauffolgenden Tag und spätestens acht (8) Tage nach dem Vorgespräch per Einschreiben zugestellt werden.
- 4.7. Binnen einem Monat kann der Arbeitnehmer per Einschreibebrief eine genaue Begründung der Kündigung verlangen, die der Arbeitgeber innerhalb von einem Monat nach Erhalt der Anfrage schriftlich, per Einschreiben, vorbringen muss.
- 4.8. Derjenige Partner, der das Arbeitsverhältnis auflöst ohne durch die gesetzlichen, resp. vertraglichen Bestimmungen dazu ermächtigt zu sein, oder ohne die vorgenannten Kündigungsfristen einzuhalten, schuldet dem anderen eine Entschädigung, die dem Lohn der nicht eingehaltenen Frist entspricht.
Die unter 4.3. vorgesehenen Abgangsentschädigungen bleiben hiervon unberührt.
- 4.9. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann in beiderseitigem Einverständnis erfolgen.
- 4.10. Die Klage wegen unberechtigter Entlassung muss innerhalb von drei Monaten erfolgen. Diese Frist gilt als rechtlich unterbrochen durch eine schriftliche Beanstandung des Arbeitnehmers, resp. seiner gesetzlichen oder gewerkschaftlichen Vertretung. Hierdurch tritt eine neue Frist von einem Jahr in Kraft.
Im Falle einer Anfechtung der Kündigung durch den Arbeitnehmer liegt die Beweislast beim Arbeitgeber. Für Streitfälle, welche die Bestimmungen über den Arbeitsvertrag und die Entlassungen betreffen, sind die Arbeitsschiedsgerichte zuständig.

Art. 5. Fristlose Kündigung.

- 5.1. Das Arbeitsverhältnis kann entsprechend Artikel 27 des Gesetzes vom 24. Mai 1989 über den Arbeitsvertrag wegen schwerer Vergehen sofort aufgelöst werden, mit Anspruch auf Schadenersatz. Eine fristlose Kündigung wegen schwerem Vergehen muss durch Einschreibebrief erfolgen, wobei der oder die Gründe anzugeben sind, welche die Kündigung veranlasst haben.
- 5.2. In Betrieben in denen mindestens 150 Arbeitnehmer beschäftigt sind, muss der wegen schwerem Vergehen zu entlassene Arbeitnehmer zuerst zu einem Vorgespräch geladen werden, entsprechend den Bestimmungen von Art. 19 des Gesetzes vom 24.05.1989, sowie Art. 4.6. dieses Vertrages.

Art. 6. Kündigungsbeschränkungen und zusätzliche Bestimmungen.

- 6.1. Ist im Betrieb ein Personalausschuss vorhanden, so sind alle Kündigungen und Entlassungen demselben mitzuteilen.
- 6.2. Der Personalausschuss erhält, gegen Empfangsbestätigung, eine Kopie des Kündigungsschreibens, sowie gegebenenfalls die Vorladung zum Vorgespräch.
- 6.3. Beim Vorgespräch kann sich der betroffene Arbeitnehmer durch ein Belegschaftsmitglied seiner Wahl, einen Personalvertreter, oder einen Vertreter einer der im Personalausschuss vertretenen, national repräsentativen Gewerkschaften beistehen lassen.
- 6.4. Eine Entlassung durch den Arbeitgeber kann nicht erfolgen:
- a) wegen der Tätigkeit für die Durchführung dieses Vertrages;
 - b) wegen der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmerorganisation;
 - c) wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit und Werbearbeit;
 - d) wegen Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall, und zwar nicht vor Ablauf von 26 Wochen nach Eintreten der Arbeitsunfähigkeit;
 - e) wegen Teilnahme an einem rechtmässigen Streik.
- 6.5. Beim Verlassen des Betriebes werden dem Arbeitnehmer seine Papiere zurückerstattet und demselben ein Zeugnis ausgestellt, in dem die Art und Dauer der Beschäftigung angegeben sind. Dieses Zeugnis darf keine für den Arbeitnehmer abträglichen Bemerkungen enthalten.
- 6.6. Falls kollektive Entlassungen vorgenommen werden, sind die diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen vom 28.7.1993 anzuwenden.

- 6.7. Ausser bei Entlassung wegen schwerwiegendem Vergehen behält der entlassene Arbeitnehmer während einem Jahr Vorrang auf Wiedereinstellung.
- 6.8. Kündigt der Arbeitnehmer vertragsmässig, so hat er Anrecht auf die sofortige Auszahlung des ihm noch zustehenden Lohnes nach Ablauf der Kündigungsfrist.

C. Arbeitszeit

Art. 7. Wöchentliche und tägliche Arbeitszeit

- 7.1. Für die Regelung der Arbeitszeit gelten grundsätzlich die Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 9. Dezember 1970.
- 7.2. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden und die tägliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden. Alle über diese Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden gelten als Überstunden.
- 7.3. Arbeitsbeginn und Arbeitsschluss erfolgen entsprechend den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen, Bestimmungen und Anordnungen. Die Arbeitnehmer sind gehalten, ihre Arbeit pünktlich zu beginnen, und zwar zur jeweils festgesetzten Zeit. Die Arbeit ist nicht vor der entsprechenden Tageszeit zu beenden.

Art. 8. Mehrarbeit, Überstunden; Sonn- und Feiertagsarbeit; Nachtarbeit.

- 8.1. Als Mehrarbeit und Überstunden gelten alle über die vom Gesetz und von diesem Vertrag festgesetzte, normale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden und angefangenen Arbeitsstunden.
Mehrarbeit und Überstunden sind mit den unter 8.3. aufgeführten, entsprechenden Zuschlägen zu entlohnen.
- 8.2. Überstunden, sowie Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind nur in dringenden Fällen und im Rahmen der diesbezüglichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zulässig.
- 8.3. Für die vorerwähnten Arbeiten (Mehrarbeit und Überstunden) sind folgende Zuschläge zum Stundenlohn zu zahlen:

a) für Überstunden und Mehrarbeit:	25%
b) für Sonntagsarbeit:	70%
c) für Feiertagsarbeit:	100%
d) für Nachtarbeit:	50%
e) für Nachtarbeit bei Schichtenteilung:	15%
- 8.4. Als Nachtarbeit gilt jede Arbeit, welche in der Zeit von 22 Uhr abends bis 6 Uhr morgens geleistet wird.

D. Lohnregelung und Einstufung

Art. 9. Mindestlöhne.

- 9.1. Die gemäss diesem Vertrag angewandten Stundenlöhne (siehe Tabellen) richten sich nach denen in Art. 10 angegebenen Bestimmungen, entsprechend der jeweiligen Qualifikation, bzw. der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.
- 9.2. 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.
- 9.3. Die angeführten Tariflöhne beruhen auf der 40-Stundenwoche und sind gemäss Art. 13. dieses Vertrages den Indexschwankungen anzupassen. Die Lohntarif Tabellen sind Bestandteil des Vertrages.

Art. 10. Einstufung und Qualifikation.

- 10.1. Die Einstufung in die verschiedenen Lohngruppen erfolgt aufgrund der bei der Einstellung vorzulegenden Zeugnisse.
(c.f. Lohnkatalog im Anhang).
- 10.2. Arbeitnehmer mit Meisterprüfung (ohne Diplom des Kursus Autoelektrik/Autoelektronik des CFPC) erhalten einen Aufschlag von 8% auf den respektiven, ihnen zustehenden Gesellenlohn.
- 10.3. Jugendliche unter 18 Jahren, die nicht unter Lehrvertrag stehen, werden gemäss den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen entlohnt.
- 10.4. Unter Lehrvertrag stehende Lehrlinge werden gemäss den offiziellen Lehrlingsentschädigungen entlohnt.
- 10.5. Zwecks Berechnung der Betriebszugehörigkeit der unqualifizierten Arbeitnehmer werden die Arbeitsjahre im Betrieb vor Erreichen des Alters von 18 Jahren in Betracht gezogen.
Die Lehrjahre werden nicht in Betracht gezogen für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit, ausser bei der Berechnung der Dienstjahre für den Urlaub.

Art. 11. Lohnzahlung.

- 11.1. Als Lohnperiode gilt der Kalendermonat. Es können halbmonatliche Vorschüsse gezahlt werden. Spätestens am 5. eines jeden Monats muss dem Arbeitnehmer der Lohn vorhergehenden Monats zugestellt werden. Fällt eine Lohnzahlung auf einen arbeitsfreien Tag, so hat die Zahlung am vorhergehenden Tag zu erfolgen.
- 11.2. Am letzten Arbeitstag eines jeden Monats erhält der Arbeitnehmer eine genaue Lohnabrechnung.
Mit der Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit getrennter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhandigen, d.h. die Abrechnung muss die Zahl der gearbeiteten Stunden, den Stundenlohn, die Zuschläge, usw. so beinhalten, so dass der Arbeitnehmer seinen Lohn mit Leichtigkeit feststellen und nachrechnen kann. Desweiteren sind Name und Adresse des Arbeitgebers und der entlohnte Monat aufzuführen.

- 11.3. Im Fall von Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch Krankheit oder Unfall, ist der Arbeitgeber verpflichtet dem Arbeitnehmer den Lohn fortzuzahlen, für den Monat, während dem sich die Arbeitsunfähigkeit ereignete und für die drei darauffolgenden Monate.

Art. 12. Lohnabzüge.

- 12.1. Lohnabzüge dürfen nur in berechtigten Fällen erfolgen und müssen begründet und bei der Lohnabrechnung aufgeführt sein.
- 12.2. Lehrlingsentschädigungen dürfen wegen Schulbesuchs nicht gekürzt werden, doch können für unentschuldigte Abwesenheiten pro Stunde 1/173 der Gesamtentschädigung in Abzug gebracht werden.

Art. 13. Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten.

- 13.1. Gemäss Artikel 4 des Kollektivvertragsgesetzes vom 12.6.1965 werden sowohl die Tarif- als auch die Effektivlöhne an die Schwankungen des Lebenshaltungskostenindex angepasst, und zwar gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen.
- 13.2. Diese Bestimmungen finden somit Anwendung für alle Löhne und Entschädigungen, welche auf Basis dieses Kollektivvertrages zur Auszahlung gelangen.

Art. 14. Weiterbildung.

- 14.1. Absolventen der Weiterbildungskurse in Autoelektrik/Autoelektronik im Centre de Formation Professionnelle Continue, deren Effektivlohn höher ist als der Tariflohn, erhalten eine Lohnerhöhung von 2% auf ihren bisherigen Effektivlohn (auf Vorlage des entsprechenden Kursusdiploms).
- 14.2. Absolventen der Weiterbildungskurse Autoelektrik/Autoelektronik des CFPC erhalten, auf Vorlage des entsprechenden Diploms, eine Lohnerhöhung von 5% auf ihrem jeweiligen Tariflohn (siehe Lohntabellen im Anhang).
- 14.3. Arbeitnehmer mit Meisterprüfung mit Diplom des Kursus Autoelektrik/Autoelektronik des CFPC erhalten einen Aufschlag von 13% auf den respektiven, ihnen zustehenden Gesellenlohn (siehe Lohntabellen im Anhang I).
- 14.4. Jugendliche Arbeitnehmer mit Diplom des Kursus Autoelektrik/Autoelektronik des CFPC erhalten eine Aufschlag von 5% auf den ihnen zustehenden gesetzlichen Mindestlohn.
Lehrlinge mit Diplom des Kursus Autoelektrik/Autoelektronik des CFPC erhalten einen Aufschlag von 5% auf die respektive Lehrlingsentschädigung.
- 14.5. Die Bestimmungen dieses Artikels gelten nur für Arbeitnehmer, die den vollständigen Zyklus der Kurse Autoelektrik und Autoelektronik abgeschlossen haben.

E. Urlaub und Arbeitsunterbrechungen, gesetzliche Feiertage

Art. 15. Der bezahlte Jahresurlaub.

- 15.1. Grundsätzlich wird der jährliche Erholungsurlaub geregelt nach den Bestimmungen des diesbezüglichen Gesetzes vom 22. April 1966 (koordinierter Text vom 20. September 1979), resp. vom 26. Juli 1975, welche integrale Bestandteile dieses Vertrags bilden.
- 15.2. Das Recht auf Urlaub wird nach dreimonatiger, ununterbrochener Beschäftigung beim gleichen Arbeitnehmer erwirkt.
- 15.3. Grundsätzlich beträgt der bezahlte Jahresurlaub 25 Arbeitstage zu 5 Tagen pro Woche.
- 15.4. Für jeden Urlaubstag hat der Arbeitnehmer Anrecht auf eine Entschädigung in Höhe des mittleren Taglohnes der drei (3) dem Urlaub vorangegangenen Monate, basierend auf dem Bruttomonatslohn, wobei Lohnzuschläge für während der Referenzperiode geleisteten Mehrarbeit und Überstunden mit zu berücksichtigen sind.
- 15.5. Der Jahresurlaub des ersten Arbeitsjahres wird zu 1/12 pro abgeschlossenem Monat berechnet. Ein angefangener Monat, der 15 Kalendertage überschreitet, gilt als abgeschlossener Monat.
- 15.6. Nimmt der Arbeitsvertrag während dem laufenden Jahr ein Ende, so hat der Arbeitnehmer Anrecht auf 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubs pro abgeschlossenem Monat, dies unbeschadet der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen im Fall von Kündigung oder Entlassung.
Ein angefangener Monat, der 15 Kalendertage überschreitet, gilt dabei als abgeschlossener Monat.
- 15.7. Der durch das Gesetz vom 3. Juli 1975 vorgeschriebene Mutterschaftsurlaub, sowie der durch das Gesetz vom 14. März 1988 eingeführte Empfangsurlaub bei Adoption eines Kindes, nehmen den Arbeitnehmer/innen nicht das Recht auf den ihnen zustehenden, bezahlten Jahresurlaub, auch wenn dabei Kumul entsteht.

Art. 16. Zusätzlicher bezahlter Urlaub.

- 16.1. Unbeschadet der Bestimmungen von Art. 15 dieses Vertrages, hat jeder Arbeitnehmer ab dem abgeschlossenen 20. Jahr Betriebszugehörigkeit Anrecht auf einen zusätzlichen bezahlten Urlaubstag.

Art. 17. Der aussergewöhnliche Urlaub.

- 17.1. Der Arbeitnehmer der wegen persönlicher Angelegenheiten daran gehindert ist zur Arbeit zu erscheinen, hat Anspruch auf aussergewöhnlichen Urlaub, gemäss den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

- 17.2. Dieser Sonderurlaub beträgt:
- a) EinTag: beim Todesfall eines Verwandten oder Verschägerten des zweiten Grades (Grosseltern, Enkel, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin); vor der Einberufung zum Militärdienst;
 - b) ZweiTage: bei der Niederkunft der Ehefrau, sowie bei der Adoption eines Kindes; bei der Heirat eines Kindes; beim Umzug,
 - c) DreiTage: beim Sterbefall des Ehepartners oder eines Verwandten oder Verschwägerten des ersten Grades (Eltern, Schwiegereltern, Kind, Schwiegersohn, Schwiegertochter);
 - d) SechsTage: bei der Heirat des Arbeitnehmers.
- 17.3. Das Recht auf Sonderurlaub ist den in Art. 15 sub. 2 enthaltenen Bedingungen betreffend die dreimonatige Wartezeit nicht unterworfen. Ansonsten gelten die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes vom 22. April 1966, resp. vom 26. Juli 1975.
- 17.4. Jeder gewählte Arbeitnehmervertreter hat Anrecht auf den ihm zustehenden Urlaub zu gewerkschaftlichen und Bildungs- resp. Fortbildungszwecken, sowie auf die ihm zustehende Freistellung zur Ausübung seines Mandats, gemäss dem Gesetz vom 18. Mai 1979 über die Personalvertretungen.

Art. 18. Bezahlte Arbeitsunterbrechungen.

- 18.1. Für besondere Arbeitsunterbrechungen gelten folgende Bestimmungen:
- a) erleidet ein Arbeitnehmer einen Arbeitsunfall der die Einstellung seiner Arbeit erfordert, so ist der ganze Lohn für diesen Arbeitstag geschuldet;
 - b) der gesamte Lohn ist geschuldet bei Bergung oder Transport eines im Betrieb Verunfallten, sowie bei betrieblichen Erhebungen betreffend Unglücksfälle im Betrieb;
 - c) für während der Arbeitszeit dringend notwendige ärztliche Konsultationen kann der Arbeitnehmer bis zu 8 Stunden jährlich, unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freigestellt werden.
 - d) der Arbeitnehmer darf desweiteren keinen Lohnausfall erleiden, wenn er durch eine gerichtliche Vorladung, ausser als Angeklagter, an der Arbeitsleistung gehindert ist. Dies gilt jedoch nur einmal pro Jahr.

Art. 19. Die gesetzlichen Feiertage.

- 19.1. Für die gesetzlichen Feiertage gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 10. April 1976.
- 19.2. Dementsprechend gelten als gesetzliche Feiertage: Neujahr, Ostermontag, 1. Mai, Christi-Himmelfahrt, Pfingstmontag, Nationalfeiertag, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen, der erste und zweite Weihnachtstag.
- 19.3. Die gesetzlichen Feiertage sind laut Art. 8 (8.3.) zu entlohnen, falls an diesen Tagen Mehrarbeit geleistet wird.

F. Arbeitsbedingungen und besondere Bestimmungen

Art. 20. Werkzeuge und Arbeitskleidung.

- 20.1. Das Arbeitswerkzeug wird jedem Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- 20.2. Jedem Arbeitnehmer werden nach Ablauf der Probezeit zwei Arbeitsanzüge (Kittel und Hose, Kombination) pro Jahr gratis zur Verfügung gestellt.

Art. 21. Sicherheit, Gesundheit und Hygiene.

- 21.1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, unter Beobachtung der Unfallverhütungsvorschriften, zur Verhütung von Unfällen entsprechende Vorkehrungen zu treffen; u.a. ist in jedem Betrieb diesbezügliches Sanitätsmaterial in Bereitschaft zu halten.
- 21.2. Für besondere Arbeiten, sowie für gefährliche und gesundheitsschädliche Arbeiten stellt der Arbeitgeber entsprechendes Schutzmaterial und -kleidung zur Verfügung.
- 21.3. Jeder Betrieb soll ausgestattet sein mit:
- einwandfrei funktionierenden Entlüftungs- und Abgasanlagen;
 - Absauggerät(en) für Arbeiten an den Bremsen;
 - gut sichtbar gekennzeichneten Feuerlöschern.
- 21.4. Arbeitsgruben sollen mit einer Sicherheitskante und einem Notausgang versehen sein, und sollen bei Nichtbenutzung abgedeckt werden können.
- 21.5. Den Arbeitnehmern ist vom Arbeitgeber zwecks Einnahme des Essens ein entsprechendes, den erforderlichen hygienischen Bedingungen Rechnung tragendes Lokal bereitzustellen, und zwar gemäss den diesbezüglichen Gesetzesbestimmungen vom 28.8.1924. Das gleiche gilt für die Aufbewahrung der Kleider, wozu diesbezügliche Einrichtungen vorhanden sein müssen.
- 21.6. Es ist desweiteren seitens des Betriebes für einwandfreie hygienische Bedingungen Sorge zu tragen, und zwar in Bezug auf das Vorhandensein entsprechender Wasch- und Duschanlagen, WC.-Einrichtungen und dgl. mehr.
- 21.7. Die notwendige professionelle Seife wird den Arbeitnehmern gratis vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.
- 21.8. Die Arbeitnehmer ihrerseits sind verpflichtet den Sicherheitsvorkehrungen des Betriebes nachzukommen und mitzuhelfen, ein unfallfreies Arbeiten zu gewährleisten.

Art. 22. Schwarzarbeit.

- 22.1. Nach Beendigung der festgesetzten Arbeitszeit, sowie während der Urlaubs- und Feiertage, darf keine Berufssarbeit für Drittpersonen ausgeführt werden.
- 22.2. Arbeitnehmer, die sich nachweislich der Schwarzarbeit schuldig gemacht haben, können fristlos entlassen werden. Ansonsten gelten die entsprechenden Bestimmungen des Gesetzes vom 3. August 1977 betreffend das Verbot der Schwarzarbeit, sowie die Bestimmungen des Urlaubsgesetzes.

G. Sozialbestimmungen

Art. 23. Personalvertretung.

- 23.1. Für die Vertretung der Belegschaft durch den Personalausschuss gelten die Bestimmungen des Gesetzes vom 18. Mai 1979 über die Personalausschüsse, abgeändert durch das Gesetz vom 3. April 1980.

Art. 24. Gratifikationen.

- 24.1. Der Arbeitgeber kann dem in den Geltungsbereich des Kollektivvertrages fallenden Arbeitnehmer am Jahresende eine Gratifikation auszahlen, ohne jedoch dazu verpflichtet zu sein.

H. Schlussbestimmungen

Art. 25. Ausführung und Auslegung des Vertrages; Schlichtung.

- 25.1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, die Bestimmungen dieses Vertrages zu befolgen und einzuhalten. Differenzen die bei der Durchführung dieses Kollektivvertrages entstehen, sind durch die Vertragsparteien beizulegen. Ist keine Regelung in diesem Sinne möglich, wird der Streitfall der zuständigen Instanz unterbreitet, gemäss den Bestimmungen des Grossherzoglichen Beschlusses vom 6.10.1945, abgeändert durch das Gesetz vom 12.6.1965.
- 25.2. Die Vertragsparteien bilden eine gemeinsame Berufskommission welche paritätisch zusammengesetzt ist. Ihr fällt die Aufgabe zu, die loyale beiderseitige Einhaltung des Vertrages zu überwachen und mögliche Differenzen friedlich beizulegen, sowie für die Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, der Schwarzarbeit usw. einzutreten. Sie überprüft alle Beschwerden objektiv.

Art. 26. Allgemeine Bestimmungen.

- 26.1. Bestehende günstigere Arbeits- und Lohnbedingungen bleiben durch dieses Abkommen unberührt und bleiben unbeschadet in Kraft.
- 26.2. Ausser den in diesem Vertrag enthaltenen Bestimmungen gelten die bestehenden und zukünftig in Kraft tretenden Gesetzesbestimmungen.

Art. 27. Vertragsdauer und Kündigung.

- 27.1. Vorliegender Kollektivvertrag tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1993 in Kraft und ist auf unbestimmte Dauer abgeschlossen, unbeschadet der Bestimmungen des Abkommens vom 11. Januar 1994. Die von den Vertragsparteien angestrebte Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Abkommens wird mit der Veröffentlichung im Mémorial wirksam.
- 27.2. Eine erstmalige Kündigung des Vertrages kann frühestens zum 31. Dezember 1994 erfolgen, und zwar unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei (3) Monaten. Bei einer rechtmässigen Kündigung müssen Verhandlungsgespräche spätestens nach sechs (6) Wochen vor dem Verfallsdatum aufgenommen werden.
- 27.3. Erfolgt keine Kündigung bzw. Beantragung von Verhandlungen zum festgesetzten Termin des Absatzes 27.2., so läuft der Vertrag stillschweigend weiter und kann in der Folge zum Ersten eines jeden Monats, unter Beobachtung der vorgeschetzten Frist, gekündigt werden, bzw. Verhandlungen beantragt werden.
- 27.4. Diejenige Vertragspartei welche Verhandlungen zur Erneuerung oder Verbesserung des Kollektivvertrages beantragt, hat der anderen Partei schriftlich ihre Abänderungsvorschläge zu unterbreiten, die sowohl einzelne Vertragspunkte, als auch den ganzen Vertrag betreffen können.

Ausgefertigt in fünf Exemplaren in Luxemburg, im Juni 1994.

für den OGB-L Robert Molitor	für den LCGB Domenico Spinelli	für die FEGARLUX Nic. Thommes, Präsident	für die ADAL John Kaysen, Präsident
Alain Kinn	Marc Spautz	Ralph Weis, Sekretär	Michel Braquet, Sekretär

ABKOMMEN VOM 11. JANUAR 1994

**Nachtrag zum Kollektivvertrag für das Arbeiterpersonal des Garagensektors,
abgeschlossen zwischen der Fégarlux und der Adal einerseits
und den Gewerkschaften OGB-L und LCGB andererseits**

1. Prinzip.

Vom Unterschriftsdatum dieses Nachtrags an wird es nur mehr einen Kollektivvertrag im luxemburgischen Garagensektor geben.

2. Dauer des Kollektivvertrags.

Der Kollektivvertrag wird für eine Periode von 2 Jahren erneuert, welche vom 1. Januar 1993 bis zum 31. Dezember 1994 läuft.

3. Tariflöhne.

- Alle Tariflöhne werden retroaktiv auf den 1. Januar 1993 um 1 (ein) Prozent angehoben.
- Am 1. Januar 1994 werden alle Tariflöhne um 1 (ein) Prozent angehoben auf Basis der Tariflöhne, welche am 31. Dezember 1993 anwendbar waren.
- Die Tariflohntabellen, welche ab 15.9.1993 und 1.1.1994 anwendbar sind, befinden sich in Anlage und sind integraler Bestandteil dieses Nachtrages.
- Die Tariflöhne sind nicht an die Entwicklung des gesetzlich sozialen Mindestlohnes gekoppelt.

4. Arbeitswerkzeug und Seife.

Das Arbeitswerkzeug wird jedem Arbeiter durch den Arbeitgeber zur Verfügung gestellt. Um dies in die Praxis umzusetzen, wird eine Übergangsperiode zwischen den Unterschriftspartnern dieses Vertrages vereinbart, welche bis spätestens zum 30. Juni 1994 dauern soll. Die Seife wird jedem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

5. Revision des Textes des Kollektivvertrags.

Die Unterschriftspartner dieses Kollektivvertrages verpflichten sich, schnellstens eine Revision des Kollektivvertragstextes vorzunehmen.

6. Allgemeinverbindlichkeit.

Die Unterschriftspartner dieses Kollektivvertrages verpflichten sich, schnellstens die nötigen Schritte hinsichtlich der Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Kollektivvertrages zu unternehmen.

Ausgefertigt in fünf Exemplaren in Luxemburg, am 11. Januar 1994.

für den OGB-L	für den LCGB	für die FEGARLUX	für die ADAL
Robert Molitor	Domenico Spinelli	Nic. Thommes, Präsident	John Kaysen, Präsident
Alain Kinn	Marc Spautz	Ralph Weis, Sekretär	Michel Braquet, Sekretär

ANNEXES

TABELLE 1 / TABLEAU 1

Tariflohntabellen

(Stundenlöhne) anwendbar ab dem 15. September 1993 (Siehe ***)

Grille des salaires tarifaires

(conventionnels) horaires applicables à partir du 15 septembre 1993 (Voir ***)

Indice 509,51

Qualification	Tarif base	Tarif + cours Helfent (+5%)
	a) - CATP*	
1 ^e année/Jahr	282,37	296,48
2 ^e année/Jahr	296,49	311,31
3 ^e année/Jahr	310,61	326,14
4 ^e année/Jahr	324,73	340,96
5 ^e année/Jahr	338,84	355,79
6 ^e année/Jahr	352,97	370,62
7 ^e année/Jahr	367,08	385,44
8 ^e année/Jahr	381,21	400,28
9 ^e année/Jahr	395,33	415,10
10 ^e année/Jahr	409,45	429,93
11 ^e année/Jahr	423,56	444,74

2718

b) - **CCM***

1 ^e année/Jahr	235,32	247,09
2 ^e année/Jahr	235,32	247,09
3 ^e année/Jahr	282,37	296,49
4 ^e année/Jahr	294,14	308,85
5 ^e année/Jahr	305,92	321,21
6 ^e année/Jahr	317,68	333,56

c) — **N.Q.****

1 ^e année/Jahr	235,31	247,08
2 ^e année/Jahr	235,31	247,08
3 ^e année/Jahr	235,31	247,08
4 ^e année/Jahr	237,66	249,55
5 ^e année/Jahr	249,43	261,90
6 ^e année/Jahr	258,84	271,78
7 ^e année/Jahr	270,62	284,15
8 ^e année/Jahr	282,38	296,50
9 ^e année/Jahr	294,23	308,85
10 ^e année/Jahr	305,92	321,23
11 ^e année/Jahr	317,68	333,56

—

TABELLE 2 / TABLEAU 2

Tariflohtabellen

(Stundenlöhne) anwendbar ab dem 1. Januar 1994 (Siehe ***)

Grille des salaires tarifaires

(conventionnels) horaires applicables à partir du 1^{er} janvier 1994 (Voir ***)

Indice 509,51

<i>Qualification</i>	<i>Tarif base</i>	<i>Tarif</i> <i>+ cours Helfent (+5%)</i>
----------------------	-------------------	--

a) - **CATP***

1 ^e année/Jahr	285,19	299,45
2 ^e année/Jahr	299,45	314,42
3 ^e année/Jahr	313,71	329,40
4 ^e année/Jahr	327,97	344,37
5 ^e année/Jahr	342,23	359,35
6 ^e année/Jahr	356,50	374,33
7 ^e année/Jahr	370,76	389,29
8 ^e année/Jahr	385,03	404,28
9 ^e année/Jahr	399,29	419,25
10 ^e année/Jahr	413,55	434,23
11 ^e année/Jahr	427,80	449,19

b) - **CCM***

1 ^e année/Jahr	237,67	249,55
2 ^e année/Jahr	237,67	249,55
3 ^e année/Jahr	285,19	299,45
4 ^e année/Jahr	297,09	311,94
5 ^e année/Jahr	308,98	324,43
6 ^e année/Jahr	320,85	336,89

2719

c) - **N.Q.****

1 ^e année/Jahr	237,66	249,54
2 ^e année/Jahr	237,66	249,54
3 ^e année/Jahr	237,66	249,54
4 ^e année/Jahr	240,05	252,05
5 ^e année/Jahr	251,92	264,52
6 ^e année/Jahr	261,43	274,50
7 ^e année/Jahr	273,32	286,99
8 ^e année/Jahr	285,20	299,46
9 ^e année/Jahr	297,09	311,94
10 ^e année/Jahr	308,98	324,43
11 ^e année/Jahr	320,85	336,89

TABELLE 3 / TABLEAU 3

Tariflohtabellen

(Stundenlöhne) anwendbar ab dem 1. Februar 1994 (Siehe ***)

Grille des salaires tarifaires

(conventionnels) horaires applicables à partir du 1^{er} février 1994 (Voir ***)

Indice 522,24

<i>Qualification</i>	<i>Tarif base</i>	<i>Tarif</i> + <i>cours Helfent (+5%)</i>
----------------------	-------------------	--

a) - **CATP***

1 ^e année/Jahr	292,32	306,94
2 ^e année/Jahr	306,94	322,28
3 ^e année/Jahr	321,55	337,63
4 ^e année/Jahr	336,17	352,98
5 ^e année/Jahr	350,79	368,33
6 ^e année/Jahr	365,41	383,69
7 ^e année/Jahr	380,03	399,02
8 ^e année/Jahr	394,66	414,39
9 ^e année/Jahr	409,27	429,73
10 ^e année/Jahr	423,89	445,09
11 ^e année/Jahr	438,50	460,42

b) - **CCM***

1 ^e année/Jahr	243,61	255,79
2 ^e année/Jahr	243,61	255,79
3 ^e année/Jahr	292,32	306,94
4 ^e année/Jahr	304,52	319,74
5 ^e année/Jahr	316,70	332,54
6 ^e année/Jahr	328,87	345,31

c) - **N.Q.****

1 ^e année/Jahr	243,60	255,78
2 ^e année/Jahr	243,60	255,78
3 ^e année/Jahr	243,60	255,78
4 ^e année/Jahr	246,05	258,35
5 ^e année/Jahr	258,22	271,13
6 ^e année/Jahr	267,97	281,36
7 ^e année/Jahr	280,15	294,16
8 ^e année/Jahr	292,33	306,95
9 ^e année/Jahr	304,52	319,74
10 ^e année/Jahr	316,70	332,54
11 ^e année/Jahr	328,87	345,31

d) - Maîtrise

Les salariés avec brevet de maîtrise sans diplôme du cours «autoélectricité/autoélectrique» Helfent bénéficient d'un supplément de 8% à appliquer sur le salaire CATP respectif (suivant la grille des salaires tarifaires CATP ci-avant) auquel ils avaient droit au moment de l'obtention du brevet de maîtrise.

Les salariés avec brevet de maîtrise avec diplôme du cours «autoélectricité/autoélectronique» Helfent bénéficient d'un supplément de 13% à appliquer sur le salaire CATP respectif (suivant la grille des salaires tarifaires CATP ci-avant) auquel ils avaient droit au moment de l'obtention du brevet de maîtrise.

* CATP/CCM

Bei den Tariflöhnen für CATP und CCM, gilt für die Einstufung des Arbeitnehmers in die Tariflohntabelle, das Datum des entsprechenden Diploms oder Zertifikats. / La classification dans le tableau des salaires tarifaires pour la personnel détenteur du CATP respectivement du CCM est à appliquer sur base de la date d'obtention du diplôme ou du certificat correspondant.

** N.Q.

Für die unqualifizierten Arbeitnehmer gilt für die Einstufung in die Tariflohntabelle die jeweilige Betriebszugehörigkeit. / Pour les non-qualifiés, le temps passé dans l'entreprise est à considérer pour la classification du salarié dans le tableau des salaires tarifaires. (siehe auch / voir également 10.5)

INFORMATION ZU TABELLEN 1 + 2 INFORMATION CONCERNANT TABLEAUX 1 + 2

Tabelle 1 / Tableau 1

Die Tariflöhne (Stundenlöhne) aus Tabelle 2, sind gültig ab 15. September 1993, für sämtliche ADAL und Fegarlux Betriebe.

Les salaires (horaires) tarifaires du tableau 2. sont valables à partir du 15 septembre 1993 pour toutes les garages ADAL et Fegarlux.

Tabelle 2 / Tableau 2

Die Tariflöhne (Stundenlöhne) aus Tabelle 1., sind gültig ab 1. Januar 1994, für sämtliche ADAL und Fegarlux Betriebe.

Les salaires (horaires) tarifaires du tableau 1, sont valables à partir du 1^{er} janvier 1994 pour tous les garages ADAL et Fegarlux.

Anmerkung / Remarque:

CATP-Tarife bei Meisterbrief + 8% ohne Kurs Helfent, + 13% mit Kurs Helfent.

Si brevet de maîtrise Tarifs CATP + 8% sans cours Helfent, + 13% avec cours Helfent. (Tab. 1+2)

Retroaktive Lohnzahlung 1993 / Paiements rétroactifs 1993

Für sämtliche ADAL Betriebe wird die retroaktive Lohnzahlung (2 1% auf Tariflohn), für die Periode vom 1.1.1993-31.12.1993 auf den bei der ADAL ab 1.1.93 gültigen Tarifstundenlohntabellen gerechnet und spätestens am 31. Januar 1994 ausgezahlt.

Für sämtliche Fegarlux Betriebe wird die retroaktive Lohnzahlung (2 1% auf Tariflohn), für die Periode vom 1.1.1993-14.9.1993 auf den bei der Fegarlux bis zum 14. September 1993 gültigen Tarifstundenlohntabellen, für die Periode vom 15.9.1993-31.12.1993 auf der bei der für ADAL + Fegarlux gültigen Tarifstundenlohntabelle gerechnet und bis spätestens 31. Januar 1994 ausgezahlt.

Pour tous les garages ADAL, le paiement rétroactif (2 1% sur salaire tarifaire horaire), pour la période du 1.1.1993 au 31.12.1993 sera calculé sur base des tarifs ADAL en vigueur à partir du 1.1.1993 et sera payable au plus tard pour le 31 janvier 1994.

Pour tous les garages Fegarlux, le paiement rétroactif (2 1% sur salaire tarifaire horaire); pour la période du 1.1.1993 au 14.9.1993 sera calculé sur base des tarifs Fegarlux en vigueur à partir du 1.1.93 au 14.9.1993, pour la période du 15.9.1993 au 31.12.1993, ce paiement sera calculé sur base des tarifs ADAL + Fegarlux en vigueur et sera payable au plus tard pour le 31 janvier 1994.