

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 92

31 août 2000

S o m m a i r e

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés de sécurité et de gardiennage conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les sociétés de gardiennage suivantes: Securicor S.A., Securitas Luxembourg S.A., Brink's Ziegler S.A. et Securel S.A. d'autre part	2122
Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant création et fonctionnement d'un comité de prévention communal ou intercommunal	2131
Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant création et fonctionnement d'un comité de concertation régional	2133
Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 modifiant le règlement grand-ducal du 16 avril 1991 concernant les conditions et modalités de l'examen d'aptitude pour la délivrance du premier permis de chasse.	2134
Règlement grand-ducal du 24 juillet 2000 réglant les modalités de l'examen de fin de stage visé à l'article 99 de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police	2135
Règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 abrogeant le règlement grand-ducal du 16 octobre 1970 fixant les marges maxima applicables au matériel de chauffage central	2137
Règlement ministériel du 4 août 2000 fixant le calendrier des vacances et congés scolaires pour les années scolaires 2000/2001 et 2001/2002	2137
Règlement grand-ducal du 8 août 2000 soumettant à licence l'exportation et le transit de certaines marchandises à destination de la Birmanie (Myanmar)	2138
Règlement grand-ducal du 8 août 2000 modifiant le règlement grand-ducal du 25 novembre 1994 relatif aux conditions de police sanitaire régissant les échanges intracommunautaires et les importations en provenance des pays des tiers de volailles et d'œufs à couvrir	2139

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés de sécurité et de gardiennage conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les sociétés de gardiennage suivantes: Securicor S.A., Securitas Luxembourg S.A., Brink's Ziegler S.A. et Securel S.A., 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 mai 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 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail et de l'Emploi et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les employés de sécurité et de gardiennage, conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les sociétés de gardiennage suivantes: Securicor S.A., Securitas Luxembourg S.A., Brink's Ziegler S.A. et Securel S.A., 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 et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective de travail prémentionnée.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,

François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.

Pour le Grand-Duc:

Son Lieutenant-Représentant

Henri

Grand-Duc héritier

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
applicable aux employés des Sociétés de Service de Sécurité
et de Gardiennage

(Texte coordonné au 1.1.2000)

Avertissement

Le texte de la convention collective de travail applicable aux agents des «Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage» qui suit est le texte coordonné résultant de la convention collective pour ces sociétés, signée par les partenaires sociaux le 18 janvier 1990, et de ses avenants, à savoir: celui du 21 décembre 1989, celui du 28 janvier 1992, celui du 25 octobre 1994, celui du 3 avril 1997 et celui du 1^{er} décembre 1999.

Convention collective de travail pour le personnel occupé par les «Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage» convenue entre:

d'une part, les «Sociétés de Service de Sécurité et de Gardiennage» suivantes:

1° SECURICOR LUXEMBOURG S.A. - Société de Gardiennage et Surveillance
8, rue de Bitbourg, L-1273 Luxembourg-Hamm

2° SECURITAS LUXEMBOURG S.A. - Société de Surveillance et de Sécurité
14, rue du Père Raphaël, L-2413 Luxembourg

3° BRINK'S ZIEGLER LUXEMBOURG S.A. - Société de Gardiennage, de Surveillance et de Transport de fonds
Zone Industrielle, L-8387 Kehlen

4° SECUREL S.A. - Société de Gardiennage et de Surveillance
2, rue Bender, L-1229 Luxembourg

et d'autre part, les syndicats contractants suivants:

LCGB (Lëtzebuerger Chrëschtlechen Gewerkschaftsbond)
11, rue du Commerce, L-1351 Luxembourg

et

OGB-L (Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg)
60, boulevard Kennedy, L-4002 Esch-sur-Alzette

Suit le texte de ladite convention.

Article 1: But

La présente convention a pour but de régler les relations et les conditions générales de travail dans les entreprises de service de sécurité ou de surveillance travaillant au Grand-Duché de Luxembourg, en vue de promouvoir un climat social favorable au sein des entreprises.

Article 2: Champ d'Application

Elle s'applique aux employés occupés et engagés par l'employeur et qui ont le caractère de l'employé privé tel qu'il a été défini par le texte coordonné du 5 décembre 1989, concernant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés (employés administratifs, agent de sécurité et de surveillance tels que notamment les agents statiques, les patrouilleurs, les opérateurs B.C., les transporteurs de fonds, les détectives de magasin, les gardes de corps, les agents affectés au traitement des valeurs, les inspecteurs), à l'exception des employés appartenant aux cadres supérieurs, visés à l'article 5 alinéa 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

L'énumération des cadres supérieurs sera communiquée obligatoirement d'année en année à la délégation du personnel.

Pour tout ce qui n'est pas expressément spécifié dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales actuellement en vigueur et notamment à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Article 3: Application

La présente convention s'applique aux personnes travaillant à plein temps ainsi qu'aux personnes engagées selon un contrat à temps partiel.

Les travailleurs occasionnels ne peuvent être rémunérés en dessous du salaire de base débutant.

Est à considérer comme travailleur occasionnel, tout travailleur ne prestant que des services occasionnels, par exemple: foire, expositions ou autres contrats de service temporaires.

Pour la computation des travailleurs à temps partiel dans l'effectif en vue de la détermination du nombre des représentants du personnel, sont d'application les dispositions des articles 10 et 11 de la loi du 26.02.1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Article 4: Durée et Modalités

La présente convention est conclue pour une période de 25 mois allant du 1.12.1999 au 31.12.2001 inclus.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année sauf dénonciation de l'une ou de l'autre partie donnée par lettre recommandée au moins trois mois avant son échéance.

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

Article 5: Forme du contrat de travail individuel

L'article 5 est régi conformément aux stipulations de l'article 4-1 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (ci-après «loi du 24 mai 1989»).

Article 6: Engagement à l'essai

L'article 6 est régi conformément aux stipulations de l'article 34 de la loi du 24 mai 1989.

Article 7: Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'expiration du terme contractuel. La continuation tacite des services après cette date est considérée comme formant un nouveau contrat à durée indéterminée.

Article 8: Résiliation du contrat de travail

La résiliation du contrat de travail à durée indéterminée se fera conformément aux dispositions légales en vigueur.

A l'égard de l'employé, la résiliation ne pourra avoir lieu, sauf en cas de faute grave, que moyennant un préavis à lui notifier par lettre recommandée dans les délais suivants:

1. de deux mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de 5 ans;
2. de quatre mois, en cas d'un temps de service de 5 ans jusqu'à 10 ans;
3. de six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

A l'égard de l'employeur, les délais de congé à notifier par lettre recommandée par l'employé sont respectivement réduits de moitié.

Tous les délais de dénonciation ne commencent à courir que du quinzième ou du dernier jour du mois calendrier.

Article 9: Indemnité de rupture de contrat

La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée par les stipulations de la présente convention sur la résiliation pour faute grave (article 12) sans avoir, en cas de contrat à durée indéterminée satisfait aux prescriptions relatives au préavis, sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au délai-congé non observé.

Cette indemnité ne se confond pas avec celle qui peut être due pour résiliation abusive de contrat.

L'employeur qui aura mis fin au contrat sans être autorisé par l'article 12 et sans que l'employé puisse faire valoir des droits à une pension, soit auprès de la caisse de pension des employés privés, soit auprès d'une autre caisse ou institution analogue à contribution publique ou patronale, paiera une indemnité de congédiement supplémentaire qui sera égale:

- après 5 années de service à une mensualité
- après 10 années de service à deux mensualités
- après 15 années de service à trois mensualités
- après 20 années de service à six mensualités

- après 25 années de service à neuf mensualités
- après 30 années de service à douze mensualités

Article 10: Résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur

L'article 10 est régi conformément aux stipulations de l'article 28-1 de la loi du 24 mai 1989.

Article 11: Congé pour la recherche d'un nouvel emploi

L'article 11 est régi conformément aux stipulations de l'article 25 de la loi du 24 mai 1989.

Article 12: Résiliation pour motif grave

L'article 12 est régi conformément aux stipulations de l'article 27-1 et de l'article 27-2 de la loi du 24 mai 1989.

Article 13: Notification de la résiliation pour motif grave

L'article 13 est régi conformément aux stipulations de la loi du 24 mai 1989.

Article 14: Abstention du salarié de prêter son travail en cas de grève professionnelle

L'article 14 est régi conformément aux stipulations de l'article 28-4 de la loi du 24 mai 1989.

Article 15: Droit syndical

Aucun employé ne pourra être congédié à cause de son affiliation à un syndicat ou à cause de son activité à la délégation des employés privés pour l'exécution du présent contrat.

Article 16: Licenciement pour cause économique

En cas de résiliation du contrat de travail pour raison économique (schlechte Geschäftslage) la délégation et la direction se consulteront sur les critères de sélection des personnes concernées.

Article 17: Résiliation d'un commun accord et devoir d'information de la délégation du personnel

17-1. L'article 17-1 est régi conformément aux stipulations de l'article 33 de la loi du 24 mai 1989.

17-2. Après tout licenciement, la direction en informera le président de la délégation ou son représentant qui devra émettre son avis endéans les 24 heures. Cet avis ne lie pas la direction dans sa décision définitive.

Article 18: Certificat de travail

L'article 18 est régi conformément aux stipulations de l'article 39 de la loi du 24 mai 1989.

Article 19: Définition de la durée de travail

19-1. La durée journalière normale de travail est de 8 heures par jour.

19-2. Il pourra cependant être dérogé à ce principe par le régime compensatoire:

Comme les activités des sociétés de gardiennage ne souffrent ni d'interruption ni de retard respectivement comme le travail est organisé par équipes successives, les parties sont d'accord à répartir les heures de travail sur une période de référence de 6 mois sans que les limites suivantes ne soient dépassées, soit:

- 10 heures maximum par jour,
- 56 heures maximum pour une période de 7 jours de travail consécutifs,
- 192 heures par mois.

19-3. La période de référence de 6 mois comprend 1038 heures de travail maximum. Elle est individuelle et commence le 1er jour du mois suivant la date d'engagement.

Pour la période comprise entre l'engagement et le commencement de la période individuelle telle que définie ci-dessus, le régime commun prévu par la loi sur le temps de travail est d'application.

19-4. Après chaque période ininterrompue de 7 jours de travail de calendrier consécutifs, un repos de 48 heures est obligatoire.

19-5. Entre chaque changement de tournée le salarié a droit à un repos minimum de 10 heures.

19-6. Le nombre d'interruptions de travail au cours d'un même jour est limité à une. L'interruption entre 2 jours de prestations est de 10 heures minimum.

19-7. Les heures d'absence, dûment justifiées, pour incapacités de travail (maladie, accident de travail) sont des heures assimilées à des heures de travail et donc à rémunérer.

19-8. Pour et dans une période semestrielle donnée, «le bonus» d'heures réalisé en raison du dépassement mensuel de 173 heures, le ou les mois précédents ne peut être absorbé pour compenser des heures d'absences pour raison d'incapacité de travail (maladie, accident de travail, . . .).

19-9. Un «bonus» ou «malus» d'heures résultant de la totalisation des heures en fin de période semestrielle ne peut donner lieu à un report sur la période semestrielle subséquente.

Article 20: Définition des heures supplémentaires

20-1. Est considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle, chaque heure dépassant les limites suivantes:

- 10 heures par jour,
- 56 heures pour 7 jours de travail consécutifs,
- 192 heures par mois,
- 1038 heures pour la période de référence de 6 mois.

20-2. Pour chaque heure supplémentaire ainsi définie, l'employé a droit à un supplément horaire de 50% de son salaire horaire brut.

Le salaire horaire brut étant égal à son salaire mensuel brut de base divisé par le nombre forfaitaire de 173.

Article 21: Travail du dimanche

L'employé a droit pour chaque heure de travail fournie le dimanche à son salaire horaire normal tel qu'il est convenu par ce contrat, mais majoré de 70%.

Si les heures travaillées un dimanche sont compensées par un repos correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû.

Est considéré comme travail du dimanche, le travail exécuté entre le dimanche matin à 6 heures jusqu'au lundi matin 6 heures.

Article 22: Travail du jour férié légal

L'employé a droit pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal à son salaire horaire normal, tel qu'il est convenu au contrat, majoré de 100% ainsi qu'à l'indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux. Si les heures travaillées lors d'un jour férié légal sont compensées par un repos correspondant payé, seuls sont dus le supplément de 100% ainsi que l'indemnité prévue par l'arrêté grand-ducal du 8 août 1947 portant réglementation des jours fériés légaux.

Est considéré comme travail de jour férié légal, le travail exécuté entre 6 heures du matin le jour même et 6 heures du matin le lendemain.

Article 23: Travail de nuit

La prime de nuit pour les heures de travail entre 22 heures et 6 heures est de 20%.

Article 24: Cumul des suppléments et majorations

Les suppléments et majorations sont à cumuler, s'il en est le cas (travail de nuit, heures supplémentaires, travail de dimanches et jours fériés).

Article 25: Plan de travail. Changement de poste et mutation. Temps de repos

25-1. Plan de travail

Afin de donner aux agents la possibilité d'organiser leur vie privée et aux entreprises la possibilité de répondre aux besoins de leur clientèle, les modalités suivantes sont d'application:

- a) un plan de travail est remis à la personne, en principe, au moins 10 jours avant son application;
- b) le plan de travail couvrira en principe une période d'un mois;
- c) pour les agents affectés à des services pour lesquels des prévisions sont difficiles à établir, un plan de travail couvrant en principe une période minimale de 15 jours calendrier leur sera remis. Dans ce cas, le plan de travail comprendra un nombre minimum de jours de repos à convenir entre parties, sans préjudice de l'article 19-4;
- d) - en principe, tout changement de plan de travail se fera avec l'accord de l'intéressé.
 Toutefois, lorsque les besoins de l'entreprise l'exigent (par exemple perte de contrat ou demande de modification dans les prestations de service ou conditions de prestations de service de la part du client . . .), l'employeur peut déroger à ce principe. Sur demande, tout changement de plan de travail sera dûment motivé au président de la délégation du personnel ou à son représentant;
 - des périodes de congé accordées à l'employé ne peuvent faire l'objet de changement, sauf avec l'accord de l'intéressé;
- e) la direction rencontrera tous les 2 mois les représentants du personnel pour discuter des problèmes relatifs aux changements de plans de travail;
- f) la direction et les employés soulignent leur volonté d'aborder, dans une approche constructive les problèmes éventuels en rapport avec les changements des plans de travail;
- g) tout arrangement entre agents doit être possible en accord avec la direction. Les dépassements des limites définies à l'article 20-1 consécutifs à de tels arrangements ne donneront pas lieu au paiement des suppléments correspondants.

25-2. Changement de poste ou mutation interne

Tout changement de poste ou de mutation interne sera communiqué, pour information, au président de la délégation.

Sauf impossibilité liée à un caractère urgent et indépendant de l'entreprise, cette information sera faite au préalable et suffisamment à temps.

A sa demande, ces changements de poste et mutations internes, lui seront dûment motivés.

25-3. Temps de repos

Le salarié, dont la durée de travail journalière est supérieure à 6 heures, bénéficie d'un temps de repos non-rémunéré tel que prévu par la loi modifiée du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

Si, pour des raisons d'organisation du service ou de sécurité, il n'est pas possible d'attribuer ce repos non-rémunéré, le salarié bénéficie d'un temps de «repos veillant», qui est rémunéré comme temps de travail, de la même durée que le repos non-rémunéré prévu par la loi modifiée du 7 juin 1937. Durant ce «repos veillant» permettant à l'agent de se reposer sans s'absenter de son poste, ni dormir, ni se soustraire aux obligations du service, ni au règlement interne, aucune activité particulière n'est prévue.

Le présent article sera adapté en cas de modification de la législation y afférente.

Article 26: Rémunérations

26-1. La rémunération mensuelle se compose du traitement de base déterminé suivant le barème en annexe. Le traitement mensuel de l'employé est adapté à l'évolution de l'indice des prix à la consommation d'après les modalités applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

26-2. Les salaires mensuels individuels subiront une augmentation linéaire de:

- a) 2% à partir du 1er janvier 2000
- b) 1,5% à partir du 1er janvier 2001

Le barème dont mention sub. 1 sera à adapter en conséquence.

26-3. Le salaire mensuel comprend le salaire de base correspondant à 1038 heures divisé par 6 et augmenté des suppléments du mois précédent (pour heures supplémentaires telles que définies à l'article 20-1 du travail dominical, jours fériés, etc.).

26-4. Les heures dépassant les limites de la période (6 mois) ainsi que les suppléments correspondants seront payés le mois suivant l'échéance de la période.

26-5. Le transfert du salaire sur le compte bancaire de l'employé aura lieu tous les mois, au plus tard, le 25ème jour de chaque mois.

A la même date, les salariés recevront un décompte détaillé.

26-6. La fiche de paye mensuelle reprendra:

- a) La mention définissant la période de référence individuelle,
- b) Le solde des heures travaillées par rapport à la moyenne mensuelle de 173 heures.

Article 27: Gratification

La direction payera une gratification dite «13ème mois» égale au traitement brut de base à la fin de l'exercice comptable. Ce treizième mois est versé avec le décompte du traitement mensuel à la fin de l'exercice comptable.

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

Si l'employé est licencié en cours d'année, sauf pour faute grave, il reçoit au moment de son départ autant de douzièmes du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers de travail prestés dans l'année.

Tel n'est pas le cas en cas de résiliation du contrat de la part de l'employé ni en cas de congédiement pour faute grave.

Article 28: Cadeau de mariage

Une prime unique ou un cadeau identique de 3.000 LUF est attribuée lors du mariage d'un membre du personnel.

Article 29: Congé payé annuel

29-1. Bénéfice du congé annuel

Les employés bénéficient d'un congé payé annuel et extraordinaire conformément aux dispositions de la loi du 26.7.1975 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

La durée du congé sera d'au moins vingt-cinq jours ouvrables par année. La partie du congé légal réservé à la disposition du patron est de 50% du congé légal.

Le patron devra informer l'employé au moins un mois avant l'octroi de cette partie du congé.

29-2. Calcul de l'indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée sur un traitement horaire moyen des trois mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé. Le salaire est établi à partir de la rémunération mensuelle brute.

29-3. Calcul de la rémunération brute

Pour le calcul de la rémunération brute, il sera tenu compte de la moyenne arithmétique des 3 derniers mois précédant immédiatement l'entrée en jouissance du congé.

Le salaire mensuel moyen ainsi obtenu sera divisé par 173 heures.

Base de calcul: Comme rémunération brute sont à considérer:

1. le traitement mensuel de base,
2. les suppléments de nuit,
3. les suppléments de dimanche et de jours fériés,
4. ainsi que les heures supplémentaires travaillées, prestées.

En cas de congé de maladie, l'indemnisation journalière est assimilée à celle des congés annuels.

29-4. Critères de priorité

La priorité dans le choix des périodes de congé se base sur:

- a) Les besoins de service,
- b) La situation familiale du salarié (ex: scolarité des enfants),
- c) L'ancienneté auprès de la société.

29-5. Demande de congé

Toute demande de congé introduite par écrit doit faire l'objet de la remise d'un récépissé signé par le supérieur hiérarchique, lors du dépôt.

L'attribution du congé payé se fera sur base de 8 heures/jours et 40 heures/semaine (c.à.d. 7 jours consécutifs) sous condition que la demande de congé ait été faite, dans les formes prévues à la C.C.T. au plus tard 5 jours ouvrables avant le 15^e jour du mois précédant celui auquel le congé s'applique.

Si la demande de congé ne parvient à l'employeur qu'après le délai mentionné ci-dessus (5 jours ouvrables avant), le congé sera décompté conformément à la durée de travail journalière et hebdomadaire prévue au plan de travail sans toutefois que cette manière de décompter le congé ne diminue le nombre de jours de congé annuel auquel le salarié a droit ni augmente le nombre d'heures de congé annuel auquel il peut prétendre.

29-6. Report de congé

L'employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour permettre à son personnel de prendre son congé annuel et de lui fournir les accords de congé dans les plus brefs délais afin que les demandeurs puissent en jouir pleinement.

Le report du congé est réglé conformément à la loi modifiée du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé et notamment son article 10.

Si les conditions d'ouverture pour le report exceptionnel prévu à l'article 10 ci-avant sont remplies, le salarié indiquera dans une demande écrite, avant le 1^{er} décembre de l'année pour laquelle le congé est dû, la période se situant entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année qui suit, pendant laquelle il a l'intention de prendre le solde de son congé.

Le solde du congé reporté restant au 31 mars de l'année qui suit sera définitivement prescrit à cette même date sauf si la société n'a pas pu honorer, avant cette même date, la(les) demande(s) formulée(s) dans les formes et délais prévus ci-avant.

Article 30: Congé supplémentaire

Les employés dont le service ne permet pas le repos ininterrompu de quarante-quatre heures par semaine, ont droit à un congé supplémentaire de 6 jours ouvrables par an, selon les dispositions légales prévues par la loi du 26.7.1975.

En outre, il est accordé un congé supplémentaire de:

- une demi-journée en cas de donation de sang;
- une journée pour le vingtième anniversaire de service

Article 31: Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés légaux:

- le nouvel-an,
- le 1^{er} mai,
- le lundi de Pentecôte
- l'Assomption,
- le 1^{er} et le 2^{ème} jour de Noël
- le lundi de Pâques
- l'Ascension,
- la Fête Nationale,
- la Toussaint,

Le lundi de carnaval et le lundi de la fête locale seront considérés comme jour de congé supplémentaire, en fonction des nécessités du service, ces jours pourront donner lieu à un travail effectif mais devront être compensés par un repos équivalent, sans supplément.

Article 32: Congé de circonstance

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

- un jour ouvrable:* lors du décès d'un parent au 2^e degré, soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur.
Le jour ouvrable précédant l'enrôlement au service militaire.
- deux jours ouvrables:* lors de l'accouchement de l'épouse, du mariage d'un enfant ou d'un déménagement.
Le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.
- trois jours ouvrables:* lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du 1^{er} degré, soit: père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, belle-fille.
- six jours ouvrables:* lors du mariage de l'employé.

Article 33: Obligations de l'employé

Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés.

La direction mettra à la disposition de chaque employé les instruments de travail dont il a besoin et elle lui assurera pendant son service les conditions indispensables d'hygiène, de santé et de sécurité.

La direction mettra à la disposition de chaque agent de sécurité à l'embauchage un uniforme complet.

Cet uniforme sera en relation avec le poste de travail, et sera déterminé dans le règlement interne de l'entreprise.

Tous les employés sont tenus d'observer les obligations suivantes:

1. se conformer strictement au règlement intérieur en vigueur et aux ordres émanant de leurs préposés hiérarchiques;
2. se soumettre à l'observation du secret professionnel et ne pas divulguer des renseignements confidentiels concernant les clients;
3. veiller à ce que tout travail soit accompli dans un esprit de bonne entente et de collégialité, courtoisie entre tous les membres du personnel, particulièrement en évitant tout absentéisme;
4. se comporter aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise d'une façon qui ne nuise pas aux intérêts de l'employeur;
5. de faire notifier le congé de maladie par certificat médical sur demande de la direction;
6. ne pas faire de communications concernant l'exercice de sa fonction à la presse écrite ou parlée.

Article 34: Egalité de traitement entre hommes et femmes

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

Article 35: Dispositions générales et diverses

35-1. Postes vacants

En vue de l'occupation de postes devenant vacants, les candidatures des employés occupés par l'entreprise sont prises en considération prioritairement aux demandes d'emploi provenant de l'extérieur compte tenu de leur qualification.

Les postes vacants tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail seront publiés dans l'entreprise.

En cas d'embauche, les agents affectés à des services moins planifiables seront, dans la mesure du possible, affectés à des postes mieux planifiables.

35-2. Habillement

La société fournira gratuitement aux agents l'uniforme nécessaire et adéquat à la situation de la prestation, (par exemple: veste imperméable pour une prestation à l'extérieur par temps de pluie . . .)

35-3. Preretraite solidarité

Peuvent demander le bénéfice de la préretraite solidarité les salariés ayant été au service de l'entreprise pendant 20 ans au moins.

35-4. Santé et Sécurité au lieu de travail

A l'exception des examens préalables à l'embauche, le temps consacré aux examens prévus par la loi du 14 juin 1994 est considéré comme temps de travail.

35-5. Indemnité pour frais de route

Lorsque le salarié utilise son véhicule privé pour l'exécution effective de son travail, à savoir les patrouilles, les déplacements professionnels des détectives (Warenhausdetektive) dans l'exécution de leur mission, les transports de documents, de fonds et de personnes et d'une manière générale, toute mission pour le compte de son employeur requérant des déplacements dans son exécution à l'exclusion de tout déplacement vers le/les ou en provenance du/des lieu(x) de travail, une indemnité «frais de route» de 10 LUF/km est à allouer. Le salarié bénéficiera d'une assurance groupe dégâts matériels (casco) pour les trajets pour lesquels l'indemnité kilométrique sera payée.

35-6. Formation continue individuelle

Tout membre du personnel accomplissant un cours de formation individuel, sur base de la propre initiative du salarié, dispensé par un organisme de formation et en relation directe avec le travail qu'il exécute, aura droit, une fois par an, à:

- une participation aux frais d'inscription d'un montant maximal de 5.000 LUF (123,95 EURO) sur présentation d'une facture acquittée
- dans la mesure du possible, à des facilités dans l'arrangement de son horaire de travail

à condition de l'accord écrit de la direction de l'entreprise sur le contenu de la formation et l'organisme de formation avant le début de la formation.

Article 36: Commission paritaire de la convention collective

Dans le cadre de la convention collective, il a été institué une commission paritaire, se composant de part et d'autre d'au moins trois membres. Cette commission a pour mission:

1. la surveillance de l'exécution de la convention collective;
2. l'examen approfondi de tous les problèmes litigieux n'ayant pas trouvé de solution au niveau des délégations. Cette étape sera notamment préliminaire à d'éventuelles procédures de conciliation;

3. l'étude approfondie de toutes les questions qui n'ont pas trouvé de solution satisfaisante lors de la conclusion de la présente convention en vue de leur prise en considération lors du prochain renouvellement;
4. l'élaboration de propositions pour la définition des objets à long terme des conventions à conclure entre les parties signataires et de procédures pour y arriver.

Article 37: Disposition particulière

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

La déclaration d'obligation générale de la présente convention sera demandée par les parties signataires.

Suivent les signature des parties contractantes:

Pour les sociétés de service de sécurité et de gardiennage

Frédéric Meis
BRINK'S ZIEGLER LUX. S.A.

Guy Wagner
SECURICOR LUX. S.A.

Jean-Claude Juchem
SECURITAS S.A.

Christian Pochez
SECUREL S.A.

Carlo Weisen
SECURICOR LUX. S.A.

Arsène Lorentz
SECURITAS S.A.

Pour les syndicats

Léon Jenal
OGB-L

Daniel Georges
LCGB

Pour le personnel

Didier Debreux
Président de la délégation du personnel
BRINK'S ZIEGLER LUX. S.A.

Etienne Brassine
Président de la délégation du personnel
SECURICOR LUX. S.A.

Antonio Giannini
Président de la délégation du personnel
SECUREL S.A.

Antoine Hauptert
Président de la délégation du personnel
SECURITAS S.A.

ANNEXE I

à la CCT des «Sociétés de services de sécurité et de gardiennage»

Barème des salaires mensuels (validité au 1.1.2000)

Indice des Prix: 562,38

Augmentation barémique de 2% (selon art. 26.2.a)

	Début			2ème année		
	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38
Agent de sécurité / Début de carrière	10499,47	59047	1463,73			
Agent de sécurité à partir du 5e mois	11044,98	62115	1539,78			
Agent de sécurité à partir du 13e mois	11246,43	63248	1567,87	11449,03	64387	1596,11
Brigadier	11408,28	64158	1590,43	11610,86	65297	1618,67
Chef d'équipe	11610,86	65297	1618,67	11811,19	66424	1646,60
Inspecteur adjoint	12430,28	69905	1732,91	12632,86	71045	1761,15
Inspecteur	13005,21	73139	1813,06	13207,80	74278	1841,30
Inspecteur principal	13388,88	75296	1866,55	13591,47	76436	1894,79
Inspecteur en chef	13769,16	77435	1919,56	13972,86	78581	1947,96

	3 ^{ème} année			4 ^{ème} année		
	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38
Agent de sécurité / Début de carrière						
Agent de sécurité à partir du 5 ^e mois						
Agent de sécurité à partir du 13 ^e mois	11489,77	64616	1601,79	11530,51	64845	1607,47
Brigadier	11650,48	65520	1624,20	11691,22	65749	1629,88
Chef d'équipe	11851,93	66653	1652,28	11892,67	66882	1657,96
Inspecteur adjoint	12673,60	71274	1766,83	12725,65	71567	1774,09
Inspecteur	13248,55	74507	1846,98	13288,16	74730	1852,51
Inspecteur principal	13632,22	76665	1900,47	13672,96	76894	1906,15
Inspecteur en chef	14012,49	78803	1953,49	14053,23	79033	1959,17

	5 ^{ème} année			8 ^{ème} année		
	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38
Agent de sécurité / Début de carrière						
Agent de sécurité à partir du 5 ^e mois						
Agent de sécurité à partir du 13 ^e mois	11571,25	65074	1613,15	11628,97	65399	1621,20
Brigadier	11731,96	65978	1635,56	11790,81	66309	1643,76
Chef d'équipe	11933,41	67111	1663,64	11993,40	67448	1672,00
Inspecteur adjoint	12755,09	71732	1778,19	12818,46	72088	1787,03
Inspecteur	13328,89	74959	1858,19	13395,67	75335	1867,50
Inspecteur principal	13712,57	77117	1911,67	13781,60	77505	1921,30
Inspecteur en chef	14093,97	79262	1964,85	14164,15	79656	1974,63

	10ème année			15ème année		
	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38	Flux ind. 100	Flux ind. 562,38	Euro ind. 562,38
Agent de sécurité / Début de carrière						
Agent de sécurité à partir du 5e mois						
Agent de sécurité à partir du 13e mois	11686,70	65724	1629,25	11745,55	66055	1637,45
Brigadier	11849,67	66640	1651,97	11908,52	66971	1660,17
Chef d'équipe	12053,39	67786	1680,37	12113,38	68123	1688,73
Inspecteur adjoint	12882,97	72451	1796,02	12947,49	72814	1805,01
Inspecteur	13462,45	75710	1876,80	13529,22	76086	1886,11
Inspecteur principal	13850,65	77893	1930,92	13919,68	78282	1940,55
Inspecteur en chef	14235,45	80057	1984,57	14306,75	80458	1994,51

Prime de chien: Il est alloué une prime de chien, forfaitaire, non-indexée, de 200 F par jour et par chien de garde.

Explications: * Le chiffre en caractère fin représente le salaire de base mensuel en flux, à l'indice 100.
* Le chiffre en caractère gras représente le salaire de base mensuel en flux, à l'indice actuel.
* Le chiffre en caractère italique gras dans la colonne ombrée représente le salaire de base mensuel en EURO, à l'indice actuel.

Attention: Compte tenu du mode de calcul et d'arrondi appliqué par les services de vos employeurs respectifs, le dernier chiffre du salaire à l'indice (562,38) n'est pas garanti.

Introduction de l'EURO:

- La conversion à l'EURO des salaires (indice 562,38) mentionnés dans le barème est effectué sur base du taux de conversion 40,3399 flux pour 1 EURO.
- L'arrondi est effectué à l'(euro) cent supérieur si le 3ème chiffre après la virgule, résultant de l'opération de conversion, est égal ou supérieur à 5. Il est arrondi à l'(euro) cent inférieur si ce même chiffre est inférieur à 5.

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant création et fonctionnement d'un comité de prévention communal ou intercommunal.

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

Vu la loi communale du 13 décembre 1988;

Vu l'article 64 de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police;

Vu l'article 2.1. de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Nos Ministres de l'Intérieur et de la Justice et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Section 1. - Disposition générale

Article 1^{er}.

(1) Il est créé un comité de prévention communal dans les communes suivantes:

Bascharage, Bettembourg, Diekirch, Differdange, Dudelange, Esch-sur-Alzette, Ettelbruck, Hesperange, Kayl, Luxembourg, Pétange, Rumelange, Sanem, Schifflange, Walferdange et Wiltz.

(2) Des comités de prévention intercommunaux regroupent les communes ci-après comme suit:

Il est constitué dans la circonscription régionale de police de Capellen trois comités de prévention intercommunaux regroupant respectivement:

- les communes de Clemency, Hobscheid, Koerich, Septfontaines et Steinfort;
- les communes de Garnich, Kehlen, Kopstal et Mamer;
- les communes de Bertrange, Dippach et Strassen.

Il est constitué dans la circonscription régionale de police de Diekirch six comités de prévention intercommunaux regroupant respectivement :

- les communes de Clervaux, Heinerscheid, Munshausen, Troisvierges, Weiswampach et Wincrange;
- les communes de Boulaide, Esch-sur-Sûre, Eschweiler, Goesdorf, Lac de la Haute-Sûre, Neunhausen et Winseler;
- les communes de Consthum, Hoscheid, Hosingen, Kautenbach et Wilwerwiltz;
- les communes de Bourscheid, Colmar-Berg, Erpeldange, Feulen, Heiderscheid, Mertzig et Schieren;
- les communes de Bettendorf, Ermsdorf, Medernach et Reisdorf;
- les communes de Bastendorf, Fohren, Putscheid et Vianden.

Il est constitué dans la circonscription régionale de police d'Esch-sur-Alzette deux comités de prévention intercommunaux regroupant respectivement :

- les communes de Frisange, Roeser et Weiler-la-Tour;
- les communes de Leudelange, Mondercange et Reckange-sur-Mess.

Il est constitué dans la circonscription régionale de police de Grevenmacher cinq comités de prévention intercommunaux regroupant respectivement :

- les communes de Beaufort, Bech, Berdorf, Consdorf, Echternach, Junglinster et Waldbillig;
- les communes de Grevenmacher, Manternach, Merttert, Mompach et Rosport;
- les communes de Betzdorf, Biwer, Flaxweiler, Wormeldange, Lenningen et Stadtbredimus;
- les communes de Bous, Burmerange, Dalheim, Mondorf-les-Bains, Remerschen, Remich, Waldbredimus et Wellenstein;
- les communes de Contern, Niederanven, Sandweiler et Schuttrange;

Il est constitué dans la circonscription régionale de police de Mersch cinq comités de prévention intercommunaux regroupant respectivement :

- les communes de Fischbach, Heffingen, Larochette et Nommern;
- les communes de Bissen, Boevange-sur-Attert, Grosbous et Vichten;
- les communes de Beckerich, Bettborn, Ell, Rambrouch, Redange, Saeul, Useldange et Wahl;
- les communes de Lintgen, Lorentzweiler et Steinsel;
- les communes de Mersch et Tuntange.

L'initiative de la première réunion du comité de prévention intercommunal incombe au bourgmestre de la commune comptant le plus grand nombre d'habitants.

Section 2. - Attributions

Article 2. Les attributions du comité de prévention sont les suivantes:

- procéder à l'étude et à l'analyse dans les communes des diverses formes de délinquance, de nuisances et de troubles portés à l'ordre public ainsi que de leur perception par la population;
- définir au niveau communal des objectifs et des actions coordonnées auxquels l'Etat, d'une part, et la commune, d'autre part, décident d'un commun accord de contribuer, notamment dans le domaine de la prévention de la criminalité, des nuisances et troubles susvisés;
- élaborer des propositions concernant des mesures à prendre adaptées aux réalités locales;
- assurer le suivi de l'évolution de l'application des propositions retenues en commun.

Section 3. - Composition

Article 3.

(1) Le comité de prévention communal comprend les membres suivants :

- le bourgmestre;
- les échevins ou conseillers communaux éventuellement désignés par le bourgmestre;
- le directeur de circonscription régionale de la Police grand-ducale dans le ressort duquel est située la commune, ou son délégué;
- le commandant de commissariat de proximité territorialement compétent.

Le comité de prévention communal est placé sous la présidence du bourgmestre.

(2) Le comité de prévention intercommunal comprend les membres suivants:

- les bourgmestres des communes concernées;
- les échevins ou conseillers communaux éventuellement désignés par les bourgmestres;
- le directeur de circonscription régionale de la Police grand-ducale dans le ressort duquel sont situées les communes, ou son délégué;
- le ou les commandants de commissariat de proximité territorialement compétent.

Le comité de prévention intercommunal est placé sous la présidence du bourgmestre à désigner de façon collégiale par les bourgmestres des communes faisant partie de ce comité. Ceux-ci fixent également la durée du mandat du président.

(3) Le commissaire de district et le procureur d'Etat territorialement compétents ont entrée dans le comité et seront entendus quand ils le demandent. Ils peuvent se faire représenter par un délégué.

Des représentants de l'autorité judiciaire et des administrations ou services publics peuvent être invités à participer aux séances des comités de prévention en fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour de celles-ci.

Il peut en être de même pour toute personne dont la contribution aux travaux est jugée utile par le comité.

Section 4. - Fonctionnement

Article 4. Le président du comité de prévention convoque celui-ci au moins une fois par semestre et toutes les fois que les circonstances l'exigent.

La convocation se fait par écrit au moins cinq jours avant celui de la réunion. Elle mentionne le lieu, le jour et l'heure de la réunion et en contient l'ordre du jour.

Cet ordre du jour est établi par son président qui est tenu de le compléter chaque fois qu'un membre du comité en fait la demande écrite et motivée, trois jours au moins avant la date de la réunion.

Aucun objet étranger à l'ordre du jour ne peut être mis en discussion.

Sur la demande écrite du commissaire de district et du procureur d'Etat territorialement compétents, le président est tenu de convoquer le comité avec l'ordre du jour proposé dans un délai maximum de quinze jours.

Article 5. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel de la commune dont ressort le président.

Un procès-verbal de chaque réunion est établi par le secrétaire, signé par lui et le président et adressé endéans le mois qui suit celle-ci à chacun des membres du comité.

Une indemnité annuelle est allouée, sous l'approbation du ministre de l'Intérieur, au secrétaire du comité de prévention à charge de la caisse communale.

Dans le cas du comité de prévention intercommunal les différentes communes y regroupées la supportent conformément aux dispositions de l'article 121 de la loi communale.

Article 6. Notre Ministre de l'Intérieur et Notre Ministre de la Justice sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Le Ministre de la Justice,
Luc Frieden

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 portant création et fonctionnement d'un comité de concertation régional.

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

Vu la loi communale du 13 décembre 1988;

Vu l'article 64 de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police;

Vu l'article 2.1. de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Nos Ministres de l'Intérieur et de la Justice et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Section 1. - Disposition générale

Article 1^{er}. Il est créé dans chaque circonscription régionale de police un comité de concertation régional.

Section 2. - Attributions

Article 2. Les attributions du comité de concertation régional sont les suivantes:

- procéder à l'étude et à l'analyse dans la circonscription régionale de police des diverses formes de délinquance, de nuisances et de troubles portés à l'ordre public ainsi que de leur perception par la population;
- élaborer des propositions de politique générale dans les domaines de la prévention de la délinquance et de la préservation de l'ordre public;
- définir au niveau régional des objectifs et des actions coordonnées auxquels l'Etat, d'une part, et les communes, d'autre part, décident d'un commun accord de contribuer, notamment dans le domaine de la prévention de la criminalité, des nuisances et troubles susvisés;
- assurer le suivi de l'évolution de l'application des propositions retenues en commun au niveau régional.

Section 3. - Composition

Article 3.

(1) Le comité de concertation régional comprend des représentants de l'Etat et des communes.

Les représentants de l'Etat sont :

- le commissaire de district;
- le procureur général d'Etat ou le magistrat du Parquet Général délégué par lui;

- le procureur d'Etat du tribunal d'arrondissement dans le ressort duquel est située la circonscription régionale de police ou le magistrat du Parquet délégué par lui;
- le directeur général de la Police grand-ducale ou un membre du cadre supérieur de la Police délégué par lui;
- le directeur de circonscription régionale de la Police grand-ducale compétent.

Les représentants des communes sont:

- les bourgmestres présidant un comité de prévention communal dans la circonscription régionale de police concernée;
- les bourgmestres présidant un comité de prévention intercommunal dans la circonscription régionale de police concernée.

(2) Toute personne dont la contribution aux travaux est jugée utile par le comité peut être invitée à participer.

(3) Ce comité est placé sous la présidence du commissaire de district. Cette présidence est déterminée comme suit:

- la présidence de chacun des comités couvrant les territoires des circonscriptions régionales de police de Capellen, d'Esch-sur-Alzette, de Luxembourg et de Mersch est exercée par le Commissaire de district à Luxembourg;
- la présidence du comité couvrant le territoire de la circonscription régionale de police de Diekirch est exercée par le Commissaire de district à Diekirch;
- la présidence du comité couvrant le territoire de la circonscription régionale de police de Grevenmacher est exercée par le Commissaire de district à Grevenmacher.

Section 4. - Fonctionnement

Article 4. Le président du comité de concertation régional convoque celui-ci au moins une fois par semestre soit d'initiative soit à la demande de l'un des représentants mentionnés à l'article 3 sub (1) ci-dessus et toutes les fois que les circonstances l'exigent.

La convocation se fait par écrit au moins cinq jours avant celui de la réunion. Elle mentionne le lieu, le jour et l'heure de la réunion et en contient l'ordre du jour.

Cet ordre du jour est établi par son président qui est tenu de le compléter chaque fois qu'un membre du comité en fait la demande écrite et motivée, trois jours au moins avant la date de la réunion.

Aucun objet étranger à l'ordre du jour ne peut être mis en discussion.

Article 5. Le secrétariat du comité est assuré par un membre du personnel du commissariat de district assurant la présidence.

Un procès-verbal de chaque réunion est établi par le secrétaire, signé par lui et le président et adressé endéans le mois qui suit celle-ci à chacun des membres du comité.

Une indemnité annuelle est allouée au secrétaire du comité de concertation régional selon la procédure usuelle auprès de l'Etat, le cas échéant, à charge du budget de l'Etat.

Article 6. Notre Ministre de l'Intérieur et Notre Ministre de la Justice sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Le Ministre de la Justice,
Luc Frieden

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Règlement grand-ducal du 17 juillet 2000 modifiant le règlement grand-ducal du 16 avril 1991 concernant les conditions et modalités de l'examen d'aptitude pour la délivrance du premier permis de chasse.

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

Vu la loi du 19 mai 1885 sur la chasse telle qu'elle a été modifiée et complétée notamment par la loi du 25 mai 1972;

Vu le règlement grand-ducal du 16 avril 1991 concernant les conditions et modalités de l'examen d'aptitude pour la délivrance du premier permis de chasse;

Vu l'avis du Conseil Supérieur de la Chasse;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'environnement et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le dernier alinéa de l'article 5 du règlement grand-ducal modifié du 16 avril 1991 concernant les conditions et modalités de l'examen d'aptitude pour la délivrance du premier permis de chasse est supprimé.

Art. 2. L'alinéa 3 de l'article 6 du règlement précité est remplacé par les dispositions suivantes:

«Sont seuls convoqués à l'examen les candidats ayant présenté un carnet de stage dûment rempli selon les modalités

de l'article 4».

Art. 3. Entre l'avant-dernier et le dernier alinéa de l'article 8 du règlement précité il est inséré un nouvel alinéa ayant la teneur suivante:

«Le candidat, qui ne s'est pas présenté au premier essai de l'épreuve de tir pour des raisons dûment motivées, peut être autorisé par la commission d'examen à se présenter au deuxième essai de l'épreuve de tir. En cas d'échec à cet essai, le candidat a échoué à l'examen».

Art. 4. Le 3^e alinéa de l'article 11 du règlement précité est supprimé.

Art. 5. Notre Ministre de l'Environnement est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*Pour le Ministre de l'Environnement,
le Secrétaire de l'Etat*
Eugène Berger

Palais de Luxembourg, le 17 juillet 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Règlement grand-ducal du 24 juillet 2000 réglant les modalités de l'examen de fin de stage visé à l'article 99 de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;
Vu les articles 29, 30 et 99 de la loi du 31 mai 1999 sur la Police et l'Inspection générale de la Police;
Vu l'article 2, paragraphe (1), points b) à f) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;
Vu l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics;
Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme 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:

Procédure

Art. 1^{er}. L'examen de fin de stage se fait conformément aux dispositions du règlement grand-ducal modifié du 13 avril 1984 déterminant la procédure des commissions d'examen du concours d'admission au stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion dans les administrations et services de l'Etat.

Conditions de réussite

Art. 2. Pour réussir à l'examen de fin de stage le candidat doit obtenir au moins les trois cinquièmes de l'ensemble des points et au moins la moitié du maximum des points dans chaque branche.

Le candidat est ajourné s'il a obtenu à l'examen de fin de stage les trois cinquièmes du maximum total des points sans avoir atteint la moitié du maximum des points dans une branche. Il doit se soumettre, sous peine d'échec, dans un délai de deux mois à partir de la date de notification des résultats à l'examen supplémentaire dans cette branche, lequel décide de son admission.

Le candidat est refusé s'il n'obtient pas les trois cinquièmes de l'ensemble des points ou s'il n'obtient pas la moitié du maximum des points dans plus d'une branche.

Le candidat refusé pourra se présenter une deuxième fois à l'examen. Un nouvel échec entraîne la perte définitive du bénéfice des dispositions inscrites à l'article 99 de la loi du 31 mai 1999 précitée.

Programme

Art. 3. Les programmes de l'examen de fin de stage pour les carrières visées ci-après portent sur les matières suivantes:

A) pour la carrière de l'attaché de direction

- | | |
|---|--------|
| 1) Mémoire portant sur un sujet administratif | 80 pts |
| 2) Législation sur la police grand-ducale | 80 pts |
| 3) Statut général des fonctionnaires de l'Etat | 60 pts |
| 4) Législation concernant | 60 pts |
| - le budget et la comptabilité de l'Etat | |
| - le régime des marchés publics de travaux et fournitures | |
| 5) Constitution du Grand-Duché de Luxembourg | 80 pts |
| Droits de l'homme | |
| Législation sur le Conseil d'Etat | |

Législation sur la Cour Constitutionnelle
Procédure administrative contentieuse et non contentieuse

Total : 360 pts

B) pour la carrière du psychologue

- | | |
|--|--------|
| 1) Présentation d'une thèse théorique ou pratique en rapport avec la fonction que le candidat est appelé à exercer | 80 pts |
| 2) Législation sur la police grand-ducale | 80 pts |
| 3) Statut général des fonctionnaires de l'Etat | 60 pts |
| 4) Elements du Code pénal | 60 pts |
| 5) Constitution du Grand-Duché de Luxembourg | 80 pts |
| Droits de l'homme | |
| Législation sur le Conseil d'Etat | |
| Législation sur la Cour Constitutionnelle | |
| Procédure administrative contentieuse et non contentieuse | |

Total : 360 pts

C) pour la carrière de l'ingénieur

- | | |
|--|--------|
| 1) Mémoire sur un sujet concernant plus particulièrement la spécialité du candidat | 80 pts |
| 2) Epreuve en informatique | 80 pts |
| 3) Législation sur le droit communautaire | 60 pts |
| 4) Législation concernant l'utilisation des données nominatives dans les traitements informatiques | 60 pts |
| 5) Législation sur : | 80 pts |
| - le budget et la comptabilité de l'Etat | |
| - la Police Grand-Ducale | |
| - le statut général des fonctionnaires de l'Etat | |

Total : 360 pts

D) pour la carrière de l'ingénieur-technicien

- | | |
|---|--------|
| 1) Rédaction française sur un sujet technique | 60 pts |
| 2) Législation sur : | 60 pts |
| - la comptabilité de l'Etat | |
| - le régime des marchés publics de travaux et fournitures | |
| 3) Informatique et systèmes d'information | 60 pts |
| 4) Télématicque et télécommunication | 60 pts |
| 5) Electronique et électrotechnique | 60 pts |

Total : 300 pts

E) pour la carrière du rédacteur

- | | |
|---|--------|
| 1) Législation sur la police grand-ducale | 60 pts |
| 2) Législation sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat | 60 pts |
| 3) Législation concernant | 60 pts |
| - le budget et la comptabilité de l'Etat | |
| - le régime des marchés publics de travaux et fournitures | |
| 4) Eléments d'informatique | 60 pts |
| 5) Rédaction d'un rapport administratif en langue française | 60 pts |

Total : 300 pts

F) pour la carrière de l'expéditionnaire administratif

- | | |
|---|--------|
| 1) Législation sur la police grand-ducale | 60 pts |
| 2) Législation sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat | 60 pts |
| 3) Législation sur : | 60 pts |
| - le budget et la comptabilité de l'Etat | |
| - le régime des marchés publics de travaux et fournitures | |
| 4) Eléments de droit public et administratif | 60 pts |
| 5) Rédaction d'un rapport administratif en langue française | 60 pts |

Total : 300 pts

G) pour la carrière de l'artisan

1) Dictée en langue française	60 pts
2) Rédaction d'un rapport de service en langue allemande	60 pts
3) Notions sur les droits et devoirs des fonctionnaires de l'Etat	60 pts
4) Pratique professionnelle	60 pts
5) Technologie professionnelle	60 pts

Total : 300 pts

Disposition finale

Art. 4. Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre de l'Intérieur,
Michel Wolter

Palais de Luxembourg, le 24 juillet 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Règlement grand-ducal du 28 juillet 2000 abrogeant le règlement grand-ducal du 16 octobre 1970 fixant les marges maxima applicables au matériel de chauffage central.

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

Vu la loi du 7 juillet 1983 modifiant la loi du 30 juin 1961 ayant pour objet, entre autres, d'abroger et de remplacer l'arrêté grand-ducal du 8 novembre 1944 portant création d'un office des prix;

Vu les avis de la Chambre des Métiers et de la Chambre de Commerce;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre de l'Economie et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Article 1^{er}. Est abrogé le règlement grand-ducal du 16 octobre 1970 fixant les marges maxima applicables au matériel de chauffage central.

Article 2. Notre Ministre de l'Economie est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre de l'Economie,
Henri Grethen

Palais de Luxembourg, le 28 juillet 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Règlement ministériel du 4 août 2000 fixant les calendriers des vacances et congés scolaires pour les années scolaires 2000/2001 et 2001/2002.

*Le Ministre de l'Education Nationale,
de la Formation Professionnelle
et des Sports,*

Vu le règlement grand-ducal du 31 juillet 1980 fixant le régime des vacances et congés scolaires, notamment son article 7;

Arrête:

Art. 1^{er}. Les calendriers des vacances et congés scolaires pour les années scolaires 2000/2001 et 2001/2002 sont fixés comme suit:

I. Année scolaire 2000/2001.

L'année scolaire commence le vendredi 15 septembre 2000 et finit le samedi 14 juillet 2001.

1. Jour de congé à l'occasion de l'avènement au trône de Son Altesse Royale le Grand-Duc héritier: le jeudi, 28 septembre 2000.
2. Le congé de la Toussaint commence le samedi 28 octobre 2000 et finit le dimanche 5 novembre 2000.
3. Les vacances de Noël commencent le samedi 23 décembre 2000 et finissent le dimanche 7 janvier 2001.
4. Le congé de Carnaval commence le samedi 24 février 2001 et finit le dimanche 4 mars 2001.
5. Les vacances de Pâques commencent le samedi 7 avril 2001 et finissent le dimanche 22 avril 2001.
6. Jour férié légal: le mardi 1^{er} mai 2001.

7. Jour de congé pour l'Ascension: le jeudi 24 mai 2001.
8. Le congé de la Pentecôte commence le samedi 2 juin 2001 et finit le dimanche 10 juin 2001.
9. Jour de congé pour la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc: le samedi 23 juin 2001.
10. Les vacances d'été commencent le dimanche 15 juillet 2001 et finissent le dimanche 16 septembre 2001.

II. Année scolaire 2001/2002.

L'année scolaire commence le lundi 17 septembre 2001 et finit le samedi 13 juillet 2002.

1. Le congé de la Toussaint commence le samedi 27 octobre 2001 et finit le dimanche 4 novembre 2001.
2. Les vacances de Noël commencent le samedi 22 décembre 2001 et finissent le dimanche 6 janvier 2002.
3. Le congé de Carnaval commence le samedi 9 février 2002 et finit le dimanche 17 février 2002.
4. Les vacances de Pâques commencent le samedi 23 mars 2002 et finissent le dimanche 7 avril 2002.
5. Jour férié légal: le mercredi 1^{er} mai 2002.
6. Jour de congé pour l'Ascension: le jeudi 9 mai 2002.
7. Le congé de la Pentecôte commence le samedi 18 mai 2002 et finit le dimanche 26 mai 2002.
8. Jour de congé de rechange pour la célébration publique de l'anniversaire du Grand-Duc: le lundi 24 juin 2002.
9. Les vacances d'été commencent le dimanche 14 juillet 2002 et finissent le dimanche 15 septembre 2002.

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

Luxembourg, le 4 août 2000.

*Le Ministre de l'Education Nationale,
de la Formation Professionnelle
et des Sports,*

Anne Brasseur

Règlement grand-ducal du 8 août 2000 soumettant à licence l'exportation et le transit de certaines marchandises à destination de la Birmanie (Myanmar).

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

Vu la loi modifiée du 5 août 1963 concernant l'importation, l'exportation et le transit des marchandises et de la technologie y afférente;

Vu le règlement grand-ducal du 15 mars 1988 réglementant l'importation, l'exportation et le transit des marchandises;

Vu la loi du 30 novembre 1957 portant approbation du Traité instituant la Communauté Économique Européenne, de ses Annexes, Protocoles et Conventions additionnels, signés à Rome le 25 mars 1957 et à Bruxelles le 17 avril 1957, la loi du 27 juillet 1992 portant approbation du Traité sur l'Union Européenne, signé à Maastricht le 7 février 1992, et la loi du 3 août 1998 portant approbation du Traité d'Amsterdam modifiant le Traité sur l'Union Européenne, les Traités instituant les Communautés Européennes et certains Actes connexes, signé à Amsterdam le 2 octobre 1997;

Vu le Règlement (CE) n° 2204/1999 de la Commission du 12 octobre 1999, modifiant l'annexe I du Règlement (CEE) n° 2658/87 du Conseil relatif à la nomenclature tarifaire statistique et au tarif douanier commun;

Vu le Règlement (CE) n° 1081/2000 du Conseil du 22 mai 2000, concernant l'interdiction de la vente, de la fourniture et de l'exportation à la Birmanie / au Myanmar de matériel susceptible d'être utilisé à des fins de répression interne ou de terrorisme;

Vu l'avis de la Commission administrative belgo-luxembourgeoise;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'État et considérant qu'il y a urgence;

Considérant qu'il y a lieu de mettre sous licence l'exportation vers et le transit à destination de la Birmanie / du Myanmar de matériel susceptible d'être utilisé à des fins de répression interne ou de terrorisme, afin de pouvoir appliquer le Règlement n° 1081/2000 précité;

Sur le rapport de Notre Ministre des Affaires Étrangères et du Commerce Extérieur et de Notre Ministre des Finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. L'exportation vers et le transit à destination de la Birmanie / du Myanmar des marchandises mentionnées dans l'annexe au présent règlement sont subordonnés à la production d'une licence.

Art. 2. Notre Ministre des Affaires Étrangères et du Commerce Extérieur et Notre Ministre des Finances sont chargés de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*Le Ministre des Affaires Etrangères
et du Commerce Extérieur,*
Lydie Polfer

Le Ministre des Finances,
Jean-Claude Juncker

Genève, le 8 août 2000.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

ANNEXE

Matériel susceptible d'être utilisé à des fins de répression interne ou de terrorisme

Casques offrant une protection balistique, casques anti-émeutes et boucliers balistiques, ainsi que leurs composants spécialement conçus.

Matériel spécialement conçu pour les empreintes digitales.

Projecteurs à réglage de puissance.

Matériel pour constructions équipé d'une protection balistique.

Couteaux de chasse.

Dispositifs d'interception des communications.

Détecteurs optiques transistorisés.

Tenues de protection corporelle, autres que celles fabriquées selon les normes ou spécifications militaires, et leurs composants spécialement conçus.

Tous véhicules utilitaires à traction à roues, capables d'être utilisés hors route, qui ont été équipés d'origine ou a posteriori d'une protection balistique, et les armatures profilées pour ces véhicules.

Canons à eau et leurs composants spécialement conçus ou modifiés.

Véhicules équipés d'un canon à eau.

Véhicules spécialement conçus ou modifiés pour être électrifiés en vue de repousser des assaillants, et leurs composants spécialement conçus ou modifiés à cet effet.

Appareils acoustiques présentés par le fabricant ou fournisseur comme équipement anti-émeute, et leurs composants spécialement conçus

Fers à entraver, chaînes, manilles et ceintures à choc électrique, spécialement conçus pour entraver les êtres humains;

sauf: les menottes pour lesquelles la dimension totale, chaîne comprise, ne dépasse pas 240 mm en position verrouillée;

Dispositifs portables conçus ou modifiés aux fins de lutte anti-émeute ou d'autoprotection par l'administration d'une substance incapacitante (telles que gaz, lacrymogènes ou pulvérisateurs de poivre), et leurs composants spécialement conçus;

Dispositifs portables conçus ou modifiés aux fins de lutte anti-émeute ou d'autoprotection par l'administration d'un choc électrique (y compris les bâtons à choc électrique, les boucliers à choc électrique, les fusils assommoirs et les fusils à projectiles électrifiés (tasers)), et leurs composants spécialement conçus ou modifiés à cet effet;

Appareils électroniques capables de détecter des explosifs cachés, et leurs composants spécialement conçus;

sauf: appareils d'inspection TV ou à rayons X;

Appareils électroniques de brouillage spécialement conçus pour empêcher la détonation par radiotélécommande de dispositifs explosifs de fabrication artisanale et leurs composants spécialement conçus.

Règlement grand-ducal du 8 août 2000 modifiant le règlement grand-ducal du 25 novembre 1994 relatif aux conditions de police sanitaire régissant les échanges intracommunautaires et les importations en provenance des pays tiers de volailles et d'œufs à couver.

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

Vu la loi modifiée du 29 juillet 1912 concernant la police sanitaire du bétail et l'amélioration des chevaux, des bêtes à cornes et des porcs;

Vu le règlement grand-ducal modifié du 8 août 1985 concernant l'exécution de la loi modifiée du 29 juillet 1912 sur la police sanitaire du bétail;

Vu le règlement grand-ducal du 25 novembre 1994 relatif aux conditions de police sanitaire régissant les échanges intracommunautaires et les importations en provenance des pays tiers de volailles et d'œufs à couver;

Vu la directive 90/539/CEE du Conseil, du 15 octobre 1990, relative aux conditions de police sanitaire régissant les échanges intracommunautaires et les importations en provenance des pays tiers de volailles et d'œufs à couver; telle que modifiée par la directive 1999/90/CE du Conseil du 15 novembre 1999;

Vu l'avis de la Chambre d'Agriculture;

Vu l'avis du Collège Vétérinaire;

Vu l'article 2 (1) de la loi du 12 juillet 1996 portant réforme du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de notre Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural et de Notre Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. - A l'article 12 du règlement grand-ducal du 25 novembre 1994 relatif aux conditions de police sanitaire régissant les échanges intracommunautaires et les importations en provenance des pays tiers de volailles et d'œufs à couver, un paragraphe 3 est ajouté qui se lit comme suit:

«3. Les dispositions des paragraphes 1 et 2 ne s'appliquent pas aux lots contenant des ratites ou des œufs à couvrir de ratites.»

Art. 2. - A l'article 13 du règlement grand-ducal du 25 novembre 1994, le paragraphe 1 est remplacé par le texte suivant:

«1. En cas d'expéditions de volailles et d'œufs à couvrir à partir d'Etats membres ou de régions d'Etats membres pratiquant la vaccination des volailles contre la maladie de Newcastle vers un Etat membre ou une région d'Etat membre dont le statut a été fixé conformément au paragraphe 2 du présent article, les dispositions suivantes sont applicables:

- a) les œufs à couvrir doivent provenir de troupeaux qui:
 - ne sont pas vaccinés ou
 - sont vaccinés à l'aide d'un vaccin inactivé ou
 - sont vaccinés à l'aide d'un vaccin vivant, à condition que cette vaccination ait lieu au moins trente jours avant la collecte des œufs à couvrir;
- b) les poussins de 1 jour (y compris les poussins destinés à la fourniture de gibier de repeuplement) ne doivent pas avoir été vaccinés contre la maladie de Newcastle et ils doivent provenir:
 - d'œufs à couvrir répondant aux conditions énoncées au point a) et
 - d'un couvoir où les méthodes de travail assurent une incubation de ces œufs complètement séparée dans le temps et dans l'espace de celle d'œufs qui ne répondent pas aux conditions énoncées au point a);
- c) les volailles de reproduction ou de rente doivent:
 - ne pas être vaccinées contre la maladie de Newcastle et
 - avoir été isolées pendant quatorze jours avant l'expédition soit dans une exploitation, soit dans une station de quarantaine sous la surveillance d'un vétérinaire officiel. A cet égard, aucune volaille se trouvant dans l'exploitation d'origine ou, le cas échéant, dans la station de quarantaine ne peut avoir été vaccinée contre la maladie de Newcastle pendant les vingt et un jours précédant l'expédition, et aucun oiseau autre que ceux faisant partie de l'envoi ne peut avoir été introduit dans l'exploitation ou la station de quarantaine durant cette même période; en outre, aucune vaccination ne peut être pratiquée dans les stations de quarantaine et
 - avoir fait l'objet, dans les quatorze jours précédant l'expédition, d'un contrôle sérologique représentatif ayant donné un résultat négatif, réalisé en vue de la détection des anticorps de la maladie de Newcastle selon les modalités à fixer par les instances communautaires;
- d) les volailles d'abattage doivent provenir de troupeaux qui:
 - s'ils ne sont pas vaccinés contre la maladie de Newcastle, satisfont aux exigences énoncées au point c), troisième tiret,
 - s'ils sont vaccinés, ont fait l'objet, sur la base d'un échantillon représentatif, dans les quatorze jours précédant l'expédition, d'un test réalisé en vue de l'isolement du virus de la maladie de Newcastle selon les modalités à fixer par les instances communautaires."

Art. 3. - Notre Ministre de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural et Notre Ministre de la Santé et de la Sécurité sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*Le Ministre de l'Agriculture,
de la Viticulture
et du Développement rural,*
Fernand Boden

*Le Ministre de la Santé
et de la Sécurité sociale,*
Carlo Wagner

Genève, le 8 août 2000.
Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Dir. 99/90.