

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 37

5 avril 2002

Sommaire

Loi du 8 mars 2002 portant modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux	page 632
Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en oeuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998	632
Règlement grand-ducal du 11 mars 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail pour les employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes: Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil asbl; Entente des Foyers du Jour asbl; Confédération Luxembourgeoise des Prestataires et Ententes dans le Domaine de Prévention, d'Aide et de Soins aux Personnes Dépendantes asbl; Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Âgées asbl et Entente des Gestionnaires des Maisons pour Jeunes asbl, d'autre part	636
Règlement grand-ducal du 13 mars 2002 fixant les modalités du contrôle de la connaissance des trois langues administratives et judiciaires pour le recrutement des attachés de justice	642
Règlement du Gouvernement en Conseil du 22 mars 2002 concernant les modèles pour les déclarations des frais de route, de séjour et de déménagement	644
Règlement grand-ducal du 28 mars 2002 fixant, pour l'exercice 2002:	
a) le montant des marges brutes standard et les taux des coûts de production fixes servant à la détermination du revenu professionnel agricole cotisable à l'assurance pension;	
b) le montant des marges brutes standard servant au calcul de la dimension économique d'une exploitation agricole	650

Loi du 8 mars 2002 portant modification de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux.

NOUS HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 31 janvier 2002 et celle du Conseil d'Etat du 19 février 2002 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.- L'article 3 de la loi modifiée du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux est remplacé par les dispositions suivantes:

« Art. 3. (1) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, les personnes visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er} de la présente loi ont droit à un jour de congé compensatoire à prendre individuellement dans un délai de trois mois à partir de la date du jour férié en question.

(2) Le jour de congé compensatoire doit obligatoirement être pris en nature et ne peut pas être remboursé par une compensation financière.»

Art. 2.- A l'article 7 de la même loi, est inséré un paragraphe 2bis libellé comme suit:

«(2bis) Si l'un des jours fériés énumérés à l'article 2 tombe sur un dimanche, le travailleur a droit au cumul des indemnités telles que fixées ci-avant et de la majoration de salaire ou d'indemnité telle que fixée au paragraphe 2 de l'article 7 de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.»

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

Les membres du Gouvernement,

Jean-Claude Juncker
Lydie Polfer
Fernand Boden
Marie-Josée Jacobs
Erna Hennicot-Schoepges
Michel Wolter
Luc Frieden
Anne Brasseur
Henri Grethen
Charles Goerens
Carlo Wagner
François Biltgen
Joseph Schaack
Eugène Berger

Palais de Luxembourg, le 8 mars 2002.

Henri

Doc. parl. No 4828; sess. ord. 1999-2000; 2000-2001; 2001-2002.

Loi du 8 mars 2002 portant révision de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998.

NOUS HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'Etat entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 31 janvier 2002 et celle du Conseil d'Etat du 19 février 2002 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}. L'article VI de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié et complété comme suit:

1. Le paragraphe (2) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

"Pour des raisons techniques et/ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier."

2. Le paragraphe (3) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:
- "(3) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (2) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1er du présent paragraphe contiendra, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

- a) le début et la fin de la période de référence;
- b) l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine ainsi que le début et la fin du travail journalier;
- c) les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs;
- d) le repos hebdomadaire de 44 heures consécutives et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent paragraphe.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence, le décompte des heures de travail prestées indique - le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante - un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions de l'article 11 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce déficit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation.

Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

Copie du plan d'organisation du travail doit de même être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Est à considérer comme événement imprévisible au sens de la présente loi, l'événement, qui à l'époque de l'établissement du plan d'organisation du travail n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des articles 11 et suivants de la présente loi.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence en application du paragraphe (2) respectivement du paragraphe (5) du présent article, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

En cas d'inobservation de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, pour une durée qu'il détermine, exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article respectivement retirer l'autorisation ministérielle accordée sur base du paragraphe (5) du présent article. Cette décision est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (2) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application. Toute convention collective peut déroger aux dispositions du présent article relatives à la périodicité, le contenu et les modalités du plan."

3. Le paragraphe (5) de l'article 4 de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

"La demande de l'entreprise visée à l'alinéa qui précède sera motivée et précisera notamment le personnel concerné. Elle sera accompagnée d'un plan d'organisation du travail au sens du paragraphe (3) du présent article, qui couvrira en principe l'ensemble de la période de référence demandée. Par dérogation à ce principe, l'entreprise pourra faire une autre proposition en ce qui concerne la périodicité du plan. Le ministre prend sa décision après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national."

4. L'article 5bis de la loi modifiée du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie prend la teneur suivante:

"(1) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout travailleur bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

(2) Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines.

L'horaire de travail journalier ne peut être entrecoupé que d'une seule période de temps de repos non-rémunérée."

Art. 2. - L'article VII de la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi 1998 est modifié et complété comme suit:

1. Le paragraphe (3) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

"Pour des raisons techniques et/ou administratives, l'entreprise peut opter en faveur d'une période de référence couvrant un mois de calendrier."

2. Le paragraphe (4) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

"(4) Toute entreprise établira en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de la période de référence visée au paragraphe (3) du présent article, un plan d'organisation du travail, couvrant l'ensemble de la période de référence, portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours de la période de référence et fixant les principes régissant l'organisation du travail en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure, sans préjudice de l'application de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le plan d'organisation du travail règle l'organisation du travail des salariés de l'ensemble ou de parties de l'entreprise ou de l'établissement. Sans nécessairement être nominatif, il doit permettre à tout salarié ainsi qu'à son supérieur hiérarchique direct de connaître sans équivoque l'horaire de travail qui lui est applicable.

Tout plan d'organisation du travail à établir sur base de l'alinéa 1er du présent paragraphe contiendra, sous peine de nullité, les mentions suivantes:

- a) le début et la fin de la période de référence;
- b) l'horaire de travail normal permettant à tout salarié de connaître son organisation du travail, c'est-à-dire les heures de travail par jour et par semaine et le début et la fin du travail journalier;
- c) les jours de fermeture de l'entreprise, les jours fériés légaux et usuels ainsi que les congés individuels et/ou collectifs;
- d) le repos hebdomadaire de 44 heures par semaine et, le cas échéant, le congé compensatoire dû si ce repos n'est pas respecté.

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile peut se substituer au plan d'organisation du travail au sens des dispositions du présent paragraphe.

L'horaire mobile au sens de l'alinéa qui précède est défini comme un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des règles à préétablir dans le cadre du règlement de l'horaire mobile. Sauf exceptions légales, la durée de travail ne peut excéder 10 heures par jour ni 48 heures par semaine.

Ce type d'organisation du travail réserve la faculté au salarié d'aménager l'horaire et la durée du travail journalier selon ses convenances personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

Si en fin de période de référence, le décompte des heures de travail prestées indique - le cas échéant après déduction d'un nombre d'heures de travail excédentaires déterminées par le règlement de l'horaire mobile et pouvant être reportées à la période de référence suivante - un excédent d'heures par rapport à la durée légale ou conventionnelle, cet excédent constitue du travail supplémentaire au sens des dispositions de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés, pour autant que la prestation d'heures excédentaires puisse être justifiée par des raisons de service.

Si le décompte indique un déficit d'heures, ce déficit doit être régularisé dans un délai à définir par le règlement de l'organisation mobile du temps de travail par dépassement du temps de travail normal au cours de la période de référence suivante sans donner lieu à des majorations pour heures de travail supplémentaires, ceci dans le respect des limites imposées par la loi, à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

La délégation du personnel reçoit communication des relevés des décomptes globaux par unité d'organisation. Tout plan d'organisation du travail établi sur la base du présent article sera obligatoirement et préalablement soumis, s'il y a lieu, à l'avis de la délégation du personnel compétente, ou, à défaut, à l'avis du personnel concerné. En cas de désaccord de la délégation ou du personnel, se documentant par deux avis négatifs consécutifs et dûment motivés à propos des plans d'organisation du travail leur soumis, le litige sera soumis par la partie la plus diligente au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou à son délégué, qui tentera de trouver un accord entre parties.

En cas de subsistance du désaccord dûment constaté par le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines ou son délégué, l'Office National de Conciliation pourra être saisi par la partie la plus diligente, conformément à l'arrêté grand-ducal du 6 octobre 1945 ayant pour objet l'institution, les attributions et le fonctionnement d'un Office National de Conciliation.

Le plan d'organisation du travail doit être communiqué au salarié par le moyen le plus approprié.

Copie du plan d'organisation du travail doit de même être affichée par le chef d'entreprise aux entrées principales des lieux de travail et adressée sans délai à la délégation du personnel ainsi qu'au directeur de l'Inspection du Travail et des Mines.

Est à considérer comme événement imprévisible au sens de la présente loi, l'événement, qui à l'époque de l'établissement du POT n'a pas pu être prévu, ni suite à une apparition régulière du phénomène dans les périodes précédentes, ni suite à une prévision prudente, en bon père de famille, par l'employeur, d'événements futurs devant ou pouvant être connus.

Sauf en cas d'événements imprévisibles ou en cas de force majeure au sens du présent paragraphe, le travail presté au-delà des limites fixées par le plan d'organisation du travail pour la journée, la semaine et la période de référence entière est considéré comme travail supplémentaire au sens des points 6 et suivants de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés.

En cas de litige sur le caractère imprévisible ou non d'un événement, dans le cadre d'une période de référence en application du paragraphe (3) respectivement du paragraphe (6) du présent article, aussi bien l'employeur que la délégation du personnel ou, à défaut, le personnel concerné respectivement un syndicat représentatif au niveau national, après être intervenu par écrit sans succès auprès de l'employeur, peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines qui rend un avis motivé dans un délai très rapproché et au plus tard dans les deux semaines de la saisine.

En cas d'inobservation de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines, le Ministre ayant le travail dans ses attributions peut, pour une durée qu'il détermine, exclure l'entreprise du bénéfice de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article respectivement retirer l'autorisation ministérielle accordée sur base du paragraphe (6) du présent article. Cette décision est susceptible d'un recours en annulation devant les juridictions administratives.

Au cas où la convention collective applicable prévoit une période de référence distincte de la période de référence légale fixée au paragraphe (3) du présent article, elle détermine les principes applicables à l'établissement des plans d'organisation du travail à établir dans les entreprises rentrant dans son champ d'application. Toute convention collective peut déroger aux dispositions du présent article relatives à la périodicité, le contenu et les modalités du plan."

3. Le paragraphe (6) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés est complété par un deuxième alinéa qui prend la teneur suivante:

"La demande de l'entreprise visée à l'alinéa qui précède sera motivée et précisera notamment le personnel concerné. Elle sera accompagnée d'un plan d'organisation du travail au sens du paragraphe (4) du présent article, qui couvrira en principe l'ensemble de la période de référence demandée. Par dérogation à ce principe,

l'entreprise pourra faire une autre proposition en ce qui concerne la périodicité du plan. Le ministre prend sa décision après consultation des organisations patronales concernées et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national."

4. Le paragraphe (9) de l'article 6 de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés qui prend la teneur suivante:

"(9) Pour des raisons inhérentes à la santé et à la sécurité, tout employé privé bénéficie, dans le cas où la durée de travail journalière est supérieure à six heures, d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée.

Les modalités d'application du temps de repos peuvent être précisées par la convention collective de travail applicable respectivement sur demande du personnel concerné, après avis de la délégation du personnel, s'il y a lieu, ainsi que de l'avis de l'Inspection du Travail et des Mines."

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

Les membres du Gouvernement,

Jean-Claude Juncker
Lydie Polfer
Fernand Boden
Marie-Josée Jacobs
Erna Hennicot-Schoepges
Michel Wolter
Luc Frieden
Anne Brasseur
Henri Grethen
Charles Goerens
Carlo Wagner
François Biltgen
Joseph Schaack
Eugène Berger

Palais de Luxembourg, le 8 mars 2002.

Henri

Doc. parl. No 4763; sess. ord. 2000-2001, 2001-2002.

Règlement grand-ducal du 11 mars 2002 portant déclaration d'obligation générale de l'avenant à la convention collective de travail pour les employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes: Entente des gestionnaires des centres d'accueil asbl; Entente des foyers de jour asbl; Confédération luxembourgeoise des prestataires et ententes dans les domaines de prévention, d'aide et de soins aux personnes dépendantes asbl; Entente des gestionnaires des institutions pour personnes âgées asbl et Entente des gestionnaires des maisons pour jeunes asbl, d'autre part.

Nous Henri, 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 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}.- L'avenant à la convention collective de travail pour les employés du secteur d'aide et de soins et du secteur social conclu entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part et les organisations suivantes: Entente de gestionnaires des centres d'accueil asbl; Entente des foyers de jour asbl; Confédération luxembourgeoise des prestataires et ententes dans les domaines de prévention, d'aide et de soins aux personnes dépendantes asbl; Entente des gestionnaires des institutions pour personnes âgées asbl et l'Entente des gestionnaires des maisons pour jeunes asbl, d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle il a été établi.

Art. 2.- Notre ministre du Travail et de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec l'avenant précité.

Le Ministre du Travail et de l'Emploi,
François Biltgen

Palais de Luxembourg, le 11 mars 2002.

Henri

AVENANT
à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR
EMPLOYES PRIVES
DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL
(en abrégé "CCT SAS")

signée en date du 17 juillet 1998
et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999

Entre les fédérations patronales suivantes:

1. La « Confédération luxembourgeoise des prestataires et ententes dans les domaines de prévention, d'aide et de soins aux personnes dépendantes », en abrégé COPAS, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par sa présidente, le Docteur Carine Federspiel et par son trésorier Monsieur Claude Pescatore; au nom et pour le compte de ses membres:

- l'asbl "Association des Aveugles et Malvoyants du Luxembourg", ayant son siège à L-7540 Berschbach, 47, route de Luxembourg;
- pour les associations membres de "l'Association des prestataires d'inspiration chrétienne actifs dans le domaine des aides et des soins asbl (PASC)", ayant son siège à L-2730 Luxembourg, 29, rue Michel Welter;
- la "Croix-Rouge Luxembourgeoise", établissement d'utilité publique, pour son "Service de soins à domicile" ainsi que pour la "Fondation Emile Mayrisch de Colpach", ayant son siège à L-2313 Luxembourg, Parc de la Ville;
- la "Fondation J. P. Pescatore", ayant son siège à L-2324 Luxembourg, 13, avenue Pescatore;
- ainsi que pour les organismes suivants regroupés au sein de l'asbl "SENIORS - Secteur Communal", ayant son siège à L-1648 Luxembourg - 42, place Guillaume II :
 - ^m l'Hospice Civil de la Ville de Remich, ayant son siège social à L-5537 Remich, 4, rue de l'Hospice et
 - ^m le Syndicat intercommunal pour la construction, l'entretien et l'exploitation d'une maison de retraite régionale à Clervaux, ayant son siège social au Château de Clervaux à L-9712 Clervaux;
- "l'Entente des Gestionnaires des Structures Complémentaires et extra-hospitalières en psychiatrie a.s.b.l., en abrégé EGSP" asbl, ayant son siège social à L-1430 Luxembourg, 21, boulevard Pierre Dupong;
- l'asbl "Hellef fir de Bierger an d'Biergerin", ayant son siège social à L-4240 Esch/Alzette, 54 rue Emile Mayrisch;
- la société anonyme « Société Luxembourgeoise de Conception, d'Administration, de Recherches et d'Études », en abrégé « SOLUCARE S.A. », ayant son siège social à 11, rue des trois Cantons à L-8399 Windhof (Koerich);

2. L' « Entente des Foyers de Jour a.s.b.l. », en abrégé EFJ, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par sa présidente, Madame Christiane Reichert et par son directeur administratif Monsieur Yves Oestreicher;

3. L' « Entente des Gestionnaires des Centres d'Accueil a.s.b.l. », en abrégé EGCA, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président Monsieur Romain Mauer et par son directeur administratif Monsieur Jeff Weitzel;

4. L' « Entente des Gestionnaires des Institutions pour Personnes Agées a.s.b.l. », en abrégé EGIPA, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, 5 rue Génistre, représentée par son président Monsieur Paul Diederich et par son directeur administratif Monsieur Nico Margue;

5. L' « Entente des Gestionnaires des Maisons pour Jeunes a.s.b.l. », en abrégé EGMJ, association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, place de la Gare, représentée par son président Monsieur Jacques Dahm et par son trésorier Monsieur Jean Schoos;

et les organisations syndicales suivantes:

1. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), établie à Esch-sur-Alzette, représentée:

- en ce qui concerne le « syndicat santé et services sociaux » par MM. PORTRON Patrice, ROELTGEN André, SCHREINER Pierre;
- en ce qui concerne le « syndicat éducation et sciences » par M. CRUCHTEN Paul, Mmes. JEMMING Nicole, MULHEIMS Mireille, NIELES Danièle, SAVOINI Michèle, MM. SCHOOS Romain, WERER Fred.

2. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS, Letzebuenger Chreschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Viviane Goergen, secrétaire générale adjointe, et Monsieur Frank Strock, fédération Santé.

d'autre part,

a été arrêté et paraphé en date de ce jour le présent protocole en vue d'un avenant à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUR EMPLOYES PRIVES DU SECTEUR D'AIDE ET DE SOINS ET DU SECTEUR SOCIAL, signée en date du 17 juillet 1998 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999.

<p>Art.</p> <p>1. Durée</p> <p>2. Obligation générale</p>		<p>ELEMENTS INTRODUCTIFS</p> <p>La convention collective de travail pour les employés privés du secteur d'aide et de soins et du secteur social signée en date du 17 juillet 1998 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 24 février 1999 est reconduite pour une nouvelle période d'un an, prenant cours le 1^{er} janvier 2001 pour expirer le 31 décembre 2001. A partir du 1^{er} janvier 2001 la convention collective de travail précitée est modifiée par le dispositif du présent avenant. Elle est reconduite par accord tacite d'année en année, sauf préavis de l'un des signataires, donné par lettre recommandée un jour franc avant le terme convenu. En cas de dénonciation elle restera en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.</p> <p>Les parties entreprendront les démarches en vue de la déclaration d'obligation générale du présent avenant. Si la déclaration d'obligation générale de la présente n'est pas prononcée conformément à l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail, le présent avenant est à considérer comme nul et non avenue. Dans ce cas la convention collective de travail existant au moment de la signature du présent avenant reste en vigueur.</p>
		<p>ELEMENTS CONSTITUTIFS</p>
<p>3. Valeur du point indiciaire</p>		<p>L'alinéa 2 de l'article 21 est modifié comme suit: "A partir du 1^{er} janvier 2002 la valeur mensuelle du point indiciaire SAS (Secteur d'aide et de soins et du secteur social) au nombre indice 100 de la cote d'application de l'échelle mobile des salaires est fixée comme suit pendant la durée de la présente convention collective de travail: € 2,15499</p> <p>En matière d'application de l'échelle mobile des salaires, les cinq premières positions après la virgule sont reprises en appliquant un arrondi commercial."</p>
<p>4. Élément social 1 - allocation forfaitaire</p>		<p>L'article 26 est à compléter par les alinéas suivants: "L'allocation de fin d'année définie ci-avant est augmentée à partir du 1^{er} janvier 2002 d'une allocation forfaitaire de € 50 indice 100. Ce montant est proratisé pour les employés engagés à temps partiel. En ce qui concerne les employés entrés en service en cours d'année et les employés qui quittent le service en cours d'année, les mêmes règles sont d'application qu'en matière d'allocation de fin d'année. De même le droit à cette allocation forfaitaire ne naît qu'à partir d'un minimum de 3 mois de travail prestés au cours de l'année en question dans le champ d'application de la présente convention.</p> <p>Il est retenu que pour le cas d'un employé, ayant un contrat de travail avec un employeur du secteur SAS, et qui</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. démissionne ou est licencié au cours de l'année et qui 2. au terme de ce contrat de travail n'a pas encore à son actif 3 mois de service au cours de l'année en question et qui 3. est réengagé au cours de la même année par un autre ou même par plusieurs autres employeurs, <p>les employeurs cités au point 3. sont obligés de délivrer à l'employé à sa demande pour au plus tard le 31 décembre de l'année en question, un certificat renseignant la période de travail de l'employé en question dans le secteur SAS.</p> <p>S'il se dégage de ces certificats que l'employé a travaillé pendant suffisamment de temps au sein du secteur SAS pour pouvoir prétendre à une allocation de fin d'année</p>
		<p>et à une allocation forfaitaire, les employeurs auprès desquels les périodes de service ont été inférieures à trois mois sont dans l'obligation de payer directement à l'employé en fin d'année la quote-part de l'allocation de fin d'année et de l'allocation forfaitaire correspondant à la période pendant laquelle l'employé était à leur service et ce sur base du niveau de rémunération que l'employé aurait eu au cours du dernier mois de travail, s'il avait continué à travailler pendant l'année en question auprès de cet employeur."</p>

5.	Elément social 2 - augmentation des grades	A partir du 1 ^{er} janvier 2002 chaque grade d'ancienneté de la grille des carrières de l'annexe E est augmenté d'un point.
6.	Congé de récréation	<p>A partir du 1^{er} janvier 2002 la teneur du premier alinéa de l'article 16 est la suivante: "Les employés bénéficient d'un congé payé annuel de récréation conformément aux dispositions légales et réglementaires. La durée de ce congé est de 28 jours ouvrables par année. Toutefois, elle est de 30 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 50 ans et de 31 jours ouvrables à partir du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 55 ans.</p> <p>Exceptionnellement pour l'année 2002, les employés bénéficient d'un jour de congé supplémentaire par rapport au dispositif ci-avant."</p>
7.	Reconnaitances des anciennetés	<p>Les deuxième et troisième alinéas de l'article 25 prennent la forme suivante à partir du 1^{er} janvier 2002:</p> <p>"Pour l'application du présent article, les périodes travaillées dans la même profession et auprès du même employeur, respectivement auprès d'un employeur tombant dans le champ d'application de la présente convention collective, respectivement auprès d'un employeur faisant partie de l'Entente des Hôpitaux Luxembourgeois a.s.b.l. au 1^{er} janvier 2002, respectivement auprès d'un employeur du secteur public luxembourgeois ou du secteur dont les agents sont assimilés au secteur public luxembourgeois au 1^{er} janvier 2002, sont prises en considération pour leur totalité.</p> <p>Les périodes travaillées dans la même profession auprès d'un employeur qui n'est pas visé par l'alinéa précédant sont comptées pour la moitié. Des fractions de mois résultant de cette division ne sont pas considérées.</p> <p>Les personnes engagées entre le 1.1.1999 et le 31.12.2001 et tombant sous les mesures du présent article, bénéficient de ces mesures à partir du 1.1.2002.</p> <p>Ces mesures sont mises en vigueur au 1.1.2002 et ne comportent aucun effet rétroactif."</p>
8.	Changement de carrière	<p>L'article 24 est complété par l'alinéa suivant:</p> <p>"L'employé du secteur SAS, ayant été engagé sur un poste d'une carrière inférieure (en termes financiers) à celle correspondant à sa qualification, ou bien ayant acquis en cours d'engagement une qualification supérieure, bénéficie à partir du 1^{er} janvier 2002, en cas de nouvel engagement auprès du même employeur ou auprès d'un autre employeur du secteur SAS, et ce dans une carrière supérieure du régime général, d'un classement selon les dispositions suivantes: si le niveau en points acquis dans la carrière inférieure, y compris, le cas échéant l'AIFC, respectivement le Supplément Individuel concédé conformément à l'annexe L, excède le niveau de départ de la carrière supérieure, l'employé est repris dans la nouvelle carrière au niveau précis correspondant au salaire de base qu'il aurait touché dans la carrière inférieure à la date du changement. Puis à partir du mois suivant l'anniversaire du début fictif de l'ancienne carrière, il est classé dans la nouvelle carrière au grade d'ancienneté immédiatement supérieur au salaire défini ci avant.</p> <p>Pour les salariés bénéficiant, avant le changement de carrière, d'un régime transitoire selon la première option prévue à l'annexe L, le droit à un Avantage Individuel Fin de Carrière reste acquis selon les modalités décrites à ladite annexe, sauf si le salarié était déjà bénéficiaire de l'AIFC avant le changement de carrière. L'AIFC que le salarié pourra demander, un an après avoir atteint son niveau de salaire de fin de carrière dans sa nouvelle carrière, sera déterminé en fonction des paramètres de la nouvelle carrière.</p> <p>La présente mesure entre en vigueur au 1.1.2002 et ne comporte pas d'effet rétroactif.</p> <p>Si l'employé est lésé par l'introduction de la présente mesure, il gardera son traitement précédent jusqu'au moment où le traitement que lui attribue la présente disposition s'avère être plus favorable."</p>
9.	Jours fériés d'usage	<p>Le point 2 de l'article 11 prend la teneur suivante:</p> <p>"Les employés bénéficient à partir du 1^{er} janvier 2002 annuellement de quatre jours fériés d'usage, qui sont convertis en congé conventionnel. La procédure de demande</p>

		et d'octroi de ce congé conventionnel est analogue à celle en vigueur pour le congé légal de récréation. Les jours de congé conventionnel seront rémunérés par référence au traitement de base du salarié (les points correspondant au niveau de carrière de l'employé, une éventuelle prime de fonction ou de responsabilité, sans suppléments pour heures supplémentaires, sans suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié et sans indemnités pour permanence à domicile) par opposition à la rémunération des jours fériés légaux pour lesquels la moyenne des trois mois antérieurs est utilisée comme base; aucun report n'est dû en cas de maladie."
10.	Congé social	<p>La première phrase du sixième alinéa de l'article 20 est modifiée comme suit: "A partir du 1^{er} janvier 2002, le congé social s'élève à un maximum de 40 heures par année (proratisées en cas de travail à temps partiel). Le dernier alinéa de l'article 20 est à biffer. Un nouvel alinéa est à rajouter: "En tout état de cause l'employé devra d'abord demander le congé pour raisons familiales, auquel il a droit en vertu de la loi du 12 février 1999 (chapitre 2) et qui est remboursable à l'employeur par la caisse de maladie compétente. S'il est remboursé il ne sera pas imputé sur la durée du congé social. Dans le cas contraire, il y aura imputation."</p>
11.	Congé sans solde	<p>La dernière phrase du premier alinéa de l'article 18 s'intitulera à partir du 1^{er} janvier 2002: "Entre le congé de maternité ou le congé d'accueil et le congé sans traitement visé par le présent article ne peut être intercalé aucune période d'activité de service, ni aucune période de congé, à l'exception d'une période de congé parental accordée en vertu de la loi du 12 février 1999." En outre il y a lieu de rajouter après le premier alinéa la disposition suivante: "En cas de congé parental, la durée cumulée du congé parental et du congé sans solde ne peut dépasser 18 mois."</p>
12.	Suppléments pour travail de nuit, de dimanche et de jour férié	Le dernier alinéa de l'article 14 est à rayer de même que l'annexe C à partir du 1 ^{er} janvier 2002.
		ELEMENTS RETROACTIFS
13.	Paiement unique 1	<p>Les employés privés tombant dans le champ d'application de la présente, en service auprès d'un employeur du secteur SAS au 1^{er} janvier 2001, ont droit à un paiement unique d'un montant de 4,0 % du salaire brut annuel de l'année 2000. La base de calcul est le salaire brut annuel de l'année 2000, y compris les suppléments et accessoires de la rémunération, les indemnités pécuniaires versées de la part des organismes de sécurité sociale en cas de maladie ou de maternité des employés. Du point de vue charges sociales et imposition ce paiement est traité de façon intégrale comme "rémunération non-périodique". Ce versement est effectué avant le 31 janvier 2002. Les employés, qui ne font plus partie du personnel au 31.12.2001 doivent faire parvenir une demande afférente avant le 20 janvier 2002 sur formulaire annexé à leur ancien employeur en indiquant leurs coordonnées et références bancaires et en joignant leur carte d'impôt. A défaut de remise d'une carte d'impôt dans les délais, l'employeur est obligé d'appliquer une imposition forfaitaire conformément à la réglementation en matière fiscale.</p>
14.	Paiement unique 2	<p>Les employés privés tombant dans le champ d'application de la présente, en service auprès d'un employeur du secteur SAS au cours de l'année 2001, ont droit à un paiement unique d'un montant de 5,2 % du salaire brut annuel de l'année 2001. La base de calcul est le salaire brut annuel de l'année 2001, y compris les suppléments, les accessoires de la rémunération, les indemnités pécuniaires versées</p>

		<p>de la part des organismes de sécurité sociale en cas de maladie ou de maternité des employés, à l'exclusion du paiement unique 1. Du point de vue charges sociales et imposition ce paiement est traité de façon intégrale comme "rémunération non-périodique".</p> <p>Ce versement est effectué avant le 31 mai 2002. Les employés, qui ne font plus partie du personnel au 31.12.2001 doivent faire parvenir une demande afférente avant le 20 mai 2002 sur formulaire annexé à leur ancien employeur en indiquant leurs coordonnées et références bancaires et en joignant leur carte d'impôt. A défaut de remise d'une carte d'impôt dans les délais, l'employeur est obligé d'appliquer une imposition forfaitaire conformément à la réglementation en matière fiscale.</p>
		ELEMENTS FINAUX
15.	Harcèlement sexuel	<p>Un nouvel article 34 est rajouté :</p> <p>"Les partenaires sociaux s'engagent à développer une politique d'entreprise active contre le harcèlement sexuel. Les sanctions définies à l'article 33 trouvent une application dans ce contexte."</p>
16.	Version coordonnée	<p>Les parties conviennent de charger la commission paritaire définie à l'article 4 de préparer une version coordonnée de la convention collective de travail pour les employés privés du Secteur d'aide et de soins et du secteur social, en y intégrant le présent avenant et le dispositif des accords complémentaires "Organisation du temps de travail" signé en date du 7 avril 2000.</p> <p>Dans ce contexte les parties signataires conviennent que le modèle d'organisation du temps de travail des accords complémentaires du 7 avril 2000 constitue la transposition sur le secteur SAS des dispositions "organisation du temps de travail" de la loi du 12 février 1999 (loi dite "PAN").</p>
17.	Dispositif	<p>Afin de garantir un traitement uniforme de tous les employés privés tombant dans le champ d'application de la présente, les parties confirment que leur intention, en rédigeant l'annexe L de la convention collective de travail signée en date du 17 juillet 1998, était de faire bénéficier les employés, tant dans le contexte de la première option que dans le contexte de la deuxième option, de salaires déterminés par référence à la même valeur du point indiciaire, à savoir celle de 79,340833 francs luxembourgeois (valeur mensuelle du point au nombre indice 100).</p> <p>Pour le cas où une interprétation différente de l'intention initiale des parties était néanmoins consacrée, les parties conviennent que, en tout état de cause, les augmentations du présent avenant (articles 3 à 14) ne sont à appliquer aux bénéficiaires de pareille interprétation, que pour autant qu'elles n'aient pas pour effet de porter leur niveau de salaire à un niveau supérieur à celui qui leur serait dû si, conformément à l'intention initiale des parties, leurs salaires avaient, au 1^{er} janvier 1999, été déterminés par référence à une valeur du point indiciaire égale à 79,340833 francs luxembourgeois (valeur mensuelle du point au nombre indice 100).</p> <p>Par ailleurs, compte tenu de l'intention des parties lors de la signature de la convention collective de travail précitée, les parties conviennent que les avantages contenus dans le présent avenant compensent toutes éventuelles situations considérées comme étant plus défavorables pour les employés, eu égard aux répercussions directes et indirectes en rapport avec les modifications de la valeur du point indiciaire suite à la loi du 8 janvier 1996 modifiant et complétant la loi du 22 juin 1963 fixant la valeur numérique des traitements des fonctionnaires de l'État, sur le dispositif de l'article 21 et de l'annexe L de la convention collective de travail précitée.</p>
18.	Déclaration d'intention	<p>Les parties signataires s'engagent à entamer dans les meilleurs délais des démarches communes auprès du gouvernement luxembourgeois en vue de la revalorisation des carrières.</p>

Fait en huit exemplaires à Luxembourg, le 5 décembre 2001

SIGNATURES:

1. Pour la COPAS, Madame Carine Federspiel et Monsieur Claude Pescatore
2. Pour l'EFJ, Madame Christiane Reichert et Monsieur Yves Oestreicher
3. Pour l'EGCA, Monsieur Romain Mauer et Monsieur Jeff Weitzel
4. Pour l'EGIPA, Monsieur Paul Diederich et Monsieur Nico Margue
5. Pour l'EGMJ, Monsieur Jacques Dahm et Monsieur Jean Schoos
6. Pour l'OGB-L, M. CRUCHTEN Paul, Mmes. JEMMING Nicole, MULHEIMS Mireille, NIELES Danièle, MM. PORTRON Patrice, ROELTGEN André, Mme. SAVOINI Michèle, MM. SCHOOS Romain, SCHREINER Pierre, WERER Fred
7. Pour le LCGB, Madame Viviane Goergen et Monsieur Frank Strock

Règlement grand-ducal du 13 mars 2002 fixant les modalités du contrôle de la connaissance des trois langues administratives et judiciaires pour le recrutement des attachés de justice.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 6 décembre 1991 sur les attachés de justice, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 31 mai 1999;

Vu l'avis de Monsieur le Procureur Général d'Etat;

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

Notre Conseil d'Etat entendu;

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

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Pour le recrutement des attachés de justice le Ministre de la Justice organise un examen ayant pour objet d'apprécier la connaissance des trois langues administratives et judiciaires telles que définies par l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues.

Art. 2. Le candidat adresse sa demande d'inscription à l'examen de langues au Ministre de la Justice dans le délai prescrit chaque année en y joignant une copie certifiée conforme à l'original

- du diplôme de fin d'études secondaires permettant l'accès à des études d'enseignement supérieur,
- du diplôme d'enseignement supérieur lui permettant d'accéder à une fonction de la carrière supérieure de l'administration gouvernementale,
- et des arrêtés d'équivalence et d'homologation des diplômes respectifs pris par le Ministre de l'Education Nationale.

Art. 3. Par dérogation à l'article 1^{er}, le Ministre de la Justice peut accorder les dispenses suivantes:

- le candidat ayant effectué ses études et ayant obtenu un diplôme dans l'enseignement public luxembourgeois lui permettant l'accès à des études d'enseignement supérieur est dispensé des trois épreuves;
- le candidat ayant effectué ses études et ayant obtenu un diplôme de baccalauréat européen de la section française d'une Ecole Européenne, visée par la loi du 23 décembre 1998 portant approbation de la Convention portant statut des Ecoles Européennes, lui permettant l'accès à des études d'enseignement supérieur est dispensé de l'épreuve de français;
- le candidat ayant effectué ses études et ayant obtenu un diplôme de baccalauréat européen de la section allemande d'une Ecole Européenne, visée par la loi du 23 décembre 1998 portant approbation de la Convention portant statut des Ecoles Européennes, lui permettant l'accès à des études d'enseignement supérieur est dispensé de l'épreuve d'allemand;
- le candidat ayant effectué ses études et ayant obtenu dans un pays ou une région de langue française un diplôme lui permettant l'accès à des études d'enseignement supérieur ou un diplôme d'enseignement supérieur lui permettant d'accéder à une fonction de la carrière supérieure de l'administration gouvernementale est dispensé de l'épreuve de français;
- le candidat ayant effectué ses études et ayant obtenu dans un pays ou une région de langue allemande un diplôme lui permettant l'accès à des études d'enseignement supérieur ou un diplôme d'enseignement supérieur lui permettant d'accéder à une fonction de la carrière supérieure de l'administration gouvernementale est dispensé de l'épreuve d'allemand.

Art. 4. L'examen a lieu devant une commission composée de six membres effectifs et de six membres suppléants. Les membres effectifs et les membres suppléants sont choisis parmi les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires de la carrière supérieure du Ministère de la Justice.

Les membres de la commission sont nommés par le Ministre de la Justice pour une durée de trois années. La commission désigne parmi ses membres son président et son secrétaire.

Pour chacun des examens prévus par le présent règlement et afin de représenter la carrière concernée, un magistrat est nommé observateur par le Ministre de la Justice sur proposition de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics pour une durée de trois ans.

Nul ne peut être président, membre ou secrétaire d'une commission d'un examen auquel participe un parent ou allié jusqu'au quatrième degré inclusivement.

Les décisions de la commission sont valablement prises et ses actes régulièrement posés si l'observateur, dûment convoqué, n'assiste pas à la séance pour quelque motif que ce soit.

Art. 5. L'observateur est convoqué aux réunions et séances de la commission d'examen dans les mêmes formes et dans les mêmes délais que les membres de la commission.

Il a le droit d'assister à toutes les réunions et séances de la commission. Il doit obtenir la parole s'il la demande pour présenter des remarques en relation avec l'organisation de l'examen. Toutefois, l'observateur ne peut d'aucune façon s'immiscer dans le choix des questions ou sujets à poser, ni dans la pondération des points à attribuer aux épreuves ou parties d'épreuves, ni dans l'appréciation des réponses par les membres de la commission.

Art. 6. Le Ministre de la Justice transmet au président de la commission le relevé des candidats devant se soumettre aux épreuves, ainsi que le relevé des candidats qui en sont dispensés complètement ou partiellement.

Art. 7. La commission fixe la date et les modalités de l'examen et en informe les candidats.

Les examinateurs présentent au président, sous pli fermé et avant une date limite antérieurement fixée, un sujet et/ou une série de questions pour l'épreuve qu'ils sont appelés à apprécier. Le secret relatif aux sujets et questions présentés doit être observé. Les sujets et les questions des épreuves sont choisis par le président parmi les sujets et les questions qui lui ont été soumis; les sujets et les questions choisis sont gardés sous plis cachetés, séparément pour chaque épreuve. Les plis ne sont ouverts qu'en présence du candidat et au moment même où les sujets ou les questions sont communiqués au candidat.

Le président arrête les mesures utiles pour garder l'anonymat du candidat.

Au début des différentes épreuves il peut être procédé à un contrôle d'identité des candidats.

Art. 8. Sous réserve des éventuelles dispenses accordées en vertu de l'article 3, l'examen consiste en une épreuve écrite et une épreuve orale pour chacune des trois langues concernées.

L'épreuve écrite comporte une épreuve de langue luxembourgeoise (traduction d'un texte luxembourgeois en langue française et d'un autre texte luxembourgeois en langue allemande), une épreuve de langue française (compte-rendu d'un texte sous forme de résumé) et une épreuve de langue allemande (compte-rendu d'un texte sous forme de résumé). Les réponses des candidats doivent être écrites sur des feuilles estampillées.

L'épreuve orale comporte la lecture d'un texte ainsi qu'un entretien.

La commission d'examen veille à organiser la surveillance appropriée des candidats pendant les épreuves.

Pendant les épreuves de l'examen, l'observateur ne peut communiquer d'aucune manière avec les candidats. Lors des interruptions qui séparent les différentes épreuves, l'observateur peut recueillir les remarques et les doléances éventuelles des candidats. Au cas où l'observateur croit avoir constaté une insuffisance ou une irrégularité dans l'organisation matérielle des épreuves, il doit incessamment en informer le président de la commission, en lui parlant seul à seul. L'observateur a le droit de faire acter au procès-verbal de la commission ses remarques relatives à l'organisation de l'examen et au déroulement des épreuves. S'il ne présente pas de remarque particulière, le procès-verbal en fait mention. L'observateur peut également informer directement le Ministre de la Justice par une note écrite s'il a constaté un fait grave pouvant mettre en cause la validité de l'examen.

Au cours des épreuves, toute communication entre les candidats et avec le dehors, de même que toute utilisation d'ouvrages ou notes autres que ceux qui ont été autorisés préalablement par le président, sont interdites.

Le candidat fautif est exclu des épreuves. Cette exclusion équivaut à un échec. Dès l'ouverture de l'examen, le candidat est prévenu des suites que toute fraude comportera.

Art. 9. Les épreuves de l'examen et le nombre des points attachés à chaque épreuve sont fixés comme suit:

1. épreuve de langue luxembourgeoise
 - épreuve écrite (traduction d'un texte luxembourgeois en langue française: 15 points, traduction d'un autre texte luxembourgeois en langue allemande: 15 points) 30 points
 - épreuve orale (lecture d'un texte: 15 points, entretien: 15 points) 30 points
2. épreuve de langue française
 - épreuve écrite (compte-rendu d'un texte sous forme de résumé). 30 points
 - épreuve orale (lecture d'un texte: 15 points, entretien: 15 points) 30 points
3. épreuve de langue allemande
 - épreuve écrite (compte-rendu d'un texte sous forme de résumé). 30 points
 - épreuve orale (lecture d'un texte: 15 points, entretien: 15 points) 30 points

Art. 10. Le président remet les copies à apprécier aux examinateurs. L'appréciation des copies est faite pour chaque matière par deux examinateurs. Les notes sont communiquées par les examinateurs au président de la commission qui détermine la moyenne arithmétique obtenue par le candidat dans chaque épreuve. Pour le calcul de la moyenne, les fractions de points sont arrondies à l'unité supérieure.

La commission prend ses décisions à la majorité des voix, l'abstention n'étant pas permise. En cas de partage des voix, celle du président est prépondérante. Le candidat qui a obtenu au moins les trois cinquièmes du total des points et au moins la moitié du total des points dans chaque épreuve écrite et orale a réussi.

Aucun ajournement n'est possible. En cas d'échec le candidat ne peut se représenter qu'après un an.

Les résultats obtenus lors de l'examen ne donnent pas lieu à un classement. Ils sont communiqués par le président de la commission aux candidats et au Ministre de la Justice.

Les décisions de la commission sont sans recours.

Les membres de la commission et l'observateur sont obligés de garder le secret des délibérations.

Art. 11. Le certificat à délivrer au candidat ayant réussi à l'examen linguistique est rédigé dans les termes suivants: «Il est certifié que M/Mme ... a subi avec succès les épreuves suivantes ... du contrôle de la connaissance des langues administratives et judiciaires en vue du recrutement des attachés de justice.»

Les certificats sont signés par le président de la commission.

Art. 12. Notre Ministre de la Justice est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

Le Ministre de la Justice,
Luc Frieden

Palais de Luxembourg, le 13 mars 2002.
Henri

Règlement du Gouvernement en Conseil du 22 mars 2002 concernant les modèles pour les déclarations des frais de route, de séjour et de déménagement.

Le Gouvernement en conseil,

Vu les articles 5 (1) et 26 (5) du règlement grand-ducal du 5 août 1993 sur les frais de route et de séjour ainsi que les indemnités de déménagements des fonctionnaires et employés de l'État;

Arrête:

Art. 1^{er}. Les déclarations des frais de route et de séjour pour voyages de service à l'intérieur du pays, celles pour voyages de service à l'étranger ainsi que celles concernant les indemnités de déménagement sont à faire respectivement suivant les modèles B, C et D ci-annexés.

Art. 2. Les formulaires servant à l'établissement des déclarations visées à l'article précédent font partie des procédures communes aux matières d'engagement et d'ordonnancement de dépenses éditées sous l'autorité de la Direction du Contrôle financier.

Art. 3. Le présent arrêté sera publié au Mémorial.

Luxembourg, le 22 mars 2002.

Les Membres du Gouvernement,

Jean-Claude Juncker
Lydie Polfer
Marie-Josée Jacobs
Michel Wolter
Anne Brasseur
Henri Grethen
Carlo Wagner
François Biltgen
Joseph Schaack
Eugène Berger

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Ministère d.....

DÉCLARATION

 des frais de route et de séjour pour voyages de service à l'intérieur du pays

Nom et prénom _____ Qualité _____

Administration ou Service _____

Résidence officielle _____

Domicile _____

Date de l'arrêté d'assimilation _____ Compte chèque postal _____

Mois de _____ 20 _____ dans l'intérêt _____

Dates des voyages	Itinéraires	Heure de		Distances parcourues			Indemnité de		Frais de transport	
				suivant carte de distance		au lieu de la mission				
		départ	rentrée	1)	Km	Km	jour	nuit	2)	Euro
TOTAUX						0				0

1) Automobile privée: Ap; Automobile de service: As; Motocyclette privée: Mp; Motocyclette de service: MS; Bicyclette privée: Bp;
 Bicyclette de service: Bs

2) Chemin de fer: VF; Autobus: AB; Taxis: T

RÉCAPITULATION

	Nombre	Tarif		Sommes dues
Kilomètres en auto privé			EUR	
Autres			EUR	
Indemnité de jour (total des 10es)			EUR	
Indemnité de nuit (nombre)			EUR	
Frais de transport			EUR	
		Total	EUR	

La présente déclaration est certifiée sincère et véritable, mais non encore acquittée.

_____, le _____ 20____

(Signature de l'ayant droit)

Observations éventuelles:

Il est certifié que le(s) voyage(s) indiqué(s) ci-dessus a (ont) été dûment autorisé(s) et exécuté(s) suivant les instructions données, et que la présente déclaration est exacte du point de vue matériel et comptable.

_____, le _____ 20____

(Signature du préposé direct du déclarant)

Liquidé conformément à l'article 19 (2) de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat.

_____, le _____ 20____

(Signature de l'ordonnateur)

RÉCAPITULATION

Frais de séjour (I)		EUR	
Frais de route (II)		EUR	
Autres frais (III)		EUR	
		EUR	
		EUR	

La présente déclaration est déclarée sincère et véritable, mais non encore acquittée.

Avance touchée: EUR _____

Référence de la Trésorerie: _____

_____, le _____ 20 _____

(Signature de l'ayant droit)

Observations éventuelles:

Il est certifié que le(s) voyage(s) indiqué(s) ci-dessus a (ont) été dûment autorisé(s) et exécuté(s) suivant les instructions données, et que la présente déclaration est exacte du point de vue matériel et comptable.

_____, le _____ 20 _____

(Signature du préposé direct du déclarant)

Liquidé conformément à l'article 19 (2) de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat.

_____ le _____ 20 _____

(Signature de l'ordonnateur)

Annexes: Feuilles de route (orig.)
_____ pièces justificatives

GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Ministère d.....

Indemnité de Déménagement (Déplacement à l'intérieur du pays)

DÉCLARATION

Compte Il est dû au soussigné _____

chèque postal qualité et administration _____

No _____ à _____ demeurant à _____
(résidence officielle) (domicile)

y déplacé de _____ par arrêté grand-ducal/ministériel* du _____

_____ à titre d'indemnité de déménagement, la somme de EUR _____

(en toutes lettres)

suivant détails ci-dessous:

Date du déménagement: _____

Nombre de personnes du ménage: _____ dont _____ enfants(s) bénéficiant de l'indemnité pour charge d'enfants.

Détails de l'indemnité:

a) frais de déménagement (annexes..)	EUR	
b) frais de transport: _____ personnes à EUR	EUR	
_____ personnes à EUR	EUR	
c) indemnité forfaitaire (Catégorie)	EUR	
d) supplément pour enfants	EUR	
Total	EUR	

La présente déclaration est certifiée sincère et véritable, mais non encore acquittée.

, l e

(signature de l'ayant droit)

Certifié exact du point de vue matériel et comptable.

Liquidé conformément à l'article 19(2) de la loi du 8 juin 1999 sur le Budget, la Comptabilité et la Trésorerie de l'Etat.

, l e

, l e

(signature du préposé direct)_____
(signature de l'ordonnateur)

* Biffer ce qui ne convient pas.

Règlement grand-ducal du 28 mars 2002 fixant, pour l'exercice 2002:

- a) le montant des marges brutes standard et les taux des coûts de productions fixes servant à la détermination du revenu professionnel agricole cotisable à l'assurance pension;
- b) le montant des marges brutes standard servant au calcul de la dimension économique d'une exploitation agricole.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu les articles 4 et 5 du règlement grand-ducal du 21 décembre 1991 portant exécution des dispositions de l'article 241, alinéas 11 et 12, du code des assurances sociales en matière de détermination du revenu professionnel agricole cotisable à l'assurance pension ;

Vu l'article 2 de la loi du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural et l'article 3 du règlement grand-ducal du 11 août 2001 portant exécution de la loi du 24 juillet 2001 concernant le soutien au développement rural ;

Vu l'avis de la Chambre d'Agriculture ;

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}. Pour l'exercice 2002, le montant des marges brutes standard par hectare est fixé comme suit pour les spéculations végétales :

Blé tendre et épeautre	595 Euros
Seigle	486 Euros
Orge	467 Euros
Avoine	460 Euros
Mais-grain	680 Euros
Triticale et autres céréales	511 Euros
Légumes secs	443 Euros
Pommes de terre (moyenne)	2.714 Euros
Pommes de terre de consommation	3.292 Euros
Plants de pommes de terre	2.637 Euros
Colza, navettes et autres plantes oléagineuses	685 Euros
Autres plantes industrielles sur jachères aidées	450 Euros
Légumes frais et fraises en culture de plein champ	3.666 Euros
Légumes frais et fraises en culture maraîchère de plein air	16.704 Euros
Légumes frais et fraises sous serre	75.735 Euros
Fleurs et plantes ornementales (non compris les pépinières) de plein air	23.209 Euros
Fleurs et plantes ornementales (non compris les pépinières) sous serre	136.872 Euros
Semences de terres arables et autres cultures annuelles	697 Euros
Plantations d'arbres fruitiers et baies	5.266 Euros
Vignes cultivées par des exploitants produisant eux-mêmes le vin	24.565 Euros
Vignes cultivées par des exploitants ne produisant pas eux-mêmes le vin	13.900 Euros
Pépinières	12.166 Euros
Champignons (pour cinq récoltes par an ; euros par are)	13.387 Euros
Jachère aidée	257 Euros
Sapins de Noël et autres cultures permanentes	1.074 Euros

Art. 2.- Pour l'exercice 2002, le montant des marges brutes standard par unité de bétail est fixé comme suit pour les spéculations animales :

Poulains, Poneys, Anes	80 Euros
Chevaux de plus de 6 mois	1.009 Euros
Bovins de moins de 1 an	120 Euros
Bovins mâles de 1 an à moins de 2 ans	313 Euros
Bovins femelles de 1 an à moins de 2 ans	106 Euros
Bovins mâles de 2 ans et plus	71 Euros
Génisses de 2 ans et plus	60 Euros
Vaches laitières	1.234 Euros
Vaches allaitantes et vaches de réforme	171 Euros
Ovins (femelles reproductrices sans prime)	44 Euros
Caprins (femelles reproductrices)	106 Euros
Caprins servant à la production de viande	40 Euros
Caprins servant à la production de lait	204 Euros
Porcelets 8 – 30 kg (production annuelle)	5 Euros
Truies reproductrices de 50 kg et plus (porcelets inclus)	133 Euros
Porcs à l'engrais > 30 kg (production annuelle)	31 Euros
Porcs engraisés pour autrui (production annuelle)	12 Euros
Autres porcs	75 Euros
Poulets de chair (par centaine)	214 Euros
Poules pondeuses (par centaine)	551 Euros
Autres volailles (par centaine)	628 Euros
Lapins mères	33 Euros
Lapins à l'engrais	19 Euros
Abeilles (par ruche)	58 Euros

Art. 3.- Pour l'exercice 2002, les coûts de production fixes en pourcentage de la marge brute standard totale sont arrêtés à :

- cinquante-quatre pour-cent pour l'élevage des herbivores ;
- cinquante-sept pour-cent pour l'élevage des granivores ;
- soixante-neuf pour-cent pour les grandes cultures ;
- trente-neuf pour-cent pour les cultures permanentes ;
- quarante-cinq pour-cent pour les horticultures ;
- cinquante-quatre pour-cent pour les exploitations mixtes.

Art. 4.- 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 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

Palais de Luxembourg, le 00 mars 2002.
Henri