

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 81

24 juin 1999

S o m m a i r e

Règlement grand-ducal du 8 mai 1999 déclarant zone protégée la zone humide «Stréissel» englobant des fonds sis sur le territoire de la commune de Bettembourg	page 1730
Règlement grand-ducal du 4 juin 1999 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire (ULEDI), d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part	1732
Règlement grand-ducal du 4 juin 1999 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire (ULEDI), d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part	1737
Règlement grand-ducal du 8 juin 1999 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1984 fixant les modalités relatives à l'administration du patrimoine des caisses de pension	1741
Règlement grand-ducal du 8 juin 1999 rendant applicable le règlement grand-ducal du 14 août 1985 déterminant, pour les stagiaires des carrières du rédacteur et de l'expéditionnaire de l'administration gouvernementale dont l'examen de fin de stage aura lieu en 1986, la formation spéciale prévue par la loi du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative ainsi que le programme de la partie de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale aux stagiaires des carrières du rédacteur et de l'expéditionnaire admis au stage avant le 1 ^{er} octobre 2000.	1741
Loi du 9 juin 1999 relative à la participation à certaines institutions et opérations financières internationales	1742
Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle du 20 mars 1883, telle que révisée à Stockholm le 14 juillet 1967 et modifiée le 28 septembre 1979 – Adhésion du Sultanat d'Oman	1742
Convention de Berne pour la protection des oeuvres littéraires et artistiques du 9 septembre 1886, révisée à Paris, le 24 juillet 1971 et modifiée le 28 septembre 1979 – Adhésion de la République Kirghize.	1743
Convention portant création d'un Conseil de Coopération douanière et Annexe, faites à Bruxelles, le 15 décembre 1950 – Adhésion de la Barbade.	1743
Convention, signée à Funchal, le 18 mai 1992, relative à l'adhésion du Royaume d'Espagne et de la République Portugaise à la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome, le 19 juin 1980 – Ratification de la République hellénique	1743
Convention européenne dans le domaine de l'information sur le droit étranger, signée à Londres, le 7 juin 1968 – Adhésion de la Géorgie	1743
Convention relative à l'établissement d'un système d'inscription des testaments, faite à Bâle, le 16 mai 1972 – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne	1743
Amendement à l'article XI, paragraphe 3, alinéa a) de la Convention, signée à Washington, le 3 mars 1973, sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction, adopté à Bonn, le 22 juin 1979 – Approbation de Sainte-Lucie	1744
Convention européenne sur la notification à l'étranger des documents en matière administrative, faite à Strasbourg, le 24 novembre 1977 – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne	1744
Convention européenne sur la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière de garde des enfants et le rétablissement de la garde des enfants, signée à Luxembourg, le 20 mai 1980 – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne	1744
Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, faite à Strasbourg, le 28 janvier 1981 – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne	1744
Protocole à la Convention sur la pollution atmosphérique transfrontière à longue distance, de 1979, relatif à une nouvelle réduction des émissions de soufre, signé à Oslo, le 14 juin 1994 – Ratification de l'Autriche	1744

Règlement grand-ducal du 8 mai 1999 déclarant zone protégée la zone humide "Stréissel" englobant des fonds sis sur le territoire de la commune de Bettembourg.

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

Vu les articles 27 à 32 de la loi modifiée du 11 août 1982 concernant la protection de la nature et des ressources naturelles;

Vu la décision du Gouvernement en conseil du 24 avril 1981 relative au plan d'aménagement partiel concernant l'environnement naturel et ayant trait à sa première partie intitulée "Déclaration d'intention générale";

Vu la décision du Gouvernement en conseil du 12 mai 1993 concernant l'élaboration d'un plan d'aménagement partiel "Réserves naturelles à protéger prioritairement";

Vu l'avis du conseil supérieur pour la protection de la nature et des ressources naturelles;

Vu le dossier établi par l'administration des eaux et forêts;

Vu l'avis émis par le conseil communal de Bettembourg après enquête publique;

Vu les observations du commissaire de district à Luxembourg;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre ministre ayant dans ses attributions l'administration des eaux et forêts et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Est déclarée zone protégée la zone humide "Stréissel" se trouvant sur le territoire de la commune de Bettembourg.

Art. 2. La zone protégée "Stréissel" est formée par des fonds inscrits au cadastre de la commune de Bettembourg, section A de Bettembourg, sous les numéros:

119/3427, 529/6339, 529/6340, 529/8093, 532, 533, 534, 535, 536, 539/1982, 540, 543, 544, 551/3999, 552, 555, 556, 559/614, 563, 564, 567, 568, 571/312, 571/314, 572/2483, 572/2484, 575, 576, 579, 580, 583, 587/1805, 590/6713, 599/1983, 601, 602, 602/1598, 602/1599, 604/747, 606/748, 607/749, 610/1876, 611/1877, 616/6222, 617/6223, 618, 621/3432, 623, 624, 626/756, 627/1444, 628, 629, 630/2442, 632, 632/2, 632/3, 633/1878, 633/1879, 634/2823 (partie), 637/5841, 643, 644, 645/3527, 648/3876, 649/4000, 650/7514, 652/3042, 652/3043, 657/5753, 658, 659, 660/7515, 662/8094, 663/315, 833/8890, 839/8098, 840/8099, 843/2409, 844, 845/3044, 846/320, 1054/8462 partie.

La délimitation de la zone est indiquée sur le plan annexé qui fait partie intégrante du présent règlement

Art. 3. Dans la zone protégée sont interdits:

- la chasse aux oiseaux-gibier;
- le piégeage, l'affouragement, l'agrainage du gibier ainsi que l'installation de gagnages;
- la capture, la destruction ou la perturbation d'animaux sauvages non classés comme gibier notamment le dérangement de l'avifaune en période de reproduction et de dépendance;
- l'enlèvement, l'endommagement et la destruction de plantes sauvages;
- les travaux de terrassement, notamment l'enlèvement de terre végétale, le remblayage, le déblayage, l'extraction de matériaux;
- le dépôt de déchets et de matériaux;
- les travaux susceptibles de modifier le régime des eaux superficielles ou souterraines, tels que le drainage, le rejet des eaux usées, la modification des berges;
- la circulation à l'aide de véhicules motorisés, cette interdiction ne s'appliquant pas aux propriétaires des terrains ni à leurs ayants droit;
- la circulation à vélo et à cheval en dehors des sentiers balisés à cet effet;
- la circulation à pied en dehors des sentiers balisés à cet effet, cette interdiction ne s'appliquant pas aux propriétaires des terrains ni à leurs ayants droit;
- la mise en place d'installations de transport et de communication, de conduites d'énergie, de liquide ou de gaz, de canalisations ou d'équipements assimilés, les interventions nécessaires à l'entretien des installations existantes restant soumises à l'autorisation du ministre ayant dans ses attributions l'administration des eaux et forêts;
- toute construction, à l'exception d'abris légers servant à des fins agricoles qui restent cependant soumis à l'autorisation du ministre ayant dans ses attributions l'administration des eaux et forêts;
- l'emploi de pesticides et d'engrais. Toutefois, l'emploi des engrais sera soumis à une réglementation instituant un régime d'aides pour la mise en oeuvre de programmes de sauvegarde de la diversité biologique par des mesures de conservation des habitats naturels ainsi que de la faune et de la flore sauvage menacées;
- le changement d'affectation des sols, notamment le boisement des terres agricoles et des vaines.

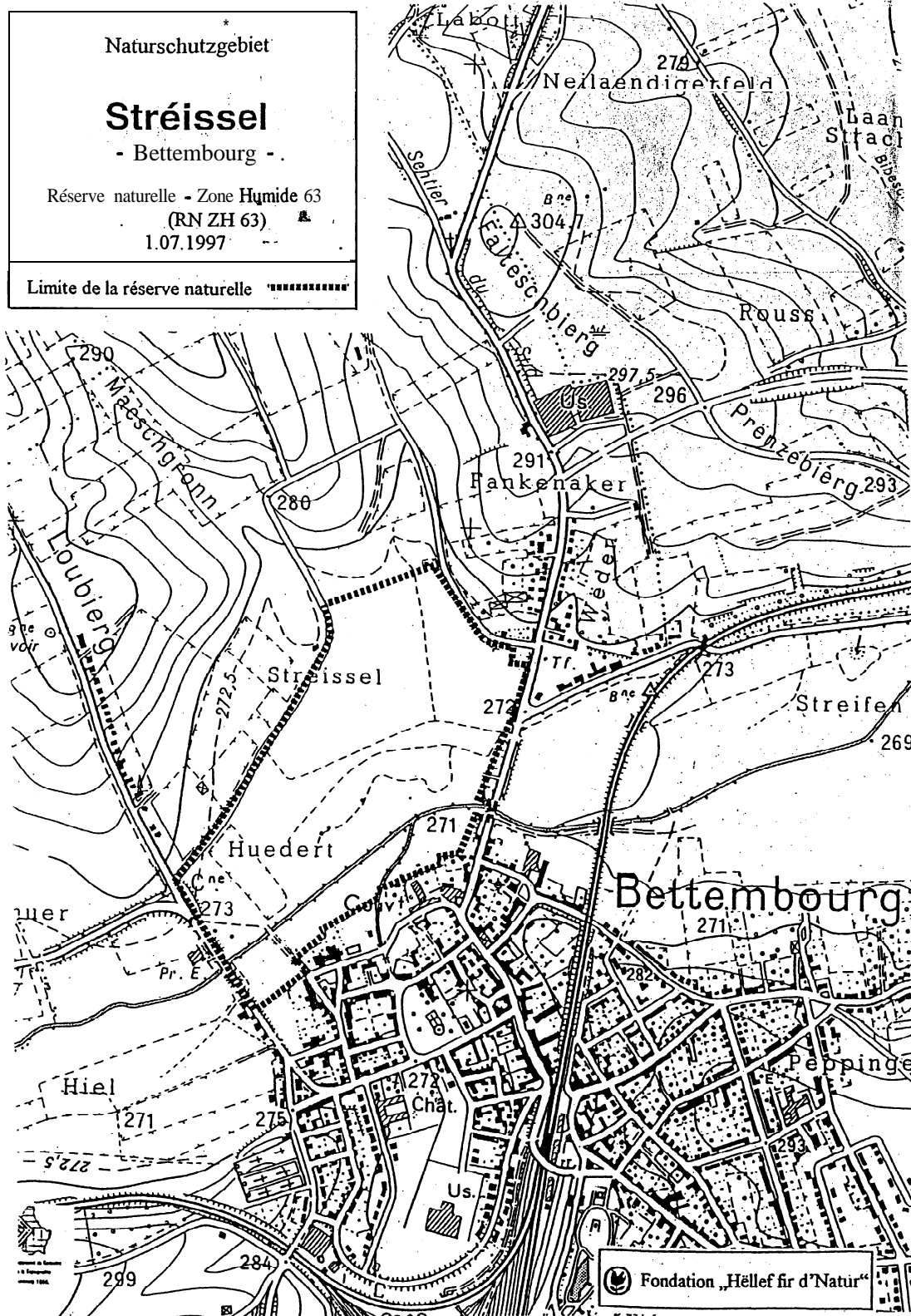
Art. 4. Les dispositions énumérées à l'article 3 ne s'appliquent pas aux mesures prises dans l'intérêt de la conservation de la zone protégée et de sa gestion. Ces mesures sont toutefois soumises à l'autorisation du ministre ayant dans ses attributions la protection de la nature et des ressources naturelles.

Art. 5. Notre ministre ayant dans ses attributions l'administration des eaux et forêts est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial et entrera en vigueur le jour de sa publication.

Le Ministre de l'Environnement,
Alex Bodry

Palais de Luxembourg, le 8 mai 1999.

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



Règlement grand-ducal du 4 juin 1999 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les employés des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire (ULEDI), d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

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

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

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

Vu l'article 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 des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, 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,
Jean-Claude Juncker

Château de Fischbach, le 4 juin 1999.

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

—
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
pour les employés des Entreprises de Travail Intérimaire
conclue entre
l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire - ULEDI,
d'une part, et
l'OGB-L et l'LCGB
d'autre part.

S o m m a i r e

- I. But et champ d'application
- II. L'embauchage et le congédiement
- III. Rémunérations
- IV. Temps de travail et congés
- V. Modalités contractuelles

Il est convenu entre les parties suivantes:

d'une part,

L'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire ULEDI

et,

d'autre part, les syndicats

OGB-L et LCGB

représentant les intérêts des employés

ce qui suit:

Chapitre 1^{er}. – But et champ d'application

1. But du contrat collectif

1.1. Le présent contrat collectif de travail a pour but d'assurer des conditions de travail coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau des entreprises et de la profession, ainsi que d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail clandestin, sous condition, que le contrat collectif soit déclaré d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives. Si la déclaration d'obligation générale ne peut être faite, le contrat pourra être résilié avant terme en observant un préavis de résiliation de trois (3) mois.

2. Champ d'application

2.1. Le présent contrat est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.

2.2. Le présent contrat est applicable aux employés travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également aux travailleurs détachés à l'étranger.

- 2.3. Le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe doit être appliqué.

Chapitre II. - L'embauchage et le congédiement

3. E m b a u c h a g e

3.1. Tout embauchage se fait en collaboration avec l'Administration de l'Emploi, sous l'observation des dispositions légales y afférentes.

3.2. Le contrat de travail sera fait par écrit et en double exemplaire, lors de l'embauche. Un exemplaire sera remis à l'intéressé(e).

3.3. Le contrat de travail spécifiera, non limitativement:

- le type de contrat (à durée déterminée ou à durée indéterminée);
- la nature de l'emploi occupé;
- le régime sous lequel l'intéressé(e) est embauché(e);
- le salaire de base et autres accessoires éventuels;
- la durée de la période d'essai éventuelle.

3.4. Lors de son engagement tout salarié tombant sous la présente convention de travail en recevra un exemplaire.

4. P é r i o d e d' e s s a i

4.1. Le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché peut contenir une clause d'essai dont les modalités sont régies conformément à l'article 34 de la loi du 24 mai 1989 sur les contrats de travail.

4.2. La période d'essai doit, sous peine de nullité, être formulée dans le contrat de travail, lors de l'embauche.

4.3. La durée de la période d'essai

- a) ne peut être inférieure à deux semaines
- b) ne peut être supérieure à 3 mois pour les salariés non-titulaires d'un CATP (ou équivalent)
- c) ne peut être supérieure à 6 mois pour les salariés titulaires d'un CATP (ou équivalent).

Néanmoins, si le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal, la période maximale d'essai ne peut être supérieure à 12 mois.

4.4. Chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail pendant la période d'essai moyennant un préavis suivant le tableau suivant:

Durée de la période d'essai	Durée de préavis
2 semaines	2 jours
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours
1 mois	15 jours
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours

4.5. Il peut être mis fin unilatéralement au contrat de travail pendant la période d'essai pour motif grave.

4.6. La dénonciation doit se faire par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

4.7. La clause d'essai ne peut pas être renouvelée.

4.8. En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai (par exemple maladie, accident du travail . . .), celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que cette prolongation puisse excéder un mois.

4.9. Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat pendant la période d'essai, selon les conditions du 4.4. précédent avant l'expiration du terme convenu, le contrat de travail est réputé être conclu à durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service (sauf s'il a été conclu pour une durée déterminée).

5. C o n t r a t à d u r é e d é t e r m i n é e

5.1. La recours au contrat à durée déterminée est régi par la loi du 24 mai 1989.

Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et à caractère non-durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Sont considérées notamment comme tâches précises et non-durables au sens du paragraphe qui précède:

- 1° le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour des motifs autres qu'un conflit collectif de travail ou le manque de travail résultant de causes économiques ou d'intempéries, ainsi que le remplacement d'un salarié sous contrat à durée indéterminée dont le poste est devenu vacant, dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin;

- 2° l'exécution d'une tâche occasionnelle et ponctuelle définie et ne rentrant pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise;
 - 3° l'exécution d'une tâche précise et non-durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise;
 - 4° l'exécution de travaux urgents rendue nécessaire pour prévenir des accidents, pour réparer des insuffisances de matériel, pour organiser des mesures de sauvetage des installations ou des bâtiments de l'entreprise de manière à éviter tout préjudice à l'entreprise et à son personnel;
 - 5° l'emploi assigné à un demandeur d'emploi dans le cadre d'une mesure d'insertion ou de réinsertion dans la vie active appliquée en exécution de la loi;
 - 6° l'emploi destiné à favoriser l'embauche de certaines catégories de demandeurs d'emploi;
 - 7° l'emploi pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié;
- Les emplois visés sous 6° et 7° doivent faire l'objet d'un agrément préalable par le ministre du travail.

5.2. Forme du contrat à durée déterminée.

Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter, outre la définition de son objet, les indications ci-après:

- 1° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 2° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 3° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 4° la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 5° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 9, paragraphe 1 de la loi sur le contrat de travail.

A défaut d'écrit ou de spécification qu'il est conclu pour une durée déterminée, celui-ci est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve du contraire n'est pas admissible.

5.3. Durée du contrat à durée déterminée.

Le contrat conclu pour une durée déterminée doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion.

Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

- 1° pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail, ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
- 2° pour des emplois à caractère saisonnier;
- 3° pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Lorsque dans ces cas le contrat ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

5.4. Renouvellement du contrat conclu pour une durée déterminée.

Le contrat conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat de travail initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

A défaut d'écrit conforme à cette disposition, le contrat de travail renouvelé est présumé conclu pour une durée indéterminée, la preuve du contraire n'étant pas admissible.

5.5. Succession de contrats.

5.5.1. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée indéterminée.

Si la relation de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

5.5.2. Poursuite des relations contractuelles par contrat à durée déterminée.

A l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou occupé sur la base d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire ou dans le cadre du prêt de main-d'oeuvre avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

- 1° en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
- 2° en cas d'exécution de travaux urgents;
- 3° en cas de contrat saisonnier;
- 4° en cas de contrat destiné à pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
- 5° en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat à durée déterminée;
- 6° en cas de refus par le salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement, pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir;
- 7° en cas de contrat conclu sur la base des points 7°, 8° et 9° du chapitre 5.1.

Lorsqu'au terme du contrat à durée déterminée la relation contractuelle de travail est poursuivie conformément aux articles 9, 10 et 11 de la loi sur le contrat de travail du 29 mai 1989 le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Le nouveau contrat ne peut dans ces cas prévoir une période d'essai.

6. Cessation du contrat de travail.

6.1. Cessation de plein droit.

Le contrat de travail cesse de plein droit

- le jour de l'attribution au salarié d'une pension de vieillesse et au plus tard à l'âge de 65 ans
- le jour de la décision portant attribution au salarié d'une pension d'invalidité.

6.2. Dénonciation du contrat de travail avec préavis.

6.2.1. Le salarié peut dénoncer son contrat, en respectant les délais de préavis suivants:

- pour moins de 5 années de service: 1 mois
- pour 5 à 10 années de service: 2 mois
- pour plus de 10 années de service: 3 mois

Toutefois, sur demande de l'intéressé(e) et si le fonctionnement du service et de l'entreprise le permet, le contrat de travail peut prendre fin à l'expiration d'un délai de préavis plus court que celui fixé par l'article 6.2.1., ci-dessus.

6.2.2. L'employeur ne peut procéder à la dénonciation du contrat que pour un motif valable. Les délais de préavis sont dans ce cas:

- pour moins de 5 années d'ancienneté: 2 mois
- pour une ancienneté de 5 ans à moins de 10 ans: 4 mois
- pour une ancienneté de 10 ans et plus: 6 mois

6.2.3. Les délais de préavis visés aux paragraphes (1) et (2) ci-dessus prennent cours:

- le quinzième jour du mois au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque cette notification est antérieure au 15^e jour du mois;
- le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque cette notification est postérieure au 14^e jour du mois.

6.2.4. La dénonciation du contrat de travail, par quelque partie que ce soit, doit se faire par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

6.2.5. L'employeur qui met fin au contrat de travail d'un salarié, avec préavis (c.-à-d. sans qu'il y ait faute grave ou cessation de plein droit - voir 6.1.) payera au salarié une indemnité de départ équivalente à:

- pour 5 à 10 années de service: 1 mois de salaire
- pour plus de 10 à 15 années de service: 2 mois de salaire
- pour plus de 15 à 20 années de service: 3 mois de salaire
- 6 mois de salaire pour 20 années au moins de service,
- 9 mois de salaire pour 25 années au moins de service,
- 12 mois de salaire pour 30 années au moins de service.

6.2.6. Le contrat de travail pourra être résilié de commun accord. Cette résiliation doit, sous peine de nullité, être faite par écrit, en double exemplaire et signée par les deux parties (art. 33, loi du 24.05.89).

6.3. Résiliation immédiate du contrat (c.-à-d. sans préavis).

6.3.1. Le contrat de travail peut être résilié sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate (art. 27.1., loi du 24.05.89).

6.3.2. La notification de la résiliation immédiate pour faute grave doit être faite par lettre recommandée à la poste. Cette notification doit reprendre les faits reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de gravité. (art. 27.3. loi du 24.05.89) Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

6.3.3. Le renvoi pour motif grave ne peut avoir lieu si le fait qui le motive est antérieur à un mois, à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

6.4. Limitations de congédiement et dispositions complémentaires.

6.4.1. La résiliation du contrat de travail par l'employeur ne peut avoir lieu:

- a) pour cause d'activités dans l'application et la mise en vigueur de la présente convention;
- b) pour cause d'adhésion à une organisation syndicale;
- c) pour cause de participation à une grève;
- d) pour activités syndicales exercées par le salarié dans le cadre de son mandat de délégué du personnel au sein de la société et conformément à l'article 14 de la loi du 18.05.1979 portant réforme des délégations du personnel.

6.5. Disposition complémentaire.

En cas de licenciement sans préavis, la délégation du personnel sera informée sans délai.

Chapitre III. - Rémunérations

7. Salaires et traitements

Des chèques-repas sont alloués aux employés des agences de travail intérimaire. Ils sont limités au nombre de jours de travail effectivement prestés.

Les salaires sont adaptés aux variations du nombre indice, publié par le Gouvernement, selon la législation en vigueur.

7.1. Suppléments horaires.

Au salaire de base s'ajoutent les suppléments horaires suivants:

- a) pour heures supplémentaires
le supplément horaire est de 50% sur les heures prestées dépassant les 40 heures par semaine.
- b) pour le travail de nuit: 15%
- c) pour le travail de dimanche: 70%
- d) pour le travail un jour férié: 100%.

On entend par travail de nuit, le travail réalisé entre 22.00 heures et 6.00 heures le lendemain.

Le cas échéant, le cumul des différents taux pour suppléments est d'application.

7.1.1. Base de calcul pour les suppléments

Pour le calcul des suppléments, le salaire horaire moyen est obtenu en divisant la rémunération mensuelle par 173 heures.

7.2. Paiement des salaires.

Le paiement des salaires et traitements se fait par virement. Le virement se fait en temps utile, de sorte que la rémunération est à la disposition du salarié l'avant dernier jour du mois au plus tard.

Le salarié reçoit un décompte de salaire et traitement détaillé.

Chapitre IV. - Temps de travail et congés

8. Durée du travail.

8.1. La durée normale du temps de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine et est réglée par la législation en vigueur.

9. Heures supplémentaires, travail du dimanche et jour fériés légaux

9.1. Sont considérés comme heures supplémentaires, les heures dûment commandées par le responsable hiérarchique qui dépassent la durée normale du travail journalier et hebdomadaire,

9.2. Les heures supplémentaires, le travail de dimanche et de jour férié légal ne peuvent être exécutés que dans les cas et dans la mesure prévus par la loi.

9.3. Le recours aux heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels, notamment pour permettre des travaux spéciaux et urgents. Personne ne peut être obligé de prêter des heures supplémentaires.

10. Congés

10.1. Congés de récréation

Le congé de récréation annuel est régi par la loi du 26 juillet 1975. Il est de 25 jours ouvrables.

10.1.1. Le droit à prendre le congé naît après trois mois de travail ininterrompu auprès de la société.

10.1.2. En cas d'arrivée ou de départ dans et de la société au cours de l'année, le congé dû est proportionnel au nombre de mois entiers de travail. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours calendriers comptent comme mois entiers. La fraction de jour résultant de ce calcul, supérieure à la demie est considérée comme jour entier.

11. Jours fériés légaux

11.1. Sont considérés comme jours fériés légaux les jours suivants:

- le Nouvel An
- le lundi de Pâques
- le premier mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- la Fête Nationale
- l'Assomption
- la Toussaint
- le premier jour de Noël
- le deuxième jour de Noël (Saint Etienne)

11.2. Si l'un des jours fériés tombe un dimanche, il est remplacé suivant la législation existante en cette matière.

11.3. Les jours fériés légaux tombant un jour non ouvrable sont récupérés par l'attribution d'un jour de congé compensatoire.

11.4. Si des raisons de service exigent qu'il soit travaillé un jour férié, les heures prestées donnent lieu à un supplément horaire de 100%.

Chapitre V. - Modalités contractuelles

12.1. Durée.

La convention entre en vigueur le 1.1.1998 à l'exception de la disposition de l'article 7 relative aux chèques-repas qui entrera en vigueur le 1.7.1998. Elle expire le 31.12.2000.

12.2. Reconduction et dénonciation.

Elle est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des deux parties contractantes ne la dénonce par lettre recommandée à la poste, au moins trois mois avant son échéance.

12.3. Renouvellement.

En cas de dénonciation de la présente convention en vue de son renouvellement, les parties contractantes entameront les négociations six semaines au moins avant son expiration.

Luxembourg, le 13 mai 1998.

Pour l'ULEDI
Aloyse Schambourg
Président

Pour l'OGB-L
Léon Jenal
Secrétaire central

Pour l'LCGB
André Wantz
Secrétaire syndical

Règlement grand-ducal du 4 juin 1999 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail pour les travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des entreprises de travail intérimaire (ULEDI), d'une part, et les syndicats OGB-L et LCGB, d'autre part.

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

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

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

Vu l'article 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 travailleurs intérimaires des entreprises de travail intérimaire conclue entre l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire (ULEDI), d'une part et les syndicats OGB-L et LCGB, 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,
Jean-Claude Juncker

Château de Fischbach, le 4 juin 1999.

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

CONTRAT COLLECTIF POUR LES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAIL INTERIMAIRE

conclu entre
l'Union Luxembourgeoise des Entreprises de Travail Intérimaire - ULEDI,
d'une part, et
l'OGB-L et l'LCGB
d'autre part

1. But du contrat collectif

1.1. Le présent contrat collectif de travail a pour but d'assurer les conditions de travail coordonnées, la sauvegarde de la paix sociale au niveau des entreprises et de la profession, ainsi que d'assurer la lutte de la part des partenaires sociaux contre la concurrence déloyale et le travail clandestin, sous condition, que le contrat collectif soit déclaré d'obligation générale suivant les dispositions légales y relatives. Si la déclaration d'obligation générale ne peut être faite, le contrat pourra être résilié avant terme en observant un préavis de résiliation de trois (3) mois.

2. Champ d'application

2.1. Le présent contrat est applicable à toutes les entreprises luxembourgeoises ou étrangères de travail intérimaire travaillant au Grand-Duché de Luxembourg.

2.2. Le présent contrat est applicable aux travailleurs intérimaires travaillant sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg. Il s'applique également aux travailleurs intérimaires détachés à l'étranger.

2.3. Le principe de l'égalité de rémunération exclusive de toute discrimination de sexe doit être appliqué.

2.4. Toute modalité en la matière, non stipulée dans cette convention est régie par la loi du 19 mai 1994 portant règlement du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'oeuvre.

3. L' embauchage

3.1. Le contrat de mission liant l'entrepreneur de travail intérimaire à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Sans préjudice des dispositions de l'article 4 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail le contrat de mission doit comporter:

- 1° la mention du motif pour lequel il est fait appel au salarié intérimaire; dans le cas du remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 2° la durée de la mission;
- 3° les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire normal;
- 4° l'indication de la rémunération touchée dans l'entreprise utilisatrice par un salarié ayant la même qualification ou une qualification équivalente embauchée par elle dans les mêmes conditions comme travailleur permanent;
- 5° lorsqu'il est conclu pour une durée précise, la date d'échéance du terme;
- 6° lorsqu'il ne comporte pas de date d'échéance du terme, la durée minimale pour laquelle il est conclu;
- 7° lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, le nom du salarié absent;
- 8° la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- 9° le cas échéant, la clause de renouvellement visée à l'article 6, alinéa 2 de la présente convention.

Le contrat de mission doit mentionner que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite. Est nulle et ne produit pas d'effets, la clause du contrat de mission interdisant au travailleur intérimaire de s'engager dans les liens d'un contrat de travail avec l'utilisateur après cessation du contrat de mission.

3.2. A défaut d'écrit ou d'écrit spécifiant que le contrat de mission est conclu pour une durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité compensatoire de préavis de la part de l'entrepreneur de travail intérimaire.

4. Période d'essai

4.1. Le contrat de mission peut comporter une période d'essai conforme aux dispositions du présent article. La clause d'essai ne peut être renouvelée à l'intérieur d'un même contrat de mission.

Le contrat de mission du travailleur intérimaire réembauché par l'entrepreneur de travail intérimaire pour l'accomplissement d'une tâche identique auprès d'un même utilisateur ne peut comporter une clause d'essai.

4.2. La durée de la période d'essai ne peut excéder trois jours travaillés si le contrat est conclu pour une période inférieure ou égale à un mois, cinq jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à un mois et huit jours travaillés si le contrat est conclu pour une période supérieure à deux mois.

Lorsque le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

4.3. Jusqu'à l'expiration de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat par lettre recommandée à la poste, sans préavis ni indemnité.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre vaut accusé de réception de la notification de la résiliation.

5. Durée de la mission

5.1. Le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu dans les cas suivants:

- 1° pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu pour un motif autre qu'un conflit collectif de travail ou pour remplacer un salarié dont le poste est devenu vacant avant l'entrée en service de son successeur;
- 2° pour les emplois à caractère saisonnier;
- 3° pour les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi, à savoir: secteur audiovisuel (présentateurs, rédacteurs, animateurs, producteurs, régisseurs, réalisateurs, etc . . .) secteur bancaire (spécialistes, conseillers, etc . . .), secteur de l'information et de l'enseignement (chargés de cours, etc . . .), sport professionnel (sportifs et entraîneurs), BTP (salariés recrutés pour les chantiers à l'étranger), activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche, foires, congrès, séminaires, personnel des forains, travailleurs forestiers, enquêteurs, artistes de spectacles ou musiciens, mannequins, hostesses et employés chargés d'inventaire.

Lorsque dans ces cas le contrat de mission ne comporte pas de terme précis, il doit être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'empêchement du salarié absent ou la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Le contrat de mission expire de plein droit à l'échéance du terme. La suspension du contrat de mission ne fait pas d'obstacle à l'échéance du contrat, notamment en cas de maladie et de maternité.

5.2. A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris.

Le ministre du travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée à l'alinéa qui précède dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.

5.3. Le contrat de mission conclu en violation des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée.

6. Renouvellement des missions

Dans le cadre de la même mission, le contrat de mission peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée, sans pouvoir excéder les limites visées au paragraphe (2) de l'article 5.

Le principe du renouvellement et/ou les conditions du renouvellement doivent faire l'objet d'une clause du contrat initial ou d'un avenant ultérieur à ce contrat.

7. Succession des missions

7.1. Lorsque après la fin d'une mission l'utilisateur continue à faire travailler le salarié intérimaire sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition avec l'entrepreneur de travail intérimaire, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté de service du salarié est mise en compte à partir du premier jour de sa mission auprès de l'utilisateur; le cas échéant, elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

7.2. A l'expiration du contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat de mission a pris fin, au même salarié ou à un autre salarié embauché sur la base d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition par un entrepreneur de travail intérimaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellements compris.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables:

- 1° en cas de nouvelle absence du salarié remplacé;
- 2° en cas d'exécution de travaux urgents;
- 3° en cas de contrat saisonnier;
- 4° en cas de contrat destiné à pourvoir à un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée;
- 5° en cas de rupture anticipée du fait du salarié sous contrat de mission;
- 6° en cas de refus du salarié de renouveler son contrat, lorsque ce dernier comporte une clause de renouvellement pour la durée du contrat non renouvelé restant à courir.

8. Droits des travailleurs intérimaires

Pendant la durée de la mission des travailleurs intérimaires, l'utilisateur est seul responsable du respect des conditions de sécurité, d'hygiène et de santé au travail et de l'application à ces travailleurs des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles relatives aux conditions de travail et à la protection des travailleurs salariés dans l'exercice de leur profession. (Art. 12 de la loi sur le travail intérimaire)

L'entrepreneur de travail intérimaire est seul responsable du paiement de la rémunération du salarié intérimaire ainsi que que des charges sociales et fiscales s'y rapportant.

Les travailleurs intérimaires ont accès dans l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés permanents de cette entreprise aux installations collectives notamment de restauration et aux moyens de transport dont peuvent bénéficier ces salariés.

Les travailleurs intérimaires ont droit au même équipement de travail, de sécurité et de protection que les salariés permanents occupés dans l'entreprise utilisatrice.

La société utilisatrice est tenue de mettre à la disposition du travailleur intérimaire tout l'équipement adéquat, nécessaire à l'exercice de sa fonction. Si le travailleur intérimaire devait utiliser son outillage ou équipement personnel, une indemnité (à définir entre les deux partenaires) serait à payer au travailleur.

Le travailleur intérimaire ne peut faire valoir le droit d'électorat ou d'éligibilité aux fonctions de délégué du personnel ou de représentant travailleur au comité mixte d'entreprise et au conseil d'administration de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, le travailleur intérimaire peut exercer dans l'entreprise utilisatrice le droit de réclamer, le droit de consulter les délégués du personnel ainsi que le droit d'accéder aux dossiers personnels qui le concernent conformément aux dispositions de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

9. Congé

9.1. Le travailleur intérimaire peut faire valoir le droit au congé annuel de récréation pour chaque mission indépendamment de la durée de celle-ci. Il peut prétendre à l'octroi du congé en nature auprès de l'utilisateur au prorata de la durée de sa mission auprès de ce dernier.

9.2. Jours fériés légaux

Sont considérés comme jours fériés légaux les jours suivants:

- le Nouvel An
- le lundi de Pâques
- le premier mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- la Fête Nationale

- l'Assomption
- la Toussaint
- le premier jour de Noël
- le deuxième jour de Noël.

Si des raisons de service exigent qu'il soit travaillé un jour férié, les heures prestées donnent lieu au supplément horaire applicable dans l'entreprise utilisatrice.

La loi prive du bénéfice de la rémunération des jours fériés légaux

- le travailleur qui par sa faute n'a pas travaillé le dernier jour ouvrable et travaillé dans l'entreprise utilisatrice qui précède le jour férié légal ou le premier jour ouvrable et travaillé dans l'entreprise utilisatrice après le jour férié légal;
- le travailleur qui s'est absenté sans justification pendant plus de trois jours pendant la période des vingt-cinq jours ouvrables précédant le jour férié et cela en dépit du fait qu'il peut avoir eu des motifs d'absence valables.

10. Rémunérations

10.1. La rémunération du travailleur intérimaire par l'entrepreneur de travail intérimaire ne peut être inférieure à celle à laquelle pourrait prétendre, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente embauché dans les mêmes conditions comme travailleur permanent par l'utilisateur ou à défaut être rémunéré suivant le salaire de référence conventionné du secteur ou de l'entreprise.

Lorsque le personnel de l'utilisateur ne comprend pas de salarié permanent possédant la même qualification ou une qualification équivalente à celle du travailleur intérimaire, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue par la convention collective de branche applicable au salarié intérimaire, sinon à celle perçue par un salarié permanent de même qualification ou de qualification équivalente occupant le même poste de travail dans une autre entreprise.

10.2. L'entrepreneur de travail intérimaire a l'obligation d'effectuer les retenues fiscales et sociales applicables en matière de salaires et traitements.

10.3. L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de traitement ou de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire ou du traitement exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé ci-dessus doit être remis et le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours.

10.4. Les revalorisations de rémunération appliquées en cours de contrat de mission au personnel permanent de l'entreprise utilisatrice doivent être notifiées à l'entrepreneur de travail intérimaire et rendues applicables sans délai au travailleur intérimaire. Ceci concerne également les suppléments horaires pour heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, travail lors d'un jour férié légal et travaux pénibles, dangereux et insalubres.

11. Durée du travail

11.1. La durée du temps de travail normale est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine et est réglée par la législation en vigueur.

12. Heures supplémentaires, travail du dimanche et jours fériés légaux

12.1. Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures dûment commandées par le responsable de l'entreprise utilisatrice qui dépassent la durée normale du travail journalier et hebdomadaire.

12.2. Les heures supplémentaires, le travail de dimanche et de jour férié légal ne peuvent être exécutés que dans les cas et dans la mesure prévus par la loi.

12.3. Le recours aux heures supplémentaires est limité aux cas exceptionnels, notamment pour permettre des travaux spéciaux et urgents. Personne ne peut être obligé de prêter des heures supplémentaires.

13. Cessation du contrat de travail intérimaire

13.1. La résiliation du contrat de mission à l'initiative de l'entrepreneur de travail intérimaire avant le terme prévu au contrat ouvre droit pour le travailleur intérimaire à des dommages-intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans que le montant puisse dépasser la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas en cas de rupture du contrat pour motif grave résultant du fait ou de la faute du travailleur intérimaire.

13.2. La résiliation du contrat de mission à l'initiative du travailleur intérimaire ouvre droit pour l'entrepreneur de travail intérimaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi par lui, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.

14. Modalités contractuelles

14.1. Durée

La convention entre en vigueur le 1.1.1998 et expire le 31.12.2000.

14.2. Reconduction et dénonciation.

Elle est susceptible de se poursuivre par tacite reconduction d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des deux parties contractantes ne la dénonce par lettre recommandée à la poste, au moins trois mois avant son échéance.

14.3. Renouvellement.

En cas de dénonciation de la présente convention en vue de son renouvellement, les parties contractantes entameront les négociations six semaines au moins avant son expiration.

Luxembourg, le 13 mai 1998.

Pour l'ULEDI
Aloyse Schambourg
Président

Pour l'OGB-L
Léon Jenal
Secrétaire central

Pour l'LCGB
André Wantz
Secrétaire syndical

Règlement grand-ducal du 8 juin 1999 modifiant le règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1984 fixant les modalités relatives à l'administration du patrimoine des caisses de pension.

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

Vu les articles 247 et 249 du code des assurances sociales;

Vu les avis des comités-directeurs de l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, de la caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels et de la caisse de pension des employés privés; la caisse de pension agricole demandée en son avis;

Vu les avis de la Chambre de travail, de la Chambre de commerce et de la Chambre des employés privés; la Chambre des métiers et la Chambre d'agriculture demandées en leurs avis;

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 la sécurité sociale et de Notre Ministre des finances et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}.- L'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1984 fixant les modalités relatives à l'administration du patrimoine des caisses de pension est modifié comme suit:

«Pour l'exercice 1999, le montant cumulé des placements à moyen et à long terme ne peut dépasser le montant de 2.300 millions de francs pour l'établissement d'assurance contre la vieillesse et l'invalidité, le montant de 92.700 millions de francs pour la caisse de pension des employés privés, le montant de 1.200 millions de francs pour la caisse de pension des artisans, des commerçants et industriels et le montant de 100 millions de francs pour la caisse de pension agricole.»

Art. 2.- Notre Ministre de la sécurité sociale et Notre Ministre des finances sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent règlement qui est publié au Mémorial.

La Ministre de la Sécurité sociale,
Mady Delvaux-Stehres
Le Ministre des Finances,
Jean-Claude Juncker

Palais de Luxembourg, le 8 juin 1999.
Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant
Henri
Grand-Duc héritier

Règlement grand-ducal du 8 juin 1999 rendant applicable le règlement grand-ducal du 14 août 1985 déterminant, pour les stagiaires des carrières du rédacteur et de l'expéditionnaire de l'administration gouvernementale dont l'examen de fin de stage aura lieu en 1986, la formation spéciale prévue par la loi du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative ainsi que le programme de la partie de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale aux stagiaires des carrières du rédacteur et de l'expéditionnaire admis au stage avant le 1^{er} octobre 2000.

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

Vu l'article 4 de la loi modifiée du 31 mars 1958 portant organisation des cadres de l'administration gouvernementale;

Vu l'article 17, section I de la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat;

Vu la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat;

Vu la loi modifiée du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative;

Vu l'avis de la chambre des fonctionnaires et employés publics du 22 mai 1985;

Vu l'article 2 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 la Fonction Publique et de la Réforme Administrative et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. Le règlement grand-ducal du 14 août 1985 déterminant, pour les stagiaires des carrières du rédacteur et de l'expéditionnaire de l'administration gouvernementale dont l'examen de fin de stage aura lieu en 1986, la formation spéciale prévue par la loi du 9 mars 1983 portant création d'un Institut de formation administrative ainsi que le programme de la partie de l'examen de fin de stage sanctionnant la formation spéciale est rendu applicable aux stagiaires des carrières du rédacteur et de l'expéditionnaire admis au stage avant le 1^{er} octobre 2000.

Art. 2. Notre Ministre de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial.

*Le Ministre de la Fonction Publique
et de la Réforme Administrative,
Michel Wolter*

Palais de Luxembourg, le 8 juin 1999.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant

Henri
Grand-Duc héritier

Loi du 9 juin 1999 relative à la participation à certaines institutions et opérations financières internationales.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;
Notre Conseil d'Etat entendu ;
De l'assentiment de la Chambre des députés ;
Vu la décision de la Chambre des députés du 27 avril 1999 et celle du Conseil d'Etat du 4 mai 1999 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}. Le Gouvernement est autorisé à participer à concurrence de 428,8 millions de francs à la douzième reconstitution des ressources de l'Association Internationale de Développement (IDA).

Art. 2. Le Gouvernement est autorisé à participer à l'augmentation de capital de l'Agence Multilatérale de Garantie des Investissements (MIGA) à titre de 168.056 dollars US.

Art. 3. Le Gouvernement est autorisé à participer à concurrence de 4 millions de DTS (200,37 millions de francs) à la 2e reconstitution des ressources du Fonds pour l'Environnement Mondial (GEF), conformément à la résolution No 98-2 adoptée le 14 juillet 1998 par le Conseil d'Administration de la Banque Mondiale.

Art. 4. Le Gouvernement est autorisé à participer au Chernobyl Shelter Fund géré par la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (BERD) à titre de 2,5 millions d'euros.

Art. 5. Le Gouvernement est autorisé à participer à l'augmentation de capital de la Banque Européenne d'Investissement (BEI) conformément à la décision du Conseil des Gouverneurs du 5 juin 1998.

Art. 6. Le Gouvernement est autorisé à donner le consentement du Luxembourg à l'augmentation de sa quote-part au Fonds Monétaire International (FMI) dans le cadre de la 11e révision des quotes-parts, conformément à la résolution 53-2 du Conseil des Gouverneurs du 30 janvier 1998.

Art. 7. Le Gouvernement est autorisé à accorder une sûreté appropriée à la Banque Centrale du Luxembourg pour la garantir contre tout risque qu'elle assume dans le cadre de sa participation à la facilité de crédit établie en novembre 1998 par la Banque des Règlements Internationaux en faveur du Brésil.

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

*Le Ministre des Finances,
Jean-Claude Juncker*

Palais de Luxembourg, le 9 juin 1999.

Pour le Grand-Duc:
Son Lieutenant-Représentant

Henri
Grand-Duc héritier

Doc. parl. 4523; sess. ord. 1998-1999.

Convention de Paris pour la protection de la propriété industrielle du 20 mars 1883, telle que révisée à Stockholm le 14 juillet 1967 et modifiée le 28 septembre 1979. – Adhésion du Sultanat d'Oman.

Il résulte d'une notification du Directeur Général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle qu'en date du 14 avril 1999 le Sultanat d'Oman a adhéré à la Convention désignée ci-dessus, qui entrera en vigueur à l'égard de cet Etat le 14 juillet 1999. Dès cette date, le Sultanat d'Oman deviendra membre de l'Union de Paris.

Ledit instrument d'adhésion contient la déclaration suivante: «conformément à l'alinéa 2) de l'article 28 de ladite Convention, le Gouvernement du Sultanat d'Oman déclare que le Sultanat d'Oman ne se considère pas lié par les dispositions de l'alinéa 1) de l'article 28 de ladite Convention».

Convention de Berne pour la protection des oeuvres littéraires et artistiques du 9 septembre 1886, révisée à Paris, le 24 juillet 1971 et modifiée le 28 septembre 1979. – Adhésion de la République kirghize.

Il résulte d'une notification du Directeur Général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle qu'en date du 8 avril 1999 la République kirghize a adhéré à la Convention désignée ci-dessus.

La Convention de Berne, dans sa version révisée, entrera en vigueur à l'égard de cet Etat le 8 juillet 1999. Dès cette date, la République kirghize deviendra membre de l'Union de Berne.

Convention portant création d'un Conseil de Coopération douanière et Annexe, faites à Bruxelles, le 15 décembre 1950. – Adhésion de la Barbade.

Il résulte d'une notification de l'Ambassade de Belgique qu'en date du 7 janvier 1999 la Barbade a adhéré aux Actes désignés ci-dessus, qui sont entrés en vigueur à l'égard de cet Etat le 7 janvier 1999, conformément à l'article XVIII (c) de la Convention.

Convention, signée à Funchal, le 18 mai 1992, relative à l'adhésion du Royaume d'Espagne et de la République Portugaise à la Convention sur la loi applicable aux obligations contractuelles, ouverte à la signature à Rome, le 19 juin 1980. – Ratification de la République hellénique.

Il résulte d'une notification du Directeur Général du Conseil de l'Union européenne qu'en date du 25 février 1999 la République hellénique a ratifié la Convention désignée ci-dessus, qui est entrée en vigueur à l'égard de cet Etat le 1^{er} mai 1999.

Convention européenne dans le domaine de l'information sur le droit étranger, signée à Londres, le 7 juin 1968. – Adhésion de la Géorgie.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'en date du 18 mars 1999 la Géorgie a adhéré à la Convention désignée ci-dessus, qui est entrée en vigueur à l'égard de cet Etat le 19 juin 1999.

La Géorgie a fait la déclaration suivante, consignée dans une lettre de son Ministère des Affaires Etrangères du 12 mars 1999, remise au Secrétaire Général lors du dépôt de l'instrument d'adhésion, le 18 mars 1999:

«Le Ministère des Affaires Etrangères de la République de Géorgie déclare que, aux termes de l'article 2, paragraphe 3, de la Convention, les fonctions d'organe de réception ont été assignées par le Gouvernement de Géorgie au Ministère de la Justice de la Géorgie, (30 Rustaveli Av. 380046 – Tbilisi, Tel: (995 32) 99 59 98, Fax: (995 32) 99 66 00).»

Convention relative à l'établissement d'un système d'inscription des testaments, faite à Bâle, le 16 mai 1972. – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe que l'Espagne a désigné l'Autorité centrale suivante, conformément à l'article 17 de la Convention:

Ministerio de Justicia
Secretaría General Técnica
San Bernardo, 45
28071 Madrid
España,

Amendement à l'article XI, paragraphe 3, alinéa a) de la Convention, signée à Washington, le 3 mars 1973, sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction, adopté à Bonn, le 22 juin 1979. – Approbation de Sainte-Lucie.

Il résulte d'une notification de l'Ambassade de Suisse qu'en date du 9 février 1999 Sainte-Lucie a approuvé l'Amendement désigné ci-dessus, qui est entré en vigueur à l'égard de cet Etat le 10 avril 1999.

Convention européenne sur la notification à l'étranger des documents en matière administrative, faite à Strasbourg, le 24 novembre 1977. – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe qu'en date du 26 janvier 1999 l'Espagne a désigné l'Autorité centrale suivante, conformément à l'article 23 de la Convention:

Dirección General de Asuntos Jurídicos y Consulares
Ministerio de Asuntos Exteriores
C/Goya n° 6
28071 Madrid
España,

Convention européenne sur la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière de garde des enfants et le rétablissement de la garde des enfants, signée à Luxembourg, le 20 mai 1980. – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe que l'Espagne a fait la déclaration suivante, consignée dans une lettre de son Représentant Permanent du 25 janvier 1999, enregistrée au Secrétariat Général le 26 janvier 1999, désignant l'Autorité centrale suivante, conformément à l'article 30 de la Convention:

Ministerio de Justicia
Secretaría General Técnica
San Bernardo, 45
28071 Madrid
España,

Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel, faite à Strasbourg, le 28 janvier 1981. – Désignation d'Autorité centrale par l'Espagne.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe que l'Espagne a désigné l'Autorité centrale suivante, conformément à l'article 27 de la Convention désignée ci-dessus:

Ministerio de Justicia
Secretaría General Técnica
San Bernardo, 45
28071 Madrid
España,

Protocole à la Convention sur la pollution atmosphérique transfrontière à longue distance, de 1979, relatif à une nouvelle réduction des émissions de soufre, signé à Oslo, le 14 juin 1994. – Ratification de l'Autriche.

Il résulte d'une notification du Secrétaire Général de l'Organisation des Nations Unies qu'en date du 27 août 1998 l'Autriche a ratifié le Protocole désigné ci-dessus, qui est entré en vigueur à l'égard de cet Etat le 25 novembre 1998.

«La République d'Autriche déclare conformément [au] paragraphe 2 de l'article 9 du Protocole qu'elle accepte les deux modes de règlement des différends mentionnés dans ce paragraphe comme obligatoire en regard de toute partie considérant comme obligatoire l'un ou l'autre des modes de règlement ci-mentionnés, ou les deux.»