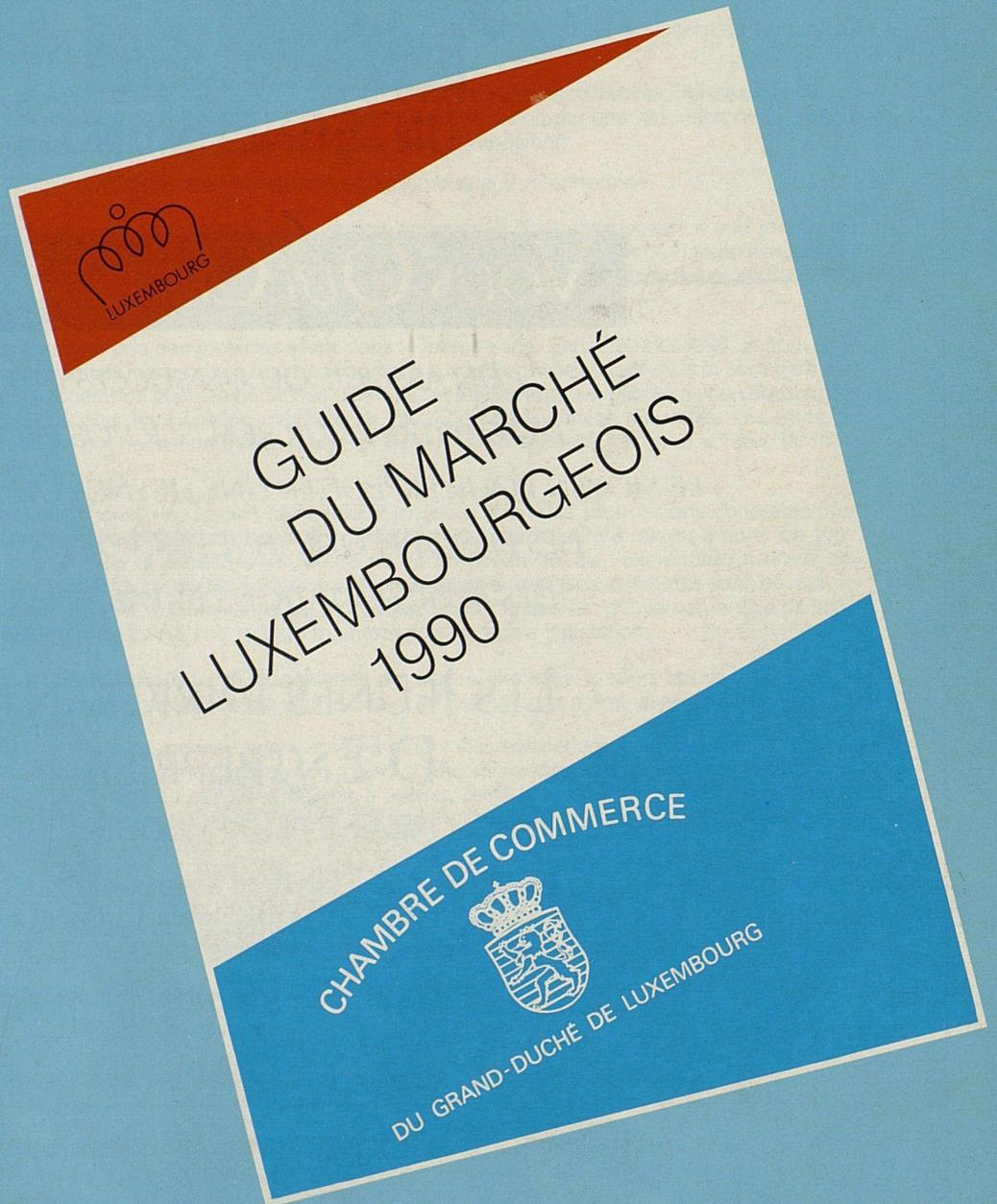


MerKUR DE LETZEBURGER

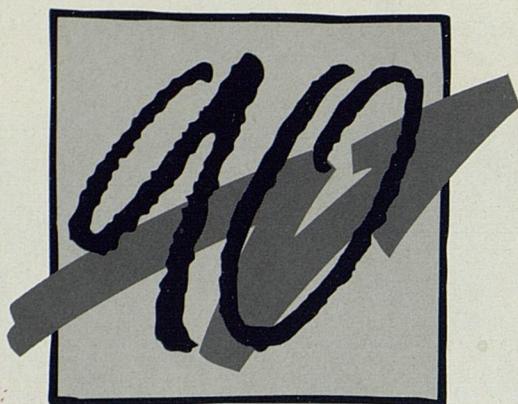
Bulletin de la Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg



Vient de paraître

- Considérations sur les fiscalités luxembourgeoise et communautaire
- La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (III)

ENTREPRENDRE



UNTERNEHMEN

VOUS QUI CHERCHEZ...

- UN ASSOCIE OU UN SUCCESSEUR
- DU CAPITAL POUR REALISER VOS PROJETS
- LE MOYEN POUR EXPLOITER UNE LICENCE OU UN PROCEDE
- DES PROJETS POUR INVESTIR VOS CAPITAUX
- DES REPRESENTATIONS ET PARTENARIATS

LES JEUNES DIRIGEANTS
D'ENTREPRISE

SARRE - LORRAINE - LUXEMBOURG - TREVES

ENSEMBLE

AVEC LEURS CHAMBRES DE COMMERCE
ET LEURS CHAMBRES DE METIERS

ORGANISENT

LE LUNDI 18 JUIN 1990

UNE BOURSE D'AFFAIRES
ET DE RENCONTRES

ENTRE 15H00 & 18H30 - A LA CHAMBRE DE COMMERCE
7, RUE ALCIDE DE GASPERI
1615 - LUXEMBOURG

Considérations sur les fiscalités luxembourgeoise et communautaire

L'extrême ouverture de l'économie luxembourgeoise est renforcée par les perspectives du marché unique européen à l'horizon 1993. Le corollaire en est que la performance économique est fortement tributaire aussi bien de la compétitivité des entreprises luxembourgeoises sur les marchés internationaux face aux concurrents étrangers que de la compétitivité du pays comme lieu d'extension des activités existantes et d'implantation d'activités nouvelles.

Or, la fiscalité est, à côté notamment de la structure économique d'infrastructures performantes, de la qualification des ressources humaines, des coûts unitaires salariaux et de la parafiscalité, un facteur déterminant de la rentabilité et, partant, de la compétitivité.

Il en résulte que le Luxembourg doit adapter son régime fiscal pour maintenir un climat favorable à l'initiative privée.

Dans ce contexte, il convient de retenir deux tendances qui se dessinent au sein même de la CEE. Il s'agit en l'occurrence:

- d'une imposition allégée de certaines activités nouvelles, voire innovatrices en amenuisant la charge fiscale des entreprises concernées, soit par une réduction de la matière imposable, soit par une diminution du taux d'imposition;
- d'agir davantage sur l'investisseur lui-même que sur l'entreprise.

Certains pays encouragent plus particulièrement le 1^{er} établissement d'une entreprise. Evoquons, à ce propos, le cas de l'Irlande où, grâce à l'application d'un taux d'imposition réduit, toutes les entreprises nouvellement créées ne seront soumises, jusqu'en l'an 2000, qu'à un taux forfaitaire de 10 %.

La France a pris des mesures allant dans le même sens. Entre 1983 et 1986, le gouvernement français instaurait un régime accordant aux entreprises industrielles et commerciales une exonération pour les bénéfices des trois premières années d'activité et un abattement de 50 % pour les bénéfices réalisés au cours des deux années suivantes. Les fruits qui s'ensuivirent persistent à faire la une en Europe et contribuent à la force actuelle du franc français.

Au Luxembourg, le Conseil économique et social a fait des propositions concrètes pour adapter notre législation fiscale aux défis que l'économie aura à relever à partir de 1992. Conscient de la nécessité de préserver la compétitivité du Luxembourg comme lieu d'implantation d'activités économiques et celle des entreprises existantes dans un marché sans frontières, le Gouvernement a promis dans la déclaration gouvernementale de juillet 1989 de procéder à une refonte fondamentale de notre législation.

En matière d'impôt sur les personnes physiques, il s'agira à court terme d'éliminer les abus, de réviser la tarification vers le bas et de fixer un taux marginal en dessous de 50 %.

Vu la pénurie de jeunes cadres aptes à diriger des entreprises, il est impérieux d'attirer, moyennant un régime d'imposition moins confiscatoire des personnes physiques, davantage de personnes capables d'aider à relever, dans les entreprises, les défis multiples inhérents au grand marché unique qui verra monter au créneau des pays dotés d'une fiscalité plus favorable.

Quant à la fiscalité des entreprises, elle est à adapter par:

- des mesures ponctuelles visant à augmenter la masse imposable en encourageant certaines activités spécifiques,
- des mesures générales au niveau des impôts sur le revenu,
- des mesures générales au niveau des impôts sur le capital.

Ces mesures serviront à accroître directement la masse imposable.

Un premier effort a été fait dans le passé récent pour réduire le taux de l'impôt sur le revenu des collectivités qui est fixé depuis 1989 à 34 %. Mais à cause de la triple imposition qui frappe les entreprises, le taux d'imposition global des seuls impôts sur le revenu atteint toujours 40,6 %. S'y ajoutent les impôts sur le capital.

En dehors des mesures à court terme, évoquées ci-dessus, il faut donc supprimer par étapes

l'impôt commercial communal,

la taxe d'abonnement sur les sociétés de capitaux de droit commun,

l'impôt sur la fortune des entreprises

et assouplir les modalités de détermination de l'assiette de l'impôt sur le revenu.

Il y a urgence de légiférer en la matière!

Inhaltsverzeichnis:

La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (III) . . .	4
Ventes sous formes de liquidations	12
Messen und Ausstellungen – Juni 1990	15
Propositions d'affaires	17
Projets de loi et de règlements	20
Rapport d'activité du service de la formation continue 1989	27
Guide du Marché Luxembourgeois 1990	32
Euro-Info	35

La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (III)

La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, publiée au Mémorial A no. 35 du 5 juin 1989, modifie notre droit du travail actuel sur de nombreux points.

Elle entraînera pour l'employeur de nouvelles obligations.

Cet exposé fait suite aux dossiers publiés dans les Merkur 3-4/89 et 7-8/89.

1. Cessation des affaires de l'employeur – Décès du travailleur (article 30)

1.1. Cessation des affaires de l'employeur

1.1.1.

Indépendamment des cas où il y a modification de la situation juridique de l'entreprise (voir ci-dessous sub 5), le contrat de travail est résilié avec effet immédiat en cas de cessation des affaires de l'employeur par suite de

- son décès
- son incapacité physique
- sa déclaration en état de faillite.

1.1.2.

Dans ces hypothèses, le salarié a droit aux rémunérations et indemnités suivantes:

- maintien des salaires ou traitements se rapportant au mois de la survenance de l'événement prémentionné et au mois subséquent, et
- attribution d'une indemnité égale à 50% des mensualités se rapportant au délai de préavis auquel le salarié aurait pu prétendre conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi.

Toutefois ces rémunérations et indemnités ne pourront excéder le montant des rémunérations et indemnités auxquelles le salarié aurait eu droit en cas de licenciement avec préavis.

Il est entendu que ces rémunérations et indemnités ne seront pas réduites en cas de continuation des affaires par le curateur ou le successeur de l'employeur.

1.2. Décès du travailleur

1.2.1.

Le contrat de travail prend fin par le décès du salarié.

1.2.2.

Cependant, en cas de décès, en activité de service, d'un **employé privé**, les personnes suivantes pourront prétendre au maintien du traitement se rapportant au mois de la survenance du décès de l'employé privé et à l'attribution d'une indemnité égale à trois mensualités de traitement.

- Le conjoint survivant contre lequel il n'existe pas de jugement de divorce ou de séparation de corps passé en force de chose jugée sinon,
- les enfants mineurs de l'employé décédé et les enfants majeurs dont il a assuré au moment de son décès l'entretien et l'éducation sinon,
- les ascendants (père, mère, beau-père, belle-mère, grand-père, grand-mère) ayant vécu en communauté domestique avec l'employé, mais à condition que l'entretien fût à sa charge.

1.2.3.

Au cas où l'employé décédé jouissait d'un logement de service gratuit, l'employeur doit laisser ce logement gratuitement à la disposition des personnes mentionnées ci-dessus sub 1.2.2. jusqu'à l'expiration des trois mois suivant celui de la survenance du décès.

2. Incidence de la pension de vieillesse et de la pension d'invalidité (articles 31 et 32)

2.1.

Le contrat de travail cesse de plein droit le jour où le salarié aura droit à l'attribution d'une pension de vieillesse, mais au plus tard le jour où il aura atteint l'âge de 65 ans, à condition qu'il ait droit à une pension de vieillesse.

2.2.

Le contrat de travail cesse également de plein droit:

2.2.1.

Le jour de la décision de l'établissement d'assurances sociales ou de la juridiction de la sécurité sociale portant attribution au travailleur d'une pension d'invalidité. Le passage de la période d'absence prolongée pour cause de maladie à la pension d'invalidité se fait sans interruption, c'est-à-dire, l'employeur est dispensé de paiement de l'indemnité compensatoire de préavis faute de contre-partie de prestation de travail du salarié. Si le salarié continue à exercer ou reprend une activité professionnelle en conformité avec les dispositions légales régissant la pension d'invalidité, un nouveau contrat de travail pourra être conclu.

2.2.2.

Le jour où, aux termes de l'article 8, alinéa 3 du Code des Assurances sociales, les droits du salarié à l'octroi de l'indemnité pécuniaire de maladie sont épuisés (c'est-à-dire à l'expiration des 52 semaines depuis le début de la maladie), à moins qu'une pension d'invalidité ne soit accordée au salarié avant l'expiration des 52 semaines.

2.2.3.

Si l'employeur veut résilier le contrat avant la décision d'attribution d'une invalidité et après la période de protection de la maladie, il doit, dans une entreprise occupant au moins 150 personnes, convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

3. Résiliation d'un commun accord (article 33)

Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié d'un commun accord de l'employeur et du salarié.

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le travailleur. (Annexe 10: résiliation du contrat de travail d'un commun accord).

4. Protection du salarié contre le licenciement

Le droit de résilier le contrat de travail (avec préavis ou pour faute grave) est suspendu dans plusieurs situations.

4.1. Protection du salarié en cas d'incapacité de travail (article 35)

4.1.1. L'information de l'employeur

Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en informer personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.

Cette information peut être orale ou écrite; elle peut être effectuée par télégramme, télex ou télécopieur.

Il est fermement recommandé de porter à la connaissance des salariés par règlement interne, par circulaire ou par instruction les modalités exactes à respecter pour avertir l'employeur de la maladie. A cet effet, il faut clairement désigner la ou les personne(s) chargée(s) de recevoir les informations.

4.1.2. Le certificat médical

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat établi par un médecin et attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

Ainsi, le salarié incapable de travailler le lundi, doit informer son employeur au cours de la journée de lundi. Le certificat médical devra être remis à l'employeur au plus tard dans la journée du mercredi.

Il va de soi, que la présentation du certificat peut s'effectuer directement et sans avertissement préalable de l'employeur. Mais dans ce cas le certificat devra être remis à l'employeur le premier jour de l'empêchement.

4.1.3. L'interdiction du licenciement

L'employeur qui a été averti dans la forme et les délais prévus ci-dessus sous 4.1., ou qui a été mis en possession du certificat médical dans la forme et les délais prévus ci-dessus sous 4.2. n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable.

Le droit de l'employeur de licencier est suspendu, même en cas de licenciement pour motifs graves, et même si les faits ou fautes graves sont antérieurs à l'incapacité de travail du salarié.

L'interdiction pour l'employeur de résilier le contrat s'étend:

- pour les ouvriers, sur une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail,
- pour les employés privés, sur la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents; Au cours de cette période, l'employé privé a droit au maintien intégral de son traitement et des autres avantages résultant de son contrat de travail.

L'employeur recouvre son droit de licencier si, avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié, il n'est pas en possession du certificat médical requis.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions prémentionnées est abusive.

Au cas où des incapacités de travail successives de l'employé, dues à une même cause de maladie ou d'accident, sont entrecoupées par des journées ou périodes de reprises du travail, l'obligation de l'employeur de garantir à l'employé le maintien du traitement et des autres avantages résultant du contrat de travail se limitera au cours d'une période de douze mois à la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail de l'employé et les trois mois subséquents.

4.1.4. La non-application de la protection

Les dispositions exposées ci-dessous sub 4.3. ne sont pas applicables:

4.1.4.1.

Si l'incapacité de travail du salarié constitue la conséquence d'un crime ou d'un délit auquel il a participé volontairement.

4.1.4.2.

Si l'avertissement sinon la présentation du certificat d'incapacité de travail sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat, ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Toutefois, en cas d'**hospitalisation urgente** du salarié, la lettre de notification de la résiliation du contrat, ou, le cas échéant, la lettre de convocation à l'entretien préalable, seront nulles et de nul effet si dans les huit jours de l'hospitalisation, un certificat d'incapacité de travail est remis à l'employeur.

4.1.5. Le recouvrement du droit de licenciement

Le contrat de travail du salarié (employé ou ouvrier) peut être résilié par l'employeur après l'expiration des périodes visées ci-dessous sub 4.3., c'est-à-dire

- en ce qui concerne les ouvriers, après l'expiration d'une période de vingt-six semaines à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail,

et

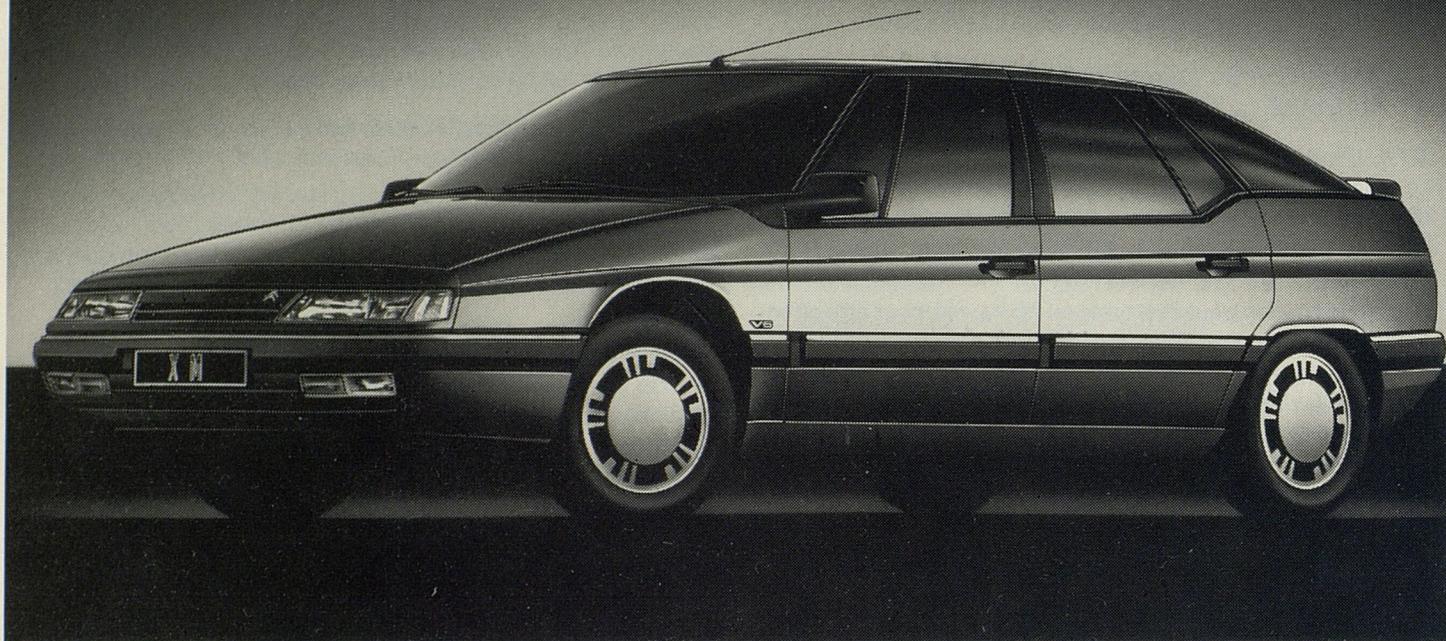
- en ce qui concerne les employés, après l'expiration d'une période comprenant la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents. Au cas où le contrat de travail de l'employé n'est pas résilié après l'expiration de la prédite période, l'employeur est obligé de compléter l'indemnité pécuniaire de maladie ou l'allocation servie à l'employé, par l'attribution d'un complément différentiel représentant la différence entre l'indemnité pécuniaire de maladie ou l'allocation et son traitement et cela au plus tard jusqu'à l'expiration des douze mois qui suivent celui de la survenance de l'incapacité de travail.

Encore faut-il respecter la formalité de l'entretien préalable dans les entreprises concernées.

4.1.6.

Si l'employé peut réclamer à un tiers, en vertu d'une disposition légale, la répartition du dommage résultant pour lui de la maladie ou de l'accident, ce droit, pour autant qu'il concerne l'indemnisation pour pertes de traitement subies pendant les périodes visées ci-dessus sub 4.1.4. et 4.1.5., passe à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement et des indemnités par lui payées.

CITROËN XM LA ROUTE MAITRISEE.



Désormais, on ne parlera plus de l'automobile comme avant.

La nouvelle Citroën XM inaugure une nouvelle conduite. Elle anticipe les irrégularités de la route, supprime toute sensation parasite, accroît la sécurité.

La suspension hydractive pilotée par ordinateur enregistre les contraintes de la route avant même que vous ne les ressentiez... 5 capteurs reliés à un calculateur analysent les impul-

sions à la source: direction, freinage, accélération, transmission, débattement.

Le calculateur adapte aux centièmes de seconde l'état de la suspension et corrige, efface, maîtrise les imperfections de la route. L'assiette reste constante dans les virages, la tenue de route parfaite. La XM est une nouvelle approche de la sécurité, pensée dans les moindres détails, pour vous offrir le plaisir de maîtriser la route.

CITROËN XM

Etoile Garage

Luxembourg
3, rue Robert Stümper
Zone d'Activité Cloche d'Or
L-2557 Luxembourg
40.22.66

Esch-sur-Alzette
187, rte de Belvaux
L-4026 Esch-sur-Alzette
55.01.55

Les dispositions du paragraphe 3 de l'article 283 bis du Code des Assurances sociales concernant l'intervention des institutions d'assurance sociale dans l'action dirigée contre le tiers responsable sont applicables à l'égard de l'employeur.

4.2. Protection de la maternité

Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse dûment constaté et pendant une période de huit semaines suivant l'accouchement, respectivement de douze semaines en cas d'allaitement ou d'accouchement multiple.

Toutefois, les dispositions relatives à l'interdiction de licenciement ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motif grave procédant du fait ou de la faute de la salariée.

4.3. Protection des délégués du personnel

Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants de différentes délégations du personnel ne peuvent être licenciés. Le licenciement notifié par l'employeur à un délégué doit être considéré comme nul et non avenue.

Cette protection s'étend aux anciens membres des délégations du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat, ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membre de la délégation dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois.

5. La modification de la situation juridique de l'employeur (article 36)

5.1. Le principe

S'il survient une modification dans la situation de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

5.2. La réglementation

5.2.1.

Le transfert de l'entreprise résultant notamment d'une cession conventionnelle ou d'une fusion ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.

Si le contrat de travail est résilié du fait que le transfert entraîne une modification substantielle des conditions de travail au détriment du salarié, la résiliation du contrat est considérée comme intervenue du fait de l'employeur.

5.2.2.

Après le transfert, le cessionnaire maintient les conditions de travail et de rémunération convenues par convention de travail dans la mesure où celles-ci sont prévues pour le cédant, jusqu'à la date de la résiliation ou de l'expiration de la convention collective de travail ou de l'entrée en vigueur ou de l'application d'une autre convention collective de travail.

5.2.3.

Sans préjudice des dispositions de l'article 9 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé, et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, le cédant et le cessionnaire sont tenus d'informer l'Inspection du Travail et des Mines

et les délégations du personnel, concernées par le transfert et, dans le cas d'entreprises liées par convention collective de travail, les organisations syndicales signataires sur les points suivants:

- motifs du transfert
- conséquences envisagées à l'égard des travailleurs,
- mesures envisagées à l'égard des travailleurs.

Le cédant est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile avant la réalisation du transfert. Le cessionnaire est tenu d'informer les représentants de son personnel en temps utile et en tout cas avant que ces travailleurs ne soient affectés directement dans leurs conditions d'emploi et de travail par le transfert.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus d'une délégation du personnel, les salariés concernés doivent être informés préalablement de l'imminence du transfert.

5.2.4.

Si le cédant ou le cessionnaire envisagent des mesures à l'égard de leurs travailleurs respectifs, ils sont tenus de procéder en temps utile à des consultations et des négociations sur ces mesures avec les délégations de leur personnel et les organisations syndicales parties à la convention collective en vue de rechercher un accord.

6. La révision du contrat de travail (article 37)

6.1. Le principe et la réglementation

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais prévus pour le licenciement avec préavis, et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et ce dernier est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus pour la motivation du licenciement avec préavis (lettre recommandée et délai de un mois).

Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, l'entretien préalable est obligatoire.

6.2. La révision du contrat pour faute grave

La modification immédiate du contrat pour faute grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais applicables au licenciement pour faute grave.

6.3. Le refus de la modification par le salarié

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification, constitue un licenciement susceptible d'un recours judiciaire.

7. Les suites de la résiliation du contrat de travail

7.1. Le reçu pour solde de tout compte (article 38)

Le reçu pour solde de tout compte est délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail. Il doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. L'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu.

R A D I O T E L E P H O N E S

COMMUNIQUEZ POUR GAGNER

► Motorola,
leader mondial de
la communication sans fil,
vous propose une
gamme complète de
radiotéléphones, séma-
phones et radiomessagers.
Performants, efficaces et
multifonctionnels, ils vous
accompagneront sur
la route du succès.



MOTOROLA

► *Etablissements Neu Succ.*
J.M. Arens 75, Kohlenberg
L-1870 Luxembourg- Cessange Tel. : 48 83 11

Le reçu pour solde de tout compte n'a d'effet libératoire qu'à l'égard de l'employeur, il libère l'employeur du paiement des salaires, traitements ou indemnités envisagés au moment du règlement du compte.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé par lettre recommandée dans les trois mois de la signature. La dénonciation doit être sommairement motivée et indiquer les droits invoqués. La dénonciation faite en conformité avec le présent paragraphe ne prive le reçu de son effet libératoire qu'à l'égard des droits invoqués.

L'effet libératoire ne peut être opposé au salarié que si la mention «pour solde de tout compte» est entièrement écrite de sa main et suivie de sa signature ou/et si le reçu porte la mention en caractères très apparents du délai de forclusion de 3 mois à partir de la signature.

Le reçu pour solde de tout compte régulièrement dénoncé ou ne pouvant avoir d'effet libératoire au sens du présent article, n'a que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

(Voir Annexe 11)

7.2. Le certificat de travail (article 39)

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié, qui en fait la demande, un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat.

Dans le cas d'un contrat conclu pour une durée déterminée, le certificat de travail doit être délivré au salarié qui en fait la demande au moins huit jours avant la date d'expiration du contrat. (Voir Annexe 12)

7.3. Le décompte des salaires ou traitements (article 40)

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte salaires ou le décompte traitements doit être remis au salarié. Le salaire ou traitement encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours ouvrables.

7.4. Les prescriptions des rémunérations du salarié (article 44)

L'action en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié, se prescrit par trois ans.

7.5. La priorité de réembauchage (article 48)

Le salarié licencié pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si le salarié manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification.

8. Le décompte des salaires ou traitements (article 40)

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 d'heures de travail correspondant à la rémunération versée, le taux de rémunération des heures prescrites, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte 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.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux domestiques agricoles, ni aux gens de maison qui ne sont pas occupés à plein temps.

Les infractions à ces dispositions sont punies d'une amende de 2.501.- à 50.000.- francs.

9. La clause de non-concurrence (article 41)

La clause de non-concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

Sous peine de nullité, la clause de non-concurrence doit être constatée par écrit.

La clause de non-concurrence est réputée non écrite lorsque au moment de la signature de la convention le salarié est mineur et/ou lorsque le salaire ou le traitement annuel qui lui est versé au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas 275.000.- francs à l'indice 100. (Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989).

Lorsque le salaire annuel ou le traitement annuel excède ce montant, la clause de non-concurrence ne produit ses effets qu'aux conditions ci-après:

1. elle doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur;
2. elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois prenant cours le jour où le contrat de travail a pris fin;
3. elle doit être limitée géographiquement aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à l'employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action; en aucun cas elle ne peut s'étendre au-delà du territoire national.

La clause de non-concurrence est inapplicable lorsque l'employeur a résilié le contrat sans avoir pu prouver un fait ou une faute grave, ou sans avoir respecté le délai de préavis visé à l'article 20 de la loi.

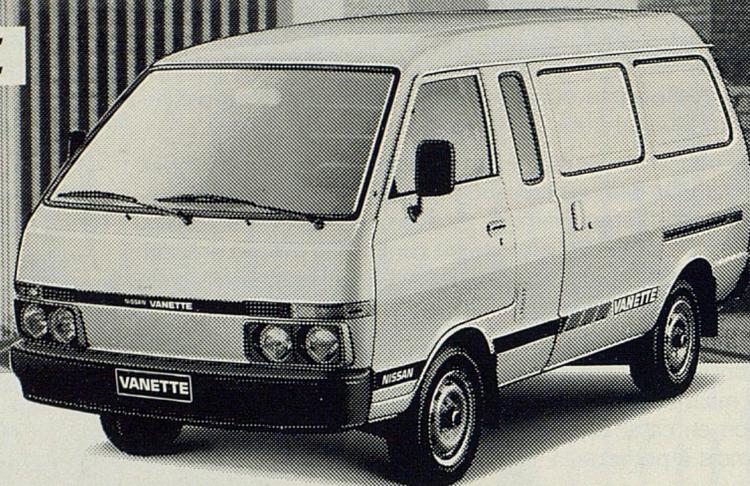
10. Responsabilité quant aux risques de l'entreprise (article 47)

L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité. Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. La loi ne distingue donc plus entre l'ouvrier et l'employé en ce qui concerne leur responsabilité.

11. Garantie des créances du salarié en cas de faillite de l'employeur (article 46)

En cas de faillite de l'employeur, le fonds pour l'emploi garantit les créances résultant du contrat de travail.

VANETTE-BOULOT.



VANETTE-BALADE.



Travail ou loisir, la Vanette est la meilleure en travaux pratiques. Transport facile et rentabilité avant tout, elle assure ■ Châssis court ou châssis long, aménagements à la carte, pratiquement tout est possible ■ Large hayon et 2 portes latérales coulissantes, près d'une tonne de charge utile et 4,9 m³ de volume (châssis long) ■ Moteur essence 1500 cc (51,4 kW) ou diesel 2000 cc (48,5 kW), boîte 5 vitesses et freins à disques AV ■

NISSAN



PAN EUROPE SERVICE
WE SERVE YOU ANYWHERE ANYTIME

Week-ends ou vacances, la Vanette Coach avec châssis court et moteur diesel devient une luxueuse berline avec 7 places confortables ■ Et bien sûr le Pan Europe Service: une garantie totale et gratuite de 3 ans/100.000 km et 6 ans sur la corrosion ■ Vanette, la polyvalence par excellence.



NISSAN

A partir de 333.760.- Flux (TVAc)

Garage Paul Lentz Luxembourg Tél.: 44 45 45	Garage Binsfeld Sàrl Schiffange Tél.: 54 50 55	Grand Garage de Mondercange Tél.: 55 16 92	Garage J.-P. Engel Howald/Hesperange Tél.: 3 61 79	Garage Lucien Krell Erpeldange (Ettelbruck) Tél.: 8 22 55	Garage J.-P. Tix Diekirch Tél.: 80 81 52
Garage Fr. Schlechter Bettembourg Tél.: 51 33 87	Grand Garage de Dudelange Tél.: 51 76 07	Garage Wil Antony Platen/Bettborn Tél.: 6 15 76	Garage A. D'Odorico Pétange Tél.: 50 74 46	Garage Aloyse Michels Clervaux Tél.: 9 11 58	Garage Jose Rodriguez Berschbach/Mersch Tél.: 32 70 90

DOSSIER

Sont garanties jusqu'à concurrence d'un montant correspondant au sextuple du salaire social minimum, les créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié à la date du jugement déclaratif de la faillite pour les six derniers mois de travail et celles résultant de la rupture du contrat de travail.

En cas de continuation des affaires par le curateur de la faillite, cette garantie est applicable dans les limites visées ci-avant, aux créances des rémunérations et indemnités de toute nature dues au salarié le jour de la résiliation du contrat de travail et celles résultant de la résiliation du contrat de travail.

Pour l'application de ces dispositions, sont considérées les créances de rémunération et d'indemnité, déduction faite des retenues fiscales et sociales obligatoires en matière de salaires et de traitements.

Le droit à la garantie s'ouvre pour le salarié, lorsque les créances visées ci-avant ne peuvent être payées, en tout ou en partie, sur les fonds disponibles dans les dix jours qui suivent le prononcé du jugement déclaratif de la faillite.

A la demande du curateur, le fonds pour l'emploi versé aux salariés, dans les limites visées au présent article, les sommes impayées figurant sur le relevé des créances présenté par le curateur, visé par le juge-commissaire et vérifié par l'administration de l'emploi. Ce relevé peut être présenté par le curateur avant la clôture du procès-verbal de vérification des créances.

Le fonds pour l'emploi peut verser les sommes garanties même en cas de contestation par un tiers.

Le fonds pour l'emploi se trouve subrogé dans les droits au salarié auquel il a payé les créances.

Les dispositions prévues à l'article 46 de la loi sont également applicables à l'apprenti.

12. Dispositions abrogatoires et modificatives

La loi du 24 mai 1989 contient une série de dispositions abrogatoires et modificatives. Ainsi se trouve abrogée la loi du 24 juin 1970 portant réglementation du contrat de louage de services des ouvriers.

La loi modifiée du 7 juin 1937 relative au louage de service des employés privés est abrogée dans sa majeure partie, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives à la durée du travail et le tribunal arbitral pour les contestations entre patrons et employés privés. Il y a lieu de signaler qu'une loi relative aux juridictions de travail a été votée au mois d'octobre 1989, et qu'elle modifiera les dispositions actuelles relatives au Conseil de Prud'hommes et au tribunal arbitral pour les contestations entre patrons et employés privés.

De façon générale, il faut remarquer que la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail constitue bien sûr une loi fondamentale puisqu'elle règle les relations individuelles de travail entre employeurs et salariés, mais qu'en dehors, il existe encore d'autres lois qui règlent les conditions de travail et qu'il ne faut pas oublier. (Ex.: durée de travail, salaire social minimum, congés, jours fériés, repos hebdomadaire).

★ ★ ★



Allemagne	8.700 flux
Australie	10.200 flux
Autriche Industrie	7.100 flux
Autriche Commerce	7.100 flux
Belgique	7.100 flux
Brunei	2.500 flux
Danemark	7.100 flux
Espagne	7.100 flux
France	10.600 flux
Grande-Bretagne	8.300 flux
Indonésie	6.900 flux
Irlande	4.100 flux
Islande	4.100 flux
Israël	7.100 flux
Italie	9.500 flux
Malaisie	7.100 flux
Maroc	7.100 flux
Norvège	7.100 flux
Pays-Bas	7.100 flux
Singapour	7.100 flux
Suède	7.100 flux
Suisse	7.100 flux
Thaïlande	4.100 flux

Tous nos prix s'entend hors TVA (12%). Le présent tarif annule et remplace le précédent.

**Les éditions Kompass une mine
de renseignements sur
l'économie de 23 pays**

**Kompass Luxembourg S.à.r.l.
L-2763 Luxembourg
Tél. 49 60 51
Fax 49 60 56**

Ventes sous forme de liquidations

Les ventes sous forme de liquidations telles qu'elles ont été autorisées par le Ministère des Classes Moyennes sur base de l'article 8 de la loi du 27 novembre 1986 réglementant certaines pratiques commerciales et sanctionnant la concurrence déloyale. Situation au 15/05/90.

(*) = Numéro d'autorisation - (**) = Durée autorisée - (***) = Motif de liquidation

BASTIN-VAN DEN BERKMORTEL 47, rue Principale Hosingen	c429/89 01.08.89-01.07.90 Cessation totale	HOFFMANN Yvon 19, rue Victor Hugo Esch/Alzette	c547/90 11.05.90-10.08.90 Transformation immobilière
CASTELLANI-FUMANTI Claudia 10, rue Steinberg Rumelange	c455/89 06.10.89-05.10.90 Cessation totale	INTERNATIONAL FASHION S.à.r.l. Cité Bourfeld Garnich	c391/89 13.07.89-12.07.90 Cessation totale
CIRELLI-EYRICH Nicole 4, av. de la Gare Esch/Alzette	c421/89 08.07.89-07.07.90 Cessation totale	KLEIN-ANGELSBERG S.à r.l. 105-107, Grand-Rue Ettelbruck	c512/90 15.03.90-14.03.91 Cessation totale
CHAUSSURES 2000 S.à r.l. 49, Grand-Rue Rédange/Attert	c533/90 15.05.90-14.08.90 Transformation immobilière	KUNTSCHE Louis 8, rue Théodore de Wacquart Foetz	c458/89 23.10.89-22.10.90 Cessation totale
COLLING Joseph 2, av. de la Libération Schiffange	c447/89 02.11.89-01.11.90 Cessation totale	LA FERME S.à r.l. 18, rue de Crauthem Peppange	c434/89 17.02.90-16.05.90 Transformation immobilière
ECHO D'IRAN S.à r.l. 7, rue Michel Rodange Differdange	c443/89 15.09.89-14.09.90 Cessation totale	LA PERLE BOUTIQUE S.à r.l. 10, sous l'Arcade Ettelbruck	c517/90 10.03.90-09.06.90 Déménagement
EWEN-SCHROEDER Marie 2, rue Michel Rodange Wiltz	c475/89 11.01.90-10.01.91 Cessation totale	LENERTZ Alex 30, rue Guillaume Ettelbruck	c423/89 05.07.89-04.07.90 Cessation totale
FEYEREISEN-KRIER Germaine 6, rue Prince Henri Obercorn	c440/89 10.09.89-09.09.90 Cessation totale	MULLER-WILHELMUS Jeanne 18, rue Pietert Grevenmacher	c511/90 17.02.90-16.02.91 Cessation totale
GANGOLF S.à r.l. 2, rue de la Montagne Echternach	c558/90 30.06.90-29.06.91 Cessation totale	NEU Mathilde 4, rue Brabant Diekirch	c417/89 01.07.89-30.06.90 Cessation totale
GASPAR-JACOBS H. 98, rue de l'Alzette Esch/Alzette	c502/90 01.04.90-30.06.90 Transformation immobilière	NICKELS Nicolas 60, Grand-Rue Rumelange	c437/89 01.09.89-31.08.90 Cessation totale
GIGI Boutique S.à r.l. 11, rue Origer Luxembourg	c456/89 06.11.89-05.11.90 Cessation totale	PETESCH Joséphine 12, rue du Commerce Kayl	c466/89 02.11.89-01.11.90 Cessation totale
GRUEN Eugène 2, rue du Moulin Mondorf-les-Bains	c510/90 23.02.90-31.07.90 Cessation totale	PLENOS-BARTZ Marivio 47, rue Jean-Jaurès Dudelange	c516/90 10.03.90-09.06.90 Déménagement
HAPPY SHOES S.à r.l. Diekirch	c542/90 15.05.90-14.08.90 Transformation immobilière	QURESCHI'S EXCLUSIVE CARPETS S.à r.l. 79, rte du Vin, Schengen	c439/89 01.09.89-31.10.90 Cessation totale
HECKMANN Henriette Rodange	c555/90 30.05.90-29.05.91 Cessation totale	RADIO-SERVICE LESSEL S.à r.l. 18, av. de la Gare Luxembourg	c513/90 01.03.90-30.06.90 Transformation immobilière
HENGESCH Marie-Jeanne 4, av. Pasteur Luxembourg	C536/90 03.05.90-02.05.91 Cessation totale	REDING-HIRSCH Andrée 19a, av. de la Porte-Neuve Luxembourg	c512/90 03.03.90-02.06.90 Transformation immobilière
HERNES-MOLITOR Marie-Cathérine Maison 8 Bavigne	c537/90 02.05.90-01.05.91 Cessation totale	RICHARD Edmond 31, rue de Luxembourg Pétange	c424/89 05.07.89-04.07.90 Cessation totale
HERRIG-MONDLOCH Paul 4, rue Chimay Luxembourg	c506/90 01.03.90-28.02.91 Cessation totale	SCHAUS-STEICHEN Anne 50, av. d'Obercorn Differdange	c461/89 13.11.89-12.11.90 Cessation totale
HERWIG Renée 42, rue Principale Gilsdorf	c446/89 22.09.89-21.09.90 Cessation totale	SCHAITLER Joël 5, rue du Marché-aux-Herbes Luxembourg	c462/89 23.10.89-22.10.90 Cessation totale

SCHILTZ & Cie s.e.c.s.	c431/89 22.07.89-21.07.90 Cessation totale
SCHON Joseph 89, rue d'Eich Luxembourg	c449/89 01.11.89-31.10.90 Cessation totale
SCHWINNINGER-DOCKENDORF S. 4, rue Wathlet Diekirch	c454/89 09.10.89-08.10.90 Cessation totale
SN IMPEX S.à r.l. 156, rue de Luxembourg Esch/Alzette	c543/90 11.05.90-10.05.91 Cessation totale
STAR S.à r.l. 6, rue de Hesperange Luxembourg	c508/90 21.02.90-20.02.91 Cessation totale
STEPHANY Carlo 2, Marché-aux-Herbes Luxembourg	c474/89 27.11.89-26.11.90 Cessation totale
THIMMESCH Lily 18, rue Collart Bettembourg	c520/90 15.03.90-14.03.91 Cessation totale
TROIS ETOILES Boutique S.à r.l. 99, Grand-Rue Luxembourg	c463/89 02.11.89-01.11.90 Cessation totale
TURMES Elise 21, rte Principale Marnach	c435/89 15.08.89-14.08.90 Cessation totale
WAGNER-SCHAUS Julie 31-35, Grand-Rue Troisvierges	c492/89 02.01.90-01.01.91 Cessation totale

RICHTIG GEWIELT



Wir helfen Ihnen bei der Vorbereitung Ihrer Verkaufsaktivitäten:

- Erstellung von Datenbanken potentieller Kunden.
- Aktualisierung und Umstellung Ihrer Kundenkartei auf EDV.
- Ermittlung und Bewertung möglicher Kunden.
- Terminvereinbarung für Ihre Verkaufsabteilung.
- Organisation und Bearbeitung Ihrer Werbeschreiben.
- Empfang von Telefonanrufen für Ihren Betrieb.
- Internationaler Telemarketing: Belgien, Deutschland, England, Frankreich, Irland, Niederlande, Österreich, Schweiz.

PHONE AND MAIL TELEMARKETING

E. Olinger

19, rue de Wormeldange L-6180 Gonderange
Tél : 78634 / 78 8004 Fax : 789 032

GRAPHIC TEAM

une bonne
impression ...

imprimerie fr. faber

tél. 32 87 32-1

7501 Mersch · rue des Prés 7 · BP 88
2610 Luxembourg · rte de Thionville 116



LEASING

Faites profiter votre entreprise des multiples avantages du leasing.

Vos investissements sont financés à 100%. Vous gardez intacts vos moyens propres et diverses sources de financement pour d'autres utilisations, tout en bénéficiant des avantages fiscaux spécifiques à cette formule de financement.

Contactez-nous! Creditlease vous conseillera pour trouver, avec vous, la solution qui convient le mieux à votre entreprise.

 **CREDITLEASE** 

Société de Location et de Leasing

Société Anonyme
50, route d'Esch - L-1470 Luxembourg
Tél. 45 88 50
Fax 45 81 03
Filiale du Crédit Européen S.A.

Messen und Ausstellungen - Juni 1990

10.6.-13.6.1990 – Brüssel (B) – CMS

Internationale Lederwarenmesse
Tel.: 02/26 20 600

10.6.-13.6.1990 – Paris (F) – PARITEX

Internationale Fachmesse für Wandverkleidungen, Bodenbeläge und Heimtextilien.
Tel.: 1/49 09 61 56

10.6.-13.6.1990 – Basel (CH) – INEX

Internationale Fachmesse für Eisenwaren, Werkzeuge und Haushaltsartikel.
Tel.: 1/211 63 97

10.6.-17.6.1990 – Posen (Polen) – MTP-PIF-FIP-IMP

Internationale Messe
Tel.: 61/699 341

11.6.-14.6.1990 – Brüssel (B) – ASME TURBO EXPO - Land, Sea & Air

Internationaler Kongress und Ausstellung für Gasturbinen und Flugmotoren
Tel.: 404/84 700 72

11.6.-16.6.1990 – Paris (F) – EUROPLAST - IRC

Internationale Kunststoffausstellung + Internationale Gummiausstellung
Tel.: 1/47 27 84 86

12.6.-14.6.1990 – Birmingham (GB) – INTERNATIONAL FIREX

Ausstellung für Feuerverhütung und Brandschutztechnik
Tel.: 1/20 755 99

12.6.-14.6.1990 – Birmingham (GB)

Nationale Reinigungs-Ausstellung
Tel.: 923/777 000

12.6.-14.6.1990 – London (GB) – EP

Ausstellung für die Elektrische und Elektronische Industrie
Tel.: 1/37 01 200

12.6.-14.6.1990 – London (GB)

Software-Hilfsmittel – Ausstellung und Konferenz
Tel.: 1/868 44 66

12.6.-15.6.1990 – Zürich (CH) – TECHNOBANK

Internationale Ausstellung der Technologien und Dienstleistungen für das Bank- und Finanzwesen
Tel.: 22/73 29 808

12.6.-16.6.1990 – Genf (CH) – EUROEXPO

Die Westschweizer Messe des Büros – Automation, Einrichtung, Telekommunikation, Organisation und Technik
Tel.: 22/798 11 11

12.6.-19.6.1990 – Beijing (China, VR) – INTERTECHNOLOGY

Internationale Ausstellung. Moderne Technologien in Industrie und Wirtschaft, Industrieprojekte, Patente, Lizenzen, Knowhow, Joint Venture
Tel.: 61/250 448

12.6.-19.6.1990 – Tianjin (China, VR) – CONSUMTECH CHINA

Internationale Fachmesse Textilien und Leder, Nahrungsmittelverarbeitung und Verpackung, Bau und Inneneinrichtung
Tel.: 221/61 42 18

13.6.-14.6.1990 – Coventry (GB) – INSTRUMENTATION

Ausstellung für Meß- und Regeltechnik
Tel.: 822/61 46 71

13.6.-15.6.1990 – Paris (F) – S'IMPLANTER

Ausstellung für Existenzgründung
Tel.: 1/40 76 45 00

13.6.-15.6.1990 – Utrecht (NL) – SIGN BENELUX

Ausstellung und Konferenz für Zeichen und Schilder
Tel.: 3465/73 777

13.6.-16.6.1990 – Madrid (E) – GRAFLEX

Ausstellung für die Druckindustrie
Tel.: 47 010 14

13.6.-15.6.1990 – Wiesbaden (D) – GRAFLEX

Internationale Fachausstellung für Graveure
Tel.: 6121/58 04 26

13.6.-17.6.1990 – Hannover (D) – NORDAGRAR

Norddeutsche Fachausstellung für Landwirtschaft, Acker, Garten, Tier, Technik und Umwelt
Tel.: 511/34 50 51

14.6.-17.6.1990 – München (D) – H + A

Ausstellung Holzbau + Ausbau
Tel.: 89/51 98 125

14.6.-23.6.1990 – London (GB) – Ghaf

Antiquitäten-Messe
Tel.: 799/2 66 99

15.6.-27.6.1990 – Triest (I)

Internationale Mustermesse
Tel.: 40/39 29 61

17.6.-18.6.1990 – Paris (F) – PEC

Schuhfachmesse – Vormusterung
Tel.: 1/47 66 51 54

17.6.-20.6.1990 – Bern (CH) – LIGAM

Internationale Möbelfachmesse
Tel.: 21/73 14 162

18.6.-22.6.1990 – Moskau (UDSSR)

Internationale Computermesse
Tel.: 89/36 08 60

19.6.-23.6.1990 – München (D) – Transport

Internationale Fachmesse für Güterverkehr
Tel.: 89/51 070

19.6.-23.6.1990 – Nürnberg (D) – FAMETA

Fachmesse für Metallbearbeitung
Tel.: 7025/20 61

20.6.-21.6.1990 – Frankfurt (D) – Fluide Trans

Intech Regionalmesse für Hydraulik, Pneumatik, Antriebs- und Drucklufttechnik, Automation
Tel.: 211/36 07 75

21.6.-24.6.1990 – Augsburg (D) – AUDICOM

Augsburger Computermesse für Datenverarbeitung und Büroorganisation
Tel.: 821/59 59 51

20.6.-21.6.1990 – London (GB) – EUROBONDEX

Ausstellung für Klebstoffe und Versiegelungen
Tel.: 737/76 86 11

21.6.-25.6.1990 – Zürich (CH) – OEKO

Messe für Menschen und Umweltgerechte Technik und Lebensweise
Tel.: 1/25 20 533

25.6.-29.6.1990 – Amsterdam (NL) – Amsterdamer Biotechnology

Internationale Fachmesse für Biotechnologie
Tel.: 20/54 91 212

25.6.-30.6.1990 – Moskau (UDSSR) – ENERGY

Internationale Ausstellung für Allgemeine Anwendungstechnik bei der Energiegewinnung und -erzeugung, traditionelle Verfahren und alternative Energiequellen, Technologien und Know-how für die Energieverteilung und -einsparung sowie Umwelttechnik
Tel.: 221/69 40 11

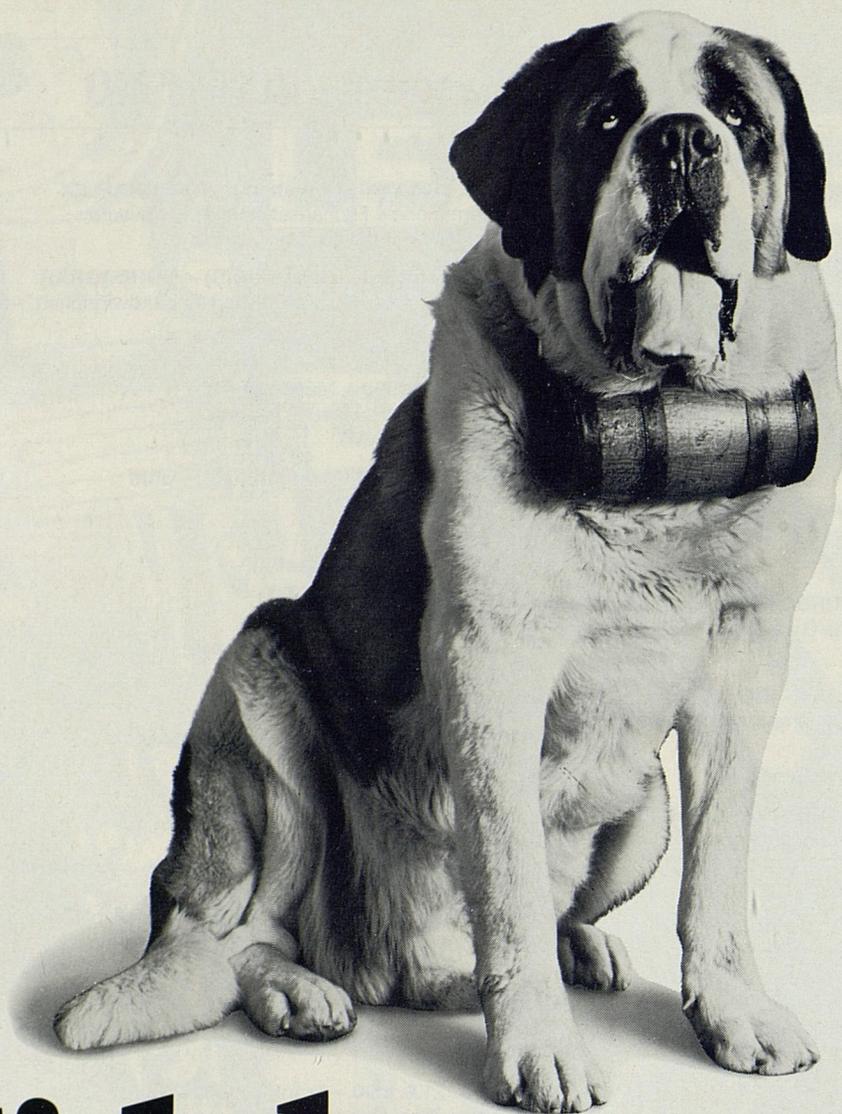
26.6.-28.6.1990 – London (GB) – FIRESAFE

Ausstellung für Feuerfeste Materialien
Tel.: 1/370 82 25

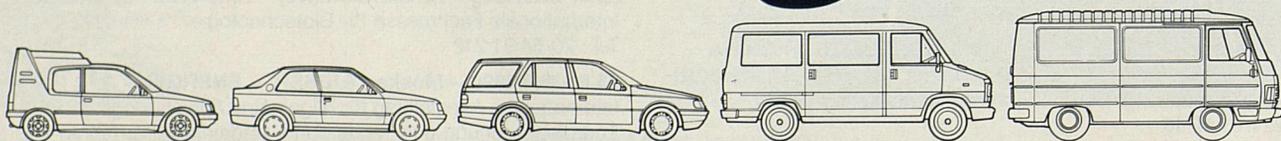
28.6.-30.6.1990 – München (D) – ELTEC

Fachausstellung für Elektrotechnik
Tel.: 89/51 98 125

Für weitere Auskünfte steht die Handelskammer Ihnen gerne zur Verfügung. Um kurzfristigen Änderungen der Ausstellungstermine Rechnung zu tragen, sollten Sie sich diese vom Organisator vor Ihrer Anfahrt bestätigen lassen.



Fidèle comme un Peugeot.



Les J5 et les J9 de Peugeot, vous les connaissez bien. Fiables, sûrs et économiques, ils sont d'une fidélité à toute épreuve.

Et maintenant, il y a deux nouveaux modèles: le J5 4x4 à transmission intégrale et la très racée 405 Break Affaire. Sans oublier la 205 XA, la 205 Multi et la 309 XA, de vrais utilitaires légers. Tous, essence ou diesel.

Mais la fidélité, c'est aussi le service exclusif Peugeot. Comme l'abonnement gratuit à

"Ecoute 24": remorquage et dépannage 24 heures sur 24 dans toute l'Europe. Ou encore le "Service Immédiat": tous les entretiens et les petites réparations, de moins d'une heure, sans rendez-vous. Notre force? Un réseau de 470 points service.

Vous comprendrez qu'avec de pareils arguments quand la concurrence aboie, les fidèles Peugeot passent. Pour en adopter un, passez chez votre distributeur Peugeot Talbot.



PEUGEOT. UN CONSTRUCTEUR SORT SES GRIFFES.

PEUGEOT UTILITAIRES
LES FIDÈLES

Propositions d'affaires – Geschäftsangebote

Les entreprises intéressées aux propositions d'affaires mentionnées ci-dessous sont priées de contacter la Chambre de Commerce.

Représentation/Vertretungen

- Société espagnole cherche importateur/distributeur au Luxembourg pour des vins espagnols de la région de Castilla.
- Société belge, fabricant de planchers surélevés, cherche un distributeur-installateur dans le secteur parachèvement du bâtiment au Luxembourg.
- Deutsche Firma, tätig im Bereich von Lautsprecher- und Funkmikrofon-Anlagen, sucht Handelsvertreter für den Raum Benelux.
- Société belge, spécialisée dans la distribution d'électro-aimants pour porte coupe-feu, électro-aimants de verrouillage, électro-aimants pour com-

mande linéaire, commande automatique pour exutoire de fumée, recherche contact commercial au Luxembourg.

- Schweizer Firma, Fabrikant von Betriebsdatenerfassung BDE, Personal Computer Card PCC, sucht Vertreter auf Agenturbasis in Luxemburg.
- Société marocaine, spécialisée dans la fabrication de pullovers coupés cousus pour hommes, femmes et enfants, jacquards et jeux de mailles sur jauge, brodés main ou automatique cherche importateur-grossiste au Luxembourg.

Coopération

- Particulier français cherche partenaire financier au Luxembourg en vue de la création d'une entreprise de production de palettes en bois.
- Deutsche Fachagentur für Übersetzung und Werbung sucht Partner in Luxemburg zum Auf- und Ausbau Ihres Kontaktbüros.

**En cas de
changement d'adresse,
veuillez bien
nous informer.**

**Chambre de Commerce
B.P. 1503
Luxembourg
Tél.: 43 58 53**

TOGO – Implantation d'une zone franche industrielle

Lors d'une réunion qui s'est tenue le 25 janvier 1990 à la Chambre de Commerce, M. BARRY MOUSSA BARQUE, Ministre du plan, des mines, du commerce et des transports de la République Togolaise a présenté l'économie de son pays ainsi que la nouvelle zone franche industrielle destinée à attirer les investisseurs internationaux.

Le TOGO, qui subit les contraintes de l'économie internationale, en particulier la baisse des cours mondiaux des produits de base, ainsi que des contraintes budgétaires internes, s'est engagé, dès 1979, dans un programme de stabilisation financière et a pris, à partir de 1983, les premières mesures d'ajustement

visant à réduire les déséquilibres internes et à créer les conditions d'une relance économique. Ces mesures, bien qu'elles aient permis d'améliorer les agrégats macro-économiques, ont, par contre, engendré un coût social très élevé, notamment par la contraction du pouvoir d'achat des populations et l'accroissement très préoccupant du chômage.

Parmi les mesures d'ajustement destinées à développer les exportations, le Ministre togolais a particulièrement relevé la nouvelle zone franche industrielle mise sur pied avec le concours des Etats-Unis d'Amérique. La loi portant statut de zone franche de transformation pour l'exportation est disponible auprès de la Chambre de Commerce.

ESPAGNE – Service de Location de Bureaux

A partir de maintenant, les entreprises belgo-luxembourgeoises de passage à Madrid disposent d'un service de location de bureau et salle de réunion avec toute l'infrastructure nécessaire de secrétariat, traduction, télécopie, téléphone et photocopieuse.

Les bureaux sont situés au centre, dans un quartier d'affaires bien desservi: près de la gare de Chamartin, et avec une bonne communication avec l'aéroport de Barajas.

Les intéressés peuvent s'adresser à la Chambre de Commerce belgo-luxembourgeoise en Espagne pour obtenir les tarifs en vigueur.

Renseignements:
Chambre de Commerce Belgo-Luxembourgeoise en Espagne
C./Félix Boix, 14
E-28036 MADRID
Tél.: 34.1 - 4573848/4587992
Fax: 4581085

OSIO BUREAUX

Domiciliations - Location de bureaux - Secrétariat

Siège et bureaux: 54, avenue de la Liberté - B.P. 2611, L-1026 Luxembourg
Tél. 40 46 35 - 40 46 36



J'avais besoin d'un système intelligent.

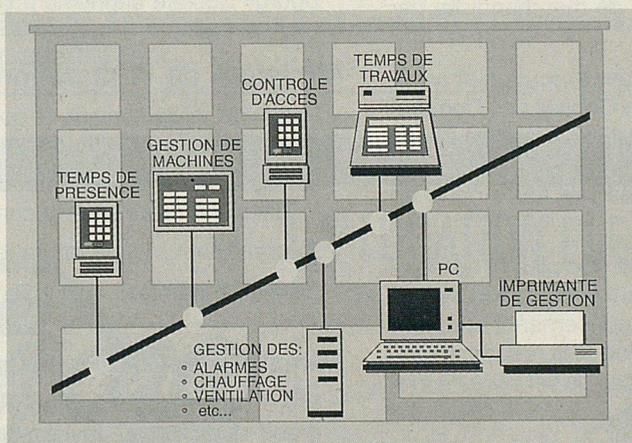
Suite à la restructuration de mon entreprise et à l'augmentation du personnel, le système de pointage des arrivées et des sorties dont j'étais équipé devint rapidement obsolète. Dès lors, pour gérer au mieux le temps de présence de mes employés, il s'avéra impératif d'adapter mon système aux nouvelles techniques.

Mon choix fut aisé. Puisque j'avais déjà confié l'agencement de mes bureaux ainsi que l'intégralité du système informatique de mon entreprise à WAGNER OFFICE et à WAGNER DATA, j'étais convaincu de pouvoir compter entièrement sur le savoir-faire professionnel de WAGNER AUTOMATION.

Je ne regrette pas ma décision. Après avoir réalisé une étude complète de l'organisation et des besoins de la société, WAGNER AUTOMATION m'a proposé un logiciel maison de gestion des temps (WAGTIME) avec une

WAGNER AUTOMATION A OPTIMISE MON BATIMENT

option de gestion des accès du personnel, ce qui résout tout problème de clefs et de surveillance! Un système performant qui fonctionne à partir d'un simple PC, avec des terminaux fiables d'utilisation facile.



En outre, le système que j'ai acquis est évolutif: suivant l'expansion de l'entreprise, je pourrai toujours le compléter par une solution de gestion des alarmes, des temps de production, du chauffage... ou par

l'installation de caméras de télé-surveillance.

Parallèlement à ses services AUTOCOM (gestion de parc de véhicules), WAGNER AUTOMATION est spécialiste de la gestion intégrale d'immeuble (contrôle des accès, gestion des temps de présence et de production, gestion des alarmes...) et de la sécurité (caméras et moniteurs de télé-surveillance, sas d'entrée automatiques, portes tourniquets).



wagner
AUTOMATION

L'ESPRIT D'ORGANISATION

224, 230, route d'Arlon
L-8010 Strassen
Téléphone 31 08 81

Projets de loi et de règlements soumis pour avis à la Chambre de Commerce

Ministère de la Santé

- Projet de règlement grand-ducal relatif aux boissons spiritueuses.
- Projet de règlement grand-ducal portant exécution de la loi du 16 janvier 1990 relative aux appareils médicaux.
- Projet de règlement grand-ducal concernant la protection de la population contre les dangers résultant des radiations ionisantes.
- Projet de règlement ministériel fixant les méthodes de prélèvement en vue de l'analyse chimique pour le contrôle des laits de conserve.
- Projet de règlement grand-ducal portant interdiction de la commercialisation des produits contenant du L-tryptophane.
- Projet de règlement grand-ducal déterminant les conditions de commercialisation des substances chimiques à activité thérapeutique.

Ministère des Transports

- Avant-projet de règlement grand-ducal concernant le transport de personnes sur la Moselle.
- Avant-projet de loi concernant l'établissement de transporteur de voyageurs et de transporteur de marchandises par route.
- Projet de règlement grand-ducal portant exécution et sanction du règlement (CEE) no 4059/89 du Conseil des Communautés Européennes du 21 décembre 1989 fixant les conditions d'admission de transporteurs non-résidents aux transports nationaux de marchandises par route dans un Etat membre (cabotage routier).
- Avant-projet de règlement grand-ducal complétant le règlement grand-ducal du 30.01.1983 portant acceptation de certains Règlements annexés à l'Accord concernant l'adoption de conditions uniformes d'homologation et la reconnaissance réciproque des équipements et pièces de véhicules à moteur.
- 1. Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 10 avril 1986 sur les transports par route de marchandises dangereuses.
- 2. Projet de règlement ministériel modifiant le règlement ministériel modifié du 30 juin 1982 sur l'instruction, l'examen et les cours de recyclage prévus pour l'obtention du certificat de formation spéciale ADR.
- Projet de règlement ministériel fixant les critères d'attribution des autorisations aux transporteurs luxembourgeois pour l'admission aux transports nationaux de marchandises par route dans un autre Etat membre des Communautés Européennes.
- Avant-projet de loi portant approbation de certaines modifications à la Convention de Varsovie du 12 octobre 1929 et réglementant la responsabilité des transporteurs de la navigation aérienne.

Ministère du Travail

- Projet de règlement grand-ducal portant adaptation au progrès technique de la loi du 8 avril 1987 concernant la classification, l'emballage et l'étiquetage des peintures, vernis, encres d'imprimerie, colles et produits connexes.

- Projet de règlement grand-ducal relatif à la limitation des émissions sonores des pelles hydrauliques et à câbles, des bouteurs, des chargeuses et des chargeuses pelleteuses.
- Projet de règlement grand-ducal concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux structures de protection contre les chutes d'objets (FOPS) de certains engins de chantier.
- Projet de règlement grand-ducal relatif aux chariots de manutention automoteurs.
- Projet de règlement grand-ducal concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux structures de protection en cas de retournement (ROPS) de certains engins de chantier.

Ministère de l'Economie

- Projet de règlement grand-ducal fixant des prix maxima pour courses en taxi.
- Projet de règlement grand-ducal portant abrogation des prix maxima pour les produits laitiers.
- Projet de loi modifiant la loi du 1.03.1973 autorisant le gouvernement à accorder la garantie de l'Etat et une aide financière au profit de la «Société des Foires Internationales de Luxembourg» Société anonyme à Luxembourg.

Ministère de l'Education Nationale

- Projet de loi remaniant et coordinant la loi modifiée du 21 mai 1979 portant
 1. organisation de la formation professionnelle et de l'enseignement secondaire technique
 2. organisation de la formation professionnelle et continue.(Version remaniée)

Ministère de l'Agriculture

- Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 27 février 1989 concernant les mesures à prendre lors de l'importation, de l'exportation et du transit de végétaux, produits végétaux et de terre.
- Projet de règlement grand-ducal concernant la commercialisation des semences de légumes.

Ministère des Travaux publics

- Projet de règlement grand-ducal portant modification
 - + de l'article 28, al. 6 et de l'art. 38, al. 5 du règlement grand-ducal du 2 janvier 1989 portant
 1. institution d'un cahier général des charges applicables aux marchés publics de travaux et de fournitures pour compte de l'Etat,
 2. fixation des attributions et du mode de fonctionnement de la Commission des soumissions;
 - + de l'art. 41, al. 6 et de l'art. 51, al. 5 du règlement grand-ducal du 10 janvier 1989 portant exécution du chapitre 2 de la loi du 4 avril 1974 concernant le régime des marchés publics de travaux et de fournitures.
- Projet de règlement grand-ducal portant application en droit luxembourgeois des directives CEE relatives aux marchés publics de fournitures.

Ministère de la Sécurité Sociale

- Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal du 29 janvier 1988 déterminant les conditions et modalités de l'assurance pension continuée.
- Projet de règlement grand-ducal déterminant les modalités de remboursement des prestations échues avant le 1^{er} janvier 1988 entre le régime contributif et les régimes non contributifs.
- Projet de règlement grand-ducal modifiant le règlement grand-ducal modifié du 20 décembre 1984 fixant les modalités relatives à l'administration du patrimoine des caisses de pension.
- Projet de règlement grand-ducal portant exécution de l'article 4, alinéa 2 de la loi modifiée du 23 avril 1979 portant réforme de l'assurance maladie des professions indépendantes et institution d'une indemnité pécuniaire.
- Projet de règlement grand-ducal fixant les coefficients d'ajustement prévus à l'article 220 du code des assurances sociales.

Ministère du Trésor

- Projet de loi sur les opérations d'initiés.
- Projet de règlement grand-ducal modifiant la réglementation du change.
- Projet de règlement grand-ducal d'exécution relatif aux opérations et paiements avec l'étranger.

Ministère de l'Aménagement du Territoire

- Projet de règlement grand-ducal complétant le règlement grand-ducal du 21 avril 1989 portant
 - + application de la Convention de Washington sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction;
 - + exécution des règlements communautaires relatifs à l'application dans la Communauté de cette Convention.
- Projet de loi relatif à la protection des eaux contre la pollution.

La Chambre de Commerce est à votre service:

- Consultations juridiques gratuites
- Renseignements commerciaux
- Informations sur le commerce extérieur
- Documentation économique
- Formation professionnelle
- Assistance technique aux petites et moyennes entreprises.

Quels que soient vos problèmes, adressez-vous à la Chambre de Commerce, qui tient ses services spécialisés à la disposition de ses ressortissants.



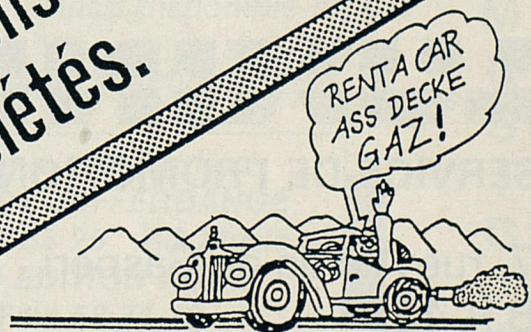
191, ROUTE DE LONGWY
L-1941 LUXEMBOURG



Tél: 440861

LA LOCATION PLEIN GAZ !

Carte privilège:
conditions spéciales P.M.E.
et sociétés.



Zweite Auflage des Saar-Lor-Lux Forschungshandbuches erschienen

Mit der neuen Auflage des Forschungshandbuches wollen die Herausgeber – die Handelskammer des Großherzogtums Luxemburg, die Industrie- und Handelskammern des Saarlandes und aus Trier und die Zentrale für Produktivität und Technologie E.V. Saarbrücken – dazu beitragen, die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft in der Großregion Saarland-Lothringen-Luxemburg-Westpalz-Trier zu vertiefen. Das Handbuch, das gegenüber der ersten Auflage grundlegend überarbeitet und ergänzt wurde, liefert hierzu eine breite Informationsgrundlage, die alle für die Wirtschaftspraxis bedeutsamen technisch-wissenschaftlichen Bereiche umfaßt.

Interessierte Firmen finden gezielte Hinweise auf das in Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen der Großregion vorhandene wirtschaftsnahes Wissen sowie über die dort verfügbaren Labors und technischen Einrichtungen.

Zugleich werden die Ansprechpartner genannt, die bei der Lösung konkreter betrieblicher Probleme helfen können. Nähere Informationen und Hilfen – auch sprachliche – bei der Kontaktabahnung mit den wissenschaftlichen Einrichtungen geben auf Wunsch die bei den Industrie- und Handelskammern eingerichteten Beratungsstellen.

In der Gesamtschau dokumentiert das Handbuch, daß im Saar-Lor-Lux-Raum ein hohes Potential an wirtschaftsnaher Forschung und Entwicklung vorhanden ist. Für die Unternehmen gilt es, die Kooperationsmöglichkeiten sorgfältig zu prüfen und auch grenzübergreifend zu nutzen, um daraus belebende Impulse für die eigene Entwicklung zu gewinnen.

Das Forschungshandbuch ist erhältlich bei LUXINNOVATION.

BRITE/EURAM: deuxième appel à propositions

En février, un nouvel appel à propositions du programme communautaire de recherche et de développement dans les domaines des technologies industrielles manufacturières et des matériaux avancés (BRITE/EURAM) a été lancé. BRITE/EURAM veut promouvoir la coopération en recherche industrielle stratégique entre des sociétés industrielles et les universités et centres de recherches situés dans la Communauté Européenne ou dans un pays de l'Association Européenne de Libre Echange (AELE). Les petites et moyennes entreprises sont tout particulièrement encouragées à participer.

Les projets doivent être des projets innovants, menés en collaboration et portant sur la recherche précompétitive. Pour être retenues par la Commission, les propositions devront faire preuve, non seulement d'un caractère novateur et d'excellentes qualités techniques, mais également d'un haut niveau de qualité de gestion du programme de recherche, d'un intérêt industriel ainsi que d'un impact économique.

Avec un budget de 500 mio d'ECUS pour les années 1989 à 1992, BRITE/EURAM se situe au troisième rang des programmes communautaires. Pour le deuxième appel, clôturé en septembre 1990, la Commission accordera vraisemblablement un budget de 120 mio d'ECUS.

Afin que le programme reflète continuellement l'évolution des besoins de l'industrie, les thèmes spécifiques suivants ont été définis pour l'année 1990:

Domaines techniques:

1. Technologies des matériaux avancés;
2. Méthodes de conception et assurance de la qualité des produits et procédés;
3. Application des technologies de fabrication;
4. Technologies des procédés de fabrication.

Le dossier d'information pour le second appel de propositions comporte un formulaire de «Manifestation d'intérêts» qu'on peut utiliser à trouver des partenaires potentiels dans le plus bref délai.

LUXINNOVATION

SERVICE DE PROMOTION ET D'ASSISTANCE A L'INNOVATION

7, rue Alcide de Gasperi
B.P. 1304
L-1615 LUXEMBOURG

Tél.: 436263
Télex: 60174 chcom
Téléfax: (352) 438326

Communiqué du Ministère du Travail concernant le niveau du salaire social minimum à partir du 1^{er} mai 1990

En application des dispositions de l'article 3 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum, les montants du salaire social minimum sont adaptés à la cote d'application 461,61 à partir du 1^{er} mai 1990.

Le niveau du salaire social minimum correspondant à la cote d'application 461,61 de l'échelle mobile des salaires est fixé comme suit à partir de cette date:

1) Travailleur n'ayant pas charge de famille (7 062.- francs indice 100)

Âge	Taux mensuel	Taux horaire
à partir de		
18 ans accomplis	32 599.- francs	188,43 francs
17 ans accomplis	26 079.- francs	150,75 francs
16 ans accomplis	22 819.- francs	131,90 francs
15 ans accomplis	19 559.- francs	113,06 francs

2) Travailleur ayant charge de famille (7 276.- francs indice 100)

Âge	Taux mensuel	Taux horaire
à partir de		
18 ans accomplis	33 587.- francs	194,14 francs
17 ans accomplis	26 869.- francs	155,31 francs
16 ans accomplis	23 511.- francs	135,90 francs
15 ans accomplis	20 152.- francs	116,49 francs

Salaire social minimum pour travailleurs qualifiés

Le niveau du salaire social minimum pour travailleurs qualifiés au sens des dispositions de l'article 4 modifié de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum est fixé comme suit à partir du 1^{er} mai 1990:

- 39 119.- francs par mois pour le travailleur n'ayant pas charge de famille;
- 40 304.- francs par mois pour le travailleur ayant charge de famille.

Luxembourg, le 12 avril 1990.

JEAN-CLAUDE JUNCKER - Ministre du Travail

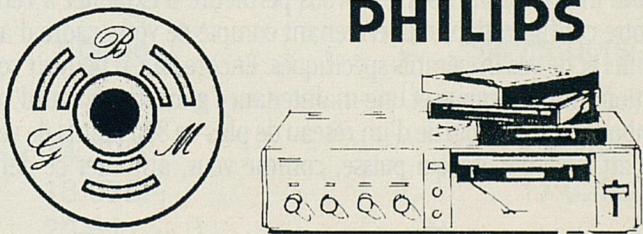
Réglementation visant à faciliter les transports de voyageurs par route en période de vacances d'été, à savoir du 1^{er} juillet au 31 août 1990

La circulation des camions dépassant 7,5 tonnes de poids total autorisé et des camions avec remorque sera interdite sur certaines autoroutes et routes de la R.F.A. tous les samedis de 7.00 jusqu'à 20.00 heures.

Une liste indiquant les voies routières concernées peut être obtenue à la Chambre de Commerce, 7, rue Alcide de Gasperi, Luxembourg-Kirchberg.

B
G

M
U
S
I
C



PHILIPS

Aussi disponible en CD

B
G

M
U
S
I
C

Musique fonctionnelle

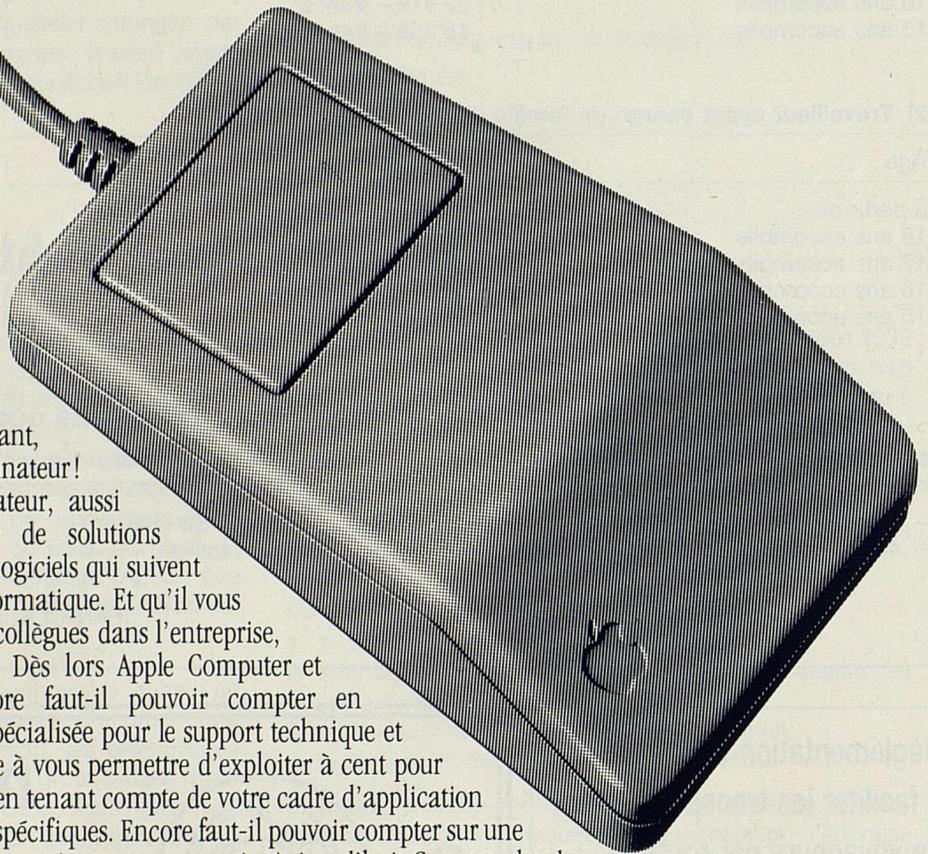
19, rue des Jardins
L - 4591 DIFFERDANGE
Tél: 58 55 25 BG Music
C/O EDITION AGWE
Fax: 58 71 12

Votre succès à portée de la main!

Vous êtes gestionnaire? On vous demande d'être au courant de tout ce qui se fait dans votre entreprise. On vous demande de vous occuper de tout.

On vous demande d'être de plus en plus performant, performant comme...un ordinateur!

Encore faut-il que cet ordinateur, aussi puissant qu'il soit, dispose de solutions adaptées à vos problèmes, de logiciels qui suivent les récentes évolutions de l'informatique. Et qu'il vous permette de vous relier à vos collègues dans l'entreprise, pour échanger des données. Dès lors Apple Computer et Macintosh s'imposent. Encore faut-il pouvoir compter en permanence sur une équipe spécialisée pour le support technique et pour une information destinée à vous permettre d'exploiter à cent pour cent votre configuration, tout en tenant compte de votre cadre d'application personnel et de vos impératifs spécifiques. Encore faut-il pouvoir compter sur une utilisation ininterrompue et une maintenance garantie. Aujourd'hui, Computerland Luxembourg, qui fait partie d'un réseau de plus de 800 points de vente dans le monde est le seul au Luxembourg qui puisse, comme vous, affronter ce défi.



ComputerLand[®]

luxembourg

 Authorized Apple Dealer

Votre partenaire en informatique.

11, route d'Esch L-1470 Luxembourg Tél. :45 84 45

Lehrlingsentschädigungen im Handel und Dienstleistungsbereich sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe

(gültig ab 1. Mai 1990 - Index: 461,61)

Bruttolehrlingsentschädigungen *) für		in Lux F/Monat
	Verkäufer, Lagerverwalter, Dekorateure, Bauzeichner	Büroangestellter
1. Lehrjahr	9.855.-	/
2. Lehrjahr	12.551.-	/
3. Lehrjahr	18.257.-	20.689.-
nach bestandener praktischer Abschlußprüfung (1)	27.710.-	27.710.-

- *) Zusätzlich hat der Lehrling am Ende eines jeden Ausbildungsjahres Anrecht auf eine **Erfolgspremie** in der Höhe von 10% der jährlichen Lehrlingsentschädigungen unter der Vorausgabe daß:
- der Lehrling sein Lehrjahr erfolgreich abgeschlossen hat,
 - die vom Ausbildenden im Berichtsheft verzeichneten Resultate genügend sind,
 - der Lehrling während der jährlichen Referenzperiode nicht mehr als 30 Tage Abwesenheit im Betrieb aufweist.
- Die Erfolgspremie wird auf den Gesamtbetrag der Entschädigungen, die dem Lehrling während der Referenzperiode vom 1. Oktober bis zum 30. September bewilligt wurden, berechnet. Sie ist spätestens am nächsten folgenden 31. Dezember auszusahlen.

Bruttolehrlingsentschädigungen **) für		in Lux F/Monat
	Köche	Servierpersonal
1. Lehrjahr	14.338.-	13.216.-
2. Lehrjahr	18.035.-	17.029.-
3. Lehrjahr	20.611.-	/
nach bestandener praktischer Abschlußprüfung (1)	27.710.-	27.710.-

- **) Die hier angegebenen Entschädigungen sind als Bruttobeträge, einschließlich der Vergütungen in Naturalien, zu verstehen.

(1) Anmerkung

Bei einer Vertragsverlängerung, bei nichtbestandener theoretischer aber bestandener praktischer Abschlußprüfung haben die Lehrlinge der Berufssparten Verkäufer, Lagerverwalter, Dekorateure, Bauzeichner, Büroangestellte, Koch, Servierpersonal Anrecht auf eine monatliche Lehrlingsentschädigung von 27.710.-.

AVEZ-VOUS BESOIN D'AIDE?

Par exemple sous forme

d'assistance technique ou de conseils

pour une durée limitée ou pour un problème déterminé?

LUXEMBOURG SENIOR CONSULTANTS (L.S.C.)

est en mesure de fournir cette aide.

Luxembourg Senior Consultants est une association sans but lucratif formée par des cadres retraités ou préretraités des secteurs industriel et économique ou encore d'autres domaines d'activité qui sont prêts à mettre leurs connaissances et expériences professionnelles pour une durée limitée à la disposition des petites et moyennes entreprises, des commerçants et autres professions ou associations.

Au cas où vous désireriez profiter de cette aide, veuillez nous appeler (Tél. 43 58 53) ou bien nous retourner, dûment remplie, la formule ci-après:

LUXEMBOURG SENIOR CONSULTANTS (L.S.C.)
p.a. Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 LUXEMBOURG

Le/la soussigné(e) désire obtenir

- de plus amples renseignements sur les possibilités d'assistance, de conseils, etc. offerts par LSC
- un rendez-vous pour un entretien avec un représentant de LSC

Nom: _____ / Entreprise ou commerce: _____

Adresse: _____ / No de tél.: _____

Date: _____ / Signature: _____

Rapport d'activité du service de la formation continue 1989

L'année 1989 donna lieu à la célébration d'un double anniversaire, à savoir les quarante ans de formation professionnelle continue à la Chambre de Commerce ainsi que le dixième anniversaire de l'institutionnalisation de la formation continue par la loi du 21 mai 1979.

Ces anniversaires coïncidèrent avec l'inauguration du nouveau «Centre de Formation» de la Chambre de Commerce. A l'aube du marché intérieur de 1993, les responsables de cet établissement jugent en effet impérative la prestation d'une formation continue, adaptée aux défis générés par une compétition accrue dans une Europe sans frontières.

Quant à l'exercice 1989, le service de la formation continue de la Chambre de Commerce a veillé au bon déroulement du programme de séminaires et de cours accélérés, tel qu'il avait été fixé par le comité de promotion lors de son assemblée générale du 19 décembre 1988. Le programme de 1989 prévoyant initialement trente-cinq manifestations en a in fine connu 46, totalisant ainsi quelque quatre cent quatre-vingt-quinze heures de cours et exposés. Les mille quatre-vingt-cinq inscriptions payantes de l'exercice passé témoignent d'une affluence d'intéressés toujours croissante.

A ce titre, on peut souligner que le cycle de séminaires intitulé «S'adapter au marché intérieur 1993», organisé dans le courant du premier semestre 1989, a été suivi au deuxième semestre d'un complément de séances d'information sur les nombreuses questions que soulève auprès des entreprises la perspective du marché unique.

Soucieux par ailleurs de répondre à la demande des entreprises de transport et agences en douane visant constamment le perfectionnement professionnel de leurs employés, le service de la formation continue a organisé pendant l'exercice 1989 un cycle de cours du soir pour déclarants en douane dispensant un enseignement des connaissances de base indispensables en matière de dédouanement. Cette discipline spéciale n'est enseignée qu'à la Chambre de Commerce.

Le service de la formation continue a couvert en outre l'organisation de certains cours de formation professionnelle proprement dite que le législateur a placés sous les auspices de la Chambre de Commerce. Il s'agit notamment de:

- cours pour transporteurs de marchandises et de voyageurs par route;
- cours de perfectionnement et de recyclage des conducteurs de véhicules transportant des substances dangereuses (ADR);
- cours accélérés pour exploitants de débits de boissons alcooliques et non-alcooliques (cours pour cafetiers);
- cours de formation accélérée pour futurs commerçants.

La régression sensible des inscriptions aux cours pour débitants de boissons alcooliques (cafetiers) s'explique indubitablement par le fait que le point de saturation dans cette branche vient d'être atteint.

En ce qui concerne les cours de formation accélérée pour futurs commerçants, cette nouvelle voie d'accès à la qualification professionnelle jouit actuellement d'une excellente résonance auprès du public. Après un démarrage plutôt modeste à l'automne 1987, le nombre des intéressés est allé crescendo de session en session, passant de cent cinq inscriptions au cycle d'automne 1988 à deux cent vingt-six pour l'ensemble de l'exercice 1989.

Il est permis de constater que, dans l'ensemble, les différentes formations continue et accélérée, offertes par la Chambre de Commerce continuent de bénéficier d'une excellente audience, comme en témoigne la participation de quelque 2.800 personnes aux séminaires, conférences, cours du soir et autres cours de formation professionnelle organisés en 1989.

Comme l'a fait retenir le président de la Chambre de Commerce lors de l'inauguration du centre de formation, il ne suffit toutefois pas de se contenter de l'acquis. La perspective du grand marché intérieur européen, la propagation des nouvelles technologies et l'utilisation de plus en plus répandue de l'informatique dans le commerce et l'hôtellerie-restauration, comme dans d'autres branches, tels les transports, la modernisation des instruments de gestion, la rationalisation et l'amélioration de la productivité des entreprises créent sans cesse de nouveaux besoins de formation et de recyclage. La Chambre de Commerce se devra d'y faire face, en adaptant et en complétant chaque année le programme de formation continue qu'elle destine aux propriétaires, comme au personnel des entreprises qui sont de son ressort. Il reste qu'en développant de nouvelles initiatives dans un domaine, en l'occurrence la formation continue, qui acquiert une importance primordiale dans la compétition économique qui se prépare, la Chambre de Commerce ne pourra plus puiser indéfiniment dans sa trésorerie propre pour assurer le financement d'une activité dont l'ampleur future dépassera certainement le budget qu'elle est en mesure d'y affecter.

Le présent rapport ne saurait donc être clos sans que soit lancé un appel pressant aux autorités compétentes, pour qu'elles acceptent enfin de consentir à la Chambre de Commerce le même soutien financier qu'elles accordent méritoirement à la formation et à la promotion professionnelles dans le secteur artisanal. Dans ce sens, il faut espérer que les propositions budgétaires introduites notamment auprès du Ministère des Classes Moyennes et du Ministère de l'Education Nationale connaîtront la réaction favorable souhaitée.

Sie investieren in Ihrem Unternehmen

- Wir helfen Ihnen bei der Aufstellung Ihres Finanzierungsplanes.
- Wir beraten Sie über die staatlichen Investitionshilfen.
- Unter gewissen Voraussetzungen übernehmen wir eine Bürgschaft und erleichtern somit die Aufnahme eines Darlehens bei einem Finanzinstitut.

Mutualité de Cautionnement et d'Aide aux Commerçants s.c.

Boîte postale 1503 - LUXEMBOURG - Tél.: 43 58 53



Vendre, c'est séduire

La réussite d'une entreprise commerciale dépend d'une série de facteurs. Le décor dans lequel vous accueillez vos clients en est un important.

PREFALUX, grâce à son équipe de techniciens et de décorateurs réalise des intérieurs originaux, taillés à votre mesure et personnalisés avec un goût sûr... De quoi séduire vos visiteurs.

La réalisation de votre surface commerciale par PREFALUX, c'est un projet réalisé clé en main dans des délais plus que raisonnables.

La signature PREFALUX, c'est votre assurance réussite.



Rue de la Gare
6101 Junglinster
Tél. 78 95 11

Télex 1746 Préfa lu

PREFALUX S.A.

Apprentissage commercial: Nouvelle formation professionnelle d'AGENTS DE COMPTOIR «VOYAGES ET TOURISME» (Reisebüroexpedient)

Il est envisagé d'organiser dès la rentrée 1990/1991 (septembre 1990) une formation professionnelle de personnel qualifié à l'intention des agences de voyages et de tourisme.

Cette nouvelle formation, placée dans le cadre de l'apprentissage commercial s'étendra sur une durée de trois années et sera sanctionnée par un Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP) pour la profession d'AGENT DE COMPTOIR «Voyages et Tourisme» (Reisebüroexpedient).

D'ores et déjà quelque 17 points de vente d'agences de voyages se sont déclarés prêts à offrir cette formation dont les caractéristiques générales peuvent être résumées comme suit:

1. Structure:

3 années de formation en entreprise sous contrat d'apprentissage accompagnée de cours théoriques dispensés au Lycée Technique du Centre à Luxembourg à raison d'une journée hebdomadaire (8 heures).

2. Conditions d'admission:

Age normal: 15 ans.

Niveau d'études requis: réussite d'une classe de 9^e filière I ou filière II de l'enseignement secondaire technique ou d'études équivalentes.

3. Contenu de la formation:

– Initiation pratique dans une agence de voyages aux activités professionnelles, accompagnée d'une formation aux spécificités des transports de voyageurs par chemin de fer, par autocar, par avion et par bateau.

Le programme de formation pratique dispensée par l'agence de voyages sera élaboré en étroite collaboration avec les milieux professionnels. La formation aux spécificités des transports sera assurée dans la mesure du possible par les entreprises professionnelles telle que CFL, Luxair.

– Cours théoriques d'accompagnement portant sur un enseignement général commun à tous les apprentis et sur un enseignement professionnel dont les points forts seront axés sur la géographie touristique, le calcul professionnel et le traitement informatique.

4. Sanction de la formation:

L'apprentissage sera sanctionné par un CATP sur le vu des résultats obtenus aux épreuves de l'examen de fin d'apprentissage auxquelles l'apprenti se soumet au terme de sa formation.

Les épreuves portant sur la pratique professionnelle en entreprise et la théorie professionnelle auront lieu devant une commission d'examen composée d'un président-patron et de deux membres représentant resp. les employeurs et les salariés.

Les épreuves portant sur les connaissances théoriques générales ont lieu devant une commission composée du Commissaire du Gouvernement aux examens de fin d'apprentissage et de membres nommés par le Ministre de l'Education Nationale.

5. Indemnités d'apprentissage:

Les indemnités d'apprentissage à verser à l'apprenti seront fixées par le Ministre de l'Education Nationale. Elles se situent à quelque F 10.000.– pour la 1^{ère} année (âge normal 15 ans), F 13.000.– pour la 2^e année (âge normal 16 ans) et F 19.000.– pour la 3^e année (âge normal 17 ans) (indice actuel).

6. Aides et primes de promotion de l'apprentissage:

Le Gouvernement accorde aux entreprises formatrices et aux apprentis des aides et primes qui peuvent être résumées comme suit:

– au bénéfice de l'employeur (pour chaque apprenti):

- a) remboursement de la part patronale des charges de sécurité sociale se rapportant à l'indemnité d'apprentissage versée à l'apprenti;
- b) remboursement de 8% de l'indemnité d'apprentissage versée à l'apprenti.

– au bénéfice de l'apprenti (en cas de réussite de l'année d'apprentissage):

prime mensuelle de F 1.500.- accordée par mois d'apprentissage accompli sous contrat d'apprentissage.

Apprentissage commercial: Formation de la profession d'EMPLOYE DE BUREAU, option TRANSPORTS

L'apprentissage de la formation d'EMPLOYE DE BUREAU, niveau CATP (Certificat d'Aptitude Technique et Professionnelle) s'est vu élargi à la rentrée scolaire 1989/1990 par l'offre d'une option supplémentaire dans le domaine des transports.

Cette nouvelle option a été instituée à l'initiative du secteur des transports pour permettre aux entreprises de former par le biais de l'apprentissage en entreprise du personnel qualifié au niveau CATP répondant à leurs besoins spécifiques.

Cet apprentissage d'une durée d'un an s'adresse aux jeunes ayant terminé avec succès une classe de 11^e de la division administrative et commerciale des régimes technique et professionnel de l'enseignement secondaire technique ou ayant suivi des études équivalentes (âge normal: 17 ans).

L'apprentissage comprend

– une formation pratique en entreprise sous le couvert d'un contrat d'apprentissage

– une formation théorique au Lycée Technique du Centre à Luxembourg dispensée à la fois par des professeurs et par des experts des entreprises de transports à raison de 2 demi-journées hebdomadaires.

13 apprentis suivent actuellement cette formation assurée par 9 entreprises de transports et se soumettront prochainement aux épreuves de l'examen de fin d'apprentissage (épreuves théoriques en juin 1990 suivies d'une épreuve pratique en septembre/octobre 1990).

Afin d'assurer la continuité de cette formation, qui se déroule actuellement à l'entière satisfaction des entreprises formatrices, la Chambre de Commerce invite les entreprises désireuses d'engager un apprenti, en vue de cette formation, à la rentrée 1990/1991 (septembre), de se faire connaître auprès de son service de la formation professionnelle. En effet, la formation théorique accompagnant cet apprentissage ne pourra être assurée qu'à condition d'avoir recruté une quinzaine d'apprentis permettant la constitution d'une classe.



CEL-Soft

c'est bon
pour votre ordinateur

- CEL-Soft est un programme informatique, mis gratuitement à votre disposition, et spécialement développé par les informaticiens du Crédit Européen pour faciliter la rédaction et l'enregistrement de vos virements et permettre l'exécution rapide de ceux-ci.
- CEL-Soft vous permet d'informatiser vos virements bancaires et de gagner en rapidité, sécurité et confidentialité.
- CEL-Soft mémorise, une fois pour toutes, les informations répétitives sur vos fournisseurs et salariés. Donc, vous gagnez un temps considérable.
- CEL-Soft enregistre aussi des paiements futurs (= mémovirement) que notre ordinateur exécutera aux dates fixées.
- CEL-Soft gère vos ordres de paiement périodiques, et vous permet de les modifier à votre gré.
- **Contactez notre Service Commercial pour tout renseignement supplémentaire. Nous vous assurerons une assistance efficace pour adapter CEL-Soft à vos besoins spécifiques. Tél.: 44 99 11**

 **CREDIT
EUROPEEN**

Que faire après la 6^e année primaire?

A proximité de la gare CFL à Luxembourg-Dommeldange, dans un environnement agréable, avec possibilités d'activités sportives et culturelles, également pendant les heures de midi, garçons et jeunes filles se préparent pendant 3 années (7e, 8e et 9e) au choix de la profession qu'ils veulent exercer plus tard.

Porte ouverte – samedi 16 juin

Lycée Technique Privé Emile Metz

50, rue de Beggen · L-1220 Luxembourg-Dommeldange · Tél.: 43 90 61-1

10 possibilités – 10 chances conduisent au

CERTIFICAT D'APTITUDE TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE (CATP) SANCTIONNANT L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Une formation industrielle en régime technique ou professionnel s'étendant sur 3 années, dispensée par un établissement jouissant d'une excellente réputation auprès des entreprises, assure une carrière professionnelle dans tous les secteurs de l'économie nationale.

Des efforts supplémentaires au régime technique ouvrent en outre les portes aux études supérieures.

ajusteur-mécanicien
serrurier de construction
tourneur-fraiseur
soudeur
électromécanicien

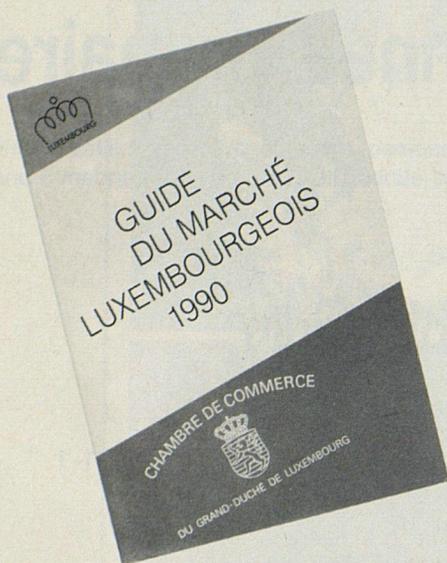
dessinateur technique et industriel
mécanicien d'avion
menuisier-ébéniste
modeleur
mouleur

Examen d'admission en 7^e ST jeudi 5 juillet

Les inscriptions pour l'examen d'admission en 7^e ST ainsi que pour les autres classes du cycle d'observation et d'orientation et du cycle moyen se font de lundi à vendredi, de 8.00 à 12.00 et de 14.00 à 17.00 heures.

Calendrier des épreuves théoriques des examens de fin d'apprentissage

Session Juin-Juillet 1990	professions de l'apprentissage industriel	professions de vendeur et décorateur	professions d'employé de bureau	professions de cuisinier et garçon/serveuse
CLASSES DE 11^e épreuve principale épr. complémentaire épr. d'ajournement	4 juillet 20 juillet 20 septembre	26 juin 16 juillet 19 septembre	18 + 20 + 22 juin 10 juillet 10 + 11 septembre	15 + 17 mai 11 juin 15 septembre
CLASSES DE 12^e épreuve principale épr. complémentaire épr. d'ajournement	19 + 21 juin 13 juillet 20 + 21 septembre	25 juin 16 juillet 19 septembre	18 + 20 + 22 juin 11 juillet 13 + 14 septembre	15 + 17 mai 15 septembre



La Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg vient de publier la 14^e édition du «Guide du Marché Luxembourgeois».

Ce guide a pour but de promouvoir les relations commerciales des entreprises luxembourgeoises avec l'étranger et d'informer les hommes d'affaires étrangers sur les possibilités d'achat et de vente au Luxembourg.

Rédigé en trois langues, français, anglais et allemand, ce livre contient les coordonnées de 776 entreprises industrielles, producteurs, exportateurs, importateurs, commerces en gros et prestataires de services internationaux. Les données relatives aux entreprises (produits, emplois, capital social) ont été obtenues sur base d'une enquête effectuée en 1989.

Le «Guide du Marché Luxembourgeois», divisé en trois parties, offre une vue d'ensemble des entreprises luxembourgeoises distinguées suivant qu'il s'agit de producteurs, de gros revendeurs ou de sociétés de services internationaux.

De plus, le guide contient un grand nombre d'adresses utiles (banques, compagnies d'assurances, experts comptables, avocats, etc.) pour celui qui cherche des contacts avec le Luxembourg ainsi qu'un bref tableau des principales caractéristiques de l'économie de notre pays.

Les intéressés peuvent se procurer des exemplaires de ce guide au prix de 300.- Flux à la

Chambre de Commerce du Grand-Duché de Luxembourg
7, rue Alcide de Gasperi
L-2981 Luxembourg-Kirchberg
Tél.: 43 58 53
Télex: 60174
Téléfax: 43 83 26

Dites un prix.

Allez-y, dites un prix. Rien que pour voir. Et puis non, n'essayez pas. Vous n'avez aucune chance de trouver. Et oui, les performances et les possibilités de croissance étonnantes des **IBM Personal System/2** ne coûtent vraiment pas cher. Même pour celui qui fait ses premiers pas dans l'informatique.

Les **IBM Personal System/2** forment une grande famille, qui ne compte pas moins de 23 ordinateurs fiables et faciles à utiliser. Avec leurs imprimantes, leurs écrans et leurs

milliers de programmes. Vous les utilisez en traitement de texte. Pour la gestion de vos factures ou de votre stock. Ou pour bien d'autres tâches encore. Et vous gagnez du temps, et de l'argent. De plus, votre IBM Authorized Dealer apporte une réponse à vos besoins actuels mais aussi futurs. Ainsi vous connaîtrez les raisons qui font qu'un **IBM PS/2** est davantage un investissement qu'un achat. Surtout, vous rencontrez l'homme derrière la machine. Quelqu'un qui vous conseille. Vous aide à démarrer.

Vous propose des solutions en fonction de vos besoins comme de votre budget. Et vous tient au courant des dernières évolutions technologiques.

La découverte vous tente? Contactez IBM Luxembourg au 36.03.85-1. Vous recevrez une documentation complète et la liste des IBM Authorized Dealers. Des informations qui n'ont pas de prix.



Vous avez tout pour réussir.



Information au négoce et aux associations agricoles pratiquant le commerce des engrais, des aliments de bétail et de la ficelle-lieuse

Il est rappelé qu'au cours de l'année 1990, l'utilisateur final continuera à bénéficier du rabais accordé depuis plusieurs années sur les achats d'aliments de bétail, d'engrais et de ficelle-lieuse.

Ce rabais sera de l'ordre de:

3% sur les achats d'aliments de bétail et d'engrais et

10% sur les achats de ficelle-lieuse.

Le négoce et les associations agricoles déposeront, comme par le passé, à l'Administration de l'Enregistrement et des Domaines leurs déclarations périodiques de la TVA devant porter sur les taux légaux applicables de respectivement 6% et 12%. A cet égard, les circulaires du 9 avril 1973 et du 10 mai 1973 concernant le rabais à accorder sur les achats des engrais et des aliments de bétail, et

celle du 31 mai 1974 concernant l'achat de la ficelle-lieuse, sont toujours applicables, compte tenu de la mise à jour et des modifications intervenues en juillet 1988.

En vue de l'obtention du remboursement du rabais accordé, le négoce agricole et les associations agricoles établiront une liste récapitulative des factures émises durant la même période, liste qu'ils adresseront conjointement avec les copies des factures à leur bureau d'imposition de la TVA. Après contrôle des pièces justificatives et après perception de la taxe due suivant déclaration, cette dernière administration transmet la liste au Ministère de l'Agriculture, de la Viticulture et du Développement rural, qui procédera au remboursement du rabais accordé à charge du budget de l'Etat.

Communiqué de l'Administration de l'Emploi

Service de l'Orientation Professionnelle

Les employeurs des différents secteurs sont priés de répondre incessamment à la correspondance qui leur a été adressée par le service de l'orientation professionnelle en vue d'inventorier les postes d'apprentissage vacants dans les mois à venir.

Les employeurs sont invités à communiquer, au plus tôt, les vacances de postes dans l'intérêt des futurs candidats-apprentis qui se présenteront en nos services vers la fin de l'année scolaire.

□

COMPTABILITÉ GÉNÉRALE DE LUXEMBOURG

TOUS LES SERVICES D'UNE FIDUCIAIRE COMPÉTENTE ET AVANCÉE



TRANS WORLD BUSINESS AND TRUST COMPANY OF LUXEMBOURG

UNE ORGANISATION MONDIALE POUR L'EXÉCUTION DE TOUTES OPÉRATIONS COMMERCIALES, CIVILES, FINANCIÈRES

Registre de Commerce de Luxembourg : A-26425

Renseignements : Mme Josette MULLER, Dir. Admin.

Téléphone :
2 02 98 (5 lignes)
47 41 64 (5 lignes)

Bureaux :
82, avenue Victor Hugo
LUXEMBOURG

Télex :
1856
TOSON LU

Dirigeants, croyez-vous que votre personnel est le moteur de votre entreprise? Nous tenons à votre disposition de nombreuses références de succès concernant la formation du personnel aux techniques de vente et de communication.

**Notre but:
la satisfaction de nos clients**

*sales trainings
luxembourg* s.à.r.l.

Tél.: 45 00 04 Fax: 45 20 21



EURO-INFO

Informations de l'Euroguichet-Luxembourg

Adresse postale : L-2981 Luxembourg – tél. : 43 58 53

Fiscalité des entreprises:

La Commission propose un simple rapprochement des systèmes fiscaux entre Etats membres

La Commission a proposé la nomination d'un comité spécial qui sera chargé «d'élaborer une étude sur les problèmes de fiscalité des entreprises posés par une intégration économique plus poussée» après 1993.

Dans une communication adoptée le 18 avril dernier par la Commission, prisonnier du sacro-saint principe de subsidiarité, qui veut que les Etats Membres gardent certaines de leurs compétences, l'exécutif européen a renoncé dans l'immédiat à l'idée d'un régime commun d'imposition des sociétés valable pour tous les Etats membres.

Les forces du marché d'une économie européenne libérale se chargeront de l'essentiel du travail.

En attendant 1993, les Etats membres sont invités à adopter

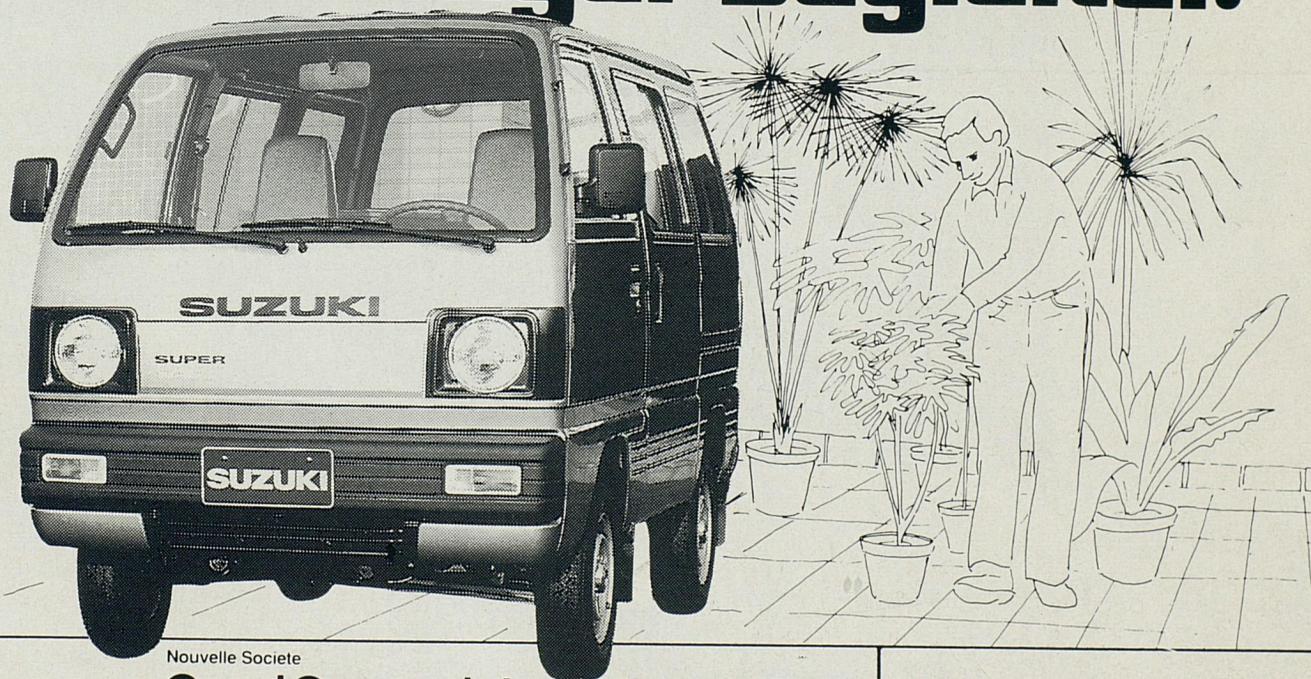
le paquet de directives qui vise notamment à supprimer la double imposition en cas d'opérations transfrontalières.

En attendant les résultats de ces travaux qui ne seraient appliqués qu'à partir de 1993, Mme Christiane Scrivener, la Commissaire européenne chargée des affaires fiscales, propose l'extension des dispositions fiscales, contenues dans la proposition sur la société de droit européen, à toutes les entreprises (y compris PME: petites et moyennes entreprises) appartenant à un même groupe.

Il s'agirait ainsi de permettre à des sociétés-mères de compenser les pertes à partir des bénéfices réalisés par une filiale ou un établissement stable implantés dans un autre Etat membre sans être pénalisé fiscalement.

SUZUKI CARRY

Geräumiger Begleiter.



Nouvelle Société

Grand Garage de Luxembourg

293, route d'Arlon Luxembourg Tel: 44 60 60

Grand Garage de Luxembourg

59a, route de Luxembourg Dippach Tel: 3 70 15

Car-Center

2-4, rue du Commerce Foetz Tel: 57 00 97

Garage Besenius

Zone Commerciale et artisanale

L-9085 ETTTELBRUCK Tel: 8 24 99

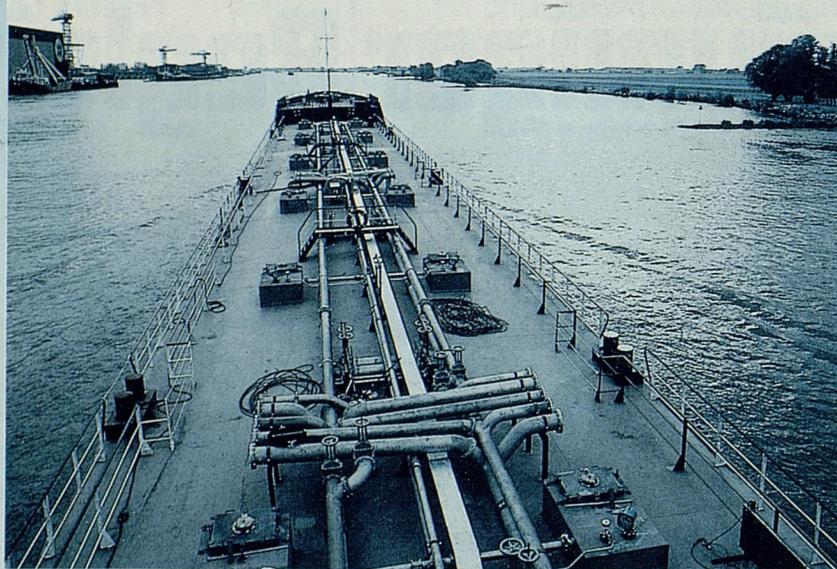
ABORDONS L'AVENIR

La Banque Générale du Luxembourg est devenue, grâce à sa large confiance dans le potentiel de ses clients, la banque privilégiée du commerce, de l'artisanat et de l'industrie luxembourgeoise, secteurs où elle occupe une place prépondérante.

Chaque idée, chaque projet soumis sont analysés à fond et les experts de la Banque Générale du Luxembourg n'hésitent point à innover afin de trouver les meilleures réponses dans l'intérêt du client.

Contactez le gérant de l'agence la plus proche de la Banque Générale du Luxembourg.

Nous aborderons l'avenir ensemble!



**Banque Générale
du Luxembourg**

27, Avenue Monterey L-2013 Luxembourg Tél. 47 99 1