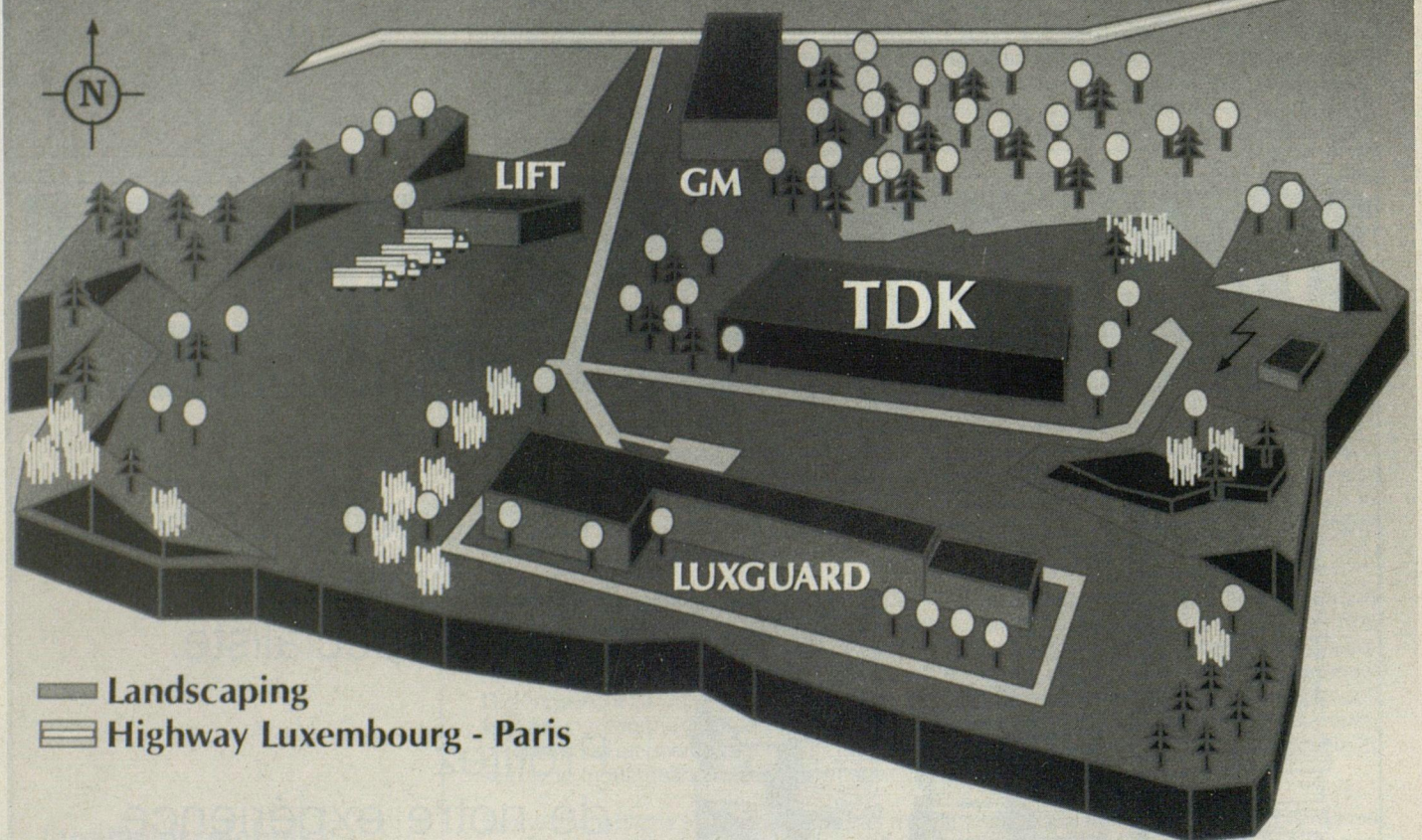


# MerKUR

DE LETZEBURGER

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

## NATIONAL INDUSTRIAL PARK "BOMMELSCHEUER" - BASCHARAGE



- Weiterführung der Industrieansiedlungspolitik?
- La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (II)

CHAMBRE DE COMMERCE



DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

7-8/89



# Becker + Fils

ECHTERNACH – 15, rue Maximilien – Tél. 7297 37

Marquisen – Rollueden – Sturen – Pârtten + Gitter

## Grilles antivol

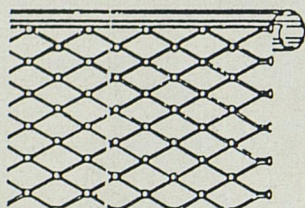
toutes dimensions

### Commande électrique

par boutons poussoirs, par clef, par radio ou à fonctionnement manuel

TABLIER DE GRILLE  
ENROULANTE EN FILS

Cette grille classique caractérise depuis plus de 40 ans l'image nocturne des villes. Livrable au choix tant en aluminium qu'en acier galvanisé.

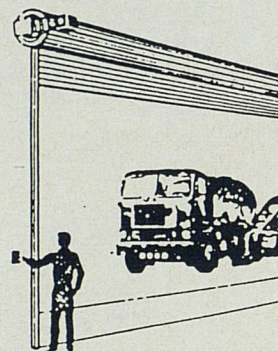


 Becker + Fils

## Volets roulants toutes dimensions

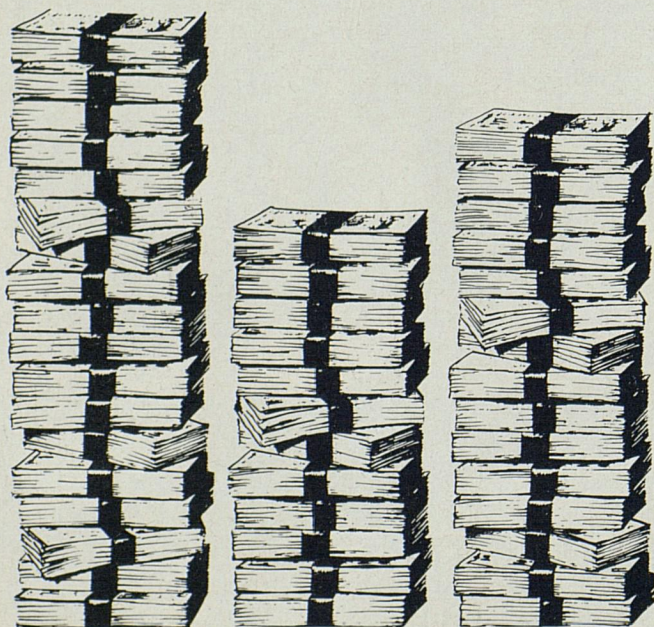
### Commande électrique par boutons poussoirs, par clef ou par radio

Le volet en alu ou PVC s'enroule autour d'un rouleau, monté sur galets, actionné électriquement par un treuil encastré et non visible. Outre la commande classique par boutons poussoirs, toute commande électrique à distance est également applicable. En cas de panne de courant, possibilité de manœuvre à la main.



 Becker + Fils

# L'argent rapporte de l'argent



A condition bien sûr de se laisser guider par un spécialiste.

Profitez de notre expérience.

**CAISSE D'EPARGNE  
DE L'ETAT  
LUXEMBOURG** BANQUE  
DE L'ETAT

Editeur: Chambre de Commerce  
7, rue Alcide de Gasperi  
Boîte postale 1503  
L-1015 Luxembourg-Kirchberg  
Tél.: 43 58 53  
Télex: 60174 chcom lu  
Téléfax: 43 83 26

Paraît 10 fois par an  
Reproduction autorisée avec  
mention de la source.

Imprimerie Zierden s.à r.l.

## Weiterführung der Industriensiedlungspolitik?

Manche Argumente werden in letzter Zeit angeführt um die Infragestellung der Industriensiedlungspolitik der luxemburgischen Regierung zu untermauern. Angebotsmangel auf dem Arbeitsmarkt, Probleme des Umweltschutzes, Bevorteilung der Neuinvestitionen ausländischer Unternehmer sind einige Gründe die die Gegner der Industriensiedlungspolitik dazu veranlassen die systematische Diversifikationspolitik, die unsere Regierung seit Jahrzehnten mit Erfolg betreibt, als nicht mehr den neuesten wirtschaftlichen Gegebenheiten angepaßt anzuprangern.

Die Erfahrungen der Vergangenheit, sowohl im Großherzogtum wie auch in vielen anderen Industrienationen, haben nun aber gezeigt daß eine konsequente Diversifikationspolitik Bestandteil einer modernen Wirtschaftspolitik sein muß und die Grundlage des wirtschaftlichen Wachstums ist.

Dank der Bemühungen des Großherzogtums gerade auf diesem Gebiet ist es geglückt aus einer früher monolithischen Wirtschaftsstruktur eine breite Fächerung sowohl im Industriesektor wie auch im Dienstleistungssektor herbeizuführen.

Diese Bemühungen jetzt zu unterbinden würde dazu führen daß das neu errungene Gleichgewicht dieser Wirtschaftsstruktur zerstört würde. In der Tat, kennt der Dienstleistungssektor eine dynamische Entwicklung, deren Ende noch nicht vorauszusehen ist. So zum Beispiel ist die Evolution des Medienbereiches, dem in allen europäischen Ländern eine explosionsartige Entwicklung vorausgesagt wird und in dem Luxemburg bestimmt über gute Ausgangsbedingungen verfügt, noch nicht vorauszusehen. Aber auch andere Sparten, wie das Versicherungswesen, die Treuhandtätigkeiten, die Transportunternehmen werden durch die Realisierung des europäischen Binnenmarktes einen merklichen Aufschwung kennen.

Davon auszugehen daß auf dem Industriesektor ein ähnlich dynamischer Aufwärtstrend zu erwarten wäre entbehrt jeglicher wirtschaftlichen Grundlage. Der immer schärfere internationale Wettbewerb wird in Zukunft verstärkt bewirken daß nur die gesündesten Unternehmen überleben werden. Betriebszusammenlegungen, Rationalisierungsmaßnahmen und andere kosteneinsparende Vorkehrungen werden das Gebot der Stunde bleiben.

Der Entwicklungsrythmus der Sektoren Industrie und Dienstleistungen wird also auch in Zukunft verschieden bleiben und somit eine weitere Verschiebung des Gleichgewichtes innerhalb der Wirtschaftsstruktur zu Ungunsten des produktiven Gewerbes mit sich ziehen, wenn nicht eine aktive Industrieförderungspolitik betrieben wird.

Auch auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt muß ein gesunder Ausgleich zwischen manuellen und geistigen Tätigkeiten erhalten bleiben. Den aktuellen Problemen mancher Luxemburger Unternehmen qualifiziertes Personal anzuwerben kann man, wenn man zukunftsbehaftet denkt, nicht mit einem Industriensiedlungsstopp begegnen, sondern mit einer gezielten Anpassung des Unterrichtsangebotes an die wirtschaftlichen Grundbedingungen. Außerdem haben rezente Umfragen gezeigt daß der Arbeitsmarkt luxemburgischer Betriebe sich uneingeschränkt auf den Saar-Lor-Lux-Raum erstreckt. Dieser erweiterte Arbeitsmarkt, der durch die Entwicklung in Richtung des europäischen Binnenmarktes noch vermehrte Chancen hat, verfügt über ansehnliche Reserven, besonders auch im Bereich der industriellen Qualifikationen, wenn man in Erwägung zieht daß in den Nachbarländern Arbeitslosenquoten von über 10% keine Seltenheit sind.

Den Umweltproblemen, die durch die Industriensiedlungen hervorgerufen werden können, können heute die perfektioniertesten vorbeugenden Umweltschutzmaßnahmen Trotz bieten. Das Thema des Einklangs zwischen Ökonomie und Ökologie, der Möglichkeiten die sich auf diesem Gebiet anbieten und des Interesses das auch die Industrie hat dieses Gleichgewicht zu wahren, haben wir in diesen Spalten schon verschiedene Male behandelt. Es sei nur unterstrichen daß eine konsequente Wirtschaftsentwicklungspolitik der Umweltproblematik Rechnung tragen muß, daß aber nicht ein falsch verstandenes Umweltbewußtsein jede Industriensiedlung als umweltwidrig anprangern darf.

Das wirtschaftliche Rahmengesetz, das mit verschiedenen Abänderungen und Verbesserungen seit Mitte der 60er Jahre in Kraft ist, bietet die Gewähr daß auf Luxemburger Ebene keine Wettbewerbsverzerrungen zwischen neuen und bestehenden Firmen hervorgerufen werden. Es ermöglicht aber auch im internationalen Konkurrenzkampf die Interessen unseres Landes zu verteidigen und die Industriensiedlungspolitik, die in der Vergangenheit mit Erfolg durchgeführt wurde, weiterzuführen.

Schlußfolgernd kann man also feststellen, daß die Argumente die angeführt werden um die Diversifikationspolitik der vergangenen Jahre in Frage zu stellen nicht stichhaltig sind, daß aber eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik die Wahrung des relativen Gleichgewichtes zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor mit dem Ziel ein gesundes Wirtschaftswachstum zu sichern beinhalten muß.

Die Handelskammer beglückwünscht deshalb die Regierung für ihre erfolgsgekrönte Industriensiedlungspolitik der Vergangenheit und ermuntert sie auf diesem Weg zielstrebig weiterzuarbeiten.

### Inhaltsverzeichnis:

La loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (II) . . . . .	4
Ventes sous formes de liquidations . . . . .	15
Propositions d'affaires . . . . .	19
Euro-Info, Informations de l'Euroguichet - Luxembourg . . . . .	23

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

La présente note fait suite à une première note qui a été élaborée au mois de juin de cette année et qui a été publiée au Merkur No 3/4 1989.

La loi du 24 mai 1989 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1989 pour ce qui est des contrats de travail à durée déterminée et des contrats comportant une clause d'essai.

Le 1<sup>er</sup> novembre 1989 la loi entre en vigueur dans sa totalité.

Il faut rappeler qu'à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1989, tous les contrats de travail devront être constatés par écrit et comporter obligatoirement les mentions suivantes:

- la nature de l'emploi et, le cas échéant, la description des fonctions ou tâches assignées au salarié au moment de l'engagement et sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure;
- l'horaire normal de travail;
- le salaire ou traitement de base et, le cas échéant, les compléments de salaire;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue;
- les clauses dérogatoires ou complémentaires.

Le législateur a également prévue des mesures transitoires pour les contrats à durée déterminée.

Les contrats à durée déterminée, dont la durée dépasse au 1<sup>er</sup> novembre 1989 la nouvelle limite légale de 24 mois, cessent de plein droit à l'échéance du terme et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1990. Ils ne peuvent courir au-delà du 1<sup>er</sup> janvier 1990 que dans la mesure où le salarié le demande expressément.

La présente note traite des nouvelles dispositions applicables en cas de résiliation du contrat de travail. Dans une prochaine édition du Merkur seront traitées les autres dispositions de la loi. Les annexes mentionnées dans la note sont des modèles types disponibles auprès de la Chambre de Commerce.

### I. La résiliation du contrat de travail

L'employeur et le salarié ont le droit de résilier le contrat de travail, même contre la volonté de l'autre partie. La résiliation est un acte unilatéral qui est soumis à certaines règles de forme et qui doit respecter, le cas échéant, les délais de préavis prescrits par la loi.

On peut distinguer entre la résiliation des contrats de travail avec préavis, la résiliation du contrat de travail pour faute grave et la résiliation du contrat de travail d'un commun accord.

Par ailleurs, il existe des situations objectives qui peuvent mettre fin au contrat de travail.

#### 1. Résiliation du contrat de travail avec préavis

##### 1.1. Principe général (article 18)

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative soit de l'employeur, soit du salarié, sous réserve de l'application des règles définies et commentées ci-après.

Toutefois, pour ce qui est des contrats comportant une clause d'essai, ils peuvent être résiliés pendant la période d'essai, dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34 de la loi. (Voir à ce sujet notre note I sous 2.1. à 2.3.2.)

La cessation de l'entreprise, sauf si elle est due à un cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter les règles définies par la loi.

La législation du travail interdit la résiliation avec préavis pour certaines personnes. Il s'agit

- des femmes enceintes
- des salariés incapables de travailler pour maladie
- des représentants du personnel (délégation du personnel, comité mixte, conseil d'administration dans les sociétés anonymes).

#### 1.2. Entretien préalable au licenciement (article 19)

##### 1.2.1. L'obligation de l'entretien préalable

L'article 19 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail prescrit un entretien préalable au licenciement dans certaines entreprises.

En effet, l'employeur qui occupe 150 salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé à un entretien préalable.

Il devra le faire par lettre recommandée, ou par écrit dûment certifié par un récépissé. La lettre ou l'écrit devra indiquer l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Une copie de la lettre de convocation sera adressée à la délégation du personnel compétente de l'établissement (Employés ou Ouvriers) et, à défaut de délégation du personnel, à l'Inspection du Travail et des Mines.

Il est à relever que l'employeur n'est pas tenu d'énoncer dans le cadre de la lettre de convocation les motifs qui

permettent d'envisager le licenciement, mais seulement le projet de licenciement.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doit informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

La date de l'entretien préalable peut être fixée au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit susvisé. (Ex.: Dans une entreprise où il n'est pas travaillé le samedi, une lettre de convocation envoyée le vendredi peut fixer l'entretien préalable au plus tôt le mardi suivant.)

## 1.2.2. Le contenu de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant devra indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

Il y a lieu de relever qu'en principe l'employeur doit être présent lors de l'entretien préalable.

Il est vrai qu'il peut se faire remplacer par son représentant, à condition que ce dernier soit pleinement habilité à renoncer au licenciement et à accepter une solution de conciliation.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un conseiller de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (notamment le chef du personnel ou du contentieux) ou par un représentant d'une organisation professionnelle d'employeurs.

L'employeur ou son représentant qui se propose de se faire assister lors de l'entretien préalable, doit en prévenir le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable. Cette même obligation n'incombe pas au salarié. **Annexe 1:** projet de lettre de convocation à l'entretien préalable).

## 1.2.3. La date du licenciement après l'entretien préalable

Le licenciement (avec préavis ou pour motif grave) du salarié doit être notifié:

- au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et
- au plus tard 8 jours après cet entretien.

Au cas où le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié

- au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et
- au plus tard 8 jours après le jour fixé pour cet entretien.

L'employeur informé de la maladie du salarié ou en possession du certificat médical n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la convocation à l'entretien préalable.

1.2.4. Relevons encore que le licenciement notifié sans observation de la procédure décrite ci-dessus est irrégulier pour vice de forme.

La sanction de cette irrégularité de forme sera la condamnation à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

## 1.2.5. Cas particuliers

Il y a lieu d'attirer encore l'attention sur ce qui suit:

- La procédure de l'entretien préalable n'est pas applicable en cas de cessation du contrat durant la période d'essai.
- Elle trouvera cependant application à l'égard du salarié impliqué dans un licenciement collectif. Comme la loi ne l'écarte pas, on peut penser qu'un entretien collectif est possible. Dans ce contexte, il faut se référer à la loi du 2 mars 1982 concernant les licenciements collectifs, qui prévoit des procédures d'information et de notification particulières, même dans les entreprises qui occupent moins de 150 salariés.
- Conformément à l'article 35 de la loi sur le contrat de travail, le salarié incapable de travailler par suite de maladie ou d'accident et qui a informé l'employeur de l'empêchement dans les formes et délais prévus au susdit article 35, ne peut pas faire l'objet d'une convocation à l'entretien préalable.

Cette interdiction de convocation à l'entretien préalable s'étend:

- pour les **ouvriers**, sur une période de 26 semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail de l'ouvrier,
- pour les **employés**, sur une période couvrant la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail de l'employé et les trois mois subséquents.

## 1.2.6. Révision du contrat de travail et entretien préalable

Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié après l'avoir convoqué à un entretien préalable et en respectant les délais de préavis.

## 1.3. Forme du licenciement et délai de préavis

### 1.3.1. Initiative de l'employeur (article 20)

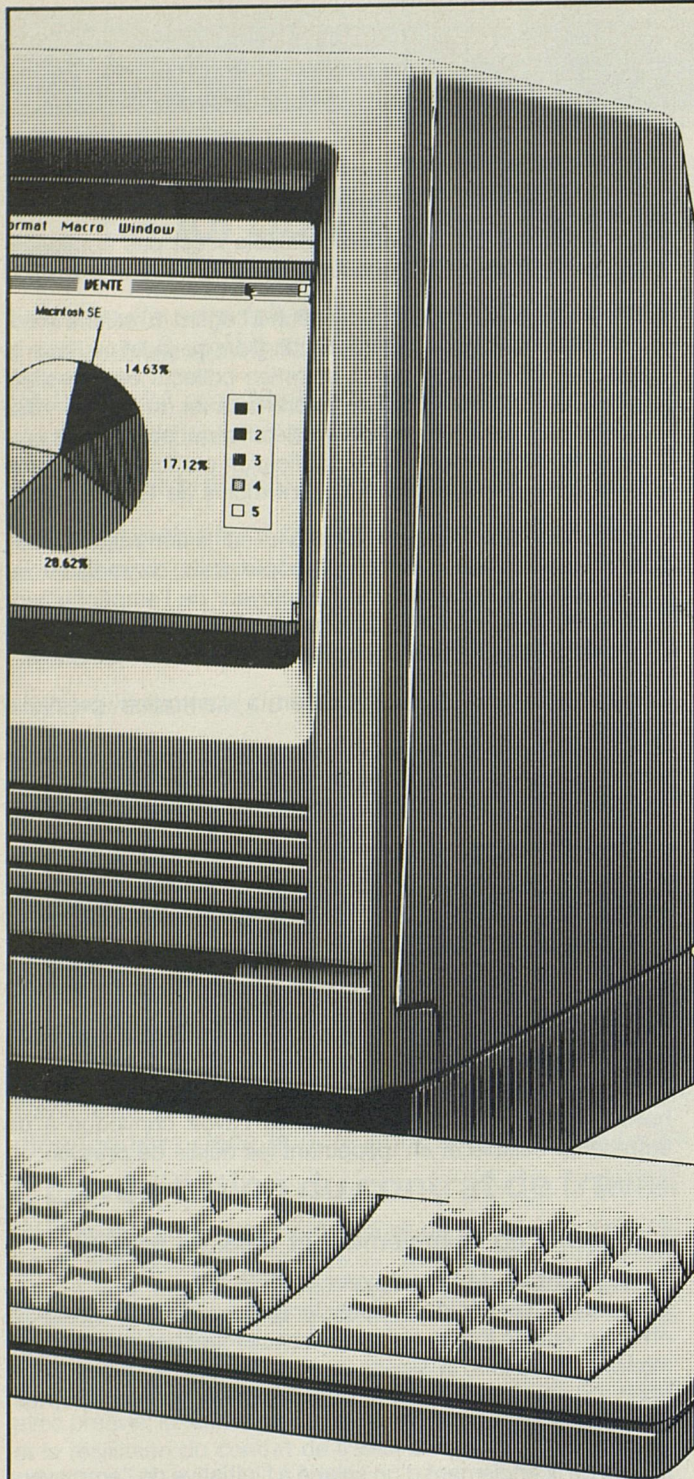
L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement par lettre recommandée. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui, compte tenu de l'ancienneté de service du salarié (employé ou ouvrier), s'établit comme suit:

Ancienneté de service	Délai de préavis
Moins de 5 ans	2 mois
5 ans à moins de 10 ans	4 mois
10 ans et plus	6 mois

Ces délais de préavis ne commencent à courir à l'égard du salarié que

- le 15<sup>e</sup> jour du mois au cours duquel la résiliation du contrat a été notifiée, si la notification est antérieure à ce jour (au plus tard le 14<sup>e</sup> jour du mois)
- le 1<sup>er</sup> jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, si la notification est postérieure au 14<sup>e</sup> jour du mois.



# L'informatique à portée de la main!

Mettre l'informatique à portée de chacun, relier les hommes, privilégier l'individu...tel est le monde de l'information et de communication commun à Computerland et Apple Computer. Autant dire que nous sommes prêts, comme vous, à affronter le défi du marché unique de 1993. Les solutions d'Apple Computer permettent en effet d'échanger les données dans les environnements informatiques hétérogènes. Et Computerland Luxembourg a une parfaite maîtrise de l'intégration du Macintosh dans les architectures informatiques les plus diverses. Vous pourrez donc compter en permanence sur notre équipe spécialisée pour le support technique et pour une information spécifique à la connectivité sur les réseaux du monde IBM, Bull, Dec, Siemens, etc... MS-DOS et OS/2, tout en tenant compte de votre cadre d'application personnel et de vos impératifs spécifiques. En outre, des séminaires d'information vous permettront de vous familiariser rapidement avec votre configuration Macintosh et de l'utiliser au maximum. Utilisation ininterrompue qui est garantie par une assurance omnium et un contrat de maintenance. Tout cela parce que Computerland Luxembourg, qui fait partie d'un réseau de plus de 800 points de vente dans le monde, bénéficie d'un soutien logistique qui dépasse les frontières.

## **Computerland<sup>®</sup>**

### luxembourg

Authorized Apple Dealer

Votre partenaire en informatique.

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

## Exemples:

Date de la notification	Date de la prise de cours
10 novembre 1989	15 novembre 1989
14 novembre 1989	15 novembre 1989
15 novembre 1989	1 <sup>er</sup> décembre 1989
20 novembre 1989	1 <sup>er</sup> décembre 1989

(Annexes 2 et 3: modèles de lettres de résiliation avec préavis)

### 1.3.2. Initiative du salarié (article 21)

Le salarié (c'est-à-dire l'employé ou l'ouvrier) qui désire résilier le contrat de travail doit le faire également par lettre recommandée à la poste.

Toutefois, la signature apposée par l'employeur sur le double de la lettre de démission vaut accusé de réception de la notification.

En cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui, compte tenu de l'ancienneté de service du salarié (employé ou ouvrier) s'établit comme suit:

Ancienneté de service	Délai de préavis
Moins de 5 ans	1 mois
5 ans à moins de 10 ans	2 mois
10 ans et plus	3 mois

Les délais de préavis prennent cours à l'égard de l'employeur, soit le 15<sup>e</sup> jour du mois, soit le 1<sup>er</sup> jour du mois de calendrier suivant, tout comme dans les cas où la résiliation du contrat a lieu à l'initiative de l'employeur. (Voir ci-dessus sub 1.3.1.)

Il est recommandé de confirmer par lettre au salarié sa résiliation du contrat, c'est-à-dire lorsque c'est lui qui a pris l'initiative de la résiliation.

Dans le cas où le salarié aurait donné sa démission oralement, sans respecter la forme écrite prévue par la loi, il est nécessaire d'informer le salarié de cette formalité, respectivement d'obtenir de lui par écrit la confirmation de sa démission orale. (Annexe 4: Confirmation et acceptation d'une résiliation orale par le salarié).

## 1.4. Motivation du licenciement avec préavis (article 22)

### 1.4.1. Le délai à respecter

Dans un délai d'un mois à compter de la notification (date de la remise à la poste) du licenciement avec préavis, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

Au plus tard un mois après la notification (date de la remise à la poste) d'une telle lettre recommandée du salarié, l'employeur doit énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement. Ces motifs doivent être liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou être fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service; ils doivent être réels et sérieux.

Il est absolument nécessaire de garder le récépissé du dépôt, tant de la lettre de licenciement que de la lettre de motivation. (Annexe 5: lettre de motivation)

**1.4.2. Le contenu de la motivation et la charge de la preuve**  
Donc les motifs **étayés par des faits concrets et précis** peuvent être notamment les suivants:

- Motifs liés à l'aptitude du salarié
- Motifs liés à la conduite du salarié
- Motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Relevons à ce propos qu'en vertu de l'article 28 de la loi (voir ci-dessous sub 3.3.), en cas de contestation des motifs invoqués, l'employeur a la charge de prouver la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs énoncés. Au besoin, l'employeur est donc obligé de constituer un dossier personnel du salarié. (Annexe 6: modèle d'une lettre d'avertissement).

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai d'un mois prémentionné, le licenciement est abusif.

Signalons encore dans cet ordre d'idées que les délais d'un mois, prévus ci-avant, commencent à courir soit le jour de la notification (date de la remise à la poste) du licenciement, soit le jour de la notification de la lettre du salarié demandant la motivation, chaque fois à minuit.

Ils expirent 1 mois après cette notification, à minuit.

### Exemple:

Notification de la lettre de licenciement: le 1<sup>er</sup> décembre 1989 à minuit. Expiration du délai: le 1<sup>er</sup> janvier 1990 à minuit.

1.4.3. Relevons à toutes fins utiles qu'en cas de licenciement avec préavis, le salarié qui n'a pas demandé en bonne et due forme la motivation, conserve le droit d'établir par tous les moyens que son licenciement est abusif.

## 1.5. L'indemnité compensatoire de préavis (article 23)

La partie (employeur ou salarié) qui résilie le contrat à durée indéterminée sans qu'il n'y ait fait ou faute grave, justifiant une résiliation avec effet immédiat, ou sans respecter les délais de préavis, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis.

Cette indemnité est égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie du délai de préavis restant à courir.

L'indemnité compensatoire de préavis ne se confond ni avec l'indemnité de départ éventuellement due au salarié (voir ci-dessous sub 1.6.), ni avec les indemnités sanctionnant un licenciement abusif (voir ci-dessous sub sub 3.5. et ss.).

L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut du salaire. Elle doit donc être considérée comme salaire ou traitement au regard de la fiscalité et de la sécurité sociale. L'indemnité doit inclure tous les éléments correspondant à la rémunération du travail pendant la période de préavis.

## 1.6. L'indemnité de départ (article 24)

### 1.6.1. Le principe

Le salarié (employé ou ouvrier) qui est lié par un contrat à durée indéterminée et qui est licencié par l'employeur sans que ce dernier ne puisse faire valoir un fait ou une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat, a droit à une indemnité de départ

- s'il justifie d'une ancienneté de service de cinq années au moins auprès du même employeur, et
- s'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale.

S E M A P H O N E S

# COMMUNIQUEZ POUR GAGNER

Motorola, leader mondial de la communication sans fil, vous propose une gamme complète de radiotéléphones, sémaphones 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*



La pension de vieillesse anticipée n'étant pas considérée comme pension de vieillesse, l'indemnité de départ est due si le salarié peut, le cas échéant, faire valoir son droit à la pension de vieillesse anticipée.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié est dispensé du travail pendant le délai de préavis.

Un salarié d'une entreprise dont le propriétaire a changé, et qui a repris le personnel existant, bénéficie de ses années au service du premier propriétaire. Les années d'apprentissage ne sont pas comptées dans l'ancienneté de service, alors que le contrat d'apprentissage n'est pas un contrat de travail.

## 1.6.2. Le montant de l'indemnité de départ

L'indemnité de départ s'établit comme suit:

Ancienneté de services continus	Mois de salaire ou de traitement	
	Ouvrier	Employé
5 années au moins	1 mois	1 mois
10 id.	2 mois	2 mois
15 id.	3 mois	3 mois
20 id.	3 mois	6 mois
25 id.	3 mois	9 mois
30 id.	3 mois	12 mois

L'indemnité de départ ne se confond pas avec les dommages-intérêts éventuellement alloués en cas de résiliation abusive du contrat par l'employeur. (voir Annexe 3)

## 1.6.3. L'option dans les entreprises de moins de 20 salariés

L'employeur qui occupe moins de 20 salariés peut opter dans la lettre de licenciement soit pour le versement des indemnités de départ visées ci-dessus, soit pour la prolongation des délais de préavis prémentionnés qui, dans ce cas, s'établissent comme suit:

Ancienneté de services continus	Préavis	
	Ouvrier	Employé
5 années au moins	5 mois	5 mois
10 id.	8 mois	8 mois
15 id.	9 mois	9 mois
20 id.	9 mois	12 mois
25 id.	9 mois	15 mois
30 id.	9 mois	18 mois

(Annexe 7: lettre de résiliation avec exercice de l'option).

## 1.6.4. Le calcul de l'indemnité de départ

L'indemnité est calculée sur la base des salaires ou traitements effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont à comprendre dans les salaires et traitements servant au calcul de l'indemnité de départ, les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants.

Ne sont pas à y comprendre les rémunérations pour heures supplémentaires, les gratifications et toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Un treizième mois de traitement établi de façon précise et non soumis à des conditions est à considérer comme rémunération.

## 1.6.5. Le paiement de l'indemnité de départ

L'employeur devra régler l'indemnité de départ au moment où le salarié quitte effectivement le travail.

Le directeur de l'Inspection du Travail et des Mines peut autoriser l'entreprise en difficultés à liquider les indemnités de départ par mensualités avec les intérêts légaux de retard.

## 1.7. Congé pour la recherche d'un nouvel emploi (article 25)

Si le salarié est licencié avec préavis à l'initiative de l'employeur, il peut demander le congé qui lui est nécessaire pour la recherche d'un nouvel emploi, sans que toutefois la durée de ce congé ne puisse excéder le total de six jours ouvrables par période de préavis.

Les heures de ce congé sont intégralement indemnisées par l'employeur, à condition que le salarié se soit inscrit comme demandeur d'emploi à l'Administration de l'Emploi et qu'il justifie la présentation effective à une offre d'emploi, même si l'emploi n'a pas été assigné par l'Administration de l'Emploi.

Le congé pour la recherche d'un nouvel emploi ne peut être assimilé à un congé de récréation.

## 1.8. Dispense du travail (article 26)

### 1.8.1. En cas de licenciement de l'employeur

Si le contrat de travail est résilié à l'initiative de l'employeur, celui-ci peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis.

La dispense de l'exécution du travail doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

(Voir Annexes 2 et 3).

La dispense, par l'employeur, de l'exécution du travail pendant le délai de préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration de ce délai aucune diminution des salaires, traitements et autres avantages dont le salarié aurait été bénéficiaire s'il avait accompli son travail jusqu'au terme du délai de préavis.

Le salarié ne peut cependant pas, dans ce cas, prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, tels que des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.

Le salarié dispensé du travail peut reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur.

En cas de reprise d'un nouvel emploi, il perd cependant le droit au maintien intégral du salaire ou du traitement. En revanche, l'employeur est obligé de lui compléter, s'il y a lieu, sa rémunération nouvelle par l'attribution d'un complément différentiel représentant la différence entre son ancienne rémunération et sa rémunération effective après reclassement.

Le complément différentiel est soumis aux charges sociales et fiscales applicables en matière de salaires sans pouvoir dépasser les plafonds prévus en matière de sécurité sociale.

### 1.8.2. En cas de démission par le salarié

Si la résiliation du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur, constitue une résiliation d'un commun accord.

En d'autres termes, le salarié démissionnaire qui a demandé à son employeur de cesser l'exécution de son préavis pour entrer immédiatement au service d'un nouvel employeur ne peut prétendre à une indemnité de préavis pour le temps du préavis restant à courir.

## 2. La résiliation pour motif grave (article 27)

### 2.1. Le principe

Chacune des parties (employeur ou salarié) peut résilier le contrat de travail sans préavis (pour le contrat à durée indéterminée) ou avant l'expiration du terme (pour le contrat à durée déterminée), pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

L'employeur ne peut cependant pas licencier pour motifs graves le salarié qui est malade ou les salariés spécialement protégés par la législation sur les délégations du personnel et les comités mixtes.

En cas de licenciement pour motif grave, le salarié licencié ne peut pas faire valoir le droit à l'indemnité de départ dont question ci-dessus sub 1.6..

### 2.2. Le motif grave

Constitue un motif grave justifiant la résiliation immédiate, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La loi prévoit que pour l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

### 2.3. La lettre de licenciement

La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste. Cependant, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

La lettre de résiliation doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère de motif grave. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Il y a lieu de relever que l'employeur occupant au moins 150 salariés, et qui entend procéder au licenciement immédiat d'un salarié pour motif grave, doit convoquer le salarié intéressé à l'entretien préalable dont question ci-dessus sub 1.2..

(Annexe 8: lettre de licenciement pour motif grave)

### 2.4. La mise à pied conservatoire

L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'à la notification du licenciement en bonne et due forme comme expliqué ci-avant.

Il y a lieu de préciser que pour la mise à pied aucune exigence de forme particulière n'est prévue, la mise à pied pouvant dès lors être effectuée oralement.

Il est cependant indiqué de confirmer la mise à pied prononcée oralement par une lettre écrite. Il faut également veiller à l'application effective de la mise à pied.

Afin de parer à d'autres difficultés, il est également recommandé de convoquer le salarié à l'entretien préalable lors de la confirmation écrite de la mise à pied.

### 2.5. Le licenciement après la mise à pied

Le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour de la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied. Au cas où le licenciement doit être précédé de l'entretien préalable (voir 1.2.), il doit être notifié au plus tôt le jour qui suit l'entretien préalable et au plus tard huit jours après cet entretien préalable. La mise à pied prononcée à titre conservatoire n'entraîne pas la résiliation du contrat. Celle-ci ne devient effective que par la notification du licenciement dans les formes et délais prévus par la loi.

### 2.6. Le délai pour invoquer une faute grave

Le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne pourront plus être invoqués par l'employeur ou par le salarié lorsque le ou les faits leur sont connus depuis un mois au moins. Ce délai d'un mois n'est cependant pas applicable pour les faits qui ont donné lieu dans le mois à l'engagement de poursuites pénales contre le salarié ou contre l'employeur. Ce délai d'un mois n'est pas non plus applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieurs à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Au cas où le licenciement pour motif grave doit être précédé de la procédure de l'entretien préalable, comme prévu ci-dessus sub 1.2., celle-ci doit être entamée dans le délai d'un mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait ou de la faute graves en question.

## 3. La résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur (article 28)

Ces règles s'appliquent tant pour la résiliation du contrat avec préavis que pour la résiliation pour faute grave.

### 3.1. Le licenciement abusif

Est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi et/ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il en sera de même lorsque le licenciement est contraire aux critères généraux visés à l'article 7 sous 3, de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes. En fait, il s'agit des critères généraux concernant la sélection personnelle en cas d'embauchage, de promotion, de mutation et de licenciement des travailleurs.

### 3.2. L'action en justice

L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai d'un mois réservé à l'employeur après que la lettre recommandée demandant la précision du ou des motifs de licenciement lui aura été notifiée.

Le délai de trois mois est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

### 3.3. La charge de la preuve

Au cas où les motifs invoqués par l'employeur à l'appui d'un licenciement sont contestés par le salarié, l'employeur a la charge de prouver tant la matérialité que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

L'employeur peut en cours de procès apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés.

### 3.4. La grève professionnelle

L'abstention du salarié de prêter son travail en raison d'une grève professionnelle, décrétée dans des conditions légales et licites, ne constitue ni un motif grave autorisant l'employeur à résilier le contrat de travail avec effet immédiat, ni un motif sérieux mettant l'employeur à l'abri d'une éventuelle action judiciaire pour licenciement abusif intentée par le salarié.

### 3.5. Les dommages-intérêts

Lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts qui seront fixés compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

### 3.6. La réintégration du salarié

En statuant sur les dommages et intérêts attribués au salarié licencié abusivement, la juridiction du travail peut recommander à l'employeur de consentir à la réintégration du salarié en réparation de son licenciement abusif,

- si une telle demande est formulée par le salarié en cours d'instance,
- et
- si la juridiction du travail estime que les conditions pour une continuation ou une reprise de la relation de travail sont réunies.

L'employeur qui se déclare d'accord avec la réintégration effective du salarié avec maintien de ses droits d'ancienneté, sera libéré de la charge des dommages et intérêts qu'il a été condamné de lui verser en réparation de son licenciement abusif.

Au cas où l'employeur, contrairement à une recommandation afférente de la juridiction du travail, ne veut pas consentir à la réintégration du salarié licencié abusivement, il pourra être condamné, à la demande du salarié, de compléter les dommages et intérêts visés ci-avant sub 3.5. par le versement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire ou de traitement.

### 3.7. Le vice de forme

Au cas où la juridiction du travail estime que le licenciement est entaché d'irrégularité pour vice de forme en raison de la violation d'une formalité jugée substantielle, elle doit examiner le fond du litige, c'est-à-dire la motivation du licenciement.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, elle condamnera l'employeur à verser au salarié une indemnité qui ne peut cependant pas être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.


Cette indemnité d'un mois de salaire ou de traitement au plus ne peut cependant pas être accordée lorsque la juridiction du travail juge que le licenciement est abusif quant au fond, c'est-à-dire que la motivation est insuffisante ou non-pertinente.

### 3.8. Le licenciement nul

Dans le cas de nullité du licenciement (p.ex.: licenciement d'une femme en état de grossesse dûment constatée, licenciement d'un délégué du personnel, licenciement d'un salarié hospitalisé d'urgence), la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande. Sont applicables dans ce cas les dispositions afférentes du Code civil relatives à l'astreinte.

L'action judiciaire en nullité de licenciement doit être introduite, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation (voir à ce sujet ci-dessus sub 3.2.).

\*\*\*



## RICHTIG GEWIELT

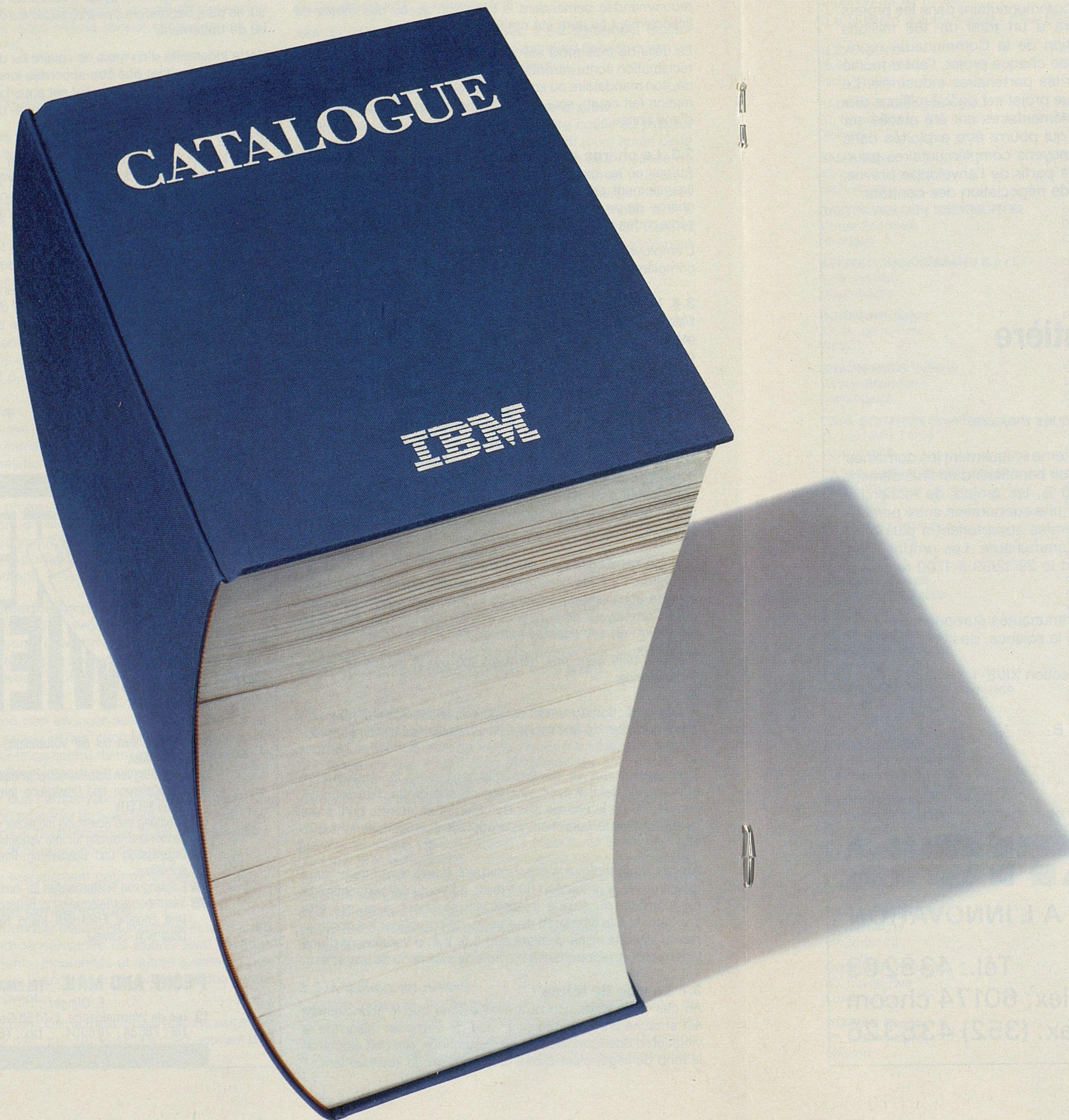
Wir helfen Ihnen bei der Vorbereitung Ihrer Verkaufsaktivitäten:

- 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 / 788004    Fax : 789032

GRAPHIC TEAM

# Quelle chance, les Agents IBM l'ont lu pour vous.



Une PME n'est pas l'autre. Votre Agent Agréé IBM vous le dira. Patron de PME comme vous, votre Agent IBM est spécialisé dans votre secteur d'activité. Il sait mieux que personne que le système dont vous avez besoin ne conviendrait pas forcément à votre voisin. Et que plus il aura de possibilités à vous proposer, plus vous aurez de chances de trouver la solution qui vous convient parfaitement.

C'est pourquoi avant de vous conseiller, il vous écoutera et analysera vos problèmes. Dans les moindres détails. Alors seulement, vous choisirez ensemble le système qui vous ira comme un gant. Parmi la très large gamme d'ordinateurs multipostes d'IBM. Des systèmes informatiques à la mesure de chaque PME, qu'elle soit presque débutante en la matière ou non, qu'elle ait besoin de desservir trois utilisateurs ou plusieurs centaines.

Mais votre Agent IBM ne s'arrêtera pas là. Il installera votre système, s'occupera de la formation des utilisateurs et vous proposera même un financement, si vous le désirez. C'est lui aussi qui vous conseillera, parmi les milliers d'applications existantes, celles dont vous avez besoin. Et s'il le faut, il en développera d'autres, rien que pour vous. Faites-lui confiance. Il connaît sa matière sur le bout des doigts. Et pour le contacter, appelez IBM Luxembourg au 21951.

Vous avez tout pour réussir.

## **BRITE/EURAM: Aides à 163 nouveaux projets**

Le programme BRITE/EURAM, instrument de l'action entreprise par la Communauté Européenne pour renforcer la base technologique de l'industrie manufacturière européenne (automobiles, machines, outils, construction, vêtement), a été lancé au début de cette année. Dans le cadre de ce programme, la Commission vient d'approuver 163 nouveaux projets de recherche en même temps que 60 «Primes de faisabilité» destinées à aider les pme dans leur effort de recherche industrielle. Le nombre total d'organisations impliquées dans des projets sélectionnés est de 1021, dont 56 % sont des industriels, 21 % des instituts de recherche et 23 % des universités. 20 %

des participants sont des pme (moins de 500 salariés), elles représentent 36 % des participants industriels. L'intervention communautaire dans les projets sélectionnés s'élèvera à un total de 188 millions d'écus. La contribution de la Communauté représente 50 % du coût de chaque projet, l'autre moitié étant appropriée par les partenaires industriels. Le coût moyen de chaque projet est de 2,2 millions d'écus. 21 projets supplémentaires ont été placés sur une liste de réserve qui pourra être exploitée dans l'hypothèse où des moyens complémentaires pourraient être dégagés à partir de l'enveloppe prévue, durant le processus de négociation des contrats.

## **STEP: programme communautaire de recherche/développement en matière de protection de l'environnement**

La Commission Européenne vient de lancer un appel aux propositions sous le programme STEP (Science and Technology for Environmental Protection). Ce programme est subdivisé en neuf grands domaines de recherche:

- 1) environnement et santé humaine;
- 2) évaluation des risques associés aux produits chimiques;
- 3) phénomènes atmosphériques et qualité de l'air;
- 4) qualité des eaux;
- 5) protection des sols et des eaux souterraines;
- 6) recherche sur les écosystèmes;
- 7) protection et conservation du patrimoine culturel européen;
- 8) technologies pour la protection de l'environnement;

9) risques technologiques majeurs.

Le présent appel concerne uniquement les domaines 3, 4, 5 et 6. Pour pouvoir bénéficier d'un financement d'un maximum de 50 %, les projets de recherche doivent être basés sur une coopération entre personnes physiques ou morales appartenant à plus d'un Etat membre de la Communauté. Les propositions doivent parvenir avant le 29/12/89 à 17.00 heures à l'adresse suivante:

Commission des Communautés européennes  
Direction Générale de la science, de la recherche et du développement  
Programme STEP Direction XII/E-1  
Rue Montoyer 75  
B-1040 BRUXELLES  
Télex: 21877 COMEU B  
Téléfax: 2-236 30 24



**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

# Ventes sous forme de liquidations

Les ventes sous forme de liquidations telles qu'elles ont été autorisées par le Ministère des Classes des 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 10/11/89.

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

<b>ALEXIA S.à r.l.</b> 38, rue de l'Alzette Esch/Alzette	c395/89 (*) 12.05.89-11.05.90 (**) Cessation totale (***)	<b>HOTELLO-DIFFUSION LUXEMBOURG S.à r.l.</b> 32, rue d'Orchimont, Luxembourg	c317/88 31.12.88-30.12.89 Cessation totale
<b>BACKES-KAESZ Monique</b> 20, Grand-Rue Diekirch	c385/89 02.05.89-01.05.90 Cessation totale	<b>INTERNATIONAL FASHION S.à r.l.</b> Cité Bourfeld Garnich	c391/89 13.07.89-12.07.90 Cessation totale
<b>BAMA S.à r.l.</b> 25, rue de l'Alzette Esch/Alzette	c275/88 01.02.89-31.12.89 Cessation totale	<b>KIEFFER VILLE S.à r.l.</b> R. du Curé/du Marché-aux-Herbes Luxembourg	c389/89 05.05.89-04.05.90 Cessation totale
<b>BASTIN-VAN DEN BERKMORTEL</b> 47, rue Principale Hosingen	c429/89 01.08.89-01.03.90 Cessation totale	<b>KOHN-DE ZORZI Flora</b> 67, av. G.D. Charlotte Dudelange	c452/89 07.10.89-06.01.90 Déménagement
<b>BEFFORT-BANDERMANN S.à r.l.</b> 6, Grand-Rue Luxembourg	c445/89 20.10.89-19.01.90 Déménagement	<b>KREMER-MEISTER Margot MILL SHOES</b> Luxembourg	c457/89 27.10.89-31.01.90 Cessation totale
<b>BORMANN Roger</b> 33, av. de la Gare Wiltz	c383/89 22.04.89-21.04.90 Cessation totale	<b>KUNTSCH Louis</b> 8, rue Théodore de Wacquant Foetz	c458/89 23.10.89-22.10.90 Cessation totale
<b>BRAUN-HUSS Yvonne</b> 10, rue Brasseur Esch/Alzette	c349/89 24.02.89-23.02.90 Cessation totale	<b>KURPAS Sylvie</b> Av. G.-D. Charlotte Dudelange	c388/89 02.05.89-01.05.90 Cessation totale
<b>CARL-SCHARUN Brunhilde</b> 11, rue Notre Dame Luxembourg	c380/89 29.04.89-28.04.90 Cessation totale	<b>LADY MODES S.à r.l.</b> 16, rue Beaumont Luxembourg	c444/89 16.09.89-15.12.89 Déménagement
<b>CASTELLANI-FUMANTI Claudia</b> 10, rue Steinberg Rumelange	c455/89 06.10.89-05.10.90 Cessation totale	<b>LENERTZ Alex</b> 30, rue Guillaume Ettelbruck	423/89 05.07.89-04.07.90 Cessation totale
<b>CIRELLI-EYRICH Nicole</b> 4, av. de la Gare Esch/Alzette	c421/89 08.07.89-07.07.90 Cessation totale	<b>LEON Chaussures S.à r.l.</b> 64, av. de la Liberté Luxembourg	c470/89 15.11.89-02.01.90 Transformation immobilière
<b>COLLING Joseph</b> 2, av. de la Libération Schifflange	c447/89 02.11.89-01.11.90 Cessation totale	<b>LIBERT Marcelle</b> 23, rue Michel Rodange Differdange	c393/89 04.05.89-03.05.90 Cessation totale
<b>ECHO D'IRAN S.à r.l.</b> 7, rue Michel Rodange Differdange	c443/89 15.09.89-14.09.90 Cessation totale	<b>MAMER André</b> 11, rue du Fossé Luxembourg	c330/88 16.01.89-15.01.90 Cessation totale
<b>FEYEREISEN-KRIER Germaine</b> 6, rue Prince Henri Obercorn	c440/89 10.09.88-09.09.90 Cessation totale	<b>MANTOA Boutique S.à r.l.</b> 218, rte d'Arlon Strassen	c453/89 25.10.89-24.01.90 Transformation immobilière
<b>FRAMOLUX S.A.</b> 32, rue d'Orchimont Luxembourg	c460/89 21.10.89-20.01.90 Transformation immobilière	<b>METZDORF René</b> 74, rue Ermesinde Luxembourg	c319/88 31.12.88-31.12.89 Cessation totale
<b>FRIEDEN S.à r.l.</b> 54, av. de la Liberté Luxembourg	c379/89 05.10.89-04.01.90 Transformation immobilière	<b>MEYERS Jean</b> 4, rte de Marnach Clervaux	c402/89 24.05.89-23.05.90 Cessation totale
<b>GALERIE MODE S.à r.l.</b> 281, rte de Thionville Hesperange	c280/88 10.03.89-09.03.90 Cessation totale	<b>MULLER Jeanne</b> 7, rue de Savelborn Medernach	c347/89 18.02.89-17.02.90 Cessation totale
<b>GIGI Boutique S.à r.l.</b> 11, rue Origer Luxembourg	c456/89 06.11.89-05.11.90 Cessation totale	<b>NEPPER Danièle</b> 16, rue des Bains Luxembourg	c377/89 27.05.89-26.05.90 Cessation totale
<b>GOERGEN Nicolas</b> 60, Grand-Rue Luxembourg	c320/88 31.12.88-30.12.89 Cessation totale	<b>NEU Mathilde</b> 4, rue Brabant Diekirch	c417/89 01.07.89-30.06.90 Cessation totale
<b>HERWIG Renée</b> 42, rue Principale Gilsdorf	c446/89 22.09.89-21.09.90 Cessation totale	<b>NEW ENGLAND &amp; THEIS et Cie S.à r.l.</b> 76-78, Grand-Rue Luxembourg	c465/89 26.10.89-26.01.90 Déménagement

# Naître...

## sur des bases solides



Un départ sur des bases solides, c'est déjà assurer son avenir. En voilà la preuve! Car bâtir solide, c'est faire confiance à celui qui a les connaissances et l'expérience. A l'aube de 1992, votre entreprise se doit d'être équipée d'un matériel sûr et performant. Où trouver le bon conseil pour le bon choix? Chez BÜRO-SERVICING bien sûr! BÜRO-SERVICING, société spécialisée en bureautique et matériel de bureau met à profit plus de 10 ans d'expérience pour vous aider: photocopieur, télécopieur, imprimantes laser, timbreuses, chaises, armoires de bureau... Naître et grandir... sur des bases solides grâce à BÜRO-SERVICING. Donnez-vous une chance de plus pour 1992!

# Nashua

World Class  
Copiers & fax

Official Dealer

## • büro-SERVICING

22, rue du Laboratoire  
B.P. 1713 L-1017 Luxembourg  
Tél. 49 56 66 fax: 48 56 48

<b>NICKELS Nicolas</b> 60, Grand-Rue Rumelange	c437/89 01.09.89-31.08.90 Cessation totale	<b>SCHEITLER Joël</b> 5, rue du Marché-aux-Herbes Luxembourg	c462/89 23.10.89-22.10.90 Cessation totale
<b>OLINGER Yvonne</b> 17, av. de la Liberté Luxembourg	c386/89 27.05.89-26.05.90 Cessation totale	<b>SCHILTZ &amp; Cie s.e.c.s.</b>	c431/89 22.07.89-21.07.90 Cessation totale
<b>ORIENT-GALERIE S.à r.l.</b> 20, rue de Warken Ettelbruck	c448/89 14.10.89-13.01.90 Déménagement	<b>SCHILTZ-DONVEN Marie</b> 41a, rue de la Gare Echternach	c321/88 31.12.88-30.12.89 Cessation totale
<b>PELLEGRINI Vito</b> 8, place Zinnen Soleuvre	c358/89 09.03.89-08.03.90 Cessation totale	<b>SCHLEICH-DANIHEL Aloysia</b> 90, rue Victor Hugo Esch/Alzette	c341/88 30.01.89-29.01.90 Cessation totale
<b>PETESCH Joséphine</b> 12, rue du Commerce Kayl	c466/89 02.11.89-01.11.90 Cessation totale	<b>SCHOCKWEILER Yolande</b> 3, Grand-Rue Differdange	c472/89 15.11.89-31.01.90 Cessation totale
<b>PRIM Joseph</b> 19, place du Marché Echternach	c316/88 31.12.88-30.12.89 Cessation totale	<b>SCHON Joseph</b> 89, rue d'Eich Luxembourg	c449/89 01.11.89-31.10.90 Cessation totale
<b>QURESCHI'S EXCLUSIVE CARPETS S.à r.l.</b> 79, rte du Vin, Schengen	c439/89 01.09.89-31.10.90 Cessation totale	<b>SCHWINNINGER-DOCKENDORF S.</b> 4, rue Wathlet Diekirch	c454/89 09.10.89-08.10.90 Cessation totale
<b>RICHARD Edmond</b> 31, rue de Luxembourg Pétange	c424/89 05.07.89-04.07.90 Cessation totale	<b>SECKLER Eugène</b> Place Guillaume Luxembourg	c464/89 30.10.89-28.02.90 Cessation totale
<b>ROGER-WERSANT M.J.</b> 20, Grand-Rue Vianden	c354/89 03.03.89-02.03.90 Cessation totale	<b>SN IMPEX S.à r.l.</b> 156, rue de Luxembourg Esch/Alzette	c450/89 28.09.89-27.12.89 Transformation immobilière
<b>ROOB-BACH Cathérine</b> 12, rue du Village Born	c314/88 03.01.89-31.12.89 Cessation totale	<b>STEPHANY Carlo</b> 2, Marché-aux-Herbes Luxembourg	c474/89 27.11.89-26.11.90 Cessation totale
<b>ROSENSTIEL S.A.</b> 4-6, rue Philippe II Luxembourg	c335/88 21.01.89-20.01.90 Cessation totale	<b>THILL-NIGRA Léonie</b> 4, rue de l'usine Belvaux	c394/89 12.05.89-11.05.90 Cessation totale
<b>ROSENSTIEL S.A.</b> Avenue de la Gare Esch/Alzette	c335/88 21.01.89-20.01.90 Cessation totale	<b>TROIS ETOILES Boutique S.à r.l.</b> 99, Grand-Rue Luxembourg	c463/89 02.11.89-01.11.90 Cessation totale
<b>SANDY Boutique S.à r.l.</b> 36, av. de la Liberté Rumelange	c425/89 27.09.89-31.12.89 Cessation totale	<b>TURMES Elise</b> 21, rte Principale Marnach	c435/89 15.08.89-14.08.90 Cessation totale
<b>SCHAUS-STEICHEN Anne</b> 50, av. d'Obercorn Differdange	c461/89 13.11.89-12.11.90 Cessation totale	<b>ZITA MODES S.à r.l.</b> 31, rue Zithe Luxembourg	c390/89 05.05.89-04.05.90 Cessation totale

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**

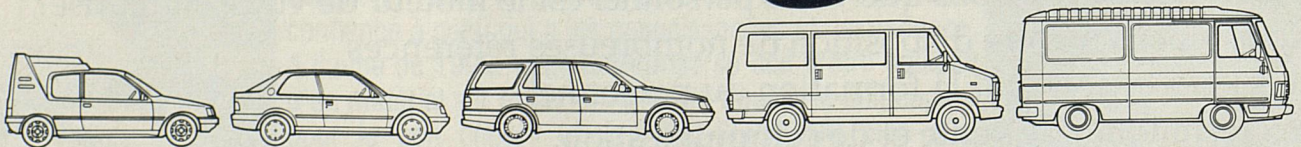
*sales trainings*  
*luxembourg* s.à.r.l.

Tél.: 45 00 04 Fax: 45 20 21





# 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.

### Représentations/Vertretungen

Fabricant allemand de vêtements cherche société luxembourgeoise pour vendre des vêtements de sports/mode pour jeunes (vêtements d'été).

Entreprise espagnole cherche distributeurs au Luxembourg pour une boisson alcoolisée.

Société britannique cherche représentant au Luxembourg pour se familiariser avec les débouchés du bricolage et les PME de fabrication de meubles. (Produits: outils, vis, matériaux de revêtement).

Société française spécialisée dans la conception et la fabrication de servo-valves, distributeurs, composants hydrauliques, systèmes électrohydrauliques ainsi que des groupes électro-pompes et treuils hydrauliques recherche représen-

tants/distributeurs luxembourgeois connaissant le marché hydraulique local et pouvant assurer le support technique des produits.

Entreprise allemande recherche un représentant responsable de la diffusion de ses produits (systèmes de régulation pneumatique) au Luxembourg.

Entreprise britannique cherche importateurs/distributeurs au Luxembourg pour différents types de jardins d'hiver.

Société danoise d'ingénieurs conseils dans le domaine du chauffage solaire actif et passif cherche partenaire dans le secteur des entrepreneurs du bâtiment et des sociétés coopératives de logement pour fournir l'eau chaude domestique et le chauffage des locaux avec utilisation de l'énergie solaire.

Fabricant italien de chaussettes de laine et de coton (hommes et enfants) aux divers coloris et modèles cherche représentant/distributeur au Luxembourg.

Entreprise espagnole souhaite entrer en contact avec des importateurs luxem-

bourgeois de l'artisanat et des vêtements de cuir. Produits au design très actuel.

Entreprise espagnole souhaite entrer en contact avec des distributeurs/importateurs/représentants de marbre et de granite.

Société française spécialisée dans la menuiserie en aluminium et en vitrage extérieur collé recherche un agent commercial au Luxembourg.

Entreprise grecque cherche des contacts d'affaires avec des agences de voyage et de tourisme pour assurer leur représentation et à créer une entreprise commune dans les secteurs suivants (croisière, nautisme, hôtels, bungalows ou toute autre activité touristique).

### Coopération

Société française spécialisée dans le commerce de gros de produits sanitaires, carrelage, chauffage et génie climatique, souhaiterait prendre une participation dans un commerce de gros luxembourgeois ou développer une formule de partenariat.

## La Banque Mondiale

### Séminaires sur la Banque Mondiale et les opportunités d'affaires

La Banque Mondiale, qui comprend la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (BIRD) et l'Association Internationale de Développement (IDA), a pour objectif fondamental de promouvoir le progrès économique et social des pays en développement en les aidant à améliorer leur productivité, afin d'assurer à leurs populations une vie plus satisfaisante et plus riche.

L'essentiel de l'assistance financière et technique fournies par la Banque aux pays en développement prend la forme de prêts consacrés à des projets spécifiques. La décision de faire financer un tel projet ne dépend pas de la situation économique du pays mais des caractéristiques de ce projet.

La Banque Mondiale est la plus importante source singulière d'assistance technique et financière aux pays en développement, octroyant près de 21 milliards de dollars annuellement pour de nouveaux projets et des opérations d'ajustement économique. L'ensemble des cofinancements et des contributions locales ainsi que des crédits pour les nouveaux

investissements excède les 50 milliards de dollars par an. De ces 50 milliards de dollars 10 % sont destinés à l'achat de services, 60 % à l'achat de marchandises et d'équipements et 30 % à l'exécution de travaux de génie civil. Ces chiffres représentent plus de 30.000 contrats par an visant à réaliser les projets les plus divers – accroître la productivité agricole, promouvoir le développement rural et urbain, construire des routes, créer des centrales électriques et des écoles, étendre le réseau des télécommunications ou mettre en place des installations d'adduction d'eau et d'assainissement.

Afin de mettre à la disposition des pays en voie de développement les biens et équipements aux meilleures conditions possibles, la Banque Mondiale lance des appels d'offres internationaux, auxquels toute entreprise, donc aussi une entreprise luxembourgeoise, peut concourir.

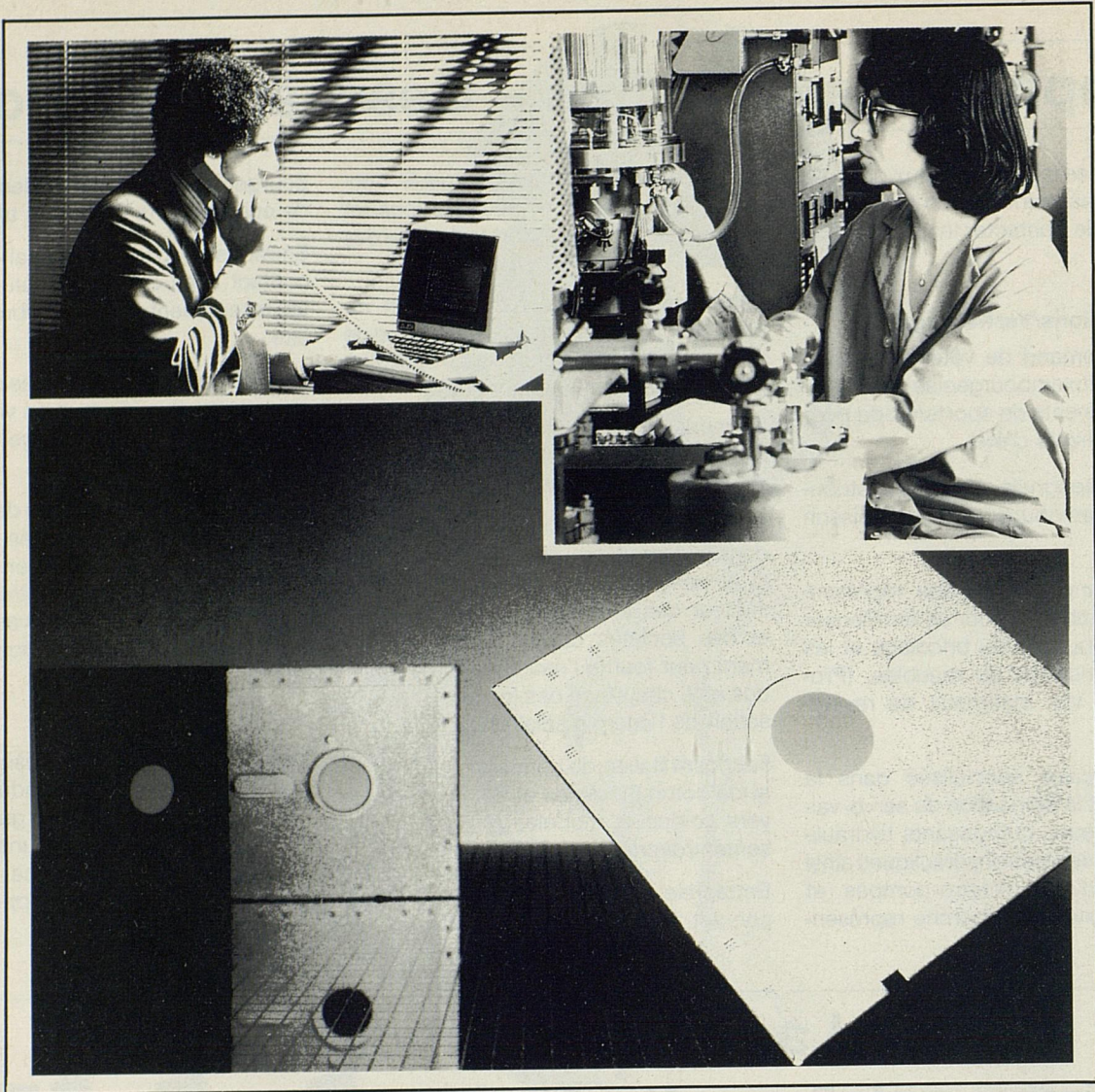
Dans le but de présenter sa vocation, son travail, les opportunités d'affaires pour les entreprises dans le cadre des projets soutenus par elle ainsi que les procédures en matière de passation des mar-

chés, la Banque Mondiale organise une série de 8 séminaires qui auront lieu au cours des mois d'octobre 1989 à mai 1990. Les séminaires auront lieu de 9.00 à 13.00 heures au:

Bureau Européen de la Banque Mondiale  
66, avenue d'Iéna  
F-75116 PARIS

le: 12 janvier, 1990 – vendredi  
12 février, 1990 – lundi  
9 mars, 1990 – vendredi  
6 avril, 1990 – vendredi  
14 mai, 1990 – lundi

Les entreprises intéressées peuvent s'informer soit auprès de la Chambre de Commerce, 7, rue Alcide de Gasperi, L-1615 LUXEMBOURG (téléphone: 43 58 53, service du commerce extérieur) ou bien directement auprès du Bureau Européen de la Banque Mondiale, 66, avenue d'Iéna, F-75116 PARIS (téléphone: 0033-1-40 69 30 23; télex: 620628 ibrd; télécopie: 0033-1-47 23 74 36).



# 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  
EUROPÉEN**



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**

## Cours de cuisine diététique

Pendant l'année scolaire 89/90 le Centre de Formation Professionnelle Continue de Walferdange organisera de nouveau des cours de cuisine diététique.

### 1. Initiation à la cuisine diététique (cuisine diététique 1) :

S'adresse surtout aux professionnels de l'hôtellerie et de la restauration.

6 séances de 3 heures, théorie et pratique, le mardi de 15 à 18 heures.

Cours en français : 6, 13, 20 février  
6, 13, 20 mars 1990

Participation aux frais : 3 000.- francs.

### 2. Cuisine naturelle (cuisine diététique 2) :

S'adresse surtout aux professionnels de l'hôtellerie et de la restauration.

4 séances de 3 heures, théorie et pratique, le mardi de 15 à 18 heures.

Cours en français : 9, 16, 23, 30 janvier 1990

Cours en luxembourgeois : 12, 19, 26 juin  
3 juillet 1990

Participation aux frais : 1 500.- francs.

### 3. Diététique clinique (cuisine diététique 3)

S'adresse surtout au personnel travaillant dans les cuisines d'hôpitaux, de cliniques et de maisons de soins.

6 séances de 3 heures, théorie et pratique, le lundi de 15 à 18 heures.

Cours en luxembourgeois : 23, 30 avril  
7, 14, 21, 28 mai 1990

Cours en français : 29 janvier  
5, 12, 19 février  
5, 12, mars 1990

Participation aux frais : 2 000.- francs.

### 4. "Gesond Kachen".

S'adresse à toutes les personnes intéressées.

10 séances de 3 heures, le jeudi de 18 à 21 heures.

1) 18 janvier - 29 mars 1990  
2) 26 avril - 12 juillet 1990

Pour les inscriptions, ainsi que pour obtenir un programme plus détaillé des différents cours, et des renseignements supplémentaires, les intéressés sont priés de contacter le

**Centre de Formation Professionnelle Continue**  
L-7201 Walferdange - Route de Diekirch - BP 30  
Téléphone : 33 11 66/67

## Programme des participations du Ministère de l'Économie aux foires et salons spécialisés en 1990.

### A) Promotion des produits de consommation :

- HOTELYMPIA - International Hotel & Catering Exhibition à Londres **22.01. - 27.01.1990**
- SIAL - Salon International de l'Alimentation **22.10. - 26.10.1990**

### B) Promotion des produits d'équipement :

- Foire Internationale de Hanovre CEBIT **21.03. - 28.03.1990**
- EUROTECH à Bruxelles **24.04. - 28.04.1990**  
(en cas d'intérêt suffisant de la part des entreprises)
- Foire Internationale de Hanovre INDUSTRIE **02.05. - 09.05.1990**
- Foire Internationale d'Alger **06.06. - 17.06.1990**
- SWISSTECH à Bâle **27.11. - 01.12.1990**

### C) Participations aux journées de contact organisées par l'OBCE

## Capital minimum des S.à.r.l.

- I. A partir du 1.1.1990, le capital minimum de toutes les sociétés à responsabilité limitée – même si elles existent depuis de longues années – doit être de 500.000.-.

Les sociétés voudront procéder à l'augmentation nécessaire avant la fin de l'année 1989.

La société qui ne dispose pas du capital minimum obligatoire manque gravement aux dispositions de la loi sur les sociétés. A partir du 1.1.1990, la dissolution des s.à.r.l. au capital insuffisant pourra être prononcée d'office par le tribunal, sur demande du Parquet.

- II. Il est rappelé que les sociétés sont tenues de requérir l'inscription au registre du commerce et des sociétés de l'adresse précise de leur siège social.

Le défaut d'inscription de l'adresse précise (ou de la nouvelle adresse) est sanctionné d'une amende jusqu'à 50.000.- à charge des responsables de la société (art. 3 al. 2 et 16 du texte coordonné au 12.10.1987 sur le registre).

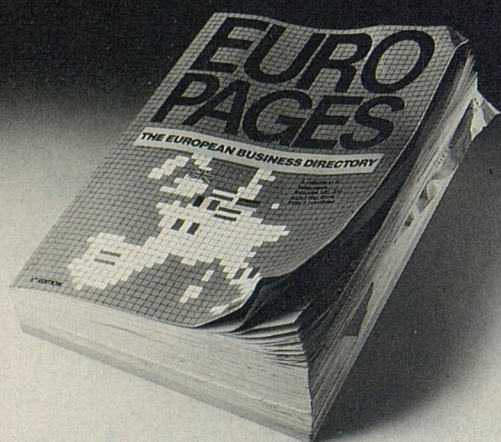
## Communiqué du Ministère des Classes Moyennes et du Tourisme

Il est porté à la connaissance des intéressés que par arrêté ministériel du 19 septembre 1989, les dates d'ouverture et de clôture des deux prochaines périodes de vente en solde sont fixées comme suit:

soldes d'hiver:  
début samedi, le 30 décembre 1989;  
clôture samedi, le 13 janvier 1990 inclus.

soldes d'été:  
début samedi, le 30 juin 1990;  
clôture samedi, le 14 juillet 1990 inclus.

**365 jours de contacts européens...  
Heureusement qu'il y a un nouvel Europages tous les ans.**



Régisseur de la publicité :  
A.R.B. s.p.r.l. 23, rue aux Laines,  
B-1000 Bruxelles (Belgique)  
Tel. (02) 512 43 13  
Fax (02) 514 22 05



**EUROPAGES: L'ANNUAIRE EUROPÉEN DES AFFAIRES**

## 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.



# EURO-INFO

## Informations de l'Euroguichet-Luxembourg

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

### Nouveau service de l'Euroguichet en matière de marchés publics

Lors du séminaire "Un marché public unique - une réalité en 1993?" qui a eu lieu le 7 décembre 1989 à l'initiative de la Chambre de Commerce et de la Fédération des Industriels, un nouveau service de l'Euroguichet a été présenté.

Conformément à la directive européenne 77/62/CEE, les marchés publics dont le montant dépasse 130000 écus dans le cas de la majeure partie des contrats de fourniture et 1000000 écus dans le cas de projets de construction doivent être publiés au *Journal officiel des Communautés européennes*. Dans le cas d'appels d'offres en rapport avec le GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*), cette limite est unique et vaut 130000 écus.

Chaque jour, des autorités publiques lancent des invitations à soumissionner pour des marchés publics de travaux ou de fournitures valant des millions.

L'Office des publications officielles des Communautés européennes les publie dans toutes les langues officielles de la Communauté dans le supplément "S" du Journal officiel.

Chaque heure compte pour les entreprises qui sont en concurrence pour remporter des marchés intéressants. En vue d'accélérer la transmission des informations essentielles, le contenu intégral du supplément "S" du Journal officiel est introduit directement dans un ordinateur le matin même de sa parution. Cette base de données est connue sous le nom de TED (Tenders Electronic Daily). Il s'agit d'un guide électronique quotidien des invitations à soumissionner ainsi que des résultats des soumissions, qui est disponible dans toutes les langues officielles de la CEE, à l'exception du grec. L'information est donc disponible "en ligne" en même temps que la version imprimée.

Les appels d'offres couvrent des domaines aussi différents que variés: les travaux de construction électrique et mécanique, les biens de consommation, la restauration, la gestion

hôtelière, les travaux d'imprimerie, la fourniture de combustibles, le traitement des eaux, l'équipement et la construction d'hôpitaux, les meubles, les produits chimiques, l'informatique, l'électronique, l'insonorisation, les installations d'éclairage et appareillage de sonorisation, les fournitures scolaires, etc. Il est donc peu probable qu'une semaine se passe sans qu'un avis de marché en rapport avec votre sphère d'activité ne soit publié.

Ce service en ligne unique en son genre est offert par ECHO (European Commission Host Organization), le propre centre serveur de la Commission des Communautés européennes, qui permet l'accès en ligne à une série de bases et de banques de données uniques, dont l'une d'elle est TED.

Vous pouvez accéder à la base de données TED, la version électronique du supplément "S" du Journal officiel, de deux manières:

- soit directement en ligne grâce à votre propre terminal (micro-ordinateur, équipement de traitement de texte, etc.);
- ou par l'intermédiaire de l'Euroguichet qui vous transmet automatiquement tous les appels d'offres qui vous intéressent. Les entreprises intéressées peuvent s'adresser à l'Euroguichet en vue d'obtenir un formulaire de demande de recherche.

Vous pouvez, par exemple préciser les points suivants:  la date de publication  les produits ou les services que vous fournissez  les pays qui vous intéressent  la procédure de soumission  le type d'information que vous souhaitez (par exemple le pouvoir adjudicataire).

#### 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

Notre expérience  
bancaire  
au service  
du commerce



# KREDIETBANK

S.A. LUXEMBOURGEOISE

votre partenaire



LUXEMBOURG	43, boulevard Royal 37, rue Notre-Dame	tél. 47 97 1
BERTRANGE	403, route d'Arlon	45 47 57-52 32
ECHTERNACH	23, place du Marché	72 90 21
ESCH-SUR-ALZETTE	7, rue Xavier Brasseur	54 19 81
ETTELBRUCK	4, avenue J.-F. Kennedy	8 12 77