

MEMORIAL

Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL

Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 18

7 avril 1978

SOMMAIRE

Règlement grand-ducal du 14 mars 1978 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective conclue entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part page 288

Convention collective de travail des employés de banque

Sommaire

Chapitre I ^{er} : Champ d'application (art. 1 ^{er})	290
Chapitre II: Durée — Dénonciation (art. 2)	290
Chapitre III: Embauchage (art. 3)	290
Période d'essai (art. 4)	291
Cessation de contrat (art. 5)	291
Durée du travail (art. 6)	291
Travail supplémentaire, travail de dimanche, travail de jour férié et travail de nuit (art. 7)	292
Congé annuel (art. 8)	293
Congé extraordinaire (art. 9 et 9bis)	293
Obligations des employés (art. 10 et 11)	294
Chapitre IV: Classification (art. 12)	294
Rémunération du travail (art. 13)	296
Modalités d'application des barèmes annexés (art. 14)	297
Prime de ménage (art. 15)	298
Allocation dite du « treizième mois » (art. 16)	299
Chapitre V: Dispositions diverses et transitoires (art. 17 à 23)	299
Annexe 1: Tableau d'application du nouveau barème	302
Annexe 2: Barèmes des traitements minima applicables aux nouveaux engagés	307
Annexe 3: Barèmes des traitements minima.....	310

Règlement grand-ducal du 14 mars 1978 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective conclue entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part.

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

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

Sur proposition des groupes de la commission paritaire de conciliation et sur avis conforme des représentations professionnelles légales intéressées;

Vu l'article 27 de la loi du 8 février 1961 portant organisation du Conseil d'Etat et considérant qu'il y a urgence;

Sur le rapport de Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective conclue le 28 février 1977, avec effet au 1^{er} janvier de la même année, entre l'association des banques et banquiers d'une part et la fédération des employés privés d'autre part est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie, la Banque Nationale de Belgique exceptée.

Art. 2. Notre Secrétaire d'Etat au Ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Château de Berg, le 14 mars 1978

Jean

*Le Secrétaire d'Etat
au Ministère du Travail
et de la Sécurité sociale*

Maurice Thoss

ASSOCIATION
DES BANQUES ET BANQUIERS
LUXEMBOURG

FEDERATION
DES EMPLOYES PRIVES
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG
(FEP)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES EMPLOYES DE BANQUE

Date de mise en vigueur: 1^{er} janvier 1977

La présente convention est conclue entre:

1) L'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, ayant son siège social à Luxembourg et agissant au nom et pour compte de ses membres désignés ci-dessous:

American Fletcher National Bank
Andresens Bank International
Bank of America
Bank of America International
Bank of Boston
Bank Oppenheim Pierson International

Bank M. M. Warburg-Brinckmann, Wirtz International
 Banque Commerciale
 Banque Continentale du Luxembourg
 Banque Générale du Luxembourg
 Banque Interatlantique
 Banque Internationale à Luxembourg
 Banque Mathieu Frères
 Banque Nordeurope
 Banque de Paris et des Pays-Bas pour le Grand-Duché de Luxembourg
 Banque Populaire Suisse
 Banque Privée
 Banque de Suez-Luxembourg
 Banque UCL
 Banque Unie Est-Ouest
 Bayerische Landesbank International
 Bayerische Vereinsbank International
 Bergen Bank International
 BfG Luxembourg
 BHF-Bank-DG International
 Canadian American Bank
 Chase Manhattan Bank Luxembourg
 Christiania Bank og Kreditkasse International
 Citibank (Luxembourg)
 Commerzbank International
 Compagnie Financière de la Deutsche Bank
 Compagnie Luxembourgeoise de Banque
 Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine
 Crédit Lyonnais
 Crédit Suisse (Luxembourg)
 Den Danske Bank International
 Den Norske Creditbank (Luxembourg)
 Deutsche Girozentrale International
 Discount Bank
 Hauck Banquiers Luxembourg
 Hypobank International
 Kredietbank S. A. Luxembourgeoise
 Luxembourg Italian Bank
 Norddeutsche Landesbank International
 Philadelphia National Bank
 PKbanken International (Luxembourg)
 Société de Banque Suisse (Luxembourg)
 Société Européenne de Banque
 Société Générale Alsacienne de Banque
 Société Intercontinentale de Banque
 The Bank of Tokyo (Luxembourg)
 The Industrial Bank of Japan (Luxembourg)
 The Nikko (Luxembourg)
 Trade Development Bank

Union Bank of Finland International
 Union des Banques Arabes et Européennes
 Union des Banques Suisses
 Vereins- und Westbank Internationale
 Wells Fargo Bank
 WestLB International
 World Banking Corporation

représentée par:

M. Georges *Arendt*, Président,
 dûment mandaté à ces fins,

d'une part,
 et

2) la Fédération des Employés Privés du Grand-Duché de Luxembourg (F.E.P.), association sans but lucratif, ayant son siège social à Luxembourg, représentée par:

MM. Joseph *Kratochwil*, Président, et
 John *Thiry*, secrétaire général,

d'autre part.

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Art. 1^{er}. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les établissements ci-avant désignés, membres de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg, et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception des employés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'art. 5, al. 2 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail.

Les fondés de pouvoir font partie du cadre supérieur.

CHAPITRE II

Durée — Dénonciation

Art. 2. La présente convention est conclue pour une durée de deux années.

La convention se poursuivra par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou de l'autre des parties donné par lettre recommandée trois mois avant son échéance.

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

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un projet de convention sur les points sujets à révision.

CHAPITRE III

Embauchage

Art. 3. Le contrat de louage de service entre patron et employé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, soit à l'essai, doit être conclu par écrit.

Le contrat doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé, et spécifier:

- a) la nature de l'emploi et les caractéristiques du travail à exécuter;
- b) la durée du contrat ou l'indication qu'il est conclu soit pour une durée indéterminée, soit à l'essai;

- c) le traitement de début ainsi que le groupe et l'échelon dans lesquels l'employé est classé;
- d) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée reçoit un exemplaire de la convention collective.

Période d'essai

Art. 4. L'engagement à l'essai d'un employé détenteur du certificat de fin d'études secondaires ou d'un diplôme reconnu comme équivalent, d'un diplôme de fin d'études de l'Ecole Technique de l'Institut d'Enseignement Technique ou d'une Ecole Technique équivalente étrangère, ou ayant participé avec succès au concours organisé par l'employeur, ne peut avoir une durée supérieure à deux mois. Pour l'employé qui ne remplit pas ces conditions de formation, pareil engagement ne peut dépasser, si l'employé est âgé de 18 ans accomplis, une durée de quatre mois, et s'il est âgé de moins de 18 ans, une durée de six mois.

Si quinze jours avant l'expiration du délai prévu, aucune des deux parties n'a averti l'autre de la résiliation de l'engagement à l'essai, celui-ci est considéré comme définitif à partir du jour de l'entrée en service provisoire.

Cessation de contrat

Art. 5. 1) La cessation ou la résiliation du contrat de travail se fera conformément aux dispositions légales en vigueur. Le patron qui a mis fin au contrat définitif de louage en informera sans délai la Délégation du Personnel.

2) Sans préjudice des dispositions des articles 20, 21 et 22, de la loi du 12 novembre 1971 concernant le règlement de louage de service des employés privés, l'employeur observera, en cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité, les délais de préavis suivants:

- de 3 mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de 5 ans;
- de 6 mois, en cas d'un temps de service de 5 jusqu'à 10 ans;
- de 9 mois, si la durée de service est de 10 ans et plus.

L'indemnité de congédiement supplémentaire sera dans ce cas égale:

- après 1 année de service: à une mensualité;
- après 8 années de service: à deux mensualités;
- après 13 années de service: à trois mensualités;
- après 18 années de service: à six mensualités;
- après 23 années de service: à neuf mensualités;
- après 28 années de service: à douze mensualités.

3) 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 le personnel des entreprises concernées.

Au cours des deux premières années à partir de cette modification, aucune résiliation pour cause de réorganisation ou de rationalisation, ni aucune modification du contrat de travail ne peuvent intervenir en défaveur des employés, sauf accord de la Délégation des Employés.

Durée du travail

Art. 6. La durée hebdomadaire du travail, répartie sur 5 jours ouvrables avec fermeture du samedi, est de 40 heures.

Les heures de travail journalières sont fixées après consultation de la Délégation du Personnel.

En ce qui concerne la fermeture du samedi, sont exceptés les bureaux de change se trouvant dans les banques ou leur appartenant. Sont visés à ce sujet les bureaux qui font des opérations de change et des opérations de virement en rapport avec ces opérations, ainsi que l'encaissement d'eurochèques.

Il ne sera pas travaillé les jours fériés légaux suivants:

Le Nouvel-An, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête Nationale, l'Assomption, la Toussaint, le jour de Noël et la St. Etienne.

En dehors des fêtes légales, on chômera aux fêtes suivantes:

Le lundi de Carnaval, le lundi de la fête locale, le jour des Morts et l'après-midi de la Veille de Noël.

Travail supplémentaire, travail de dimanche, travail de jour férié et travail de nuit

Art. 7. 1) Travail supplémentaire

a) Définition:

Est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminées par la loi (huit heures par jour et quarante heures par semaine) ou les parties.

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée à une autorisation préalable du Ministre du Travail suivant les modalités prévues au point 15 de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1971, sauf ce qui est dit au point 8 de ce même article.

b) Rémunération:

Chaque heure de travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus sub a), est payée 50% plus cher que le salaire horaire normal.

c) Définition du salaire horaire normal:

Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 le salaire de base mensuel tel que convenu au contrat, augmenté de la prime de ménage et d'un douzième du 13^e mois.

2) Travail de dimanche et des jours fériés légaux

a) Principe:

Tout travail de dimanche ou de jour férié légal est subordonné à une autorisation du Ministre du Travail suivant les modalités prévues au point 15 de l'article 6 de la loi du 12 novembre 1971.

L'autorisation ne sera donnée que dans des circonstances exceptionnelles en raison des nécessités de service.

b) Rémunération:

Pour chaque heure travaillée le dimanche, l'employé a droit à son salaire horaire normal (voir définition ci-avant au point 1) c) du présent article) majoré de 70%.

A cet égard, les heures travaillées lors d'un jour férié bancaire sont à assimiler à celles travaillées un dimanche.

Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal, l'employé a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 200%.

3) Travail de nuit

Pour chaque heure travaillée entre 22 heures et 6 heures, l'employé a droit à son salaire horaire normal tel que défini ci-dessus, majoré de 30%.

4) Compensation

A titre exceptionnel, à la demande du salarié et en accord avec l'employeur, les heures supplémentaires, de travail de dimanche et de jour férié peuvent être compensées par un repos équivalent au nombre d'heures prestées, étant bien entendu que, dans tous les cas, le supplément de la majoration doit être payé.

5) Cumul de travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit

Les majorations prévues pour travail supplémentaire, de nuit, de dimanche, de jour férié doivent être payées cumulativement.

Exemple

Une heure de travail supplémentaire effectuée de nuit (entre 22 heures et 6 heures) sera rémunérée de la façon suivante:

Heure normale	heure supplémentaire	travail de nuit
100%	+ 50%	+ 30%
soit un taux de	180%	
respectivement une majoration de	80%.	

Congé annuel

Art. 8. Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi du 26 juillet 1975 modifiant et complétant la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé.

La durée du congé annuel sera de:

- 23 jours ouvrables en 1977;
- 25 jours ouvrables en 1978.

Le congé doit être pris en une seule fois, à moins que les besoins du service ou les désirs justifiés de l'employé n'exigent un fractionnement, auquel cas une fraction du congé doit être, selon le désir de l'employé, au moins de 12 jours ouvrables successifs.

En principe, le congé ne sera pas pris en demi-journées; toutefois, un jour de congé par an pourra être pris en deux demi-journées.

Le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

Le congé de la première année de service est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier, sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de congédiement. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Le congé de maternité prévu par la loi du 3 juillet 1975 n'enlève pas aux femmes mariées le bénéfice intégral du congé annuel payé pour la période de cumul avec le congé-maternité.

Congé extraordinaire

Art. 9. L'employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire fixé à:

- 1) une demi-journée pour le donneur de sang;
- 2) — un jour ouvrable pour le décès d'un parent ou allié du 2^e degré (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur);
 - un jour avant l'enrôlement pour la période normale du service militaire, à l'exclusion des périodes dites de « rappel »;
- 3) deux jours ouvrables pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption d'un enfant, le mariage ou l'ordination d'un enfant, la prise de voile par une fille et en cas de déménagement.
 - L'idée de déménagement est à interpréter de la manière suivante et imolique:
 - le changement de domicile, de résidence (y compris changement d'appartement dans un immeuble en co-propriété, sans changement d'adresse);
 - la première installation en cas de mariage.
 - Cependant, le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.
- 4) trois jours ouvrables lors du décès du conjoint ou d'un parent ou allié du 1^{er} degré (soit père-mère, beau-père, belle-mère, fils, fille, gendre, belle-fille);

- 5) six jours ouvrables lors du mariage de l'employé;
le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

Pour le calcul de la durée du congé extraordinaire, le samedi n'est pas pris en compte.

Art. 9bis. Dans chaque banque, un congé avec solde pour besoins syndicaux et formation syndicale sera convenu, en cas de besoin, entre la Délégation et la Direction pour les membres de la Délégation, selon calendrier proposé par la FEP par l'intermédiaire de la Commission Paritaire, instituée par l'article 22 de la présente convention.

Obligations des employés

Art. 10. Les employés doivent se tenir strictement aux heures de service prévues et doivent remplir consciencieusement les devoirs et charges qui leur sont confiés. Ils doivent respecter les instructions émanant de leurs préposés hiérarchiques.

Les employés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

Art. 11. Les employés ne peuvent avoir d'emploi en dehors de celui à la banque sans en informer préalablement la Direction qui appréciera, après consultation de la Délégation, si cette activité est ou non compatible avec la profession d'employé de banque.

La Délégation qui estimerait non fondé un refus d'avoir un emploi en dehors de celui à la banque, peut se pourvoir devant la Commission Paritaire instituée conformément à l'article 22 de la présente convention.

CHAPITRE IV

Classification

Art. 12. Le personnel des banques est divisé en cinq groupes.

Dans le classement des employés suivant la fonction exercée, les fonctions décrites dans la présente convention ne le sont qu'à titre d'exemple. Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction supérieure exercée en ordre principal qui détermine la classification. Lorsque ce cumul ne se présente qu'accessoirement ou passagèrement et n'excède pas la durée de six mois, c'est la fonction exercée en ordre principal qui détermine la classification.

La notion des études accomplies n'intervient que comme élément d'appréciation au début de la carrière, en l'absence des autres facteurs composant le critère de chacun des groupes.

Les employés ne remplissant pas les critères d'études fixés ci-après pour chaque groupe sont à classer dans le groupe immédiatement inférieur.

Le problème de l'équivalence des diplômes est à résoudre au sein de la Commission Paritaire F.E.P./A.B.B.L.

Toute modification soit du groupe, soit de l'échelon, soit du traitement sera communiquée à l'employé au moyen du modèle élaboré par la Commission Paritaire, lequel est à remplir intégralement.

Le même modèle est utilisé pour la communication de l'octroi de la prime de ménage, conformément à l'article 15 de la convention collective.

Groupe I

Critère: exécution d'un travail simple suivant des règles ou formules nettement établies.

Etudes: enseignement primaire et complémentaire.

Remarque:

Les titulaires du certificat d'aptitude professionnelle théorique de l'école de commerce (sections gestion d'affaires ou secrétariat) ne sont pas à considérer comme employés privés au sens de la loi du 12 novembre 1971, mais comme apprentis bancaires au sens de l'arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945, portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage.

En cette qualité, ils touchent une indemnité d'apprentissage correspondant au montant du groupe I de la convention collective de travail des employés de banque.

Groupe II

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe II a)

Critère: exécution d'un travail simple dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant.

Etudes: — avoir suivi, avec succès, la 3^e année dans l'enseignement moyen (section commerce) ou secondaire;
— certificat d'aptitude professionnelle pratique de l'école de commerce (sections gestion d'affaires ou secrétariat);
— certificat de l'examen de la 1^{re} année d'études des cours pour employés de banque;
— études équivalentes.

Seront classés dans ce groupe: les employés du groupe I se distinguant par leur expérience et la qualité de leur travail.

Groupe II b)

Critère: exécution d'un travail diversifié dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

Etudes: — diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen (5 ans, section commerce);
— avoir suivi avec succès 5 années de plein exercice dans l'enseignement secondaire;
— certificat de l'examen de la II^e année d'études des cours commerciaux pour employés de banque;
— études équivalentes.

Seront classés dans ce groupe: les employés du groupe II a) se distinguant par leur travail, leur zèle et leur assiduité.

N. B. Les apprentis bancaires ne sont admis aux cours pour employés de banque de la II^e année qu'après avoir passé avec succès l'examen de fin d'apprentissage.

Groupe III

Ce groupe comprend deux sous-groupes:

Groupe III a)

Critère: Exécution d'un travail très diversifié exigeant raisonnement et initiative et comportant la responsabilité de son exécution.

Seront classés dans ce groupe: les employés du groupe II b) qui, par leur expérience, ont acquis une connaissance approfondie du service ou de l'agence, qui contrôlent et qui savent rédiger la correspondance afférente au service auquel ils sont attachés.

Groupe III b)

Critère: formation professionnelle avancée, fonction exigeant raisonnement, initiative et responsabilité.

Etudes: — diplôme de fin d'études secondaires;
— diplôme de fin d'études de l'Ecole de Commerce et de Gestion;
— études équivalentes.

Seront classés dans ce groupe: les employés du groupe III a) qui se distinguent par leur zèle, leur assiduité au travail et leur sens des responsabilités.

Groupe IV

Critère: fonction autonome et diversifiée, demandant qualification, initiative et responsabilité.

Etudes: diplôme comportant des études universitaires complètes.

Font partie de ce groupe: les employés qualifiés qui, par leur formation professionnelle, sont considérés comme les premiers employés d'un service ou d'une agence, qui sont appelés à prendre des

initiatives, à diriger un service ou une agence, à remplacer le préposé d'un service ou d'une agence considérés comme importants au sein de l'entreprise visée.

Seront classés dans ce groupe: les employés du groupe III b) qui se distinguent par leur zèle, leur assiduité au travail et leur sens des responsabilités.

Groupe V

Font partie de ce groupe: les employés qui, par leurs connaissances hautement qualifiées et par leur expérience professionnelle étendue, assurent à l'intérieur de l'entreprise une fonction de conseil ou de contrôle, et les employés qui dirigent un service ou une agence considérés comme importants au sein de l'entreprise visée.

Rémunération du travail

Art. 13. Le barème des traitements de base minima applicables aux employés en service au 31.12.1976 ressort de l'annexe 1. Ces employés bénéficieront chacun, dans son groupe et à l'échelon qu'il occupait d'après les modalités d'application en vigueur au 31.12.1976, d'une augmentation minimale correspondant à la différence des colonnes (B—A) du tableau d'application de l'annexe 1.

Le barème des traitements de base minima applicables au personnel engagé après le 1.1.1977 ressort de l'annexe 2.

Au 1^{er} janvier 1978, les nouveaux barèmes valables à partir du 1^{er} janvier 1977 sont majorés de 3%. Les barèmes ainsi majorés ressortent de l'annexe 3.

Toutes les rémunérations figurant aux barèmes annexés sont établies sur la base du nombre indice 100 et représentent des traitements mensuels minima.

Tous les traitements, ainsi que la prime de ménage prévue à l'article 15, suivent les variations du nombre indice d'après le régime applicable aux traitements des fonctionnaires publics, conformément à la loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements.

Au cas où les traitements effectivement payés dépassent de 10% ou plus les traitements fixés par les barèmes dans les différents groupes, l'augmentation convenue ne sera applicable que sur le traitement du barème prévu au groupe et à l'échelon où l'employé est classé; il en est de même si le plafond d'un groupe est dépassé de 10% ou plus.

Exemples

1) employé classé dans l'échelon 15 du groupe III A

Traitement auquel il avait droit: francs 15.200,— indice 100

Traitement effectivement touché: francs 17.000,— indice 100

d'où une différence de francs 1.800,— soit de plus de 10%

a) augmentation normale pour le groupe III A échelon 15:

(B—A): 16.140 — 15.200 = 940,—

classification à partir du 1.1.1977: 15.200 + 940 = 16.140,—

soit l'échelon 18 du groupe III a);

soit une augmentation de 6,18%.

b) L'augmentation minimum pour l'employé payé à francs 17.000,— reste de francs 940,— ce qui le transpose dans le groupe III A, échelon 18 avec un traitement de francs 17.940,— soit une augmentation de 5,52% seulement.

2) employé classé en décembre au plafond du groupe IV

à l'échelon 26 et touchant un traitement effectif de francs 23.000,— indice 100 au lieu du traitement du barème soit francs 20.612,— indice 100. L'employé payé au minimum du barème soit francs 20.612,— doit toucher au 1^{er} janvier le nouveau plafond du groupe IV soit francs 21.277,— indice 100 soit une augmentation de francs 665,— indice 100 ou 3,22%. L'employé payé à francs

23.000,— doit toucher lui aussi une augmentation de minimum francs 665,— soit 2,89% pour toucher après le 1^{er} janvier 1977 un minimum de 23.665,— francs.

3) **employé classé, en décembre 1977, dans l'échelon 23 du groupe II A**

et touchant un traitement effectif de francs 16.084,— indice 100 au lieu du traitement du barème (francs 14.084,— indice 100), d'où une différence de francs 2.000,— soit de plus de 10%.

Cet employé touchera, à partir du 1^{er} janvier 1978 et compte tenu de l'octroi de la biennale échue, le traitement prévu à l'échelon 24 de son groupe, soit francs 14.437,—, augmenté de 3%, soit francs 14.870,—, auquel il faut ajouter son avance contractuelle de francs 2.000,—. Son traitement s'élèvera donc à francs 16.870,—.

Ce même employé, s'il avait eu droit, aux termes de son contrat individuel, à une avance de francs 1.500,— soit de moins de 10% par rapport aux traitements du barème, aurait touché le 1^{er} janvier 1978:

francs $(14.437 + 1.500) \times (1 + 3) = 16.415,—$.

100

Modalités d'application des barèmes annexés

Art. 14.

1) **Classification à l'engagement**

La classification ne se fera pas d'après le critère d'âge; l'âge intervient cependant dans le calcul de la bonification d'ancienneté où l'âge de 18 ans est considéré comme âge de début de carrière pour l'ensemble des groupes de recrutement.

L'âge pris en considération lors de l'engagement est celui que l'employé avait au 1^{er} janvier précédant son engagement.

Ainsi:

- les employés engagés à l'âge de 15 et de 16 ans sont classés à l'échelon 95 (15 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 16^{ème} anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 96 (16 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 17^{ème} anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 97 (17 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 18^{ème} anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 00.

2) **Bonification d'ancienneté**

Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de 18 ans, il est tenu compte, pour le calcul de son traitement initial, de la différence entre son âge réel et l'âge de 18 ans.

Cette différence lui est bonifiée comme ancienneté de service:

- a) pour la totalité du temps passé au service d'une banque;
- b) pour la moitié du temps passé ailleurs qu'au service d'une banque. (Dans ce cas, la différence entre l'âge à l'engagement et l'âge de 18 ans est divisée par 2 et arrondie vers le haut).

La bonification d'ancienneté de service ne peut pas dépasser 12 ans.

La bonification d'ancienneté se traduit par l'affectation d'un échelon dans le groupe du barème déterminé d'après les critères de classification de la fonction.

Exemples

a) **totalité du temps passé au service d'une banque**

- aa) — âge de l'employé à l'engagement: 26 ans accomplis;
 - âge au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 26 ans;
 - échelon correspondant à cet âge: échelon 08 (26 — 18 = 8).

- ab) — âge de l'employé à l'engagement: 26 ans accomplis;
 - âge au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 25 ans;
 - échelon correspondant à cet âge: échelon 07 (25 — 18 = 7).

b) **temps passé ailleurs qu'au service d'une banque**

- ba) — âge à l'engagement: 26 ans accomplis;
 — âgé au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 26 ans;
 — échelon correspondant à cet âge: échelon 08 (26 — 18 = 8);
 — échelon de début de carrière: 00;
 — bonification d'ancienneté: 08 : 2 = 04;
 — échelon à appliquer: 04.
- bb) — âge à l'engagement: 28 ans accomplis;
 — âge au 1^{er} janvier de l'année d'engagement: 27 ans;
 — échelon correspondant à cet âge: échelon 09 (27 — 18 = 9);
 — échelon de début de carrière: 00;
 — bonification d'ancienneté: 09 : 2 = 05;
 — échelon à appliquer: 05.

3) **Annuités — Biennales**

Les augmentations de traitement résultant de l'échéance d'une annuité ou d'une biennale prennent effet au 1^{er} janvier suivant.

L'employé dont le traitement est supérieur à celui prévu par les barèmes minima établis en annexe, continue à bénéficier des annuités et biennales du groupe dans lequel il est classé, jusqu'à ce qu'il aura atteint le plafond.

Si à l'âge de 55 ans, l'employé n'avait pas atteint le plafond de son groupe, les augmentations annuelles ou biennales auxquelles il aura encore droit seront majorées à partir de ce moment de 50%.

4) **Changement de groupe**

Lors du passage d'un groupe à un autre, l'âge n'intervient pas.

Le changement d'un groupe dans un autre se fait de la manière suivante:

a) **cas de changement dans le courant de l'année**

- 1) base de calcul: traitement et échelon du groupe actuel;
- 2) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant au traitement immédiatement supérieur à celui constaté en 1);
- 3) augmenter le traitement obtenu en 2) d'un échelon du nouveau groupe.

b) **cas de changement au 1^{er} janvier**

- 1) base de calcul: traitement et échelon du groupe actuel;
- 2) augmenter la base sub 1) de l'échelon échu au 1^{er} janvier;
- 3) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant au traitement immédiatement supérieur à celui obtenu en 2);
- 4) augmenter le traitement obtenu en 3) d'un échelon du nouveau groupe.

5) **Mesures disciplinaires**

L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires individuelles et exceptionnelles, suspendre une majoration annuelle ou biennale. Cette suspension vaudra pour un an. La Direction en informera la Délégation du Personnel.

Prime de ménage

Art. 15.

- A. La prime de ménage « A », payable à partir du premier jour du mois au cours duquel le droit a pris naissance, est fixée à partir du 1^{er} janvier 1977 à francs 1.300,— (nombre indice 100) par

mois. Cette prime « A » sera portée à francs 1.350,— (nombre indice 100) au premier janvier 1978.

Bénéficiaire de cette prime:

- a) l'employé marié du sexe masculin ainsi que la femme mariée dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie grave le mettant hors d'état de pourvoir aux frais du ménage ou dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum;
 - b) l'employé veuf de l'un ou de l'autre sexe;
 - c) l'employé de l'un ou de l'autre sexe
 - 1) s'il a un ou plusieurs enfants à charge. Est considéré comme enfant à charge au sens de la présente disposition l'enfant naturel reconnu ou l'enfant adoptif de l'employé, pour lesquels il touche des allocations familiales et/ou pour lesquels il est redevable d'une pension alimentaire;
 - 2) s'il a les charges d'un chef de famille envers un ou plusieurs ascendants en ligne directe, vivant avec lui en communauté domestique et à l'entretien desquels il contribue pour une part prépondérante.
- B. Une prime « B » fixée au montant de francs 780,— (nombre indice 100) par mois est allouée aux employés célibataires de l'un ou de l'autre sexe âgés de 35 ans et ayant 5 ans de service et à ceux âgés de 30 ans et ayant 10 ans de service.
 Cette prime « B » sera servie à partir du mois au cours duquel ces deux conditions sont remplies simultanément.
- C. Une prime « C » fixée au montant de francs 780,— (nombre indice 100) est allouée à l'employé de l'un ou de l'autre sexe séparé de corps ou divorcé.

Remarques

- 1) Les primes de ménage « A », « B » et « C » ne sont pas cumulables.
- 2) Les employés en fonction au 31.12.1976 bénéficiant de la prime de ménage et ne remplissant plus les conditions d'octroi de la prime de ménage « A », continuent à bénéficier de l'ancienne prime de ménage de francs 1.210,— (nombre indice 100).

Allocation dite du « treizième mois »

Art. 16. L'employé aura droit, en fin d'année, à une allocation dite du « treizième mois », dont le montant est égal au traitement de base augmenté de la prime de ménage que l'employeur doit à l'employé pour le mois de décembre.

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

Si l'employé quitte son emploi en cours d'année, il reçoit, au moment de son départ, autant de douzièmes du dernier traitement mensuel que de mois de travail prestés dans l'année.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas à l'employé engagé à l'essai et qui quitte l'employeur avant son engagement définitif.

CHAPITRE V

Dispositions diverses et transitoires

Art. 17. Les avantages éventuels acquis avant la mise en vigueur de la présente convention ne peuvent être abrogés à l'égard de l'employé.

Art. 18. La présente convention collective assure le principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire que les dispositions y prévues et notamment les taux de traitements s'appliquent sans discrimination de sexe pour des prestations identiques.

Art. 19. Pour autant que les relations et les conditions générales de travail ne sont pas réglées dans la présente convention, les parties se réfèrent aux dispositions légales.

Art. 20. Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, modifiée et complétée par la loi du 30 juillet 1972 et par la loi du 26 juillet 1975.

Art. 21. Les employeurs se déclarent d'accord pour effectuer la retenue des cotisations syndicales sur les traitements des employés syndiqués. Ces derniers devront cependant donner par écrit leurs ordres de prélèvement à leurs employeurs respectifs.

Art. 22. La Commission Paritaire, instituée entre partenaires sociaux et comprenant cinq membres de part et d'autre, a pour mission de connaître des problèmes qui pourraient être soulevés par l'application de la convention, et de définir les objectifs et procédures des conventions collectives à conclure pour l'avenir.

Art. 23. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 1977.

Faite en trois exemplaires à Luxembourg, en date du 28 février 1977.

ASSOCIATION DES BANQUES
ET BANQUIERS, LUXEMBOURG

Georges Arendt
Président

FEDERATION DES EMPLOYES PRIVES
DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Joseph Kratochwil
Président

John Thiry
Secrétaire général

—

Relevé des textes législatifs cités dans la présente convention ou y relatifs

Arrêté du 11 mai 1938, concernant la procédure électorale pour l'élection des délégations d'employés — Mémorial 1938 - N° 30, p. 458.

Arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant revision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage — Mémorial 1945 - N° 59, p. 745.

Loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail — Mémorial 1965 A - N° 35' p. 623.

Loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé — Mémorial 1966 A - N° 21, p. 403.

(Cette loi a été modifiée et complétée par la loi du 26 juillet 1975 — Mémorial 1975 A - N° 45, p. 876).

Loi du 28 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs — Mémorial 1969 A - N° 55, p. 1263.

(Cette loi a été modifiée et complétée par

— la loi du 30 juillet 1972 — Mémorial 1972 A - N° 54, p. 1331;

— le règlement grand-ducal du 30 juillet 1972 — Mémorial 1972 A - N° 54, p. 1332;

— la loi du 26 juillet 1975 — Mémorial 1975 A - N° 45, p. 876).

Texte coordonné du 12 novembre 1971 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés — Mémorial 1971 A - N° 82, p. 2105.)*

Loi du 27 mai 1975 portant généralisation de l'échelle mobile des salaires et traitements — Mémorial 1975 A - N° 30, p. 672.

Loi du 3 juillet 1975 concernant

- 1) la protection de la maternité de la femme au travail;
- 2) la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 2 mai 1974 — Mémorial 1975 A - N° 40, p. 808.

*) L'article 38 de la loi du 6 mai 1974 instituant les comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes (Mémorial 1974 A - N° 35, p. 627) a remplacé l'article 24, alinéa 4 du texte coordonné par la disposition suivante: « Les délégués titulaires, de même que les suppléants sont renouvelés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de chaque quatrième année civile; les membres sortants sont rééligibles ».

ANNEXE 1

Tableau d'application du nouveau barème

(Indice 100)

(Compte tenu de l'octroi de l'annuité resp. de la biennale échues)

au 1.1.1977

Ce tableau d'application reprend:

- à la colonne A la classification (âge, resp. échelon) et le montant de l'ancien barème au 31.12.1976;
- à la colonne B la classification (échelon) et le montant du barème de la nouvelle convention collective de travail des employés de banque à appliquer à partir du 1.1.1977.

Ce tableau concerne le personnel en service au 31.12.1976.

Chaque employé bénéficiera dans son groupe d'une augmentation minimale corresp. à la différence des colonnes (B—A) du tableau d'application.

GROUPE I

Colonne A ancien barème au 31.12.1976 Groupe Ia)		Colonne B nouveau barème au 1.1.1977	
Age	lb)	Echelon	
15 ans	4.842	4.998	95 5.200
16 ans	4.842	4.998	96 6.154
17 ans	5.534	5.713	97 7.108
<hr/>			
18 ans	6.917	7.141	00 7.429
19 ans	{ 7.198	{ 7.429	{ 01 7.750
	{ 6.917	{ 7.141	
	{ 7.479	{ 7.717	
20 ans	{ 7.291	{ 7.525	{ 02 8.071
	{ 6.917	{ 7.141	
Entre	{ 7.619	{ 7.861	
20 et 21	{ 7.479	{ 7.718	{ 03 8.392
ans	{ 7.198	{ 7.429	
	{ 7.759	{ 8.005	
21 ans	{ 7.666	{ 7.910	{ 04 8.713
	{ 7.479	{ 7.717	
22 ans		8.293	05 9.034
23 ans		8.581	06 9.355
24 ans		8.869	07 9.676
25 ans		9.157	08 9.997
26 ans		9.445	09 10.318
27 ans		9.733	10 10.639
28 ans		10.021	11 10.960
29 ans		10.310	12 11.281
30 ans		10.598	13 11.281
31 ans		10.598	14 11.602
32 ans		10.919	15 11.602
33 ans		10.919	16 11.923
34 ans		11.240	17 11.923
35 ans		11.240	18 12.244
36 ans		11.562	19 12.244
37 ans		11.562	20 12.565
38 ans		11.883	21 12.565
39 ans		11.883	22 12.886
40 ans		12.204	23 12.886
41 ans		12.204	24 13.207
42 ans		12.526	25 13.207
43 ans		12.526	26 13.528
44 ans		12.847	27 13.528
45 ans		12.847	28 13.849
46 ans		13.168	29 13.849
47 ans		13.168	30 14.170
48 ans		13.490	31 14.170
49 ans		13.490	32 14.491
50 ans		13.811	14.491

GROUPE IIa)

Colonne A ancien barème au 31.12.1976		Colonne B nouveau barème au 1.1.1977	
Age	Echelon		
15 ans	5.433	95	5.660
16 ans	5.433	96	6.695
17 ans	6.209	97	7.730
<hr/>			
18 ans	7.762	00	8.083
19 ans	{ 8.083	{ 01	{ 8.436
	{ 7.762		
	{ 8.404		
20 ans	{ 8.190	{ 02	{ 8.789
	{ 7.762		
Entre	{ 8.565		
20 et 21	{ 8.404	{ 03	{ 9.142
ans	{ 8.083		
	{ 8.726		
21 ans	{ 8.618	{ 04	{ 9.495
	{ 8.404		
22 ans	9.047	05	9.848
23 ans	9.368	06	10.201
24 ans	9.690	07	10.554
25 ans	10.011	08	10.907
26 ans	10.332	09	11.260
27 ans	10.654	10	11.613
28 ans	10.975	11	11.966
29 ans	11.296	12	12.319
30 ans	11.618	13	12.319
31 ans	11.618	14	12.672
32 ans	11.970	15	12.672
33 ans	11.970	16	13.025
34 ans	12.323	17	13.025
35 ans	12.323	18	13.378
36 ans	12.676	19	13.378
37 ans	12.676	20	13.731
38 ans	13.028	21	13.731
39 ans	13.028	22	14.084
40 ans	13.381	23	14.084
41 ans	13.381	24	14.437
42 ans	13.733	25	14.437
43 ans	13.733	26	14.790
44 ans	14.086	27	14.790
45 ans	14.086	28	15.143
46 ans	14.438	29	15.143
47 ans	14.438	30	15.496
48 ans	14.791	31	15.496
49 ans	14.791	32	15.849
50 ans	15.144		15.849

GROUPE Iib)			
Colonne A		Colonne B	
ancien barème au 31.12.1976		nouveau barème au 1.1.1977	
Age		Echelon	
15 ans	5.663	95	5.941
16 ans	5.663	96	7.091
17 ans	6.472	97	8.241
<hr/>			
18 ans	8.090	00	8.638
19 ans	{ 8.487 }	01	9.035
	{ 8.090 }		
	{ 8.885 }		
20 ans	{ 8.621 }	02	9.432
	{ 8.090 }		
Entre	{ 9.084 }		
20 et 21	{ 8.885 }	03	9.829
ans	{ 8.488 }		
	{ 9.282 }		
21 ans	{ 9.151 }	04	10.226
	{ 8.885 }		
22 ans	9.679	05	10.623
23 ans	10.077	06	11.020
24 ans	10.474	07	11.417
25 ans	10.871	08	11.814
26 ans	11.268	09	12.211
27 ans	11.666	10	12.608
28 ans	12.063	11	13.005
29 ans	12.460	12	13.402
30 ans	12.858	13	13.402
31 ans	12.858	14	13.799
32 ans	13.255	15	13.799
33 ans	13.255	16	14.196
34 ans	13.652	17	14.196
35 ans	13.652	18	14.593
36 ans	14.049	19	14.593
37 ans	14.049	20	14.990
38 ans	14.447	21	14.990
39 ans	14.447	22	15.387
40 ans	14.844	23	15.387
41 ans	14.844	24	15.784
42 ans	15.241	25	15.784
43 ans	15.241	26	16.181
44 ans	15.638	27	16.181
45 ans	15.638	28	16.578
46 ans	16.036	29	16.578
47 ans	16.036	30	16.975
48 ans	16.433	31	16.975
49 ans	16.433	32	17.372
50 ans	16.830		17.372

GROUPE IIIa)			
Colonne A		Colonne B	
ancien barème au 31.12.1976		nouveau barème au 1.1.1977	
Age		Echelon	
18 ans	9.638	00	10.185
19 ans	{ 10.035 }	01	10.582
	{ 9.638 }		
	{ 10.432 }		
20 ans	{ 10.168 }	02	10.979
éch. 00	{ 9.638 }		
Entre	{ 10.631 }		
20 et 21	{ 10.433 }	03	11.376
ans	{ 10.035 }		
	{ 10.830 }		
21 ans	{ 10.698 }	04	11.773
éch. 01	{ 10.432 }		
02	11.227	05	12.170
03	11.624	06	12.567
04	12.021	07	12.964
05	12.419	08	13.361
06	12.816	09	13.758
07	13.213	10	14.155
08	13.610	11	14.552
09	14.008	12	14.949
10	14.405	13	14.949
11	14.405	14	15.346
12	14.802	15	15.346
13	14.802	16	15.743
14	15.200	17	15.743
15	15.200	18	16.140
16	15.597	19	16.140
17	15.597	20	16.537
18	15.994	21	16.537
19	15.994	22	16.934
20	16.391	23	16.934
21	16.391	24	17.331
22	16.789	25	17.331
23	16.789	26	17.728
24	17.186	27	17.728
25	17.186	28	18.125
26	17.583	29	18.125
27	17.583	30	18.522
28	17.981	31	18.522
29	17.981	32	18.919
30	18.378		18.919

GROUPE IIIb)

Colonne A ancien barème au 31.12.1976		Colonne B nouveau barème au 1.1.1977	
Age		Echelon	
18 ans	10.656	00	11.203
19 ans	11.053	01	11.600
	10.656		
20 ans	11.450	02	11.997
	11.186		
éch. 00	10.656	03	12.394
	11.649		
Entre 20 et 21 ans	11.452	04	12.791
	11.053		
21 ans éch. 01	11.848	05	13.188
	11.717		
	11.450	06	13.585
02	12.245	07	13.982
03	12.642	08	14.379
04	13.040	09	14.776
05	13.437	10	15.173
06	13.834	11	15.570
07	14.231	12	15.967
08	14.629	13	16.364
09	15.026	14	16.761
10	15.423	15	17.158
11	15.820	16	17.555
12	16.218	17	17.952
13	16.615	18	18.349
14	17.012	19	18.746
15	17.410	20	19.143
16	17.807	21	19.540
17	18.204	22	19.937
18	18.601	23	19.937
19	19.023	24	19.937
20	19.420	25	19.937
21	19.817	26	19.937
22	20.214		
23	20.612		
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

GROUPE IV

Colonne A ancien barème au 31.12.1976		Colonne B nouveau barème au 1.1.1977	
Echelon		Echelon	
		00	14.131
00	13.461	01	14.528
01	13.858	02	14.925
02	14.255	03	15.322
03	14.653	04	15.719
04	15.050	05	16.116
05	15.447	06	16.513
06	15.844	07	16.910
07	16.242	08	17.307
08	16.639	09	17.704
09	17.036	10	18.101
10	17.434	11	18.101
11	17.434	12	18.498
12	17.831	13	18.498
13	17.831	14	18.895
14	18.228	15	18.895
15	18.228	16	19.292
16	18.625	17	19.292
17	18.625	18	19.689
18	19.023	19	19.689
19	19.023	20	20.086
20	19.420	21	20.086
21	19.420	22	20.483
22	19.817	23	20.483
23	19.817	24	20.880
24	20.214	25	20.880
25	20.214	26	21.277
26	20.612		21.277

GROUPE V

Colonne A ancien barème au 31.12.1976		Colonne B nouveau barème au 1.1.1977	
Echelon		Echelon	
		00	17.218
00	16.457	01	17.615
01	16.854	02	18.012
02	17.252	03	18.409
03	17.649	04	18.806
04	18.046	05	19.203
05	18.443	06	19.600
06	18.841	07	19.997
07	19.238	08	20.394
08	19.635	09	20.791
09	20.032	10	21.188
10	20.430	11	21.188
11	20.430	12	21.662
12	20.904	13	21.662
13	20.904	14	22.136
14	21.378	15	22.136
15	21.378	16	22.610
16	21.852	17	22.610
17	21.852	18	23.084
18	22.327	19	23.084
19	22.327	20	23.558
20	22.801	21	23.558
21	22.801	22	24.032
22	23.275	23	24.032
23	23.275	24	24.506
24	23.749	25	24.506
25	23.749	26	24.980
26	24.224		24.980

ANNEXE 2

Barèmes des traitements minima applicables aux nouveaux engagés

(Indice 100)

au 1.1.1977

Groupe I

	3 ann. de 743
	12 ann. de 321
	10 bien. de 321
Ech.	
95	5.200
96	5.943
97	6.686
00	7.429
01	7.750
02	8.071
03	8.392
04	8.713
05	9.034
06	9.355
07	9.676
08	9.997
09	10.318
10	10.639
11	10.960
12	11.281
13	11.281
14	11.602
15	11.602
16	11.923
17	11.923
18	12.244
19	12.244
20	12.565
21	12.565
22	12.886
23	12.886
24	13.207
25	13.207
26	13.528
27	13.528
28	13.849
29	13.849
30	14.170
31	14.170
32	14.491

II A

	3 ann. de 808
	12 ann. de 353
	10 bien. de 353
Ech.	
95	5.659
96	6.467
97	7.275
00	8.083
01	8.436
02	8.789
03	9.142
04	9.495
05	9.848
06	10.201
07	10.554
08	10.907
09	11.260
10	11.613
11	11.966
12	12.319
13	12.319
14	12.672
15	12.672
16	13.025
17	13.025
18	13.378
19	13.378
20	13.731
21	13.731
22	14.084
23	14.084
24	14.437
25	14.437
26	14.790
27	14.790
28	15.143
29	15.143
30	15.496
31	15.496
32	15.849

II B

	3 ann. de 899
	12 ann. de 397
	10 bien. de 397
Ech.	
95	5.941
96	6.840
97	7.739
00	8.638
01	9.035
02	9.432
03	9.829
04	10.226
05	10.623
06	11.020
07	11.417
08	11.814
09	12.211
10	12.608
11	13.005
12	13.402
13	13.402
14	13.799
15	13.799
16	14.196
17	14.196
18	14.593
19	14.593
20	14.990
21	14.990
22	15.387
23	15.387
24	15.784
25	15.784
26	16.181
27	16.181
28	16.578
29	16.578
30	16.975
31	16.975
32	17.372

III A		III B		IV		V	
12 ann. de 397		12 ann. de 397		10 ann. de 397		10 ann. de 397	
10 bien. de 397		10 bien. de 397		8 bien. de 397		8 bien. de 474	
Ech.		Ech.		Ech.		Ech.	
00	10.185	00	11.203	00	14.131	00	17.218
01	10.582	01	11.600	01	14.528	01	17.615
02	10.979	02	11.997	02	14.925	02	18.012
03	11.376	03	12.394	03	15.322	03	18.409
04	11.773	04	12.791	04	15.719	04	18.806
05	12.170	05	13.188	05	16.116	05	19.203
06	12.567	06	13.585	06	16.513	06	19.600
07	12.964	07	13.982	07	16.910	07	19.997
08	13.361	08	14.379	08	17.307	08	20.394
09	13.758	09	14.776	09	17.704	09	20.791
10	14.155	10	15.173	10	18.101	10	21.188
11	14.552	11	15.570	11	18.101	11	21.188
12	14.949	12	15.967	12	18.498	12	21.662
13	14.949	13	15.967	13	18.498	13	21.662
14	15.346	14	16.364	14	18.895	14	22.136
15	15.346	15	16.364	15	18.895	15	22.136
16	15.743	16	16.761	16	19.292	16	22.610
17	15.743	17	16.761	17	19.292	17	22.610
18	16.140	18	17.158	18	19.689	18	23.084
19	16.140	19	17.158	19	19.689	19	23.084
20	16.537	20	17.555	20	20.086	20	23.558
21	16.537	21	17.555	21	20.086	21	23.558
22	16.934	22	17.952	22	20.483	22	24.032
23	16.934	23	17.952	23	20.483	23	24.032
24	17.331	24	18.349	24	20.880	24	24.506
25	17.331	25	18.349	25	20.880	25	24.506
26	17.728	26	18.746	26	21.277	26	24.980
27	17.728	27	18.746				
28	18.125	28	19.143				
29	18.125	29	19.143				
30	18.522	30	19.540				
31	18.522	31	19.540				
32	18.919	32	19.937				

ANNEXE 3

Barèmes des traitements minima

(Indice 100)

au 1.1.1978

311

Groupe I

3 ann. de
765

12 ann. de
331

10 bien. de
331

Ech.

95	5.357
96	6.122
97	6.887
00	7.652
01	7.983
02	8.314
03	8.645
04	8.976
05	9.307
06	9.638
07	9.969
08	10.300
09	10.631
10	10.962
11	11.293
12	11.624
13	11.624
14	11.955
15	11.955
16	12.286
17	12.286
18	12.617
19	12.617
20	12.948
21	12.948
22	13.279
23	13.279
24	13.610
25	13.610
26	13.941
27	13.941
28	14.272
29	14.272
30	14.603
31	14.603
32	14.934

II A

3 ann. de
832

12 ann. de
364

10 bien. de
364

Ech.

95	5.829
96	6.661
97	7.493
00	8.325
01	8.689
02	9.053
03	9.417
04	9.781
05	10.145
06	10.509
07	10.873
08	11.237
09	11.601
10	11.965
11	12.329
12	12.693
13	12.693
14	13.057
15	13.057
16	13.421
17	13.421
18	13.785
19	13.785
20	14.149
21	14.149
22	14.513
23	14.513
24	14.877
25	14.877
26	15.241
27	15.241
28	15.605
29	15.605
30	15.969
31	15.969
32	16.333

II B

3 ann. de
926

12 ann. de
409

10 bien. de
409

Ech.

95	6.119
96	7.045
97	7.971
00	8.897
01	9.306
02	9.715
03	10.124
04	10.533
05	10.942
06	11.351
07	11.760
08	12.169
09	12.578
10	12.987
11	13.396
12	13.805
13	13.805
14	14.214
15	14.214
16	14.623
17	14.623
18	15.032
19	15.032
20	15.441
21	15.441
22	15.850
23	15.850
24	16.259
25	16.259
26	16.668
27	16.668
28	17.077
29	17.077
30	17.486
31	17.486
32	17.895

III A		III B		IV		V	
12 ann. de 409		12 ann. de 409		10 ann. de 409		10 ann. de 409	
10 bien. de 409		10 bien. de 409		8 bien. de 409		8 bien. de 488	
Ech.		Ech.		Ech.		Ech.	
00	10.491	00	11.539	00	14.555	00	17.735
01	10.900	01	11.948	01	14.964	01	18.144
02	11.309	02	12.357	02	15.373	02	18.553
03	11.718	03	12.766	03	15.782	03	18.962
04	12.127	04	13.175	04	16.191	04	19.371
05	12.536	05	13.584	05	16.600	05	19.780
06	12.945	06	13.993	06	17.009	06	20.189
07	13.354	07	14.402	07	17.418	07	20.598
08	13.763	08	14.811	08	17.827	08	21.007
09	14.172	09	15.220	09	18.236	09	21.416
10	14.581	10	15.629	10	18.645	10	21.825
11	14.990	11	16.038	11	18.645	11	21.825
12	15.399	12	16.447	12	19.054	12	22.313
13	15.399	13	16.447	13	19.054	13	22.313
14	15.808	14	16.856	14	19.463	14	22.801
15	15.808	15	16.856	15	19.463	15	22.801
16	16.217	16	17.265	16	19.872	16	23.289
17	16.217	17	17.265	17	19.872	17	23.289
18	16.626	18	17.674	18	20.281	18	23.777
19	16.626	19	17.674	19	20.281	19	23.777
20	17.035	20	18.083	20	20.690	20	24.265
21	17.035	21	18.083	21	20.690	21	24.265
22	17.444	22	18.492	22	21.099	22	24.753
23	17.444	23	18.492	23	21.099	23	24.753
24	17.853	24	18.901	24	21.508	24	25.241
25	17.853	25	18.901	25	21.508	25	25.241
26	18.262	26	19.310	26	21.917	26	25.729
27	18.262	27	19.310				
28	18.671	28	19.719				
29	18.671	29	19.719				
30	19.080	30	20.128				
31	19.080	31	20.128				
32	19.489	32	20.537				