

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A – N° 93

18 décembre 1981

SOMMAIRE

Règlement grand-ducal du 8 décembre 1981 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour les employés de banque entre l'Association des banques et banquiers Luxembourg d'une part, et l'Association des employés de banque et d'assurance, la Fédération des employés privés et la Confédération syndicale indépendante d'autre part	page 2242
Convention collective de travail des employés de banque	2242

Sommaire

Chapitre I ^{er} : Champ d'application (art. 1 ^{er})	2245
Chapitre II: Durée – Dénonciation (art. 2)	2245
Chapitre III: Embauchage (art. 3)	2245
Période d'essai (art. 4)	2246
Cessation du contrat (art. 5)	2246
Durée du travail (art. 6)	2247
Travail supplémentaire, travail de dimanche, travail de jour férié et travail de nuit (art. 7)	2247
Congé annuel (art. 8)	2249
Congé extraordinaire (art. 9,9bis, 9ter et 9quart)	2249
Obligations des employés (art. 10 et 11)	2250
Chapitre IV: Classification (art. 12)	2250
Rémunération du travail (art. 13 et 13bis)	2252
Modalités d'application des barèmes annexés (art. 14)	2253
Prime de ménage (art. 15)	2255
Allocation dite du «treizième mois» (art. 16)	2256
Chapitre V: Dispositions diverses et transitoires (art. 17 à 23)	2256
Annexe 1: Barèmes des traitements minima au 1.1.1981	2258
Annexe 2: Barèmes des traitements minima au 1.1.1982	2259
Annexe 3: Calendrier des jours fériés légaux et bancaires en 1981	2260

Règlement grand-ducal du 8 décembre 1981 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour les employés de banque entre l'Association des banques et banquiers Luxembourg d'une part, et l'Association des employés de banque et d'assurance, la Fédération des employés privés et la Confédération syndicale indépendante d'autre part.

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

Vu l'article 9 de la loi du 12 juin 1965 concernant les conventions collectives de travail;

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

Vu l'article 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 Ministre du Travail et de la Sécurité sociale et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les employés de banque conclue entre l'Association des banques et banquiers Luxembourg d'une part et l'Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance, la Fédération des employés privés et la Confédération syndicale indépendante 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 Ministre 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 8 décembre 1981.

Jean

*Le Ministre du Travail
et de la Sécurité sociale,
Jacques Santer*

—
ABBL, Association des Banques et Banquiers Luxembourg,
ALEBA, Association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance a.s.b.l.,
FEP, Fédération des Employés Privés,
OBG-L, Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzeburg.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS DE BANQUE

1981-1982

Date de mise en vigueur: 1er janvier 1981

—
La présente convention est conclue entre:

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:

Aktivbank International S.A.
American Fletcher National Bank S.A.
Badische Kommunale Landesbank International S.A.
Banco di Roma International S.A.
Banco di Roma per la Svizzera S.A.
Banco di Santo Spirito (Luxembourg) S.A.
Banco do Brasil S.A.
Bank of America International S.A.
Bank of Boston S.A.
Bank of China
Bank Handlowy International S.A.
Bank Hapoalim B.M.
Bank Oppenheim Pierson International S.A.
Bank M.M. Warburg-Brinckmann, Wirtz International S.A.
Banque Continentale du Luxembourg S.A.
Banque Générale du Luxembourg S.A.
Banque du Gothard S.A.
Banque de l'Indochine et de Suez S.A. Luxembourg
Banque Interatlantique S.A.
Banque Internationale à Luxembourg S.A.
Banque de Luxembourg S.A.
Banque Nationale de Paris (Luxembourg) S.A.
Banque Nordeurope S.A.
Banque de Paris et des Pays-Bas pour le Grand-Duché de Luxembourg S.A.
Banque Populaire Suisse S.A.
Banque Privée S.A.
Banque UCL S.A.
Banque Unie Est-Ouest S.A. Luxembourgeoise
Banque de l'Union Européenne (Luxembourg) S.A.
Bayrische Landesbank International S.A.
Bayrische Vereinsbank International S.A.
Beamtenheimstättenwerk
Bergen Bank International S.A.
Berliner Bank International S.A.
BfG : Luxembourg S.A.
BHF-Bank International S.A.
Canadian American Bank S.A.
Chase Manhattan Bank Luxembourg S.A.
Christiania Bank Luxembourg S.A.
Citibank (Luxembourg) S.A.
Commerzbank International S.A.
Compagnie Luxembourgeoise de la Dresdner Bank AG – Dresdner Bank International –
Copenhagen Handelsbank International S.A.
Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine S.A.
Crédit Lyonnais S.A.
Crédit Suisse (Luxembourg) S.A.
Den Danske Bank International S.A.
Den norske Creditbank (Luxembourg) S.A.

Deutsche Bank, Compagnie Financière Luxembourg
Deutsche Girozentrale International S.A.
Deutsch-Skandinavische Bank (Luxembourg) S.A.
DG Bank International S.A.
Discount Bank S.A.
European American Banking Corporation
Gotabanken (Luxembourg) S.A.
Hanse Bank S.A.
Hauck Banquiers Luxembourg S.A.
Helaba Luxembourg
Hessische Landesbank International S.A.
Hypobank International S.A.
Industriebank International S.A.
International Resources and Finance Bank S.A.
International Trade and Investment Bank S.A.
Kansallis International Bank S.A.
Kredietbank S.A. Luxembourggeoise
Lampebank International S.A.
Landesbank Rheinland-Pfalz und Saar International S.A.
Landesbank Stuttgart International S.A.
Lavoro Bank International S.A.
Luxembourg Italian Bank S.A.
Manufacturers Hanover Bank Luxembourg S.A.
Nord/LB
Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A.
Philadelphia National Bank S.A.
PKbanken International (Luxembourg) S.A.
Provinsbanken International (Luxembourg) S.A.
SCHRÖDER, MÜNCHMEYER, HENGST International S.A.
Skandinaviska Enskilda Banken (Luxembourg) S.A.
Société des Banques S.G. Warburg et Leu S.A.
Société de Banque Suisse (Luxembourg) S.A.
Société Européenne de Banque S.A.
Société Générale Alsacienne de Banque S.A.
Svenska Handelsbanken S.A.
The Bank of Tokyo (Luxembourg) S.A.
The Industrial Bank of Japan (Luxembourg) S.A.
The Nikko (Luxembourg) S.A.
The Taiyo Kobe Bank (Luxembourg) S.A.
Trade Development Bank (Luxembourg) S.A.
Trinkaus & Burkhardt (International) S.A.
UBAE Arab German Bank S.A.
Union Bank of Finland International S.A.
Union de Banques Suisses (Luxembourg) S.A.
United Overseas Bank (Luxembourg) S.A.
Vereins- und Westbank Internationale S.A.
Westfalenbank International S.A.
WestLB International S.A.

représentée par:

M. Constant Franssens, Président de l'ABBL

dûment mandaté à ces fins,

d'une part,

et

2) L'Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance (ALEBA), représentée par: MM. Eugène Storck, Président et Pierre Back, secrétaire général

3) La Fédération des Employés Privés (FEP), représentée par: MM. René Merten, Président et Laurent Wagner, secrétaire syndical

4) Le Onofhaengege Gewerkschaftsbond Letzeburg (OGB-L), représenté par: MM. Marcel Wahl, Président et John Thiry, secrétaire central du syndicat «Banques et Assurances» d'autre part

CHAPITRE Ier

Champ d'application

Art. 1. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les établissements 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 de 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 déterminée ou indéterminée, soit à l'essai;
- c) le traitement de début, le groupe et l'échelon dans lesquels l'employé est classé ainsi que toutes les rétributions accessoires au sens de l'article 29 du texte coordonné du 1^{er} juin 1981 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés;
- 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,
- est avisée de ses droits et devoirs,
- est informée du fonctionnement de la délégation des employés.

Le président de la délégation du personnel recevra dans la huitaine une liste des personnes embauchées, avec mention des services d'affectation.

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,
- 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, sous forme écrite, 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 du 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, du texte coordonné du 1^{er} juin 1981 comprenant les lois portant règlement légal du 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 4 mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de 5 ans,
- de 8 mois, en cas d'un temps de service de 5 jusqu'à 10 ans,
- de 12 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, répartiesur 5 jours ouvrablesavec 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 1er mai,
l'Ascension,
le lundi de Pentecôte,
la Fête Nationale,
l'Assomption,
la Toussaint,
le Jour de Noël,
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,
l'après-midi de la veille de Noël.

Le congé pris la veille de Noël (24 décembre) ne compte que pour un demi-jour de congé.

Le calendrier des jours fériés légaux et bancaires ressort de l'annexe I.

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 du texte coordonné du 1^{er} juin 1981, sauf ce qui est dit au point 8 de ce même article et sans préjudice des articles 12 et 13 de la loi du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi.

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 du texte coordonné du 1^{er} juin 1981.

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

4) Compensation

A 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 I

Une heure de travail supplémentaire effectuée de nuit (entre 22 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 %	

Exemple II

Une heure supplémentaire prestée la nuit (de 22.00 heures du soir à 6.00 heures du matin) d'un jour férié légal est à rémunérer comme suit:

heure normale:	100 %
supplément pour travail supplémentaire	+ 50 %
supplément pour jour férié légal	+ 200 %
supplément pour travail de nuit	+ 30 %
soit un taux de	380 %
respectivement une majoration de	280 %

6) Travail devant l'écran lumineux

Toute personne travaillant de façon permanente devant un écran lumineux a droit annuellement à passer un examen ophtalmologique à organiser par l'employeur.

7) Travail en sous-sol

Sont exemptés du travail en sous-sol les employés qui en font la demande pour raisons de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage ou, au besoin, d'une expertise médicale comprenant le médecin traitant et un médecin désigné par la banque.

8) Mesures de sécurité

Tous les employés devront bénéficier d'une protection adéquate contre les agressions.

A cet effet, il est renvoyé aux recommandations formulées par le groupe de travail «Sécurité» institué par les autorités et auquel participent les représentants des banques.

Congé annuel

Art. 8. Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi du 22 avril 1966 portant réglementation uniforme du congé annuel payé des salariés du secteur privé, telle qu'elle a été modifiée par la loi du 26 juillet 1975.

La durée du congé annuel sera de 25 jours ouvrables, indépendamment de l'âge du salarié.

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 jour 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 ou non; le bénéficiaire intègre 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 2e degré (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur);
- 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 ou la reconnaissance d'un enfant, le mariage ou l'ordination d'un enfant, la prise de voile par une fille et en cas de déménagement.
- La notion de déménagement est à interpréter de la manière suivante et implique:
- 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 1er 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.

Le congé extraordinaire étant accordé en fonction de l'événement, l'employé qui quitte son emploi dans le courant de l'année, a droit à la totalité des jours prévus à l'article 9.

Art. 9bis. - Congé syndical: 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 Commission Paritaire instituée par l'article 22 de la présente convention.

Art. 9ter - Congé social: Dans des cas sociaux de rigueur, de maladie ou d'accident survenant à un proche membre de la famille d'un employé, un congé social peut être accordé.

Art. 9quart - Sorties de bureau autorisées:

I. Sorties faites à l'initiative de l'employeur: Toute sortie faite sur l'instruction de l'employeur est à charge de ce dernier.

II. Sorties faites à l'initiative de l'employé: Toute sortie faite à l'initiative de l'employé est à charge de l'employé.

Sont toutefois accordées les tolérances suivantes:

- les visites aux administrations dont les heures d'ouverture correspondent à nos horaires de travail
- la présentation à des examens scolaires
- les convocations judiciaires
- les examens médicaux imposés par la loi
- ainsi que dans des limites raisonnables les visites médicales, radiographies, analyses diverses et soins post-opératoires.

La délégation du personnel peut en contrôler l'application.

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 de 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.

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 1

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'Ecole de Commerce (sections gestion d'affaires ou secrétariat) ne sont pas à considérer comme employés privés au sens du texte coordonné du 1^{er} juin 1981, 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'Ecole de Commerce (sections gestion d'affaires ou secrétariat);
- certificat de l'examen de la 1^{ère} 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 1^{le} 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 11e 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'École 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. Au 1er janvier 1982 les traitements de base effectivement touchés par les employés pour le mois de décembre 1981 seront majorés de 1 %.

Les barèmes des traitements de base résultent de l'annexe II pour 1982.

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.

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.

Exemple

1) employé classé dans l'échelon 15 du groupe III a) au 1.1.81

Traitement auquel il avait droit: francs 16.282,- indice 100

traitement effectivement touché: francs 18.500,- indice 100

d'où différence de francs 2.218,- soit de plus de 10 %

Augmentation à appliquer au 1.1.1982:

1 % sur francs 16.282,-: francs 163,-

+ échéance d'une biennale francs 425,-

Classification et salaire à partir du 1.1.1982:

Groupe III a), échelon 16

francs 18.500,- + 163,- + 425,- = francs 19.088,-

2) employé classé en décembre au plafond du groupe IV

à l'échelon 26 et touchant un traitement effectif de francs 25.000,- à l'indice 100 au lieu du traitement du barème, soit francs 22.581,- à l'indice 100, soit une différence de francs 2.419,-.

Augmentation à appliquer au 1.1.1982:

1 % sur francs 22.581,-: francs 226,- à l'indice 100.

Appointements au 1.1.1982: francs 25.000,- + 226,- = 25.226,-

l'employé restant classé au groupe IV, échelon 26.

Art. 13bis. Au 1er janvier 1981, il est alloué à chaque employé une prime mensuelle de frs 700,- (ind. 100), payable à raison de 13 mensualités.

Au 1er janvier 1982, cette prime est portée de frs 700,- (ind. 100) à frs 800,- (ind. 100), payable à raison de 13 mensualités.

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 1er 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 1er janvier qui suit le 16ième anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 96 (16 ans);
- au 1er janvier qui suit le 17ième anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 97 (17 ans);
- au 1er janvier qui suit le 18ième 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 au 1er janvier de l'année d'engagement 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 et pour chaque année d'étude réussie dans un cycle d'études dont le contenu correspond de façon appropriée aux exigences de la classification prévue à l'art. 12 de la présente convention.

b) pour la moitié du temps passé au service d'un autre employeur qu'une banque; dans le calcul, la différence est divisée par deux et arrondie à l'unité supérieure.

Il n'y a pas de bonification d'ancienneté en dehors des cas prévus ci-dessus.

La bonification d'ancienneté ne dépassera pas 12 échelons. La bonification d'ancienneté se traduit par l'affectation dans le barème à un échelon du groupe déterminé par la classification de la fonction.

Exemples:

- a) Totalité du temps passé au service d'une banque / années de formation réussies:
 - aa) - âge de l'employé à l'engagement: 26 ans accomplis;
 - âge au 1er 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 du 1er janvier de l'année d'engagement: 25 ans;
 - échelon correspondant à cet âge: échelon 07 ($25 - 18 = 7$).
- b) temps passé au service d'un autre employeur qu'une banque:
 - ba) - âge à l'engagement: 26 ans accomplis;
 - âge au 1er 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 1er 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.
- c) bonification en dehors des cas a) et b)
 - ca) - âge à l'engagement: 22 ans accomplis;
 - âge au 1er janvier de l'engagement: 21 ans;
 - en dehors de cas prévus sub a) et b), l'employé sera classé dans son groupe respectif à l'échelon 00.

3) Annuités – Biennales

Les augmentations de traitement résultant de l'échéance d'une annuité ou d'une biennale prennent effet au 1er 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 l'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) de la contre-valeur d'une annuité ou d'une biennale du nouveau groupe.

b) cas de changement au 1er janvier

- 1) base de calcul: traitement et échelon du groupe actuel;
- 2) augmenter la base sub 1) de l'échelon échu au 1er 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) de la contrevaletur d'une annuité ou d'une biennale du nouveau groupe.

5) Mesures disciplinaires

L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles, suspendre une majoration annuelle ou biennale, après un avertissement ou une réprimande par écrit.

Cette suspension sera valable pour 1 an.

Copies de l'avertissement, de la réprimande et de la suspension devront être transmises à la Délégation du Personnel.

Les avertissements et les réprimandes n'auront pas d'effet au-delà d'un délai de cinq ans à compter de leur date.

PRIME DE MENAGE

Art. 15.

A. La prime de ménage «A» est fixée à FL 1.560,- (indice 100). Bénéficie de la prime «A»: l'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum; (soit frs. 6.250,- ind. 100 au 1.4.1981)

Remarques:

Cas du conjoint disposant de revenus inférieurs au salaire social minimum

Exemples: conjoint touchant des indemnités de chômage, avocat-stagiaire, agriculteur, artisan commerçant, service militaire au Grand-Duché ou à l'étranger, etc. ..

Dans les cas précités, des difficultés peuvent surgir quant à l'établissement et à la preuve du revenu réel du conjoint.

Pour l'établissement du revenu, l'ensemble de ce dernier doit être pris en considération, y compris les revenus financiers ou en nature.

La charge de la preuve incombe au salarié qui doit, sur demande, présenter sa déclaration ou son bulletin d'impôt ou tout autre pièce justificative émanant d'un organisme officiel.

Au cas où ces justifications feraient défaut ou seraient insuffisantes, l'employeur pourra exiger une déclaration sur l'honneur de la part du conjoint.

De manière générale, il est suggéré d'appliquer la disposition ci-devant avec souplesse.

B. La prime «B» est fixée à FL 780,- (indice 100).

Bénéficie de la prime «B»:

- a) l'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus supérieurs ou égaux au salaire social minimum; tel que défini en A.
- b) l'employé(e) célibataire âgé(e) de 35 ans et ayant 5 ans de service et ceux âgé(e)s de 30 ans et ayant ans de service.
Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un même employeur et que les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être remplies simultanément.
- c) l'employé(e) veuf(ve) séparé(e) de corps (à partir du jugement du tribunal) divorcé(e) (à partir de prononciation du divorce).

La prime «B» est payée en fonction de l'ordonnance du tribunal statuant dans le cadre d'une procédure de séparation de corps ou de divorce, sur des mesures provisoires, conformément aux dispositions du code civil.

Dispositions générales

- 1) Paiement des primes «A» et «B»:
Le paiement des primes s'effectue le premier mois qui suit celui au cours duquel le salarié a produit les pièces justificatives de l'existence du droit.
D'autre part, toute modification du montant des primes résultant d'un changement de statut de l'employé, prendra effet le premier du mois suivant ce changement.
Toutefois, si l'employé a oublié de signaler les faits donnant droit à la prime, celle-ci lui sera payée rétroactivement.
- 2) Dans le but d'avoir une ligne de conduite uniforme, la prime de ménage ne comportera à partir de la présente convention que deux montants, soit, frs. 1.560,- (indice 100) et frs. 780,- (ind. 100). Toutefois, les employés en service, au moment de la signature de la présente, bénéficiaires du montant de frs. 1.350,- (ind. 100) ou de frs. 1.210,- (ind. 100) et ne répondant pas aux critères définis en A. pour l'octroi de la prime de frs. 1.560,- (ind. 100), continueront à toucher le montant actuel de frs. 1.350,- (ind. 100) ou de frs. 1.210,- (ind. 100) jusqu'à ce qu'un changement dans leur situation détermine, soit l'octroi du montant de frs. 1.560,- (ind. 100), soit celui de frs. 780,- (ind. 100).
- 3) Le montant total maximum prime de ménage, payé par ménage dont les deux conjoints travaillent dans le secteur bancaire (ou celui des assurances), est porté à frs. 1.560,- (ind. 100) soit frs. 780,- (ind. 100) par conjoint.
- 4) Tout changement dans la situation du salarié doit être immédiatement porté à la connaissance de l'employeur. En cas de fausse déclaration concernant la situation donnant droit à la prime de ménage ou de non-déclaration de la perte du droit à cette prime, l'employeur sera en droit d'effectuer des retenues sur le salaire du salarié jusqu'à concurrence du montant total des primes éventuellement indûment perçues.
- 5) Lorsque l'horaire de travail prévu par le contrat d'engagement est inférieur à 40 heures par semaine, la prime de ménage est payée au prorata du nombre d'heures habituellement prestées. Toutefois, si le conjoint travaille dans le secteur bancaire (ou celui des assurances), chaque conjoint touche frs. 780,- (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 qui de mois de travail prestés depuis son entrée.

S'il y a résiliation du contrat (à l'essai, à durée indéterminée, ou à durée déterminée) soit de la part de l'employé, soit de la part de l'employeur, l'employé reçoit, au moment de son départ, autant de douzièmes du dernier traitement mensuel que de mois de travail prestés dans l'année.

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 telle qu'elle a été modifiée et complétée par la loi du 30 juillet 1972.

Art. 21. Les employeurs se déclarent d'accord à effectuer la retenue mensuelle 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 6 membres de part et d'autre, a pour mission de connaître des problèmes de la profession, ainsi que de ceux qui pourraient concerner l'application de la convention collective. Elle doit en outre définir les objectifs et les procédures des conventions collectives à conclure pour l'avenir.

Art. 23. La présente convention collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 1981.

Faite en quatre exemplaires à Luxembourg, en date du 6 mai 1981.

ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS
Luxembourg
ABBL

ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES
EMPLOYES DE BANQUE ET D'ASSURANCE
ALEBA

ONOFHAENGE GEWERKSCHAFTSBOND
Letzeburg
OGB-L

FEDERATION DES EMPLOYES PRIVES
FEP

ANNEXE I

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA au 1.1.1981 (Indice 100)

Groupe I 3 ann. de 788 12 ann. de 341 10 bien. de 341		Groupe II A 3 ann. de 858 12 ann. de 375 10 bien. de 375		Groupe II B 3 ann. de 953 12 ann. de 421 10 bien. de 422		Groupe III A 12 ann. de 421 10 bien. de 422		Groupe III B 12 ann. de 421 10 bien. de 422		Groupe IV 10 ann. de 421 8 bien. de 422		Groupe V 10 ann. de 421 8 bien. de 503	
95	5.520	95	6.003	95	6.307								
96	6.308	96	6.861	96	7.260								
97	7.096	97	7.719	97	8.213								
00	7.884	00	8.577	00	9.166	00	10.808	00	11.888	00	14.995	00	18.271
01	8.225	01	8.952	01	9.587	01	11.229	01	12.309	01	15.416	01	18.692
02	8.566	02	9.327	02	10.008	02	11.650	02	12.730	02	15.837	02	19.113
03	8.907	03	9.702	03	10.429	03	12.071	03	13.151	03	16.258	03	19.534
04	9.248	04	10.077	04	10.850	04	12.492	04	13.572	04	16.679	04	19.955
05	9.589	05	10.452	05	11.271	05	12.913	05	13.993	05	17.100	05	20.376
06	9.930	06	10.827	06	11.692	06	13.334	06	14.414	06	17.521	06	20.797
07	10.271	07	11.202	07	12.113	07	13.755	07	14.835	07	17.942	07	21.218
08	10.612	08	11.577	08	12.534	08	14.176	08	15.256	08	18.363	08	21.639
09	10.953	09	11.952	09	12.955	09	14.597	09	15.677	09	18.784	09	22.060
10	11.294	10	12.327	10	13.376	10	15.018	10	16.098	10	19.205	10	22.481
11	11.635	11	12.702	11	13.797	11	15.439	11	16.519	11	19.205	11	22.481
12	11.976	12	13.077	12	14.218	12	15.860	12	16.940	12	19.627	12	22.984
13	11.976	13	13.077	13	14.218	13	15.860	13	16.940	13	19.627	13	22.984
14	12.317	14	13.452	14	14.640	14	16.282	14	17.362	14	20.049	14	23.487
15	12.317	15	13.452	15	14.640	15	16.282	15	17.362	15	20.049	15	23.487
16	12.658	16	13.827	16	15.062	16	16.704	16	17.784	16	20.471	16	23.990
17	12.658	17	13.827	17	15.062	17	16.704	17	17.784	17	20.471	17	23.990
18	12.999	18	14.202	18	15.484	18	17.126	18	18.206	18	20.893	18	24.493
19	12.999	19	14.202	19	15.484	19	17.126	19	18.206	19	20.893	19	24.493
20	13.340	20	14.577	20	15.906	20	17.548	20	18.628	20	21.315	20	24.996
21	13.340	21	14.577	21	15.906	21	17.548	21	18.628	21	21.315	21	24.996
22	13.681	22	14.952	22	16.328	22	17.970	22	19.050	22	21.737	22	25.499
23	13.681	23	14.952	23	16.328	23	17.970	23	19.050	23	21.737	23	25.499
24	14.022	24	15.327	24	16.750	24	18.392	24	19.472	24	22.159	24	26.002
25	14.022	25	15.327	25	16.750	25	18.392	25	19.472	25	22.159	25	26.002
26	14.363	26	15.702	26	17.172	26	18.814	26	19.894	26	22.581	26	26.505
27	14.363	27	15.702	27	17.172	27	18.814	27	19.894				
28	14.704	28	16.077	28	17.594	28	19.236	28	20.316				
29	14.704	29	16.077	29	17.594	29	19.236	29	20.316				
30	15.045	30	16.452	30	18.016	30	19.658	30	20.738				
31	15.045	31	16.452	31	18.016	31	19.658	31	20.738				
32	15.386	32	16.827	32	18.438	32	20.080	32	21.160				

Les barèmes des traitements minima ne tiennent pas compte de la prime mensuelle de francs 700,- (indice 100)

ANNEXE II

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA au 1.1.1982 (Indice 100)

Groupe I 3 ann. de 796 12 ann. de 344 10 bien. de 344	Groupe II A 3 ann. de 867 12 ann. de 379 10 bien. de 379	Groupe II B 3 ann. de 963 12 ann. de 425 10 bien. de 426	Groupe III A 12 ann. de 425 10 bien. de 426	Groupe III B 12 ann. de 425 10 bien. de 426	Groupe IV 10 ann. de 425 8 bien. de 426	Groupe V 10 ann. de 425 8 bien. de 508
95	5.575	6.063	6.370			
96	6.371	6.930	7.333			
97	7.167	7.797	8.296			
00	7.963	8.663	9.258	10.916	12.007	15.145
01	8.307	9.042	9.683	11.341	12.432	15.570
02	8.651	9.421	10.108	11.766	12.857	15.995
03	8.995	9.800	10.533	12.191	13.282	16.420
04	9.339	10.179	10.958	12.616	13.707	16.845
05	9.683	10.558	11.383	13.041	14.132	17.270
06	10.027	10.937	11.808	13.466	14.557	17.695
07	10.371	11.316	12.233	13.891	14.982	18.120
08	10.715	11.695	12.658	14.316	15.407	18.545
09	11.059	12.074	13.083	14.741	15.832	18.970
10	11.403	12.453	13.508	15.166	16.257	19.395
11	11.747	12.832	13.933	15.591	16.682	19.395
12	12.091	13.211	14.358	16.016	17.107	19.821
13	12.091	13.211	14.358	16.016	17.107	19.821
14	12.435	13.590	14.783	16.442	17.533	20.247
15	12.435	13.590	14.783	16.442	17.533	20.247
16	12.779	13.969	15.209	16.868	17.959	20.673
17	12.779	13.969	15.209	16.868	17.959	20.673
18	13.123	14.348	15.635	17.294	18.385	21.099
19	13.123	14.348	15.635	17.294	18.385	21.099
20	13.467	14.727	16.061	17.720	18.811	21.525
21	13.467	14.727	16.061	17.720	18.811	21.525
22	13.811	15.106	16.487	18.146	19.237	21.951
23	13.811	15.106	16.487	18.146	19.237	21.951
24	14.155	15.485	16.913	18.572	19.663	22.377
25	14.155	15.485	16.913	18.572	19.663	22.377
26	14.499	15.864	17.339	18.998	20.089	22.803
27	14.499	15.864	17.339	18.998	20.089	22.803
28	14.843	16.243	17.765	19.424	20.515	
29	14.843	16.243	17.765	19.424	20.515	
30	15.187	16.622	18.191	19.850	20.941	
31	15.187	16.622	18.191	19.850	20.941	
32	15.531	17.001	18.617	20.276	21.367	

Les barèmes des traitements minima ne tiennent pas compte de la prime mensuelle de francs 800,- (indice 100)

ANNEXE III

JOURS FERIES BANCAIRES EN 1981

(L) = Jour férié légal

(B) = Jour férié bancaire

Jour de l'An	Jeudi,	1 ^{er} janvier	(L)
Lundi de Carnaval	Lundi,	2 mars	(B)
Lundi de Pâques	Lundi,	20 avril	(L)
Fête du Travail	Vendredi,	1 ^{er} mai	(L)
Ascension	Jeudi,	28 mai	(L)
Lundi de Pentecôte	Lundi,	8 juin	(L)
Fête Nationale	Mardi,	23 juin	(L)
Assomption (jour de rechange)	Lundi,	17 août	(L)
Toussaint (jour de rechange)	Lundi,	2 novembre	(L)
Jour des Morts (jour de rechange)	Mardi,	3 novembre	(B)
Veille de Noël	Jeudi,	24 décembre	(B)
Noël	Vendredi,	25 décembre	(L)
2 ^e jour de Noël	Samedi,	26 décembre	(L)

Fête locale

Bureaux de la capitale: 31 août (B)

Bureaux des Agences en dehors de la capitale: lundi de la fête locale

Esch-sur-Alzette:

le lundi de la fête locale correspondant au 8 juin, (lundi de la Pentecôte) il sera alloué aux employés concernés un jour de congé compensatoire.