



RECUEIL DE LEGISLATION

A - N° 81

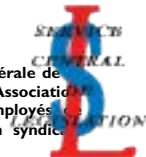
30 septembre 1983

Sommaire

Règlement grand-ducal du 9 septembre 1983 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 1900

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE BANQUE

Chapitre Ier:	Champ d'application (Art. 1 ^{er})	1903
Chapitre II:	Durée - Dénonciation (Art. 2)	1903
Chapitre III:	Embauchage (Art. 3)	1903
	Période d'essai (Art. 4)	1904
	Cessation du contrat (Art. 5)	1904
	Durée du travail (Art. 6)	1905
	Travail supplémentaire, travail de dimanche, travail de jour férié et travail de nuit, écran lumineux, sous-sol, sécurité (Art. 7)	1906
	Congé annuel (Art. 8)	1908
	Congé extraordinaire (Art. 9)	1908
	Congé syndical (Art. 9bis)	1909
	Congé social (Art. 9ter)	1909
	Sorties de bureau autorisées (Art. 9quater)	1909
	Obligations des employés (Art. 10 et 11)	1909
Chapitre IV:	Classification (Art. 12)	1910
	Rémunération du travail (Art. 13 à 13ter)	1914
	Modalités d'application des barèmes annexés (Art. 14)	1915
	Prime de ménage (Art. 15)	1917
	Allocation du «Treizième mois» (Art. 16)	1918
Chapitre V:	Dispositions diverses et transitoires (Art. 17 à 23)	1919
Annexe I:	Barèmes des traitements minima au 1.1.1983	1920
Annexe II:	Barèmes des traitements minima au 1.1.1984	1922
Annexe III:	Calendrier des jours fériés légaux et bancaires	1924



Règlement grand-ducal du 9 septembre 1983 portant déclaration d'obligation générale de 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 Secrétaire d'Etat au Travail et à 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 3. Notre Secrétaire d'Etat au Travail et à 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 9 septembre 1983.

Jean

Le Secrétaire d'Etat au Travail
et à la Sécurité sociale,
Jean-Claude Juncker

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE BANQUE

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:

Aktivbank International S.A.
Badische Kommunale Landesbank international S.A.
Banca Popolare di Novara
Banco do Brasil S.A.
Banco Mercantil de Sao Paulo International S.A.
Banco di Napoli International S.A.
Banco di Roma International S.A.
Banco di Roma per la Svizzera S.A.
Banco di Santo Spirito (Luxembourg) S.A.
Bank of America International S.A.
Bank of Boston S.A.
Bank of China S.A.

Bank of Credit and Commerce International S.A.
 Bank Handlowy International S.A.
 Bank Hapoalim B.M. S.A.
 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 Indosuez Luxembourg
 Banque Interatlantique S.A.
 Banque Internationale à Luxembourg S.A.
 Banque de Luxembourg
 Banque Nationale de Paris (Luxembourg) S.A.
 Banque Nordeurope S.A.
 Banque Paribas (Luxembourg) S.A.
 Banque Populaire Suisse S.A.
 Banque Privée S.A.
 Banque Unie Est-Ouest S.A.
 Banque UCL S.A.
 Banque de l'Union Européenne (Luxembourg) S.A.
 Bayerische Landesbank International S.A.
 Bayerische 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.
 Cedel
 Chase Manhattan Bank
 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 S.A.

Gotabanken (Luxembourg) S.A.
 Hanse Bank S.A.
 Hauck Banquiers Luxembourg
 Helaba Luxembourg
 Hessische Landesbank International S.A.
 Hypobank International S.A.
 Industriebank International 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.
 Lavoro Bank International S.A.
 Manufacturers Hanover Bank Luxembourg S.A.
 Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A.
 Philadelphia National Bank S.A.
 PKbanken International (Luxembourg) S.A.
 Privatbanken International (Denmark) S.A.
 Provinsbanken International (Luxembourg) S.A.
 Sanpaolo-Lariano Bank 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 Industriel 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 & Burkhart (International) S.A.
 UBAE Arab German Bank
 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. Marcel SCHLEDER,

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 et
Pierre BACK,
 - 3) la Fédération des Employés Privés (FEP), représentée par:
MM. René MERTEN et
Laurent WAGNER,
 - 4) le Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L), représenté par:
MM. Marcel WAHL et
John THIRY,
- d'autre part.

CHAPITRE I^{er}

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 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 à l'essai pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée;
- 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; les délais de préavis légaux à l'égard de l'employé sont les suivants:

- de deux mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- de quatre mois, en cas d'un temps de service de cinq jusqu'à dix ans;
- de six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

A l'égard du patron, les délais-congés à notifier par lettre recommandée par l'employé, sont respectivement réduits de moitié.

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, le tout en conformité avec l'article 17 du texte coordonné du 1^{er} juin 1981.

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.
- la St-Etienne.

En dehors des fêtes légales, on chômera les jours fériés bancaires suivants:

- 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 est arrêté annuellement et ressort de l'annexe III.

**Travail supplémentaire,
travail de dimanche,
travail de jour férié et travail de nuit,
écran lumineux, sous-sol, sécurité**



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 équivalant 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 heures du soir à 6 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 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

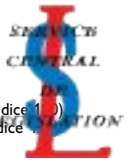
Sont exemptés du travail en sous-sol les employés qui en font la demande pour raisons de santé, sous réserve des justifications médicales d'usage ou, au besoin, d'une expertise médicale comprenant le médecin traitant et un médecin désigné par la banque.

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.

Dans le mois suivant la signature de la présente convention les banques souscriront en faveur de leur personnel à une police d'assurance contre le décès et l'invalidité résultant d'une agression subie comme employé au service de la banque.



Les montants alloués seront les suivants:

- en cas de décès:
- en cas d'invalidité permanente:

500.000 F (indice 100)
un maximum de 1.000.000 F (indice 100)

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.

Durée du congé annuel:

- 25 jours pour les employés de moins de 55 ans
- 27 jours pour les employés âgés de 55 ans et plus (application: l'année de l'anniversaire).

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 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 donateur 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, 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.

Le déménagement est à interpréter de la manière suivante et implique:

- le changement de domicile, de résidence, (y compris changement d'appartement dans 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.

Le congé extraordinaire étant accordé en fonction de l'événement, l'employé bénéficiera de son intégralité, quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il aura travaillé.

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. 9quater. – Sorties de bureau autorisées:

- 1) Sorties faites à l'initiative de l'employeur:
Toute sortie faite sur l'instruction de l'employeur est à charge de ce dernier.
- 2) 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;
- les présentations 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

Art. 12. – Classification

I. Dispositions générales

Le personnel des banques est réparti en 13 groupes. La notion d'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.

A) Classification suivant les études

La classification décrite ci-après n'est valable que pour autant qu'il s'agisse d'études

- comportant pour les groupes 7 à 13 la connaissance des trois langues suivantes; français, allemand et anglais. Une de ces 3 langues peut être remplacée par une autre langue étrangère requise dans l'exercice des fonctions.

et

- orientées suivant le profil du poste à pourvoir (en principe: études juridiques, économiques et/ou commerciales, secrétariat, informatique)

Lorsqu'un critère n'est pas respecté, l'intéressé est classé dans le groupe inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre.

Les diplômes luxembourgeois sanctionnant les différentes filières d'études (contenu, durée) servent de cadre de référence pour l'application des règles de classification. D'éventuels problèmes de classification de diplômes étrangers sont de la compétence de la Commission Paritaire instituée conformément à l'article 22 de la convention.

B) Classification suivant les fonctions

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 n'excède pas la durée de six mois, c'est la fonction en ordre principal qui détermine la classification.

C) Changement de classification

Toute modification, soit du groupe, soit de l'échelon, soit du traitement sera communiquée à l'employé(e) au moyen du texte élaboré par la Commission Paritaire.

D) Apprentissage bancaire

Les titulaires

- a) du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) partie théorique, sections Gestion d'Affaires et Secrétariat (ancienne formule)



b) du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) partie théorique section commerce banque, (formule découlant de la loi du 21 mai 1979)

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 et dans le cas d'un apprentissage à temps plein, ils touchent une indemnité d'apprentissage correspondant à l'appointement du groupe 1 de la présente convention. Pour les apprentis appelés à suivre des cours théoriques pendant les heures de bureau (cours concomitants), le montant de l'indemnité sera proportionnel aux heures d'apprentissage pratique suivies.

Nota: Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent qu'aux employés qui suivent l'apprentissage bancaire dans le cadre d'un contrat d'apprentissage conclu avec la Chambre de Commerce.

E) Cours commerciaux pour employés de banque

a) Régime actuel

Les actuels détenteurs du certificat des cours commerciaux pour employés de banque ainsi que ceux qui obtiendront le certificat final dans le régime actuel (soit pour la première année en septembre 1983 et pour la deuxième année en septembre 1984) seront classés:

- en cas de réussite de la première année dans le groupe 3
- en cas de réussite de la deuxième année dans le groupe 5.

Les changements de classification afférents prendront effet le premier mois suivant la date de l'examen.

b) Nouvelle formule: Formation continue niveau 1 (CATP)

Pour les participants à la nouvelle formule de Formation Continue qui démarrera en automne 83, une réglementation ad hoc sera établie; elle aura pour finalité la classification au groupe 5 en cas de réussite totale d'un cycle comportant 22 modules; la réussite partielle entraînera des bonifications à définir en Commission Paritaire.

c) Pour les employés classés au groupe 5 et au-delà, la réussite partielle ou totale du cycle de formation entraînera des bonifications à définir en Commission Paritaire.

d) Imputation sur l'horaire de travail hebdomadaire

Dans le cadre de la «Formation Continue» les heures de cours, à l'exception des cours de langues (langues pures, correspondance), seront imputées sur l'horaire de travail hebdomadaire dans les limites suivantes:

- pour 6 heures de cours par semaine, 2 heures seront imputées sur l'horaire de travail hebdomadaire
- pour 8 heures de cours par semaine et au-delà, 4 heures seront imputées sur l'horaire de travail hebdomadaire.

Les modalités d'exécution pratique seront examinées par la Commission Paritaire prévue à l'article 22 de la présente convention.



II. Groupes

Promotion à un groupe supérieur

De manière générale, tout employé se distinguant par son zèle, son assiduité, son initiative et son sens des responsabilités, peut être promu à un groupe supérieur.

Groupe 1

Critères:

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

Etudes réussies:

- enseignement primaire et complémentaire
- les 1^{re} ou 2^e années de l'enseignement secondaire
- les 7^e et 8^e et 9^e années d'études du cycle d'observation et d'orientation de l'enseignement secondaire technique
- les 7^e et 8^e et 9^e et 10.^e années d'études de l'enseignement professionnel (ancienne formule)
- les 7^e et 8^e et 9^e années d'études de l'enseignement moyen (ancienne formule)
- la 10^e année de l'enseignement secondaire technique régime professionnel

Groupe 2: groupe intermédiaire

Groupe 3

Critères:

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

Etudes réussies:

- les 3^e ou 4^e années de l'enseignement secondaire
- la 10^e année du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique (régime technique)
- la 11^e année du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique (régime professionnel) (CATP)

Groupe 4: groupe intermédiaire

Groupe 5

Critères:

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

Etudes réussies:

- les 5^e ou 6^e années de l'enseignement secondaire
- 11^e année de l'enseignement moyen (ancien régime)
- la 2^e année du cycle moyen de l'enseignement secondaire technique (régime technique)
- la 1^{re} année du cycle supérieur de l'enseignement secondaire technique
- le diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire technique (régime professionnel) année pratique comprise (CATP)
- la 1^{re} année de l'Ecole de Commerce et de Gestion (ECG)
- la réussite finale au cours commerciaux pour employés de banque nouvelle formule (C.C.E.B.)

**Groupe 6:** groupe intermédiaire**Groupe 7****Critères:**

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

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

Etudes réussies:

- la 7^e année de l'enseignement secondaire sans réussite à l'examen
- la 2^e année de l'enseignement secondaire technique cycle supérieur, sans réussite à l'examen.

Groupe 8**Critères:**

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

Etudes réussies:

- diplôme de fin d'études secondaires sanctionnant un cycle de 7 ans
- diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire technique cycle supérieur et diplôme de l'Ecole de Commerce et de Gestion (ECG)
- 1 année d'études supérieures universitaires ou non universitaires.

Groupe 9**Etudes réussies:**

- un cycle complet d'au moins 2 années d'études universitaires ou supérieures post-secondaires

Groupe 10: groupe intermédiaire**Groupe 11****Critères:**

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

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.

Etudes réussies:

- études universitaires d'une durée de 4 ans minimum.

Groupe 12: groupe intermédiaire

Groupe 13

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, de contrôle, et les employés qui dirigent un service ou une agence considérés comme importants au sein de l'entreprise visée

Art. 13. – Rémunération du travail

- Au 1^{er} janvier 1983: tous les barèmes au 31 décembre 1982 sont augmentés de 400 F (indice 100). Les traitements mensuels de base s'établiront suivant le barème résultant de l'annexe I.

Note: Cette augmentation résulte de l'incorporation de 50% de la prime de 800 F (indice 100) de l'article 13bis de la convention collective 1981/1982.

- Au 1^{er} janvier 1984: tous les barèmes au 31 décembre 1983 sont augmentés de 150 F (indice 100). Les traitements mensuels de base s'établiront suivant le barème résultant de l'annexe II.

Tous les traitements figurant aux barèmes annexés, la prime de l'article 13bis ainsi que la prime de ménage de l'article 15 sont établis sur la base nombre indice 100 et représentent les traitements mensuels minima.

Ils évoluent suivant les lois réglementant l'application de l'échelle mobile des salaires et traitements,

Au cas où les traitements effectivement payés dépassent de 10% et 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% et plus

- **Art. 13bis.** – A partir du 1^{er} janvier 1983, il est alloué à chaque employé une prime mensuelle de 400 F (indice 100) payable à raison de 13 mensualités par an.

Art. 13ter. – Au mois d'avril 1983, chaque employé bénéficiera du paiement d'un montant forfaitaire équivalent à 50% du salaire mensuel du mois d'avril 1983 (comprenant le salaire de base, la prime de 400 F (indice 100) de l'article 13bis ainsi que la prime de ménage) avec un minimum de 20.000 F.

Le montant est payable aux employés en service au 1^{er} janvier 1983.

Au mois d'avril 1984, chaque employé bénéficiera du paiement d'un montant forfaitaire équivalent à 25% du salaire mensuel du mois d'avril 1984 (comprenant le salaire de base, la prime de 400 F (indice 100) de l'article 13bis ainsi que la prime de ménage).

Le montant est payable aux employés en service au 1^{er} janvier 1984.

Les employés entrant en service ou quittant le service en cours d'année verront les montants forfaitaires alloués, recalculés au prorata des mois de travail prestés pendant l'année. Pour l'application du prorata, le congé de maternité pré- et/ou post-natal est à considérer comme temps de travail.

**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^e anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 96 (16 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire, l'employé est classé à l'échelon 97 (17 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 18^e 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 1^{er} 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 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 au service d'un autre employeur qu'une banque:

- ba) – âge 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);
 – 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.
- c) Bonification en dehors des cas a) et b):
- ca) – âge à l'engagement: 22 ans accomplis;
 – âge au 1^{er} janvier de l'engagement: 21 ans;
 – en dehors des 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 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) de la contre-valeur d'une annuité ou d'une biennale 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) de la contre-valeur d'une annuité ou d'une biennale ou d'un 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 ménage

Art. 15.-

A. La prime de ménage «A» est fixée à 1.560 F (indice 100).

Bénéficiaire de la prime «A»:

L'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum.

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 toute 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.

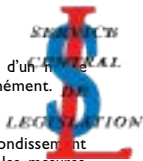
De manière générale, il est suggéré d'appliquer la disposition ci-devant avec souplesse.

B. La prime «B» est fixée à 780 F (indice 100).

Bénéficiaire 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 10 ans de service.



Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un ancien employeur et que les conditions d'âge et d'ancienneté doivent être remplies simultanément.

- c) L'employé(e) veuf(ve), séparé(e) de corps ou divorcé(e).

La prime B est payée à partir de l'ordonnance de référés du président du tribunal d'arrondissement statuant, dans le cadre d'une procédure de séparation de corps ou de divorce, sur les mesures provisoires, ou à partir du dépôt d'une demande en divorce par consentement mutuel.

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 1.560 F (indice 100) et 780 F (indice 100). Toutefois, les employés en service, au moment de la signature de la présente, bénéficiaires du montant de 1.350 F (indice 100) ou de 1.210 F (indice 100) et ne répondant pas aux critères définis en A pour l'octroi de la prime de 1.560 F (indice 100), continueront à toucher le montant actuel de 1.350 F (indice 100) jusqu'à ce qu'un changement dans leur situation détermine, soit l'octroi du montant de 1.560 F (indice 100), soit celui de 780 F (indice 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 1.560 F (indice 100) soit 780 F (indice 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 780 F (indice 100).

Allocation 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 l'article 13bis et 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.

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 18 octobre 1969 concernant la protection des enfants et des jeunes travailleurs, telle qu'elle a été modifiée 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 1983.

Faite en quatre exemplaires à Luxembourg, en date du 31 mars 1983.

ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS
Luxembourg

ABBL

ASSOCIATION LUXEMBOURGEOISE DES
EMPLOYÉS DE BANQUE ET D'ASSURANCE

ALEBA

ONOFHAENGE GEWERKSCHAFTSBOND
Lëtzebuerg
OGB-L

FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS PRIVÉS
FEP

ANNEXE I

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA

AU 1.1.1983

(Indice 100)

	1	2	3	4	5	6
	3 an. 796 12 an. 344 10 bi. 344	3 an. 832 12 an. 361 10 bi. 361	3 an. 867 12 an. 379 10 bi. 379	3 an. 896 12 an. 402 10 bi. 402	3 an. 963 12 an. 425 10 bi. 426	3 an. 1009 12 an. 425 10 bi. 426
95	5.975	6.224	6.462	6.672	6.769	7.463
96	6.771	7.056	7.329	7.568	7.732	8.472
97	7.567	7.888	8.196	8.464	8.695	9.481
00	8.363	8.720	9.063	9.360	9.658	10.490
01	8.707	9.081	9.442	9.762	10.083	10.915
02	9.051	9.442	9.821	10.164	10.508	11.340
03	9.395	9.803	10.200	10.566	10.833	11.765
04	9.739	10.164	10.579	10.968	11.358	12.190
05	10.083	10.525	10.958	11.370	11.783	12.615
06	10.427	10.886	11.337	11.772	12.208	13.040
07	10.771	11.247	11.716	12.174	12.633	13.465
08	11.115	11.608	12.095	12.576	13.058	13.890
09	11.459	11.969	12.474	12.978	13.483	14.315
10	11.803	12.330	12.853	13.380	13.908	14.740
11	12.147	12.691	13.232	13.782	14.333	15.165
12	12.491	13.052	13.611	14.184	14.758	15.590
13	12.491	13.052	13.611	14.184	14.758	15.590
14	12.835	13.413	13.990	14.586	15.184	16.016
15	12.835	13.413	13.990	14.586	15.184	16.016
16	13.179	13.774	14.369	14.988	15.610	16.442
17	13.179	13.774	14.369	14.988	15.610	16.442
18	13.523	14.135	14.748	15.390	16.036	16.868
19	13.523	14.135	14.748	15.390	16.036	16.868
20	13.907	14.496	15.127	15.792	16.462	17.294
21	13.867	14.496	15.127	15.792	16.462	17.294
22	14.211	14.857	15.506	16.194	16.888	17.720
23	14.211	14.857	15.506	16.194	16.888	17.720
24	14.555	15.218	15.885	16.596	17.314	18.146
25	14.555	15.218	15.885	16.596	17.314	18.146
26	14.899	15.579	16.264	16.998	17.740	18.572
27	14.899	15.579	16.264	16.998	17.740	18.572
28	15.243	15.940	16.643	17.400	18.166	18.998
29	15.243	15.940	16.643	17.400	18.166	18.998
30	15.587	16.301	17.022	17.802	18.592	19.424
31	15.587	16.301	17.022	17.802	18.592	19.424
32	15.931	16.602	17.421	18.204	19.018	19.850

Primes de ménage

A: 1560
B: 780

	7	8
	12 an. 425 10 bi. 426	12 an. 425 10 bi. 426
00	11.316	12.407
01	11.741	12.832
02	12.166	13.257
03	12.591	13.682
04	13.016	14.107
05	13.441	14.532
06	13.866	14.957
07	14.291	15.382
08	14.716	15.807
09	15.141	16.232
10	15.566	16.657
11	15.991	17.082
12	16.416	17.507
13	16.416	17.507
14	16.842	17.933
15	16.842	17.933
16	17.268	18.359
17	17.268	18.359
18	17.694	16.785
19	17.694	16.785
20	18.120	19.211
21	18.120	19.211
22	16.546	19.637
23	18.546	19.637
24	18.972	20.063
25	18.972	20.063
26	19.398	20.489
27	19.398	20.489
28	19.824	20.915
29	19.824	20.915
30	20.250	21.341
31	20.250	21.341
32	20.676	21.767

	9	10	11	12	13
	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 50
00	13.977	14.762	15.545	17.189	18.854
01	14.402	15.187	15.970	17.614	19.279
02	14.827	15.612	16.395	18.039	19.704
03	15.252	16.037	16.820	18.464	20.129
04	15.677	16.462	17.245	18.889	20.554
05	16.102	16.887	17.670	19.314	20.979
06	16.527	17.312	18.095	19.739	21.404
07	16.952	17.737	18.520	20.164	21.829
08	17.377	18.162	18.945	20.589	22.254
09	17.802	18.587	19.370	21.014	22.679
10	18.227	19.012	19.795	21.439	23.104
11	18.227	19.012	19.795	21.439	23.104
12	18.653	19.438	20.221	21.865	23.612
13	16.653	19.438	20.221	21.865	23.612
14	19.079	19.864	20.647	22.291	24.120
15	19.079	19.864	20.647	22.291	24.120
16	19.505	20.290	21.073	22.717	24.628
17	19.505	20.290	21.073	22.717	24.628
18	19.931	20.716	21.499	23.143	25.136
19	19.931	20.716	21.499	23.143	25.136
20	20.357	21.142	21.925	23.569	25.644
21	20.357	21.142	21.925	23.569	25.644
22	20.783	21.568	22.351	23.995	26.152
23	20.783	21.568	22.351	23.995	26.152
24	21.209	21.994	22.777	24.421	26.660
25	21.209	21.994	22.777	24.421	26.660
26	21.635	22.420	23.203	24.847	27.168
27	21.635	22.420	23.203	24.847	27.168
28	22.061	22.846	23.629	25.273	27.676

Les barèmes des traitements minima ne tiennent pas compte de la prime mensuelle de francs 400.- (indice 100)

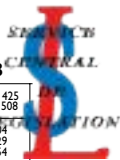
ANNEXE II

BAREMES DES TRAITEMENTS MINIMA

AU 1.1.1984

(Indice 100)

	1	2	3	4	5	6	
	3 an. 796 12 an. 344 10 bi. 344	3 an. 832 12 an. 361 10 bi. 361	3 an. 867 12 an. 379 10 bi. 379	3 an. 896 12 an. 402 10 bi. 402	3 an. 963 12 an. 425 10 bi. 426	3 an. 1009 12 an. 425 10 bi. 426	Primes de ménage
95	6.125	6.374	6.612	6.822	6.919	7.613	A: 1560
96	6.921	7.206	7.479	7.718	7.882	8.622	B: 780
97	7.717	8.038	8.346	8.614	8.845	9.631	
00	8.513	8.870	9.213	9.510	9.808	10.640	
01	8.857	9.231	9.592	9.912	10.233	11.065	
02	9.201	9.592	9.971	10.314	10.658	11.490	
03	9.545	9.953	10.350	10.716	11.083	11.915	
04	9.889	10.314	10.729	11.118	11.508	12.340	
05	10.233	10.675	11.106	11.520	11.933	12.765	
06	10.577	11.036	11.487	11.922	12.358	13.190	
07	10.921	11.397	11.866	12.324	12.783	13.615	
08	11.265	11.758	12.245	12.726	13.208	14.040	
09	11.609	12.119	12.624	13.128	13.633	14.465	
10	11.953	12.480	13.003	13.530	14.058	14.890	
11	12.297	12.841	13.382	13.932	14.483	15.315	
12	12.641	13.202	13.761	14.334	14.908	15.740	
13	12.641	13.202	13.761	14.334	14.908	15.740	
14	12.985	13.563	14.140	14.736	15.334	16.166	
15	12.985	13.563	14.140	14.736	15.334	16.166	
16	13.329	13.924	14.519	15.138	15.760	16.592	
17	13.329	13.924	14.619	15.138	15.760	16.592	
18	13.673	14.285	14.898	15.540	16.186	17.018	
19	13.673	14.285	14.898	15.540	16.186	17.018	
20	14.017	14.646	15.277	15.942	16.612	17.444	
21	14.017	14.646	15.277	15.942	16.612	17.444	
22	14.361	15.007	15.656	16.344	17.038	17.870	
23	14.361	15.007	15.656	16.344	17.038	17.870	
24	14.705	15.368	16.035	16.746	17.464	18.296	
25	14.705	15.368	16.035	16.746	17.464	18.296	
26	15.049	15.729	16.414	17.148	17.890	18.722	
27	15.049	15.729	16.414	17.148	17.890	18.722	
28	15.393	16.090	16.793	17.550	18.316	19.148	
29	15.393	16.090	16.793	17.550	18.316	19.148	
30	15.737	16.451	17.172	17.952	18.742	19.574	
31	15.737	16.451	17.172	17.952	18.742	19.574	
32	16.081	16.812	17.551	18.354	19.168	20.000	



	7	8
00	12 an. 425 10 bi. 426	12 an. 425 10 bi. 426
01	11.466	12.557
02	11.891	12.982
—	12.316	13.407
03	12.741	13.832
04	13.166	14.257
05	13.591	14.682
06	14.016	15.107
07	14.441	15.532
—	14.866	15.957
08	15.291	16.382
09	15.716	16.807
10	16.141	17.232
11	16.566	17.657
12	16.991	18.082
13	17.416	18.507
14	17.841	18.932
15	18.266	19.357
16	18.691	19.782
17	19.116	20.207
18	19.541	20.632
19	19.966	21.057
20	20.391	21.482
21	20.816	21.907
22	21.241	22.332
23	21.666	22.757
24	22.091	23.182
25	22.516	23.607
26	22.941	24.032
27	23.366	24.457
28	23.791	24.882
29	24.216	25.307
30	24.641	25.732
31	25.066	26.157
32	25.491	26.582

	9	10	11	12	13
00	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 426	10 an. 425 9 bi. 508
01	14.127	14.912	15.695	17.339	19.004
02	14.552	15.337	16.120	17.764	19.429
—	14.977	15.762	16.545	18.189	19.854
03	15.402	16.187	16.970	18.614	20.279
04	15.827	16.612	17.395	19.039	20.704
05	16.252	17.037	17.820	19.464	21.129
06	16.677	17.462	18.245	19.889	21.554
07	17.102	17.887	18.670	20.314	21.979
—	17.527	18.312	19.095	20.739	22.404
08	17.952	18.737	19.520	21.164	22.829
09	18.377	19.162	19.945	21.589	23.254
10	18.802	19.587	20.370	22.014	23.679
11	19.227	20.012	20.795	22.439	24.104
12	19.652	20.437	21.220	22.864	24.529
13	20.077	20.862	21.645	23.289	24.954
14	20.502	21.287	22.070	23.714	25.379
15	20.927	21.712	22.495	24.139	25.804
16	21.352	22.137	22.920	24.564	26.229
17	21.777	22.562	23.345	24.989	26.654
18	22.202	22.987	23.770	25.414	27.079
19	22.627	23.412	24.195	25.839	27.504
20	23.052	23.837	24.620	26.264	27.929
21	23.477	24.262	25.045	26.689	28.354
22	23.902	24.687	25.470	27.114	28.779
23	24.327	25.112	25.895	27.539	29.204
24	24.752	25.537	26.320	27.964	29.629
25	25.177	25.962	26.745	28.389	30.054
26	25.602	26.387	27.170	28.814	30.479
27	26.027	26.812	27.595	29.239	30.904
28	26.452	27.237	28.020	29.664	31.329

Les barèmes des traitements minima ne tiennent pas compte de la prime mensuelle de francs 400.- (Indice 100)

ANNEXE III

JOURS FÉRIÉS EN 1983

(L) = Jour férié légal (B) = Jour férié bancaire

Jour de l'An (remplacé par un jour de congé supplémentaire, à prendre par chaque employé dans le courant de 1983)	Samedi	1 ^{er} janvier	(L)*
Lundi de Carnaval	Lundi	14 février	(B)
Lundi de Pâques	Lundi	4 avril	(L)
Fête du Travail (jour de rechange)	Lundi	2 mai	(L)*
Ascension	Jeudi	12 mai	(L)
Lundi de Pentecôte	Lundi	23 mai	(L)
Fête Nationale	Jeudi	23 juin	(L)
Assomption	Lundi	15 août	(L)
Toussaint	Mardi	1 ^{er} novembre	(L)
Jour des Morts	Mercredi	2 novembre	(B)
Noël (jour de rechange)	Mardi	27 décembre	(L)*
St-Etienne	Lundi	26 décembre	(L)

Fête locale

Bureaux de la capitale: Lundi 5 septembre (B)

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

Esch/Alzette: le lundi de la fête locale correspondant au 23 mai, (lundi de la Pentecôte) il sera alloué aux employés concernés un jour de congé extraordinaire**

* Cf. Loi du 10 avril 1976 portant réforme de la réglementation des jours fériés légaux

** Décision du Comité de Direction procès-verbal n° 238 du 2 septembre 1964.

I CLASSIFICATION à partir du 1er janvier 19831. Nombre de groupes

<u>Groupes C.C. actuels</u>		<u>Nouveaux groupes C.C.</u>
1	=	1
		2 (nouveau groupe)
2A	=	3
		4 (nouveau groupe)
2B	=	5
		6 (nouveau groupe)
3A	=	7
3B	=	8
		9 (nouveau groupe)
		10 (nouveau groupe)
4	=	11
		12 (nouveau groupe)
5	=	13

2. La structure des nouveaux groupes C.C. est identique à celle des anciens groupes C.C.

exemple = gr. 3A/08 = gr. 7/08

3. Nombre d'échelons

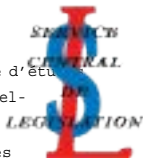
Groupes 1 à 8 = 32

Groupes 9 à 13 = 28

4. Cas particuliers (à partir du 01.01.1983)

Certains employés classés actuellement au groupe 3B (= gr.8)

bénéficieront d'une classification dans un groupe supérieur (=gr.9)



à partir du 01.01.1983. Il s'agit d'employés ayant réussi un cycle d'étude de caractère universitaire ou supérieures non universitaire, officiellement reconnues par l'Etat et comportant au minimum 4 semestres (graduats en comptabilité, en informatique, candidatures en sciences commerciales, juridiques ...) dans des orientations appropriées aux besoins des postes du secteur bancaire.

II BAREMES

1983

- 50 % de la prime de l'article 13bis, soit FR 400.- (indice 100) sont intégrés dans les traitements du barème au 31.12.1982.
- la prime de l'article 13Bis diminue donc de 800 à 400 FR (indice 100).

Conclusion : pas d'augmentation du salaire global mensuel pour 1983.

1984

Les traitements des barèmes au 31.12.1983 sont augmentés de FR 150 (indice 100). La prime de l'article 13Bis reste inchangée.

Conclusion : augmentation du salaire global mensuel de FR 150 (indice 100) pour 1984.

Exemple (indice 100)

<u>31.12.1982</u>	<u>01.01.1983</u>	<u>01.01.1984</u>
Gr.3A/08 = FR 14.316	Gr.7/08 = FR 14.716 (+ 400)	Gr.7/08 = FR 14.866 (+ 150)
Prime = FR 800	Prime = FR 400 (- 400)	Prime = FR 400 (-)
FR 15.116	FR 15.116	FR 15.266
idem	+ 150	

III PRIME SPECIALE

1983

Païement en avril 1983 d'une prime égale à la $\frac{1}{4}$ du salaire mensuel (salaire de base + prime Art.13Bis + prime de ménage) avec un minimum de 20.000 FR (indice 373,29).

1984

Païement en avril 1984 d'une prime égale à un quart du salaire mensuel (salaire de base + prime Art.13Bis + prime de ménage).

Les employés qui entreront en service ou donneront leur démission en cours d'année bénéficieront de ces primes au prorata des mois de travail prestés.

IV DROIT AU CONGE

Tous les employés âgés de 55 ans (01.01.1983) bénéficieront de deux jours de congé supplémentaires pour 1983 et les années à venir.

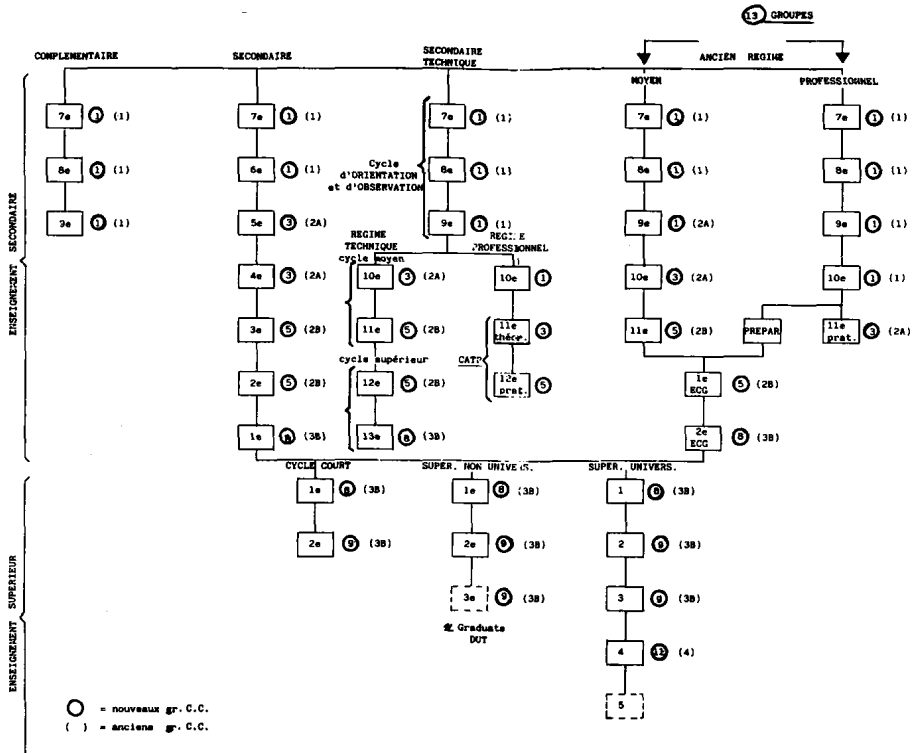
v COURS PENDANT LES HEURES DE SERVICE

Dans le cadre de la nouvelle formule de Formation Continue de cours commerciaux pour employés de banque, les employés seront autorisés à suivre des cours pendant les heures de service à raison :

a) de 2 heures pour 6 heures de cours par semaine

b) de 4 heures pour 8 heures et davantage de cours par semaine

Ne seront pas pris en compte d'éventuels cours de langues.



7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18