

MEMORIAL
Journal Officiel
du Grand-Duché de
Luxembourg



MEMORIAL
Amtsblatt
des Großherzogtums
Luxemburg

RECUEIL DE LEGISLATION

A — N° 107

28 décembre 1987

S o m m a i r e

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- Règlement grand-ducal du 23 décembre 1987 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour les employés des assurances entre l'association des compagnies d'assurances d'une part et l'association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance et la fédération des employés privés/fédération indépendante des travailleurs d'autre part page **2764**
- Règlement grand-ducal du 23 décembre 1987 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 luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance et la fédération des employés privés/fédération indépendante des travailleurs d'autre part **2786**
-

Règlement grand-ducal du 23 décembre 1987 portant déclaration d'obligation générale de la convention collective de travail conclue pour les employés des assurances entre l'association des compagnies d'assurances d'une part et l'association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance et la fédération des employés privés/fédération indépendante des travailleurs 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 après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

Art. 1^{er}. La convention collective de travail pour les employés des assurances conclue entre l'association des compagnies d'assurances d'une part et l'association luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance et la fédération des employés privés/fédération indépendante des travailleurs d'autre part, est déclarée d'obligation générale pour l'ensemble de la profession pour laquelle elle a été établie.

Art. 2. Notre Ministre du Travail est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Le Ministre du Travail,

Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 23 décembre 1987.

Jean

Convention collective de travail des employés d'assurance

La présente convention est conclue entre:

- 1) — L'Association des Compagnies d'Assurances agréées au Grand-Duché de Luxembourg agissant au nom et pour compte de ses membres qui ont donné mandat,
 - Abeille-Paix, Bruxelles
 - A.G. de 1830 — Compagnie Belge d'Assurances Générales I.A.R.D. (L'), Bruxelles
 - A.G. de 1824 — Compagnie Belge d'Assurances Générales Vie, (L'), Bruxelles
 - Allgemeine Rechtsschutz Versicherungs-A.G. (D.A.S.), Munich
 - Assubel-Vie, S.A. Bruxelles
 - Assubel — Accidents et Dommages S.A., Bruxelles
 - Assurances du Crédit (Les) S.A., Jambes-les-Namur
 - Assurances Générales de France Vie, Bruxelles
 - Assurance Liégeoise (L'), Liège
 - Assurances Neuman, Luxembourg
 - Assurlux, Luxembourg
 - Bâloise, (La), Bâle
 - Bâloise-Vie (La), Bâle
 - Belgique (La), Bruxelles
 - Colonia Versicherung A.G., Cologne
 - DKV, Deutsche Krankenversicherung A.G., Cologne

- Foyer, Compagnie Luxembourgeoise d'Assurances, S.A. (Le)
- Luxembourgeoise, S.A. d'Assurances, (La)
- Le Mans Assurances, Le Mans
- Le Mans Assurances Vie, Le Mans
- National Insurance Cy, Luxembourg
- Prévoyance S.A., (La), Bruxelles
- Prévoyance Sociale (La), Bruxelles
- Shipowners' Mutual Protection and Indemnity Association, Luxembourg
- Swiss Life (Luxembourg) S.A., Zurich
- Unilife Assurance Group S.A., Luxembourg
- Union des Assurances de Paris — I.A.R.D., (L'), Paris
- Union des Assurances de Paris — Vie, (L'), Paris
- Union et Prévoyance Vie, (L'), Bruxelles
- Vita, Zurich
- West of England Ship Owners' Mutual Insurance Association, Luxembourg
- Winterthur, (La), Winterthur
- Zurich, Zurich

représentée par le Président du Conseil d'Administration de l'A.C.A., Monsieur Robert Hentgen d'une part et

- 2) — L'Association des Employés de Banque et d'Assurances (Aleba), Association sans but lucratif, ayant son siège à Luxembourg, représentée par MM. Eugène Storck et Georges Bonifas
- 3) — La Fédération des Employés Privés du Grand-Duché de Luxembourg — Fédération Indépendante des Travailleurs (FEP — FIT), représentée par MM. René Merten et André Wantz

CHAPITRE I

Champ d'application

Art. 1^{er}. La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les Entreprises ci-avant désignées et leurs employés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception

- a) 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 et les attachés à la Direction font partie des cadres supérieurs.
- b) Les apprentis dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur (arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant revision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage).

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 totale ou partielle la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention entre les parties contractantes.

En vue de la fixation des nouvelles stipulations, les parties contractantes devront entrer en négociation dix semaines avant que la convention originaires ne vienne à expirer.

La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un nouveau 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 présente 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 ne peut avoir une durée supérieure à celle prévue par la loi. En conséquence 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 à l'heure actuelle,

- une durée de quatre mois, si l'employé est âgé de 18 ans accomplis,
- une durée de six mois, s'il est âgé de moins de 18 ans.

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 premier jour de l'entrée en service provisoire.

Un contrat à l'essai ne peut être renouvelé.

Cessation de 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 sont les suivants:

- a) à l'égard de l'employé:
 - deux mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
 - quatre mois, si la durée de service est située entre cinq et dix ans;
 - six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.
- b) à l'égard du patron:
 - un mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
 - deux mois, si la durée de service est située entre cinq et dix ans;
 - trois mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

Le patron qui a mis fin au contrat définitif de louage en informera sans délai la délégation du personnel.

2) En cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité, les délais de préavis légaux sont portés à:

- quatre mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- huit mois, si la durée de service est située entre cinq et dix ans;
- douze mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

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

- après une année de service: à une mensualité,
- après huit années de service: à deux mensualités,
- après treize années de service: à trois mensualités,
- après dix-huit années de service: à six mensualités,
- après vingt-trois années de service: à neuf mensualités,
- après vingt-huit 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 de travail

Art. 6. La durée hebdomadaire du travail pour les employés autres que ceux exerçant principalement leur activité en dehors de l'établissement ainsi que pour les employés occupant un poste de direction effective est de 40 heures, répartie sur 5 jours ouvrables avec fermeture du samedi. Les heures de travail journalières seront fixées après consultation de la délégation du personnel.

En ce qui concerne la fermeture du samedi sont exceptées les permanences destinées à assurer un service réduit. Les employés chargés de ce travail chômeront pendant une demi-journée de la semaine suivante.

Il ne sera pas travaillé les jours fériés suivants:

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

En dehors des fêtes légales, et sauf aménagements à apporter par la commission paritaire, on chômera aux fêtes suivantes:

le lundi de Carnaval, le mardi de Pentecôte, le lundi de la fête locale, le mardi ou jeudi (après-midi) de la fête locale suivant usage, le Jour des Morts et l'après-midi de la veille de Noël.

Le calendrier des jours fériés légaux et d'assurance est arrêté annuellement sur avis de la Commission Paritaire.

Le congé pris le mardi ou le jeudi de la fête locale («Biergerdag») et le congé pris le veille de Noël (24 décembre) ne compte que pour un demi-jour de congé.

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 aux autorisations et procédures prévues par les dispositions légales.

b) Rémunération

Pour chaque heure de travail supplémentaire, telle que définie ci-dessus sub a), il est payé un supplément de 50% du 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 conformément aux modalités prévues au point 15 de l'article 6 du texte coordonné du 1^{er} juin 1981. L'autorisation sera donnée que dans des circonstances exceptionnelles en raison des nécessités de service.

b) Rémunération

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

A cet égard, les heures travaillées lors d'un jour férié dans le secteur des assurances sont à assimiler à celles travaillées un dimanche.

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

3) Travail de nuit

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

4) Compensation

A 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 heures et 6 heures) sera rémunérée de la façon suivante:

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

Exemple II:

Une heure supplémentaire prestée la nuit (de 22.00 heures à 6.00 heures) 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 en permanence à des fonctions se limitant à la saisie et/ou à l'encodage devant un écran lumineux se voit accorder:

- a) le droit de passer une fois par an un examen ophtalmologique, à organiser par l'employeur;
- b) 15 minutes de repos pour chaque période continue de 4 heures de travail devant l'écran.

Ces périodes de repos ne peuvent être cumulées ou reportées, elles sont organisées par l'employeur comme suit:

- 1) Les 15 minutes de repos doivent être prises dans le courant de la 3^e heure de service par période de saisie de 4 heures. Il appartient au chef responsable de décider la prise d'une pause commune ou par équipes. Si le système informatique est arrêté par panne, 15 minutes ou plus entre la fin de la 2^e heure et/ou pendant la 3^e heure de saisie, le temps de repos n'est pas dû. Il n'est dû non plus en cas de sortie autorisée pendant la même période.
- 2) En cas de travail urgent et à la demande d'un responsable, la pause peut être interrompue partiellement et reportée dans la journée.
- 3) Durant la pause, la sortie de l'établissement n'est pas autorisée: l'employé(e) ne pourra perturber le travail d'autres collègues dans le même service ni dans d'autres services.
- 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 l'employeur.

8) Mesures de sécurité

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

Les employeurs souscriront en faveur de leur personnel à une police d'assurance auprès d'une Compagnie d'Assurances agréée au Grand-Duché de Luxembourg contre le décès et l'invalidité résultant d'une agression subie comme employé au service de l'employeur.

Les montants alloués sont les suivants:

- en cas de décès: fr. 500.000,- (indice 100)
- en cas d'invalidité permanente: un maximum de fr. 1.000.000,- (indice 100)
- en cas d'invalidité permanente partielle: barème dégressif suivant le taux d'invalidité constaté.

Les indemnités seront calculées à l'indice pondéré des prix à la consommation, du mois de l'événement, établi par le Service Central de la Statistique et des Etudes Economiques (STATEC).

Il est renvoyé par ailleurs aux dispositions du Protocole d'accord sur la Sécurité dans les Assurances conclu en commission paritaire le 21 mars 1986.

Congé annuel et jours de repos

Art. 8. Congé annuel

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

Durée du congé annuel:

- 25 jours pour les employés de moins de 55 ans
- 27 jours pour les employés 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.

Si le congé accordé est par la suite unilatéralement modifié par l'employeur, ce dernier est tenu de subvenir aux frais supplémentaires résultant de cette modification.

Le congé de la première année de service est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier. Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier. Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

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

— Congé de maternité

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

— Congé spécial d'éducation

A l'expiration du congé de maternité, la femme peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir, sans délai-congé, et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi.

En pareil cas, elle peut, dans l'année suivante ce terme, solliciter son réembauchage; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité, dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

La demande de réembauchage de la femme ainsi que l'offre consécutive faite par l'employeur et enfin le refus de cette offre par la femme doivent être faites par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. (Art. 5 (4) de la loi du 3 juillet 1975).

Art. 8bis. Jours de repos

A partir de l'année 1987, les employés ont par ailleurs droit à

— 3 jours de repos par an (pour autant que le total de 30 jours libres (congé + repos) ne sera pas dépassé)

Modalités d'application:

— pour des raisons d'organisation du service un jour de repos peut être fixé collectivement pour l'ensemble du secteur sur avis de la Commission Paritaire instituée par l'article 22 de la présente convention.

Dans ce cas, il sera fixé au moment de l'élaboration du calendrier des jours fériés dont question au dernier alinéa de l'article 6. Il sera accordé intégralement à tous les employés en service à la date fixée;

- le ou les jours de repos qui sont pris individuellement par les employés sont à prendre en période de basse activité;
- les jours de repos sont à imputer sur une éventuelle réduction légale de la durée de travail;
- par ailleurs les modalités des jours de repos sont celles prévues pour les jours de congé.

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 le mariage ou l'ordination d'un enfant, la prise de voile par une fille et en cas de déménagement.

L'idée de déménagement est à interpréter de la manière suivante et 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 pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption ou la reconnaissance d'un enfant.
- 5) 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);
- 6) 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 doit être pris en relation avec l'événement qui y donne droit, et au plus tard endéans la semaine de l'événement.

L'employé bénéficiera de l'intégralité du congé extraordinaire quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il aura travaillé.

Art. 9bis. Congé syndical:

Dans chaque entreprise d'assurances, 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, p.ex. maladie ou accident survenant à un proche membre de la famille d'un employé, un congé social peut être accordé.

Art. 9quart. Congé de formation:

Il est accordé une journée de congé de formation aux candidats se présentant à l'examen sanctionnant les cours suivants:

- 1) Cours d'Agents d'Assurances préparant l'agrément
- 2) Les Cours de Comptabilité organisés par la Chambre de Commerce (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année)
- 3) Les Cours de Comptabilité et de Sciences Commerciales et Financières organisés par la Chambre des Employés Privés, la Société de Comptabilité et le Ministère de l'Éducation Nationale
- 4) Cours d'initiation à l'Information (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} cycle) organisés par la Chambre des Employés Privés et le Ministère de l'Éducation Nationale
- 5) Cours de Fiscalité (1^{ère} et 2^{ème} année) organisés par la Chambre de Commerce et la Société de Comptabilité sous le contrôle du Ministère de l'Éducation Nationale

Art. 9quinquies. Sorties de bureau autorisées:

- 1) Sorties faites à l'initiative de l'employeur:

Toute sortie faite sur 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;
- les dons de plasmé;
- 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.

Obligation 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. Ils sont soumis à la stricte observation du secret professionnel.

Art. 10bis. 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 vaudra pour un 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.

Art. 11. Les employés ne peuvent avoir d'emploi en dehors de celui dans l'entreprise d'assurance sans en informer préalablement la direction qui appréciera, après consultation de la délégation du personnel, si cette activité est ou non compatible avec la profession d'employé d'assurance.

La délégation qui estimerait non fondé un refus d'avoir un emploi en dehors de celui dans l'entreprise d'assurance 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**

A partir du 1^{er} janvier 1987 le système de classification I—IV est remplacé par un nouveau système de classification 1—11, avec adjonction d'un groupe de promotion 12 et d'un nouveau groupe 13. Les employés classés dans ces groupes sont rémunérés d'après les dispositions de l'art. 13.

Les employés ne rangeant pas dans ces groupes et ne faisant pas partie des cadres supérieurs, sont classés et rémunérés suivant les usages actuellement en vigueur dans chaque entreprise d'assurance.

Les employés classés dans les anciens groupes ne pourront pas être classés et rémunérés dans un nouveau groupe inférieur à celui résultant du tableau de correspondance ci-après:

Ancien Groupe	Nouveau Groupe
I	1
	2
IIA	3
	4
IIB	5
	6
IIIA	7
	8
IIIB	9
	10
IV	11
	12
	13

Les échelons du nouveau groupe correspondent aux échelons de l'ancien groupe.

Pour la répartition du personnel 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, à l'exception du groupe 8, 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 par écrit à l'employé(e) avec mention du nouveau groupe et du nouvel échelon (indice 100 et indice courant)

D) Apprentissage

Les apprentis (contrat d'apprentissage conclu avec la Chambre de Commerce) ne sont pas à considérer comme employés privés au sens du texte coordonné du 1^{er} juin 1981; leur statut est régi par les dispositions légales et les réglementations relatives à l'apprentissage (cf. arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage).

II. Groupes

Promotion à un groupe supérieur

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

A. Critères du poste

- | | | |
|--------|----|---|
| Groupe | 1: | exécution d'un travail simple, suivant des règles ou formules nettement établies. |
| Groupe | 2: | groupe intermédiaire. |
| Groupe | 3: | exécution d'un travail simple, dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant. |
- Seront classés dans ce groupe:
- hôtesse
 - téléphoniste
 - dactylographe expérimenté (sténo-dactylographe, dactylographe travaillant à la machine à dicter et dactylographe confectionnant des polices ou avenants ou autres documents complexes)
 - aide-comptable et employé chargé de l'établissement de documents de base et de pièces comptables
 - rédacteur et tarificateur de contrats de risques simples

- gestionnaire de sinistres simples
 - vérificateur de cartes perforées
 - opérateur sur machine électronique, comptable ou Adrema
 - encaisseur avec connaissances techniques des branches d'assurances
 - surveillant des employés chargés du classement et de la tenue de fichiers
- Groupe 4: groupe intermédiaire
- Groupe 5: exécution d'un travail très diversifié dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct
- Groupe 6: groupe intermédiaire
- Groupe 7: 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 et qui contrôlent et savent rédiger la correspondance afférente au service auquel ils sont attachés.
- Seront classés dans ce groupe:
- secrétaire sténo-dactylographe
 - programmeur sur ensemble électronique
 - rédacteur de contrats
 - vérificateur de polices
 - gestionnaire de sinistres
 - employé au service du personnel
 - aide-actuaire
 - comptable et caissier
- Groupe 8: formation professionnelle avancée, fonctions exigeant raisonnement, initiative et responsabilité.
- Groupes 9/10: groupes intermédiaires.
- Groupe 11: 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, qui sont appelés à prendre des initiatives, à diriger un service, à remplacer le préposé d'un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée.
- 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, assument à l'intérieur de l'entreprise une fonction de conseil ou de contrôle, et les employés qui dirigent un service considéré comme important au sein de l'entreprise visée.

CRITERES DES ETUDES

1. Secondaires — Techniques — Professionnelles

		a) Critères			b) Classification		
Années Scolaires Class. Tech.		1) Années Réussies	2) Profil Poste (contenu)	3) Langues	4) Classiques	5) techniques	6) Professionnelles
7e	7e	1			1	1	1
		2			1	1	1
6e	8e	2	x		1	1	1
		3			2	1	1
5e	9e	3	x		3	1	1
		4			2	2	1
4e	10e	4	x		3	3	1
		5			4	3	2
3e	11e	5	x		5	3 (a)	3 (a)
		6			5	3	3
2e	12e	6	x		6	5 (b)	5 (b)
		7			7	7	7
1ère	13e	7		< 3	8	8	
				3			

a) CATP Théorique b) CATP Pratique

NOTES EXPLICATIVES

a) Critères

- 1) Nombre d'années réussies (après l'enseignement primaire)

Remarque: les années scolaires non réussies et/ou effectuées sans réussite à l'examen final permettant l'admission dans une classe supérieure, ne sont pas prises en considération pour la classification.

- 2) Profil du poste: (x) signifie que les études correspondent au profil du poste

Remarque: la réussite du recyclage ECG, effectué après 7 années d'études secondaires donne lieu à une classification au groupe 8 de la Convention Collective.

- 3) Langues (cf. Dispositions Générales)

3 = connaissance des 3 langues:

Français, Anglais, Allemand (ou toute autre langue requise pour les besoins du poste)

< 3 = connaissance de moins de 3 langues

b) Classification

- 4) Etudes classiques
 5) Etudes techniques
 6) Etudes professionnelles

CRITERES DES ETUDES

2. Post-secondaires /universitaires et non universitaires

1) Années Réussies	a) Critères		b) Classification		
	2) Profil Poste (contenu)	3) Langues	4) Post-second.		
1		< 3	7		
1		3	8		
2/3		3	8		
2/3	x	< 3	8		
2/3	x	3	9		
* ≤ 4		3	9		
* ≤ 4	x	< 3	10		
* ≤ 4	x	3	11		

(*) cycle complet d'études universitaires (d'une durée de 4 ans minimum)

NOTES EXPLICATIVES

a) Critères

1) Nombre d'années post-secondaires réussies

Remarque: les années scolaires non réussies et/ou effectuées sans réussite à l'examen final permettant l'admission dans une classe supérieure, ne sont pas prises en considération pour la classification.

2) Profil du poste: (x) signifie que les études correspondent au profil du poste

3) Langues (cf. Dispositions Générales)

3 = connaissance des 3 langues: Français, Anglais, Allemand (ou toute autre langue requise pour les besoins du poste)

< 3 = connaissance de moins de 3 langues (cf. Dispositions Générales)

Rémunération du travail

Art. 13. Au 1^{er} janvier 1987 et au 1^{er} janvier 1988 les barèmes des traitements de base sont augmentés chaque fois de 1% pour les groupes 1 à 6 des barèmes et de 1,75% pour les groupes 7 à 13 des barèmes. Ils s'établissent dès lors conformément aux annexes IA et IB.

Ils sont établis sur base du nombre indice 100 et évoluent suivant les lois réglementant l'application de l'échelle mobile des salaires et traitements.

Au cas où les traitements 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. Augmentation individuelle supplémentaire

Pour les employés entrés en service entre le 1.1.1982 et le 31.12.1986 il sera accordé au 1^{er} janvier 1988 une augmentation individuelle supplémentaire des traitements de base de 1%.

Pour les employés entrés en service avant le 1.1.1982 il sera accordé au 1^{er} janvier 1988 une augmentation individuelle supplémentaire des traitements de base de 1,5%.

Ces pourcentages sont calculés sur base des traitements de base auxquels les personnes visées ont droit pour le mois de décembre 1987.

Art. 13ter. Au mois de juin 1987, les employés bénéficieront du paiement d'un montant forfaitaire calculé sur base du traitement du mois de décembre 1986.

- de 60% pour les employés entrés en service entre le 1.1.1981 et le 31.12.1986
- de 70% pour les employés entrés en service entre le 1.1.1976 et le 31.12.1980
- de 80% pour les employés entrés en service avant le 1.1.1976.

Le montant est payable aux employés en service au 15 juin 1987 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Au mois de juin 1988, les employés entrés en service jusqu'au 31 décembre 1987 bénéficieront du paiement d'un montant forfaitaire, calculé sur base du traitement du mois de décembre 1987.

- de 55% pour les employés entrés en service entre le 1.1.1982 et le 31.12.1987
- de 60% pour les employés entrés en service entre le 1.1.1977 et le 31.12.1981
- de 65% pour les employés entrés en service avant le 1.1.1977.

Ce montant est payable aux employés en service au 15 juin 1988 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

En ce qui concerne les 2 tranches du montant forfaitaire, il est convenu que:

1. Le traitement à considérer dans ce contexte comprend le traitement de base et la prime de ménage.
2. Les employés dont le contrat de travail est en suspens pour cause de congé de maternité aux dates respectivement du 15 juin 1987 et du 15 juin 1988 bénéficieront du montant forfaitaire à titre d'exception.

Modalités d'application des barèmes annexés

Art. 14. 1) Classification à l'engagement

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

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

Ainsi:

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

2) Bonification d'ancienneté

Lorsqu'un employé est engagé après l'âge de 18 ans, il est tenu compte pour le calcul de son traitement initial de la différence entre son âge réel 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 entreprise d'assurances 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 entreprise d'assurances; 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'ajout d'un échelon 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 entreprise d'assurances/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 entreprise d'assurances:
 - 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 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 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 du 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 contrevaletur 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 contrevaieur d'une annuité ou d'une biennale du nouveau groupe.

Dans le cadre des augmentations résultant de l'application du système de changement de groupe prévu ci-devant, l'augmenter individuelle due en vertu de l'article 13bis pour l'année 1988, sera sauvegardée.

Art. 15. Prime de ménage

A partir du 1^{er} janvier 1987:

- 1) La prime de ménage A est fixée à Frs. 1.600,- (indice 100)

Bénéficie 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.

- 2) La prime de ménage B est fixée à Frs. 800,- (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 ayant 6 années de service (cf. remarque ci-après)

Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un même employeur.

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.

- 3) La prime de ménage C est fixée à Frs. 200,- (indice 100)

bénéficie de la prime C l'employé(e) célibataire ayant 1 année de service (cf. remarque ci-après)

- 4) La prime de ménage D est fixée à Frs. 400,- (indice 100)

bénéficie de la prime D l'employé(e) célibataire ayant 3 années de service (cf. remarque ci-après)

REMARQUE:

Par exception aux règles générales de paiement fixées ci-après, le paiement de la prime pour les employés célibataires se fait avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'employé atteint l'ancienneté requise.

Disposition générales

- 1) Paiement des primes A et B:

Sous réserve de la remarque ci-devant concernant l'octroi de la prime de ménage aux employés célibataires, 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 sera payée rétroactivement.

- 2) Les employés en service au moment de la signature de la présente, bénéficiaires de l'ancienne prime de Frs. 1.350, 1.210, 150 ou 250 (indice 100) et qui ne répondent pas aux critères définis pour l'octroi des nouvelles primes de Frs. 1.600, 800, 200 et 400 (indice 100), continueront à toucher les anciens montants jusqu'à ce qu'un changement dans leur situation détermine l'octroi d'un des nouveaux montants.
- 3) Le montant total maximum prime de ménage, payé par ménage dont les deux conjoints travaillent dans le secteur des assurances (ou celui des banques), est fixé à Frs 1.600 (indice 100) soit Frs 800,- (indice 100) par conjoint.
- 4) Tout changement dans la situation du salarié doit être immédiatement communiqué par écrit à 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.

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 ménage que l'employeur doit à l'employé pour le mois de décembre.

Si l'employé entre en service en cours d'année, il recevra à la fin de l'année l'allocation du treizième mois au prorata des 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 recevra avec sa dernière rémunération l'allocation du treizième mois au prorata des 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 leur employeur respectif.

Art. 22. La Commission Paritaire instituée entre partenaires sociaux et comprenant 7 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. En cas d'introduction de technologies nouvelles, il sera procédé conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le secteur bancaire.

Art. 24. La Commission Paritaire ainsi qu'un groupe de travail à créer s'occuperont des problèmes repris à l'annexe II.

Art. 25. Concernant les problèmes spécifiques des intermédiaires salariés payés totalement ou partiellement à la commission il est renvoyé au Procès-Verbal de la réunion du 9 décembre 1986 de la commission paritaire.

Art. 26. La présente Convention Collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 1987.

Fait en 4 exemplaires à Luxembourg, en date du 4 février 1987.

Association des Compagnies d'Assurances
(A.C.A.)

signé Robert Hentgen

Association Luxembourgeoise des
Employés de Banque et d'Assurance
(ALEBA)

pour Eugène Storck empêché

signé Pierre Back

Georges Bonifas

Fédération des Employés Privés —
Fédération Indépendante des Travailleurs
(F.E.R — F.I.T.)

signé René Merten

André Wantz

ANNEXE IA

Barèmes des traitements au 01.01.1987 (Indice 100)

Ech.	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Ech.
95	6.590	6.842	7.082	7.294	7.392	8.093			95
96	7.394	7.682	7.958	8.199	8.365	9.112			96
97	8.198	8.522	8.833	9.104	9.337	10.131			97
00	9.078	9.438	9.785	10.123	10.424	11.265	12.240	13.350	00
01	9.425	9.803	10.168	10.529	10.853	11.894	12.672	13.782	01
02	9.773	10.168	10.550	10.935	11.283	12.123	13.104	14.214	02
03	10.196	10.608	11.009	11.454	11.825	12.665	13.702	14.812	03
04	10.543	10.973	11.392	11.860	12.254	13.095	14.134	15.244	04
05	10.891	11.337	11.775	12.266	12.684	13.524	14.567	15.677	05
06	11.238	11.702	12.157	12.672	13.113	13.953	14.999	16.109	06
07	11.586	12.066	12.540	13.078	13.542	14.382	15.431	16.541	07
08	11.933	12.431	12.923	13.485	13.971	14.812	15.864	16.974	08
09	12.281	12.796	13.306	13.891	14.401	15.241	16.296	17.406	09
10	12.628	13.160	13.689	14.297	14.830	15.670	16.729	17.839	10
11	12.975	13.525	14.071	14.703	15.259	16.099	17.161	18.271	11
12	13.323	13.890	14.454	15.109	15.688	16.529	17.594	18.704	12
13	13.323	13.890	14.454	15.109	15.688	16.529	17.594	18.704	13
14	13.670	14.254	14.837	15.515	16.119	16.959	18.027	19.137	14
15	13.670	14.254	14.837	15.515	16.119	16.959	18.027	19.137	15
16	14.018	14.619	15.220	15.921	16.549	17.389	18.461	19.571	16
17	14.018	14.619	15.220	15.921	16.549	17.389	18.461	19.571	17
18	14.365	14.983	15.602	16.327	16.979	17.819	18.894	20.004	18
19	14.365	14.983	15.602	16.327	16.979	17.819	18.894	20.004	19
20	14.713	15.348	15.985	16.733	17.409	18.250	19.327	20.438	20
21	14.713	15.348	15.985	16.733	17.409	18.250	19.327	20.438	21
22	15.060	15.713	16.368	17.139	17.840	18.680	19.761	20.871	22
23	15.060	15.713	16.368	17.139	17.840	18.680	19.761	20.871	23
24	15.408	16.077	16.751	17.545	18.270	19.110	20.194	21.304	24
25	15.408	16.077	16.751	17.545	18.270	19.110	20.194	21.304	25
26	15.755	16.442	17.134	17.951	18.700	19.540	20.628	21.738	26
27	15.755	16.442	17.134	17.951	18.700	19.540	20.628	21.738	27
28	16.027	16.731	17.441	18.244	19.017	19.858	20.896	22.006	28
29	16.027	16.731	17.441	18.244	19.017	19.858	20.896	22.006	29
30	16.374	17.095	17.823	18.650	19.448	20.288	21.330	22.440	30
31	16.374	17.095	17.823	18.650	19.448	20.288	21.330	22.440	31
32	16.722	17.460	18.206	19.056	19.878	20.718	21.763	22.873	32

Ech.	Groupe 9	Groupe 10	Groupe 11	Groupe 12	Groupe 13	Ech.
00	14.998	15.797	16.593	18.266	19.960	00
01	15.430	16.229	17.026	18.699	20.393	01
02	15.863	16.662	17.458	19.131	20.825	02
03	16.511	17.310	18.106	19.779	21.473	03
04	16.943	17.742	18.539	20.212	21.906	04
05	17.376	18.175	18.971	20.644	22.338	05
06	17.808	18.607	19.404	21.076	22.771	06
07	18.241	19.039	19.836	21.509	23.203	07
08	18.673	19.472	20.269	21.941	23.636	08
09	19.106	19.904	20.701	22.374	24.068	09
10	19.538	20.337	21.133	22.806	24.500	10
11	19.538	20.337	21.133	22.806	24.500	11
12	19.971	20.770	21.567	23.240	25.017	12
13	19.971	20.770	21.567	23.240	25.017	13
14	20.405	21.204	22.000	23.673	25.534	14
15	20.405	21.204	22.000	23.673	25.534	15
16	20.838	21.637	22.434	24.107	26.051	16
17	20.838	21.637	22.434	24.107	26.051	17
18	21.272	22.071	22.867	24.540	26.568	18
19	21.272	22.071	22.867	24.540	26.568	19
20	21.705	22.504	23.301	24.974	27.085	20
21	21.705	22.504	23.301	24.974	27.085	21
22	22.139	22.938	23.734	25.407	27.602	22
23	22.139	22.938	23.734	25.407	27.602	23
24	22.572	23.371	24.168	25.840	28.119	24
25	22.572	23.371	24.168	25.840	28.119	25
26	22.790	23.589	24.385	26.058	28.420	26
27	22.790	23.589	24.385	26.058	28.420	27
28	23.223	24.022	24.819	26.492	28.937	28

PRIMES DE MENAGE

A: 1600
 B: 800
 C: 200
 D: 400

ANNEXE IB

Barèmes des traitements au 01.01.1988 (Indice 100)

Ech.	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6	Groupe 7	Groupe 8	Ech.
95	6.656	6.910	7.153	7.367	7.466	8.174			95
96	7.468	7.759	8.038	8.281	8.449	9.203			96
97	8.280	8.607	8.921	9.195	9.430	10.232			97
00	9.169	9.532	9.883	10.224	10.528	11.378	12.454	13.584	00
01	9.519	9.901	10.270	10.634	10.962	11.811	12.894	14.023	01
02	9.871	10.270	10.656	11.044	11.396	12.244	13.333	14.463	02
03	10.298	10.714	11.119	11.569	11.943	12.792	13.942	15.071	03
04	10.648	11.083	11.506	11.979	12.377	13.226	14.381	15.511	04
05	11.000	11.450	11.893	12.389	12.811	13.659	14.822	15.951	05
06	11.350	11.819	12.279	12.799	13.244	14.093	15.261	16.391	06
07	11.702	12.187	12.665	13.209	13.677	14.526	15.701	16.830	07
08	12.052	12.555	13.052	13.620	14.111	14.960	16.142	17.271	08
09	12.404	12.924	13.439	14.030	14.545	15.393	16.581	17.711	09
10	12.754	13.292	13.826	14.440	14.978	15.827	17.022	18.151	10
11	13.105	13.660	14.212	14.850	15.412	16.260	17.461	18.591	11
12	13.456	14.029	14.599	15.260	15.845	16.694	17.902	19.031	12
13	13.456	14.029	14.599	15.260	15.845	16.694	17.902	19.031	13
14	13.807	14.397	14.985	15.670	16.280	17.129	18.342	19.472	14
15	13.807	14.397	14.985	15.670	16.280	17.129	18.342	19.472	15
16	14.158	14.765	15.372	16.080	16.714	17.563	18.784	19.913	16
17	14.158	14.765	15.372	16.080	16.714	17.563	18.784	19.913	17
18	14.509	15.133	15.758	16.490	17.149	17.997	19.225	20.354	18
19	14.509	15.133	15.758	16.490	17.149	17.997	19.225	20.354	19
20	14.860	15.501	16.145	16.900	17.583	18.433	19.665	20.796	20
21	14.860	15.501	16.145	16.900	17.583	18.433	19.665	20.796	21
22	15.211	15.870	16.532	17.310	18.018	18.867	20.107	21.236	22
23	15.211	15.870	16.532	17.310	18.018	18.867	20.107	21.236	23
24	15.562	16.238	16.919	17.720	18.453	19.301	20.547	21.677	24
25	15.562	16.238	16.919	17.720	18.453	19.301	20.547	21.677	25
26	15.913	16.606	17.305	18.131	18.887	19.735	20.989	22.118	26
27	15.913	16.606	17.305	18.131	18.887	19.735	20.989	22.118	27
28	16.187	16.898	17.615	18.426	19.207	20.057	21.262	22.391	28
29	16.187	16.898	17.615	18.426	19.207	20.057	21.262	22.391	29
30	16.538	17.266	18.001	18.837	19.642	20.491	21.703	22.833	30
31	16.538	17.266	18.001	18.837	19.642	20.491	21.703	22.833	31
32	16.889	17.635	18.388	19.247	20.077	20.925	22.144	23.273	32

Ech.	Groupe 9	Groupe 10	Groupe 11	Groupe 12	Groupe13	Ech.
00	15.260	16.073	16.883	18.586	20.309	00
01	15.700	16.513	17.324	19.026	20.750	01
02	16.141	16.954	17.764	19.466	21.189	02
03	16.800	17.613	18.423	20.125	21.849	03
04	17.240	18.052	18.863	20.566	22.289	04
05	17.680	18.493	19.303	21.005	22.729	05
06	18.120	18.933	19.744	21.445	23.169	06
07	18.560	19.372	20.183	21.885	23.609	07
08	19.000	19.813	20.624	22.325	24.050	08
09	19.440	20.252	21.063	22.766	24.489	09
10	19.880	20.693	21.503	23.205	24.929	10
11	19.880	20.693	21.503	23.205	24.929	11
12	20.320	21.133	21.944	23.647	25.455	12
13	20.320	21.133	21.944	23.647	25.455	13
14	20.762	21.575	22.385	24.087	25.981	14
15	20.762	21.575	22.385	24.087	25.981	15
16	21.203	22.016	22.827	24.529	26.507	16
17	21.203	22.016	22.827	24.529	26.507	17
18	21.644	22.457	23.267	24.969	27.033	18
19	21.644	22.457	23.267	24.969	27.033	19
20	22.085	22.898	23.709	25.411	27.559	20
21	22.085	22.898	23.709	25.411	27.559	21
22	22.526	23.339	24.149	25.852	28.085	22
23	22.526	23.339	24.149	25.852	28.085	23
24	22.967	23.780	24.591	26.292	28.611	24
25	22.967	23.780	24.591	26.292	28.611	25
26	23.189	24.002	24.812	26.514	28.917	26
27	23.189	24.002	24.812	26.514	28.917	27
28	23.629	24.442	25.253	26.956	29.443	28

PRIMES DE MENAGE

A: 1600
 B: 800
 C: 200
 D: 400

ANNEXE II

- 1) Les parties décident d'instaurer un groupe de travail composé paritairement de chaque fois 3 représentants patronaux et syndicaux auquel elles confient le mandat formel d'élaborer une nouvelle structure des barèmes de rémunération et nouvelle formule de classification et de promotion étant entendu que ce mandat implique le pouvoir de réviser certains aspects par rapport à la situation actuelle. Le groupe de travail pourra s'adjoindre des experts selon les besoins.
- 2) Les parties décident de charger la commission paritaire de l'élaboration de recommandations concernant le travail à temps partiel des employés le demandant afin d'assurer l'éducation de leur enfant jusqu'à l'âge de quatre ans.

Règlement grand-ducal du 23 décembre 1987 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 luxembourgeoise des employés de banque et d'assurance et la fédération des employés privés/fédération indépendante des travailleurs 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 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 et la fédération des employés privés/fédération indépendante des travailleurs 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 est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Mémorial avec la convention collective prémentionnée.

Le Ministre du Travail,
Jean-Claude Juncker

Château de Berg, le 23 décembre 1987.
Jean

Convention collective de travail des employés 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.	Centrale de Livraison de Valeurs Mobilières S.A.
Badische Kommunale Landesbank International S.A.	Chase Manhattan Bank Luxembourg S.A.
Banca d'America e d'Italia (Luxembourg) S.A.	Christiania Bank Luxembourg S.A.
Banca Nazionale del Lavoro International S.A.	Citicorp Investment Bank (Luxembourg) S.A.
Banca Popolare di Novara	Commerzbank International S.A.
Banco Mercantil de São Paulo International S.A.	Compagnie Luxembourgeoise de la Dresdner Bank AG
Banco di Napoli International S.A.	– Dresdner Bank International –
Banco di Roma International S.A.	Copenhagen Handelsbank International S.A.
Banco di Roma per la Svizzera	Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine S.A.
Banco di Santo Spirito (Luxembourg) S.A.	Crédit Lyonnais
Banco di Sicilia International S.A.	Crédit Suisse (Luxembourg) S.A.
Bank of America International S.A.	Dai-Ichi Kangyo Bank (Luxembourg) S.A.
Bank of Boston S.A.	Den Danske Bank International S.A.
Bank of China	Den norske Creditbank (Luxembourg) S.A.
Bank of Credit and Commerce International S.A.	Deutsche Bank
Bank Handlowy International S.A.	Compagnie Financière Luxembourg S.A.
Bank Hapoalim B.M.	Deutsche Girozentrale International S.A.
Bank Oppenheim Pierson International S.A.	Deutsch-Skandinavische Bank (Luxembourg) S.A.
Bank M.M. Warburg-Brinckmann, Wirtz International S.A.	DG Bank International S.A.
Banque de Commerce et de Placements S.A.	Discount Bank S.A.
Banque Continentale du Luxembourg S.A.	Fuji Bank (Luxembourg) S.A.
Banque de Dépôts (Luxembourg) S.A.	Gotabanken (Luxembourg) S.A.
Banque Européenne pour le Moyen-Orient	Hauck Banquiers Luxembourg S.A.
Banque Générale du Luxembourg S.A.	Helaba Luxembourg
Banque du Gothard	Hessische Landesbank International S.A.
Banque Indosuez Luxembourg	Hypobank International S.A.
Banque Internationale à Luxembourg S.A.	Industriebank International S.A.
Banque Leu (Luxembourg) S.A.	International Bankers Incorporated S.A.
Banque de Luxembourg S.A.	International Trade and Investment Bank S.A.
Banque Nationale de Paris (Luxembourg) S.A.	Kansallis International Bank S.A.
Banque Nordeurope S.A.	Kredietbank S.A. Luxembourgeoise
Banque Paribas (Luxembourg) S.A.	Lampebank International S.A.
Banque Portugaise à Luxembourg S.A.	Landesbank Rheinland-Pfalz International S.A.
Banque Privée Edmond de Rothschild S.A.	Landesbank Schleswig-Holstein International S.A.
Banque Safra-Luxembourg S.A.	Manufacturers Hanover Bank Luxembourg S.A.
Banque UCL S.A.	Maryland Bank International S.A.
Banque Unie Est-Ouest S.A. Luxembourgeoise	Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A.
Bausparkasse Wüstenrot	PKbanken International (Luxembourg) S.A.
Bayerische Landesbank International S.A.	Privatbanken International (Denmark) S.A.
Bayerische Vereinsbank International S.A.	Provinsbanken International (Luxembourg) S.A.
Bergen Bank International S.A.	Republic National Bank of New York (Luxembourg) S.A.
Berliner Bank International S.A.	Sanpaolo-Lariano Bank S.A.
BfG: Luxembourg S.A.	Skandinaviska Enskilda Banken (Luxembourg) S.A.
BHF-Bank International S.A.	Société de Banque Suisse (Luxembourg) S.A.
BHV-Bausparkasse	Société Européenne de Banque S.A.
Cedel	Société Générale Alsacienne de Banque S.A.

Sumitomo Trust and Banking (Luxembourg) 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 & Burkhart (International) S.A.
UBAE Arab German Bank S.A.
Union Bank of Finland International S.A.
Union Bank of Norway 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. Remy KREMER

dûment mandaté à ces fins,

d'une part

et

- 1) l'Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance (ALEBA), représentée par:
MM. Eugène STORCK et
Pierre BACK,
- 2) la Fédération des Employés Privés _ Fédération Indépendante des Travailleurs (FEP-FIT),
représentée par:
M. René MERTEN et
Mlle Andrée MILLE

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

- a) 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.

- b) les apprentis bancaires dont le statut est régi par les dispositions légales en vigueur (arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage).

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 dix 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 en vigueur,
- 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 ne peut à l'heure actuelle avoir une durée supérieure à celle prévue par la loi. En conséquence 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 à l'heure actuelle:

- une durée de quatre mois, si l'employé est âgé de 18 ans accomplis,
- une durée de six mois, s'il est âgé de moins de 18 ans.

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 premier jour de l'entrée en service provisoire.

Un contrat à l'essai ne peut être renouvelé.

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 sont les suivants:

a) à l'égard de l'employé:

- deux mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- quatre mois, si la durée de service est située entre cinq et dix ans;
- six mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

b) à l'égard du patron:

- un mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- deux mois, si la durée de service est située entre cinq et dix ans;
- trois mois, si la durée de service est de dix ans et plus.

Le patron qui a mis fin au contrat définitif de louage en informera sans délai la délégation du personnel.

2) En cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation d'activité, les délais de préavis légaux sont portés à:

- quatre mois, si l'employé se trouve en service depuis moins de cinq ans;
- huit mois, si la durée de service est située entre cinq et dix ans;
- douze mois, si la durée de service est de dix 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 de travail – Jours fériés

Art. 6. – Durée de travail

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.

Art. 6bis – Jours fériés

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 sur avis de la Commission Paritaire et ressort de l'annexe II.

**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 aux autorisations et procédures prévues par les dispositions légales.

b) Rémunération:

Pour chaque heure de travail supplémentaire, tel que défini ci-dessus sub a), il est payé un supplément de 50% du 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 conformément aux modalités prévues par la loi (actuellement le 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 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%		
resp. 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 en permanence à des fonctions se limitant à la saisie et/ou à l'encodage devant un écran lumineux se voit accorder:

- a) le droit de passer une fois par an un examen ophtalmologique, à organiser par l'employeur;
- b) 15 minutes de repos pour chaque période continue de 4 heures de travail devant l'écran.

Ces périodes de repos ne peuvent être cumulées ou reportées, elles sont organisées par l'employeur comme suit:

1) Les 15 minutes de repos doivent être prises dans le courant de la 3^e heure de service par période de saisie de 4 heures. Il appartient au chef responsable de décider la prise d'une pause commune ou par équipes. Si le système informatique est arrêté par panne, 15 minutes ou plus entre la fin de la 2^e heure et/ou pendant la 3^e heure de saisie, le temps de repos n'est pas dû. Il n'est dû non plus en cas de sortie autorisée pendant la même période.

2) En cas de travail urgent et à la demande d'un responsable, la pause peut être interrompue ou partiellement reportée dans la journée.

3) Durant la pause, la sortie de la banque n'est pas autorisée: l'employé(e) ne pourra perturber le travail d'autres collègues dans le même service ni dans d'autres services (décision du 7 janvier 1986 de la Commission Paritaire).

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 bénéficient d'une protection adéquate contre les agressions.

A cet effet, il est renvoyé au protocole d'accord sur la sécurité dans les banques signé le 16. 1. 1985.

Les banques souscrivent 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: 500 000 (ind. 100)
- en cas d'invalidité permanente totale: 1 000 000 (ind. 100)
- en cas d'invalidité permanente partielle: tarif dégressif
suivant le taux d'invalidité constaté.

Congé annuel et jours de repos

Art. 8. – Congé annuel

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.

Si le congé accordé est par la suite unilatéralement modifié par l'employeur, ce dernier est tenu de subvenir aux frais supplémentaires résultant de cette modification.

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.

Art. 8bis – Jours de repos

A partir de l'année 1987, les employés ont par ailleurs droit à

- 3 jours de repos par an.

Modalités d'application:

- Pour des raisons d'organisation du service un jour de repos peut être fixé collectivement pour l'ensemble du secteur sur avis de la Commission Paritaire instituée par l'article 22 de la présente convention.

Dans ce cas, il sera fixé au moment de l'élaboration du calendrier des jours fériés dont question au dernier alinéa de l'article 6. Les employés en service à la date fixée bénéficieront de ce jour de repos collectif. Lorsque, par nécessité de service, certains employés ne pourront profiter de ce jour libre à la date prévue, ils auront droit à un jour de repos compensatoire.

- Le ou les jours de repos qui sont pris individuellement par les employés sont à prendre en période de basse activité.
- Les jours de repos sont à imputer sur une éventuelle réduction légale de la durée de travail.
- Par ailleurs les modalités des jours de repos sont celles prévues pour les jours de congé.

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 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 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 pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption ou la reconnaissance d'un enfant;
- 5) 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);
- 6) 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 doit être pris en relation avec l'événement qui y donne droit, et au plus tard endéans la semaine de l'événement. L'employé bénéficiera de l'intégralité du congé extraordinaire quel que soit le nombre de mois de l'année durant lesquels il aura travaillé.

Art. 9bis – Congé syndical: Dans chaque banque, un congé payé 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’art. 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 – Congé formation: Dans le cadre des cours de la Formation Continue – Niveau Initiation – organisés par l’ABBL, il est accordé aux candidats qui se présentent à l’examen, une journée de congé formation par module (à prendre éventuellement par demi-journées).

Art. 9quinquies – Sorties de bureau autorisées:

- 1) Sorties faites à l’initiative de l’employeur:
Toute sortie faite sur 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 aux horaires de travail du secteur bancaire;
- les présentations à des examens scolaires;
- les convocations judiciaires;
- les examens médicaux imposés par la loi;
- les dons de plasmé;
- 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 sous peine des sanctions prévues par la loi.

Art. 10bis – 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.

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 par écrit à l'employé(e) avec mention du nouveau groupe et du nouvel échelon (indice 100 et indice courant).

D) Apprentissage bancaire

Les apprentis bancaires (contrat d'apprentissage conclu avec la Chambre de Commerce) ne sont pas à considérer comme employés privés au sens du texte coordonné du 1^{er} juin 1981; leur statut est régi par les dispositions légales et les réglementations relatives à l'apprentissage (cf. arrêté grand-ducal du 8 octobre 1945 portant révision de la loi du 5 janvier 1929 sur l'apprentissage).

E) Formation Continue – Niveau Initiation

Les principes et modalités de fonctionnement des cours de la Formation Continue – Niveau Initiation, organisés par l'ABBL sont réglés par l'annexe N° III.

II. Groupes

Promotion à un groupe supérieur

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

A. Critères du poste

Groupe 1: exécution d'un travail simple suivant des règles ou formules nettement établies.

Groupe 2: groupe intermédiaire.

Groupe 3: exécution d'un travail simple dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct et constant.

Groupe 4: groupe intermédiaire.

Groupe 5: exécution d'un travail très diversifié dont la responsabilité est limitée par un contrôle direct.

Groupe 6: groupe intermédiaire.

Groupe 7: 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.

Groupe 8: formation professionnelle avancée, fonction exigeant raisonnement, initiative et responsabilité.

Groupes 9/10: groupes intermédiaires.

Groupe 11: 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.

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, assument 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.

B. Critères des études

1. Secondaires – Techniques – Professionnelles

Années scolaires		a) Critères			b) Classification		
Class.	Techn.	1) Années réussies	2) Profil Poste (contenu)	3) Langues	4) Secondaires Classiques	5) Techniques et Professionnelles	
						Techn.	Profes.
7 ^e	7 ^e	1			①		①
6 ^e	8 ^e	2	x		①		①
5 ^e	9 ^e	3	x		③		①
4 ^e	10 ^e	4				2	1
4 ^e	10 ^e	4	x		③	③	①
3 ^e	11 ^e	5			4	2	2
3 ^e	11 ^e	5	x		⑤	③	③
2 ^e	12 ^e	6			5	3	3
2 ^e	12 ^e	6	x		⑥	⑥ ^a ④ ^b	④ ^b
1 ^{re}	13 ^e	7		3	7	7	
1 ^{re}	13 ^e	7	x	<3	7	7	
1 ^{re}	13 ^e	7	x	3	⑧	⑧	

a) Première année du cycle supérieur de renseignement secondaire technique (ancien ECG)

b) CATP Pratique

Notes explicatives

a) Critères

- 1) Nombre d'années réussies (après l'enseignement primaire).

Remarque: les années scolaires non réussies et/ou effectuées sans réussite à l'examen final permettant l'admission dans une classe supérieure, ne sont pas prises en considération pour la classification.

- 2) Profil du poste: (x) signifie que les études correspondent au profil du poste.

Remarque: la réussite du «recyclage ECG», effectué après 7 années d'études secondaires donne lieu à une classification au groupe 8 de la Convention Collective.

- 3) Langues (cf. Dispositions générales).

3 = connaissance des 3 langues: Français, Anglais, Allemand (ou autre requise pour les besoins du poste);

<3 = connaissance de moins de 3 langues.

b) Classification

- 4) Etudes classiques

- 5) Etudes techniques et Etudes professionnelles.

2. Post-secondaires / Universitaires et non universitaires

a) Critères			b) Classification		
1) Années réussies	2) Profil Poste (contenu)	3) Langues	4) Post-second.		
1		3	7		
1	x	<3	7		
1	x	3	8		
2/3		3	8		
2/3	x	<3	8		
2/3	x	3	9		
* ≥4		3	9		
* ≥4	x	<3	10		
* ≥4	x	3	11		

* cycle complet d'études universitaires (d'une durée de 4 ans minimum)

Notes explicatives

1) Nombre d'années post-secondaires réussies.

Remarque: les années scolaires non réussies et/ou effectuées sans réussite à l'examen final permettant l'admission dans une classe supérieure, ne sont pas prises en considération pour la classification.

2) Profil du poste: (x) signifie que les études correspondent au profil du poste.

3) Langues (cf. Dispositions générales).

3 = connaissance des 3 langues: Français, Anglais, Allemand (ou autre requise pour les besoins du poste);

<3 = connaissance de moins de 3 langues (cf. Dispositions générales).

Art. 13. – Rémunération du travail

Au 1^{er} janvier 1987 et au 1^{er} janvier 1988 les barèmes des traitements de base sont augmentés chaque fois de 1% pour les groupes 1 à 6 des barèmes et de 1,75% pour les groupes 7 à 13 des barèmes.

Ils s'établissent dès lors conformément aux annexes IA et IB.

Ils sont établis sur base du nombre indice 100 et évoluent suivant les lois réglementant l'application de l'échelle mobile des salaires et traitements.

Au cas où les traitements 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 – Augmentation individuelle supplémentaire

Pour les employés entrés en service entre le 1. 1. 1982 et le 31. 12. 1986 il sera accordé au 1^{er} janvier 1988 une augmentation individuelle supplémentaire des traitements de base de 1%.

Pour les employés entrés en service avant le 1. 1. 1982 il sera accordé au 1^{er} janvier 1988 une augmentation individuelle supplémentaire des traitements de base de 1,5%.

Ces pourcentages sont calculés sur base des traitements de base auxquels les personnes visées ont droit pour le mois de décembre 1987.

Art. 13ter – Au mois de juin 1987, les employés bénéficieront du paiement d'un montant forfaitaire calculé sur base du traitement du mois de décembre 1986:

- de 60% pour les employés entrés en service entre le 1. 1. 1981 et le 31. 12. 1986
- de 70% pour les employés entrés en service entre le 1. 1. 1976 et le 31. 12. 1980
- de 80% pour les employés entrés en service avant le 1. 1. 1976.

Le montant est payable aux employés en service au 15 juin 1987 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

Au mois de juin 1988, les employés entrés en service jusqu'au 31 décembre 1987 bénéficieront du paiement d'un montant forfaitaire, calculé sur base du traitement du mois de décembre 1987:

- de 55% pour les employés entrés en service entre le 1. 1. 1982 et le 31. 12. 1987
- de 60% pour les employés entrés en service entre le 1. 1. 1977 et le 31. 12. 1981
- de 65% pour les employés entrés en service avant le 1. 1. 1977.

Ce montant est payable aux employés en service au 15 juin 1988 et dont le contrat de travail n'est pas dénoncé à cette date.

En ce qui concerne les 2 tranches du montant forfaitaire, il est convenu que:

- 1° Le traitement à considérer dans ce contexte comprend le traitement de base et la prime de ménage.
- 2° Les employés dont le contrat de travail est en suspens pour cause de congé de maternité aux dates respectivement du 15 juin 1987 et du 15 juin 1988 bénéficieront du montant forfaitaire à titre d'exception.

Modalités d'application des barèmes annexés

Art. 14.–

1) Classification à l'engagement

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

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

Ainsi:

- les employés engagés à l'âge de 15 et de 16 ans sont classés à l'échelon 95 (15 ans);
- au 1^{er} janvier qui suit le 16^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'études 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):

- 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'a 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 du nouveau groupe.

Dans le cadre des augmentations résultant de l'application du système de changement de groupe prévu ci-devant, l'augmentation individuelle due en vertu de l'article 13bis pour l'année 1988, sera sauvegardée.

Art. 15. – Prime de ménage

A partir du 1^{er} janvier 1987:

- 1) La prime de ménage -A- est fixée à 1.600 F (indice 100)

Bénéficie 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.

- 2) La prime de ménage -B- est fixée à 800 F (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.

* Pour les changements de groupe résultant de la -Formation Continue- Niveau Initiation- il y a lieu de se référer à l'Annexe III point 2.a).

- b) l'employé(e) célibataire ayant 6 années de service (cf. remarque ci-après).
Il y a lieu de préciser que les années de service visées sont celles passées auprès d'un même employeur.
- 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.

3) La prime de ménage -C- est fixée à 200 F (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -C- l'employé(e) célibataire ayant 1 année de service (cf. remarque ci-après).

4) La prime de ménage -D- est fixée à 400 F (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -D- l'employé(e) célibataire ayant 3 années de service (cf. remarque ci-après).

Remarque

Par exception aux règles générales de paiement fixées ci-après, le paiement de la prime pour les employés célibataires se fait avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'employé atteint l'ancienneté requise.

Dispositions générales

1) Paiement des primes -A- et -B-:

Sous réserve de la remarque ci-devant concernant l'octroi de la prime de ménage aux employés célibataires, 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 sera payée rétroactivement.

2) Les employés en service au moment de la signature de la présente, bénéficiaires de l'ancienne prime de Frs 1 350, 1 210, 150 ou 250 (indice 100) et qui ne répondent pas aux critères définis pour l'octroi des nouvelles primes de Frs 1 600, 800, 200 et 400 (indice 100), continueront à toucher les anciens montants jusqu'à ce qu'un changement dans leur situation détermine l'octroi d'un des nouveaux montants.

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 fixé à Frs 1 600 (indice 100) soit Frs 800 (indice 100) par conjoint.

4) Tout changement dans la situation du salarié doit être immédiatement communiqué par écrit à 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.

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 ménage que l'employeur doit à l'employé pour le mois de décembre.

Si l'employé entre en service en cours d'année il recevra à la fin de l'année l'allocation du treizième mois au prorata des 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 recevra avec sa dernière rémunération l'allocation du treizième mois au prorata des 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 leur employeur respectif.

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. – En cas d'introduction de technologies nouvelles, il sera procédé conformément aux dispositions prévues à l'annexe IV.

Art. 24. – La présente convention collective entre en vigueur avec effet au premier janvier 1987.

Faite en quatre exemplaires à Luxembourg, en date du 8 janvier 1987.

Association des Banques et Banquiers
Luxembourg
ABBL

Association Luxembourgeoise des
Employés de Banque et d'Assurance
ALEBA

Fédération des Employés Privés
Fédération Indépendante des Travailleurs
FEP – FIT

ANNEXE IA

Barèmes des traitements au 01-01-1987

(indice 100)

Ech.	GRUPE 1	GRUPE 2	GRUPE 3	GRUPE 4	GRUPE 5	GRUPE 6	GRUPE 7	GRUPE 8	Ech.
95	6.590	6.842	7.082	7.294	7.392	8.093			95
96	7.394	7.682	7.958	8.199	8.365	9.112			96
97	8.198	8.522	8.833	9.104	9.337	10.131			97
00	9.078	9.438	9.785	10.123	10.424	11.265	12.240	13.350	00
01	9.425	9.803	10.168	10.529	10.853	11.694	12.672	13.782	01
02	9.773	10.168	10.550	10.935	11.283	12.123	13.104	14.214	02
03	10.196	10.608	11.009	11.454	11.825	12.665	13.702	14.812	03
04	10.543	10.973	11.392	11.860	12.254	13.095	14.134	15.244	04
05	10.891	11.337	11.775	12.266	12.684	13.524	14.567	15.677	05
06	11.238	11.702	12.157	12.672	13.113	13.953	14.999	16.109	06
07	11.586	12.066	12.540	13.078	13.542	14.362	15.431	16.541	07
08	11.933	12.431	12.923	13.485	13.971	14.812	15.864	16.974	08
09	12.281	12.796	13.306	13.891	14.401	15.241	16.296	17.406	09
10	12.628	13.160	13.689	14.297	14.830	15.670	16.729	17.839	10
11	12.975	13.525	14.071	14.703	15.259	16.099	17.161	18.271	11
12	13.323	13.890	14.454	15.109	15.688	16.529	17.594	18.704	12
13	13.323	13.690	14.454	15.109	15.688	16.529	17.594	18.704	13
14	13.670	14.254	14.837	15.515	16.119	16.959	18.027	19.137	14
15	13.670	14.254	14.837	15.515	16.119	16.959	18.027	19.137	15
16	14.018	14.619	15.220	15.921	16.549	17.389	18.461	19.571	16
17	14.018	14.619	15.220	15.921	16.549	17.389	18.461	19.571	17
18	14.365	14.983	15.602	16.327	16.979	17.819	18.894	20.004	18
19	14.385	14.983	15.602	16.327	16.979	17.819	18.894	20.004	19
20	14.713	15.348	15.985	16.733	17.409	18.250	19.327	20.438	20
21	14.713	15.348	15.985	16.733	17.409	18.250	19.327	20.438	21
22	15.060	15.713	16.368	17.139	17.840	18.680	19.761	20.871	22
23	15.060	15.713	16.368	17.139	17.840	18.680	19.761	20.871	23
24	15.408	16.077	16.751	17.545	18.270	19.110	20.194	21.304	24
25	15.408	16.077	16.751	17.545	18.270	19.110	20.194	21.304	25
26	15.755	16.442	17.134	17.951	18.700	19.540	20.628	21.738	26
27	15.755	16.442	17.134	17.951	18.700	19.540	20.628	21.738	27
28	16.027	16.731	17.441	18.244	19.017	19.858	20.896	22.006	28
29	16.027	16.731	17.441	18.244	19.017	19.858	20.896	22.006	29
30	16.374	17.095	17.823	18.650	19.448	20.288	21.330	22.440	30
31	16.374	17.095	17.823	18.650	19.448	20.288	21.330	22.440	31
32	16.722	17.460	18.206	19.056	19.878	20.718	21.763	22.873	32

Ech.	GRUPE 9	GRUPE 10	GRUPE 11	GRUPE 12	GRUPE 13	Ech.
00	14.998	15.797	16.593	18.266	19.960	00
01	15.430	16.229	17.026	18.699	20.393	01
02	15.863	16.662	17.458	19.131	20.825	02
03	16.511	17.310	18.106	19.779	21.473	03
04	16.943	17.742	18.539	20.212	21.906	04
05	17.376	18.175	18.971	20.644	22.338	05
06	17.808	18.607	19.404	21.076	22.771	06
07	18.241	19.039	19.836	21.509	23.203	07
08	18.673	19.472	20.259	21.941	23.636	08
09	19.106	19.904	20.701	22.374	24.066	09
10	19.538	20.337	21.133	22.806	24.500	10
11	19.538	20.337	21.133	22.806	24.500	11
12	19.971	20.770	21.567	23.240	25.017	12
13	19.971	20.770	21.567	23.240	25.017	13
14	20.405	21.204	22.000	23.673	25.534	14
15	20.405	21.204	22.000	23.673	25.534	15
16	20.838	21.637	22.424	24.107	26.051	16
17	20.838	21.637	22.424	24.107	26.051	17
18	21.272	22.071	22.867	24.540	26.568	18
19	21.272	22.071	22.867	24.540	26.568	19
20	21.705	22.504	23.301	24.974	27.085	20
21	21.705	22.504	23.301	24.974	27.085	21
22	22.139	22.938	23.734	25.407	27.602	22
23	22.139	22.938	23.734	25.407	27.602	23
24	22.572	23.371	24.168	25.840	28.119	24
25	22.572	23.371	24.168	25.840	28.119	25
26	22.790	23.589	24.385	26.058	28.420	26
27	22.790	23.589	24.385	26.058	28.420	27
28	23.223	24.022	24.819	26.492	28.937	28

PRIMES
DE MENAGE
A: 1.600
B: 800
C: 200
D: 400

ANNEXE IB

Barèmes des traitements au 01-01-1988

(indice 100)

Ech.	GRUPE 1	GRUPE 2	GRUPE 3	GRUPE 4	GRUPE 5	GRUPE 6	GRUPE 7	GRUPE 8	Ech.
95	6.656	6.910	7.153	7.367	7.466	8.174			95
96	7.468	7.759	8.038	8.281	8.449	9.203			96
97	8.280	8.607	8.921	9.195	9.430	10.232			97
00	9.169	9.532	9.883	10.224	10.528	11.378	12.454	13.584	00
01	9.519	9.901	10.270	10.634	10.962	11.811	12.894	14.023	01
02	9.871	10.270	10.656	11.044	11.396	12.244	13.333	14.463	02
03	10.298	10.714	11.119	11.569	11.943	12.792	13.942	15.071	03
04	10.648	11.083	11.506	11.979	12.377	13.226	14.381	15.511	04
05	11.000	11.450	11.893	12.389	12.811	13.659	14.822	15.951	05
06	11.350	11.819	12.279	12.799	13.244	14.093	15.261	16.391	06
07	11.702	12.187	12.665	13.209	13.677	14.526	15.701	16.830	07
08	12.052	12.555	13.052	13.620	14.111	14.960	16.142	17.271	08
09	12.404	12.924	13.439	14.030	14.545	15.393	16.581	17.711	09
10	12.754	13.292	13.826	14.440	14.978	15.827	17.022	18.151	10
11	13.105	13.660	14.212	14.850	15.412	16.260	17.461	18.591	11
12	13.456	14.029	14.599	15.260	15.845	16.694	17.902	19.031	12
13	13.458	14.029	14.599	15.260	15.845	16.694	17.902	19.031	13
14	13.807	14.397	14.985	15.670	16.280	17.129	18.342	19.472	14
15	13.807	14.397	14.985	15.670	16.280	17.129	18.342	19.472	15
16	14.158	14.765	15.372	16.080	16.714	17.563	18.784	19.913	16
17	14.156	14.765	15.372	16.080	16.714	17.563	18.784	19.913	17
18	14.509	15.133	15.758	16.490	17.149	17.997	19.225	20.354	18
19	14.509	15.133	15.758	16.490	17.149	17.997	19.225	20.354	19
20	14.860	15.501	16.145	16.900	17.583	18.433	19.665	20.796	20
21	14.860	15.501	16.145	16.900	17.563	18.433	19.665	20.796	21
22	15.211	15.870	16.532	17.310	18.018	18.867	20.107	21.236	22
23	15.211	15.870	16.532	17.310	18.018	18.867	20.107	21.236	23
24	15.562	16.238	16.919	17.720	18.453	19.301	20.547	21.677	24
25	15.562	16.238	16.919	17.720	18.453	19.301	20.547	21.677	25
26	15.913	16.606	17.305	18.131	18.887	19.735	20.989	22.118	26
27	15.913	16.606	17.305	18.131	18.887	19.735	20.989	22.118	27
28	16.187	16.898	17.615	18.426	19.207	20.057	21.262	22.391	28
29	16.187	16.898	17.615	18.426	19.207	20.057	21.262	22.391	29
30	16.538	17.266	18.001	18.837	19.642	20.491	21.703	22.833	30
31	16.538	17.266	18.001	18.837	19.642	20.491	21.703	22.833	31
32	16.889	17.635	18.388	19.247	20.077	20.925	22.144	23.273	32

Ech.	GRUPE 9	GRUPE 10	GRUPE 11	GRUPE 12	GRUPE 13	Ech.	PRIMES DE MENAGE
00	15.260	16.073	16.883	18.586	20.309	00	A: 1.600
01	15.700	16.513	17.324	19.026	20.750	01	B: 800
02	16.141	16.954	17.764	19.466	21.189	02	C: 200
03	16.900	17.613	18.423	20.125	21.849	03	D: 400
04	17.240	18.052	18.863	20.566	22.289	04	
05	17.680	18.493	19.303	21.005	22.729	05	
06	18.120	18.933	19.744	21.445	23.169	06	
07	18.560	19.372	20.183	21.885	23.609	07	
08	19.000	19.813	20.624	22.325	24.050	08	
09	19.440	20.252	21.063	22.766	24.489	09	
10	19.880	20.693	21.503	23.205	24.929	10	
11	19.880	20.693	21.503	23.205	24.929	11	
12	20.320	21.133	21.944	23.647	25.455	12	
13	20.320	21.133	21.944	23.647	25.455	13	
14	20.762	21.575	22.385	24.067	25.981	14	
15	20.762	21.575	22.385	24.067	25.981	15	
16	21.203	22.016	22.827	24.529	26.507	16	
17	21.203	22.016	22.827	24.529	26.507	17	
18	21.644	22.457	23.267	24.969	27.033	18	
19	21.644	22.457	23.267	24.969	27.033	19	
20	22.085	22.898	23.709	25.411	27.559	20	
21	22.085	22.898	23.709	25.411	27.559	21	
22	22.526	23.339	24.149	25.852	28.085	22	
23	22.526	23.339	24.149	25.852	28.085	23	
24	22.967	23.780	24.591	26.292	28.611	24	
25	22.967	23.780	24.591	26.292	28.611	25	
26	23.189	24.002	24.812	26.514	28.917	26	
27	23.189	24.002	24.812	26.514	28.917	27	
28	23.629	24.442	25.253	26.956	29.443	28	

ANNEXE II

Jours fériés en 1987

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

	Jeudi	1 ^{er} janvier	Jour de l'An	(L)
	Lundi	2 mars	Lundi de Carnaval	(B)
	Lundi	20 avril	Lundi de Pâques	(L)
	Vendredi	1 ^{er} mai	Fête du Travail	(L)
	Jeudi	28 mai	Ascension	(L)
	Lundi	8 juin	Lundi de Pentecôte	(L)
	Mardi	23 juin	Fête Nationale	(L)
	Samedi	15 août	Assomption	(L)*
remplacé:	Lundi	17 août	(Jour de rechange)	
	Dimanche	1 ^{er} novembre	Toussaint	(L)*
remplacé:	Lundi	2 novembre	(Jour de rechange)	
	Jeudi	24 décembre	Veille de Noël (après-midi)	(B)
	Vendredi	25 décembre	Noël	(L)
	Samedi	26 décembre	St. Etienne	(L)*
remplacé:	Lundi	28 décembre	(Jour de rechange)	

Fête locale

Lundi 31 août – Bureaux de la capitale (B)

Lundi de la fête locale – Bureaux des Agences en dehors de la capitale

Esch/Alzette: le lundi de la fête locale correspondant au 8 juin (lundi de la Pentecôte) il est 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 de l'ABBL, procès-verbal n° 238 du 2 septembre 1964.

ANNEXE III

Formation Continue – Niveau Initiation

En application de l'accord intervenu à la Commission Paritaire à la date du 7 décembre 1983, les modalités d'exécution pratiques concernant les cours de la Formation Continue – Niveau Initiation (anc. Cours Commerciaux pour Employés de Banque) sont fixées comme suit:

1. Frais d'Inscription

Paiement: 50% à charge de l'employeur
 50% à charge de l'employé à régler en mensualités durant le trimestre

Charge définitive:

- en cas de réussite: 100% à charge de l'employeur
- en cas d'échec après fréquentation assidue des cours et participation à l'examen: 50% à charge de l'employeur et 50% à charge de l'employé
- en cas d'échec sans assiduité aux cours ou sans participation à l'examen: 100% à charge de l'employé.

2. Bonification aux employés classés en deçà du groupe 6

a) Tableau des dispenses (cf. annexe)

Le tableau renseigne le nombre de cours à réussir, en fonction de l'apprentissage scolaire, pour une classification dans les groupes 2, 3, 4 et 6.

Les employés qui ne peuvent pas bénéficier des dispenses sont classés de la manière suivante:

- après 5 modules, classement au groupe 2
- après 10 modules, classement au groupe 3
- après 15 modules, classement au groupe 4
- après 22 modules, classement au groupe 6.

Le classement se fera chaque fois avec maintien de l'échelon acquis dans le groupe précédent au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Les dispenses ne seront prises en considération qu'après réussite effective d'un ou de plusieurs modules.

Les dispenses seules n'auront aucun effet sur la classification.

Nota: Des dispenses peuvent être accordées sur présentation de pièces justificatives (tant au point de vue contenu qu'au point de vue d'heures de cours) et/ou d'un test de contrôle relatif au cours pour lequel elles sont demandées.

b) Dispenses en cas d'expérience professionnelle bancaire

Le régime des dispenses est complété en ce sens qu'un employé ayant une pratique de 3 ans au moins dans la matière d'enseignement d'un module sera admis au test de contrôle des connaissances en vue d'une dispense en cas de réussite du test.

3. Bonification aux employés classés au groupe 6 et au-delà

En vue de compléter leur formation, les employés classés au groupe 6 et au-delà ont la possibilité de s'inscrire aux modules de leur choix. Cette fréquentation n'influe pas sur la classification; toutefois ces employés obtiendront une prime de 2 500 F par module réussi.

4. Crédit d'heures

Le crédit d'heures a été arrêté comme suit:

- a) 4 heures de cours (=1 module) par semaine:
 - crédit de 2 heures
- b) 8 heures de cours (=2 modules) par semaine:
 - crédit de 4 heures maximum.

Les prestations hebdomadaires de travail seront donc réduites de 2 ou de 4 heures, soit $40-2=38$ heures ou $40-4=36$ heures de travail.

La fréquentation des cours pendant les heures de travail vaudra utilisation du crédit d'heures à due concurrence.

5. Dispositions pratiques

a) Récupération

En cas de crédit d'heures, ce dernier ne pourra être utilisé que durant la semaine qui suit la fréquentation des cours y donnant droit; il ne pourra être utilisé ni la veille ni le lendemain d'un week-end.

b) Trajet

Il est recommandé aux banques d'accorder dans le cadre des heures de travail le temps nécessaire pour le trajet entre le lieu de travail et celui des cours. Ce temps n'est donc pas imputé sur le crédit d'heures.

c) Langues

Les modules de langues ne seront pas pris en compte pour le crédit d'heures. L'employé peut suivre au choix le cours de langue anglaise ou celui de langue allemande.

6. Problèmes d'application

Les problèmes d'application du présent accord sont de la compétence de la Commission Paritaire.
