



ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS LUXEMBOURG

**FÉDÉRATION SYNDICALE
ALEBA/UEP - NGL - SNEP**



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES EMPLOYES DE BANQUE

2004 – 2006

SOMMAIRE

Champ d'application	Art. 1	7
Durée - Dénonciation	Art. 2	7
Embauchage	Art. 3	7
Période d'essai	Art. 4	8
Cessation du contrat	Art. 5	8
Durée de travail	Art. 6	9
Aménagement du temps de travail	Art. 7	9
Travail supplémentaire	Art. 8	11
Travail complémentaire dans le cadre du système à horaire flexible	13
Travail de dimanche	13
Travail des jours fériés	13
Travail de nuit	14
Travail du samedi	14
Cumul de travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit.....	15
Permanence	Art.9.....	15
Travail devant écran lumineux	Art. 10	16
Travail sans lumière naturelle	16
Mesures de sécurité	Art. 11	16
Congé annuel	Art. 12	17
Jours de repos	Art. 13	18
Congé extraordinaire	Art. 14	18
Congé syndical	Art. 15	19
Congé social	Art. 16	19
Congé pour raisons familiales	Art. 17	19
Sorties de bureau autorisées	Art. 18	19
Obligations des employés	Art. 19	20
Mesures disciplinaires	Art. 20	20
Activité en dehors de celle de la banque	Art. 21	20
Classification et rémunération dans les groupes de fonction	Art. 22	21
Groupes de fonctions	21
Barèmes de rémunération des groupes de fonction	26
Statut des employés en service au 31.12.91	28
Évaluation de la performance	28
Rémunération du travail	Art. 23.....	30
Définitions	33
Prime de ménage	Art. 24	34
Allocation du "Treizième mois"	Art. 25	35
Dispositions diverses et transitoires	Art. 26-34	36
Régime de la période d'insertion	
Formation de Réorientation	
Régime de la formation de perfectionnement	
Accords sur la formation	Annexe I	38
Période d'essai	Annexe II	45

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:

ABN AMRO Bank (Luxembourg) S.A.
Alcor Bank Luxembourg S.A.
American Express Bank (Luxembourg) S.A.
Argentabank Luxembourg S.A.
Banca Antoniana Popolare Veneta, Luxembourg Branch
Banca di Roma International
Banca Lombarda International S.A.
Banca Nazionale del Lavoro International S.A.
Banca popolare dell'Emilia Romagna (Europe) International S.A.
Banca Sella S.p.A., Succursale de Luxembourg
Banco Bradesco Luxembourg S.A.
Banco Itaú Europa Luxembourg S.A.
Banco Popolare di Verona e Novara (Luxembourg) S.A.
Banco Totta & Açores, Succursale de Luxembourg
Bank Leumi (Luxembourg) S.A.
Bank of China Limited Luxembourg Branch
Bank of Tokyo-Mitsubishi (Luxembourg) S.A.
Bank Sal. Oppenheim jr. & Cie. (Luxembourg) S.A.
Bank Sarasin Europe S.A.
Bankgesellschaft Berlin International S.A.
Banque BCP S.A.
Banque Carnegie Luxembourg S.A.
Banque Colbert (Luxembourg) S.A.
Banque Continentale du Luxembourg S.A.
Banque de Commerce et de Placements S.A., Luxembourg Branch
Banque de Luxembourg
Banque Degroof Luxembourg S.A.
Banque Delen Luxembourg
Banque du Gothard (Luxembourg) S.A.
Banque du Gothard, Succursale de Luxembourg
Banque Générale du Luxembourg S.A.
Banque Hapoalim (Luxembourg) S.A.
Banque Invik S.A.
Banque IPPA & Associés S.A.
Banque LBLux S.A.
Banque Nagelmackers 1747 (Luxembourg) S.A.
Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
Banque Raiffeisen
Banque Safra-Luxembourg S.A.
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Niederlassung Luxemburg
BNP Paribas Luxembourg
BPU Banca International S.A.
Brown Brothers Harriman (Luxembourg) S.C.A.
Caixa Geral de Depósitos, Succursale de Luxembourg
Citibank International plc, Luxembourg Branch
Clearstream Banking
Commerzbank International S.A.
Cornèr Banque (Luxembourg) S.A.
Cortal Consors Luxembourg S.A.
Credem International (Lux) S.A.
Crédit Agricole Indosuez Luxembourg
Crédit Agricole Investor Services Bank Luxembourg
Crédit Industriel d'Alsace et de Lorraine, Succursale de Luxembourg

Crédit Lyonnais Luxembourg S.A.
Credit Suisse (Luxembourg) S.A.
Danske Bank International S.A.
DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
Deutsche Bank Luxembourg S.A.
Deutsche Postbank International S.A.
Dexia Banque Internationale à Luxembourg
Dresdner Bank Luxembourg S.A.
DZ BANK International S.A.
East-West United Bank S.A.
EFG Private Bank (Luxembourg) S.A.
Erste Europäische Pfandbrief- und Kommunalkreditbank A.G.
EUROHYPO Europäische Hypothekenbank S.A.
F. van Lanschot Bankiers (Luxembourg) S.A.
Fideuram Bank (Luxembourg) S.A.
Frankfurter Volksbank International S.A.
Freie Internationale Sparkasse S.A.
Garanti Bank Luxembourg Branch
Hauck & Aufhäuser Banquiers Luxembourg S.A.
HSBC Dewaay S.A., Succursale de Luxembourg
HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A.
HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A.
HSBC Trinkaus & Burkhardt (International) S.A.
HSH Nordbank International S.A.
HVB Banque Luxembourg Société Anonyme
Hypo Pfandbrief Bank International S.A.
IBL Investment Bank Luxembourg S.A.
IKB International
ING BHF-BANK International S.A.
ING Luxembourg S.A.
Islandsbanki hf, Luxembourg Branch
J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.
John Deere Bank S.A.
Kaupthing Bank Luxembourg S.A.
Kredietbank S.A. Luxembourgeoise
Lampebank International S.A.
Landsbanki Luxembourg S.A.
Lloyds TSB Bank plc, Luxembourg Branch
LRI Landesbank Rheinland-Pfalz International S.A.
M.M.Warburg & CO Luxembourg S.A.
Mizuho Trust & Banking (Luxembourg) S.A.
Mutuel Bank Luxembourg
Natexis Luxembourg S.A.
Natexis Private Banking Luxembourg S.A.
Nikko Bank (Luxembourg) S.A.
Nomura Bank (Luxembourg) S.A.
Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A.
Nordea Bank S.A.
Pictet & Cie (Europe) S.A.
Sanpaolo Bank S.A.
SEB Private Bank S.A.
Société de la Bourse de Luxembourg S.A.
Société Européenne de Banque S.A.
Société Générale Bank & Trust
State Street Bank Luxembourg S.A.
Sumitomo Trust and Banking (Luxembourg) S.A.
Svenska Handelsbanken S.A.
Swedbank (Luxembourg) S.A.
The Bank of New York (Luxembourg) S.A.
The Bank of New York Europe Limited, Luxembourg Branch

UBS (Luxembourg) S.A.
Unibanco - União de Bancos Brasileiros (Luxembourg) S.A.
UniCredito Italiano SpA, Luxembourg Branch
Union Bancaire Privée (Luxembourg) S.A.
Union Bank of Norway International S.A.
United European Bank (Luxembourg) S.A.
VP Bank (Luxembourg) S.A.
WestLB International S.A.
WGZ-Bank Luxembourg S.A.

représentée par:

Monsieur François MOES
Président

dûment mandaté à ces fins,
d'une part

et

1. La Fédération Syndicale ALEBA/UEP-NGL-SNEP, syndicat ALEBA

représentée par

Monsieur Marc GLESENER
Président

dûment mandaté à ces fins,

2. l'Onofhängege Gewerkschaftsbond Letzebuerg, Section Banques et Assurances (OGB-L/SBA)

représenté par

Madame Véronique EISCHEN

Secrétaire Centrale du Syndicat Banques et Assurances de l'OGB-L

dûment mandatée à ces fins,

d'autre part

CHAPITRE I^{er}

Art. 1. - Champ d'application

La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les membres de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg tels que mentionnés ci-avant (et figurant aux sections 1 et 2 précisés par règlement interne de l'ABBL, ainsi que la Société de la Bourse de Luxembourg S.A.) 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.16 la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail. Sans préjudice de la loi, les fondés de pouvoir font partie du cadre supérieur.
- b) des 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

Art. 2. - Durée - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de trois années, soit pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006. 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, les parties contractantes devront, en vue de la fixation des nouvelles stipulations, entrer en négociation trente jours à partir de la date de notification de la demande d'ouverture de négociations collectives.

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

En cas de dénonciation, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention ou, à défaut, jusqu'à la constatation de l'échec des négociations résultant du procès-verbal de non-conciliation.

CHAPITRE III

Art. 3. - Embauchage

Le contrat de travail entre employeur et employé, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, doit être conclu par écrit.

Le contrat de travail doit être établi en double exemplaire, dont le premier est destiné à l'employeur, le deuxième à l'employé, et spécifier, outre les dispositions de l'article 4 (2) de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

- a) - pour ceux qui entrent au service d'une banque pour la première fois:
le groupe de fonction dans lequel l'employé est classé;
- pour ceux qui changent d'employeur à l'intérieur du secteur bancaire:
le groupe de fonction ainsi que la rémunération de base (tel que défini à l'article 23.II.A.) résultant de l'application de la présente convention, qui restent acquis à l'employé à fonction égale;
- b) 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 (soit sous forme électronique et à défaut sur support papier),
- 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.

Tout salarié engagé par une banque doit se soumettre à un examen médical d'embauche conformément aux dispositions de la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail.

Art. 4. - Période d'essai

L'engagement à l'essai est régi par les articles 15 et 34 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Ces articles sont reproduits à l'annexe II.

Art. 5. - Cessation du contrat

1) La cessation ou la résiliation du contrat de travail se fera conformément aux dispositions légales en vigueur; les délais de préavis sont les suivants:

- à l'égard de l'employé

préavis	années de service
2 mois	< 5 ans de service
4 mois	≥ 5 et < 10 ans de service
6 mois	≥ 10 ans

- à l'égard de l'employeur

préavis	années de service
1 mois	< 5 ans de service
2 mois	≥ 5 et < 10 ans de service
3 mois	≥ 10 ans

Conformément à l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, l'employé lié par un contrat à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article 27 de la même loi, a droit à une indemnité de départ égale à

mensualités	années de service
1 mensualité	après 5 années
2 mensualités	après 10 années
3 mensualités	après 15 années
6 mensualités	après 20 années
9 mensualités	après 25 années
12 mensualités	après 30 années

L'employeur qui a mis fin au contrat de travail définitif 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 l'égard de l'employé, à :

préavis	années de service
4 mois	< 5 ans de service
8 mois	≥ 5 et < 10 ans de service
12 mois	≥ 10 ans

L'indemnité de départ légale prévue à l'article 24 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail sera dans ce cas portée à :

mensualités	années de service
1 mensualité	après 1 année
2 mensualités	après 8 années
3 mensualités	après 13 années
6 mensualités	après 18 années
9 mensualités	après 23 années
12 mensualités	après 28 années

3) S'il survient une modification dans la situation juridique 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 la loi du 19 décembre 2003 sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

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 au sens des dispositions de l'article 37 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne peuvent intervenir en défaveur des employés, sauf accord de la délégation des employés.

Art. 6 - Durée de travail

La durée hebdomadaire de travail d'un emploi à temps plein est de 40 heures réparties, en principe, sur 5 jours ouvrables.

La durée de travail hebdomadaire de 40 heures peut néanmoins être répartie sur 4 ou sur 6 jours. Les heures travaillées le samedi sont affectées d'un coefficient de 1,25.

Art. 7 - Aménagement du temps de travail

I. Système à horaire fixe

Sans préjudice des stipulations de l'article 6 ci-avant, l'horaire de travail est de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Les horaires de travail sont fixés après consultation de la délégation du personnel.

II. Système à horaire flexible

Les banques ont toutefois la possibilité d'instituer, pour tout ou partie de leur établissement, un aménagement du temps de travail suivant les modalités définies ci-après. Ces modalités s'appliquent mutatis mutandis aux employés disposant d'un contrat de travail à temps partiel.

A. Période de référence semestrielle

Sauf adoption de la part des banques d'une période de référence plus courte, après négociation avec la délégation du personnel, la période de référence est fixée à 6 mois. Par ailleurs sauf décision contraire de la part des banques, après consultation de la délégation du personnel, les périodes de référence semestrielles finissent fin mars et fin septembre.

Il est fait rapport à la délégation du personnel sur les soldes globalisés des heures excédentaires à l'issue du 3ème mois de chaque période de référence.

Les établissements bancaires établiront en temps utile, et au plus tard 5 jours avant le début de la période de référence, un plan d'organisation du travail qui peut être substitué par un règlement sur le fonctionnement de l'horaire mobile.

En fin de la période de référence semestrielle, il est procédé à un décompte individuel en vue d'identifier les heures excédant la durée hebdomadaire moyenne de 40 heures (crédits) ainsi que, le cas échéant, les heures inférieures à ladite moyenne (débits).

Le règlement de l'horaire mobile peut déterminer quel nombre d'heures de travail excédentaires peut être reporté à la période de référence suivante. Les heures excédentaires restant sont à considérer comme travail supplémentaire pour autant que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant et conformément à la réglementation interne des banques.

B. L'horaire mobile

L'horaire mobile est un système d'organisation du travail qui permet d'aménager au jour le jour la durée et l'horaire individuels de travail dans le respect tant des limites légales de la durée du travail que des intérêts des différentes parties concernées.

Les employés sont libres de gérer dans le cadre d'un horaire mobile leur emploi du temps selon leurs désirs et contraintes personnelles dans le respect toutefois des besoins de service et des désirs justifiés des autres salariés.

L'amplitude de la durée du travail comprise dans l'horaire mobile est limitée par des minima et des maxima. Les minima sont à établir par chaque banque alors que les maxima ne peuvent pas dépasser 10 heures par jour et 48 heures par semaine.

Au cours de la période de référence semestrielle les durées de travail journalière et hebdomadaire ne représentent partant que des grandeurs moyennes qui sont de 40 heures par semaine et, dans l'hypothèse où le travail est réparti sur cinq jours, de 8 heures par jour.

Comme l'employé est responsable de la bonne exécution de la tâche lui confiée, il lui appartient aussi de gérer, ensemble avec le responsable de service, son horaire de travail et partant de compenser des excédents (crédits) ou des déficits (débits) en heures de travail se présentant le cas échéant au cours de la période de référence semestrielle.

Ces récupérations sont fixées en principe selon le désir du salarié à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent.

Elles se font notamment par

- 1) des heures par jour
- 2) des demi-journées
- 3) des journées entières
- 4) des journées regroupées.

L'organisation des récupérations a pour finalité de ramener, dans la mesure du possible, les excédents et déficits en heures de travail à zéro en fin de période de référence.

Le nombre des heures de débit et de crédit qui peut être reporté à la période de référence semestrielle suivante ainsi que la procédure afférente sont à déterminer par le règlement sur l'horaire mobile.

Si les crédits présentent un caractère structurel et répétitif, l'opportunité d'un renforcement des effectifs sera par ailleurs analysée par l'entreprise.

Les débits d'heures sont compensés par imputation sur les jours de repos.

C. *Transposition au niveau de l'entreprise*

Le règlement sur l'horaire mobile qui définit des plages fixes et des plages mobiles, est à arrêter au niveau de l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel. Il en est de même des mesures de contrôle et d'analyse du bon fonctionnement du système à horaire flexible. Les banques instaurent à cet effet des systèmes de saisie des heures de travail tenant compte des susdites stipulations.

Des procédures d'autorisation et de contrôle des heures prestées dans le cadre de ce système par les responsables hiérarchiques sont également à instituer au niveau de l'entreprise.

Art. 8 Travail supplémentaire
Travail complémentaire
Travail de dimanche et des jours fériés
Travail de nuit
Travail du samedi

I. Travail supplémentaire

A. *Définition*

Toute prestation d'heures supplémentaires est subordonnée aux autorisations et procédures prévues par les dispositions légales et internes aux banques.

a) dans le cadre du système à horaire fixe

Sans préjudice des dispositions de l'article 6, paragraphe 11 du texte coordonné du 5 décembre 1989 sur le louage de service des employés privés, est à considérer comme travail supplémentaire dans le cadre du système à horaire fixe, tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail portées respectivement à 8 heures par jour et 40 heures par semaine, pour autant que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant et conformément à la réglementation interne des banques.

b) dans le cadre du système à horaire flexible

À l'exclusion des heures dues à un cas de force majeure et à des événements imprévisibles et sous réserve, le cas échéant, d'un nombre d'heures excédentaires à reporter sur la période de référence semestrielle subséquente conformément à la réglementation sur l'horaire mobile de chaque établissement bancaire, les excédents d'heures de travail (crédits) dépassant la durée moyenne hebdomadaire de 40 heures en fin de la période de référence semestrielle sont considérées comme des heures supplémentaires dans la mesure où elles n'ont pour des raisons de service pu être compensées et pour autant que ces heures aient été prestées à la demande de l'employeur ou de son représentant et conformément à la réglementation interne des banques.

Les amplitudes journalière et hebdomadaire dans lesquelles se situe l'horaire de travail flexible étant limitées à respectivement 10h/jour et 48h/semaine sous réserve des dispositions légales en vigueur , toute heure prestée – à la demande de l'employeur ou de son représentant ou conformément à la réglementation interne des banques – au-delà de ces limites journalière et hebdomadaire, est considérée comme heure supplémentaire.

B. La rémunération des heures supplémentaires

a) définition du salaire horaire normal

Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie à l'article 23.II A de la présente convention, augmentée de la prime de ménage et d'un douzième du 13^e mois.

b) taux de majoration en cas de rémunération des heures supplémentaires

Le taux de majoration à appliquer à la rémunération de base en cas de paiement en numéraire des heures supplémentaires est de 50%.

c) rétribution du travail

Les heures supplémentaires sont rétribuées de la façon suivante :

- soit par paiement en numéraire au taux de 150%
- soit par compensation par du temps de repos rémunéré à raison d'une heure et demie de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée; ces heures peuvent être converties en jours de repos à récupérer dans l'année qui suit le décompte ;
- soit par une combinaison des 2 solutions précédentes
- soit en cas d'affectation spécifique définie ci-après moyennant application d'un taux de compensation en temps de 175%

Cette affectation spécifique est réservée à des cas de figure bien définis dont tant le principe que les modalités d'application peuvent être arrêtés par l'entreprise après information et consultation de la délégation du personnel. Il s'agit en l'occurrence :

- du départ anticipé à la retraite pour les employés ayant atteint l'âge de 50 ans
- de l'inscription à la formation de réorientation

En cas de prestation journalière supérieure à 10 heures ou de prestation hebdomadaire supérieure à 48 heures les heures supplémentaires qui sont rétribuées en espèces sont réglées ensemble respectivement avec le salaire du mois subséquent.

Dans le cas d'heures supplémentaires à la fin de la période de référence semestrielle les heures qui sont rétribuées en espèces sont réglées ensemble respectivement avec le salaire du mois qui suit le décompte.

II. Travail complémentaire dans le cadre du système à horaire flexible

A. Définition

Sont qualifiées d'heures complémentaires les heures de travail prestées à la demande de l'employeur au-delà de la 45^e heure de travail au cours d'une semaine. Il s'agit donc le cas échéant des heures se situant entre la 46^e et la 48^e heure inclusivement au cours d'une période de référence hebdomadaire.

Les heures de travail identifiées en tant qu'heures complémentaires continuent à intervenir pour le calcul de la durée moyenne de travail au cours de la période de référence de 6 mois; elles sont partant aussi susceptibles d'être compensées au cours de la période de référence semestrielle et/ou d'intervenir dans le décompte intervenant en fin de période de référence semestrielle.

B. Période de référence hebdomadaire

L'identification des heures complémentaires se fait sur une période de référence d'une semaine.

C. Rémunération des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont rémunérées moyennant majoration de 25% du taux horaire. Le règlement de ce supplément intervient ensemble avec le salaire du mois qui suit le décompte afférent.

III. Travail de dimanche

A. Principe

Tout travail de dimanche doit être accompagné d'une information à l'Inspection du Travail et des Mines conformément à la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

B. Rémunération

Pour chaque heure travaillée le dimanche, l'employé a droit à son salaire horaire normal, majoré de 70%.

C. Compensation

Le travail du dimanche peut être compensé par un jour de repos compensatoire conformément à l'article 7 (1) de la loi modifiée du 1^{er} août 1988 concernant le repos hebdomadaire des employés et ouvriers.

En cas de compensation des heures travaillées un dimanche par un repos payé correspondant en semaine, le seul supplément de 70% est dû.

IV. Travail des jours fériés

A. Les jours fériés existants

a) Jours fériés légaux

En principe, 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.-Étienne.

b) Jours fériés bancaires

Sont à considérer comme jours fériés bancaires chômés

- le Vendredi Saint
- et l'après-midi de la veille de Noël.

Le calendrier des jours fériés est communiqué annuellement.

B. Principe

Tout travail un jour férié légal est subordonné à une autorisation du Ministre du Travail conformément aux modalités prévues par la loi (actuellement le point 17 de l'article 6 du texte coordonné du 5 décembre 1989 sur le louage de service des employés privés).

C. Rémunération

a) jour férié légal

Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal l'employé a droit à son salaire horaire normal (100%) tel que défini ci-dessus auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majorée de 100%, c'est-à-dire la rémunération des heures prestées augmentée de 200%.

La rémunération du travail un jour férié légal tombant sur un dimanche est effectuée conformément aux dispositions légales en vigueur.

b) jour férié bancaire

En ce qui concerne la rémunération des heures travaillées lors d'un jour férié bancaire, celles-ci sont à assimiler aux heures travaillées un dimanche.

V. Travail de nuit

A. Définition

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 22 heures du soir et 6 heures du matin.

B. Rémunération

Pour chaque heure travaillée entre 22 heures du soir et 6 heures du matin, l'employé a droit à son salaire horaire normal majoré de 30%.

VI. Travail du samedi

Lorsque pour des raisons d'organisation du travail, l'employé de banque est appelé par son supérieur hiérarchique à prester du travail un samedi, ces heures sont à multiplier par le facteur 1,25 pour déterminer le nombre d'heures à considérer pour la computation de la durée de travail.

Si l'application du coefficient 1,25 a pour conséquence de porter le nombre d'heures de travail au-delà soit de 10 h/jour, soit de 48h/semaine, soit de la moyenne de 40 h/semaine à la fin de la période de référence, les heures excédentaires sont à qualifier d'heures supplémentaires.

Si elle a pour conséquence de faire dépasser le nombre d'heures de travail de 45h/semaine, les heures excédentaires sont à qualifier d'heures complémentaires.

Le régime ne s'applique cependant qu'aux employés dont la prestation de travail les samedis rentre dans l'organisation normale et régulière du travail au cours d'une semaine de 40 heures.

Il s'ensuit que les employés qui sont appelés à prêter occasionnellement du travail le samedi pour parer notamment à des surcroûts exceptionnels de travail, heures s'ajoutant à la durée normale de travail et dont la récupération n'est pas envisageable, se verront bénéficier de suite c.-à-d. au plus tard ensemble avec la rémunération du mois qui suit celui au cours duquel le travail de samedi a été presté, de la rémunération de celles-ci ainsi que des majorations pour heures supplémentaires (100% + 50%) à l'exclusion du coefficient de 1,25.

Il est bien entendu que le bénéfice de cette dernière stipulation ne trouve application que lorsque le travail de samedi répond à une demande expresse de l'employeur.

VII. 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 (de 22 heures du soir à 6 heures du matin) sera rémunérée de la façon suivante:

Heure normale 100%	heure supplémentaire +50%	travail de nuit + 30%
soit un taux de	180%	
soit 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:

Salaire horaire normale	100%
Rémunération des heures effectivement prestées majorées de 100%	200%
Supplément pour travail supplémentaire	50%
Supplément pour travail de nuit	30%
Soit un taux de	380%
Respectivement une majoration de	280%

Art. 9. - Permanences

Tout employé obligé de se tenir à la disposition de l'entreprise en dehors des heures journalières normales aura droit à une compensation telle que prévue dans la réglementation interne de l'entreprise et/ou dans son contrat de travail individuel.

Art. 10. - Travail devant écran lumineux Travail sans lumière naturelle
--

I. Travail devant écran lumineux

L'employeur s'engage à respecter les dispositions du règlement Grand-Ducal du 4 novembre 1994 concernant les prescriptions minimales de sécurité et santé relatives au travail sur les équipements à écran de visualisation.

Toute personne travaillant en permanence devant un écran lumineux se voit notamment accorder:

- a) le droit de passer une fois par an un examen ophtalmologique, sans frais pour l'employé;
- 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 3e 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 à cause d'une panne, pendant 15 minutes ou plus entre la fin de la 2e heure et/ou pendant la 3e heure de saisie, le temps de repos n'est pas dû. Il n'est pas 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 pas perturber le travail d'autres collègues dans le même service ni dans d'autres services (décision du 7 janvier 1986 de la Commission Paritaire).

II. Travail sans lumière naturelle

Les employés travaillant sans lumière naturelle, bénéficient d'une réduction de la durée de travail hebdomadaire d'une heure. A partir de l'âge de 50 ans la réduction hebdomadaire est de deux heures.

Sont exemptés du travail dans un bureau sans lumière naturelle 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 de l'ASTF.

Art. 11. - Mesures de sécurité

Tous les employés bénéficient d'une protection adéquate contre les agressions.

À cet effet, il est renvoyé au protocole d'accord en vigueur.

Pour les transports de fonds les employeurs s'engagent à avoir recours exclusivement à des firmes spécialisées agissant dans le cadre de la loi du 12 novembre 2002 relative aux activités privées de gardiennage et de surveillance.

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 capitaux alloués seront les suivants:

- | | |
|---|---|
| - en cas de décès: | 20.000 EUR (ind. 100) |
| - en cas d'invalidité permanente totale: | 40.000 EUR (ind. 100) |
| - en cas d'invalidité permanente partielle: | tarif dégressif
suivant le taux d'invalidité constaté. |

L'Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier (ASTF) assure le suivi médical et psychologique des employés ayant subi un traumatisme suite à un hold-up.

Art. 12. - Congé annuel

Tous les employés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions de la loi modifiée 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 âgés de moins de 50 ans;
- 27 jours pour les employés âgés entre 50 et 54 ans (application: l'année d'anniversaire);
- 28 jours pour les employés âgés de 55 ans et plus (application: l'année de l'anniversaire).

Les demandes de congé doivent être avisées dans un délai de 1 mois.

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.

Le congé peut être pris par journées entières et par demi-journées (càd. 4 heures). Les modalités sont à régler au sein de chaque banque.

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

Si le congé accordé devait, pour des raisons impérieuses de service, être reporté, l'employeur subviendra aux frais qu'entraînera ce changement pour le salarié.

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.

L'employé qui change d'employeur dans le courant du mois et qui perdrait de ce fait le congé équivalent à ce mois, se verra accorder le congé par le nouvel employeur, à la condition que les deux employeurs en cause soient tous les deux tenus par la présente convention.

Le congé de maternité prévu par la loi du 1^{er} août 2001 n'enlève pas aux femmes le bénéfice intégral du congé annuel payé pour la période de cumul avec le congé-maternité.

Art. 13. - Jours de repos

Les employés ont droit à 8,5 jours de repos par an.

Modalités d'application:

- Pour des raisons d'organisation du service des jours de repos peuvent être fixés collectivement pour l'ensemble du secteur sur avis de la Commission paritaire instituée par l'article 30 de la présente convention.

Dans ce cas, ils seront fixés au moment de l'élaboration du calendrier des jours fériés dont question au dernier alinéa de l'article 8 IV.A.. Les employés en service à la date fixée bénéficieront de ces jours de repos collectif.

Lorsque, par nécessité de service, certains employés ne pourront profiter de ces jours libres à la date prévue, ils auront droit au nombre de jours 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.
- Un ou plusieurs jours de repos peuvent être fixés collectivement pour l'entreprise ou pour des parties de l'entreprise, la Délégation du Personnel entendue en son avis. Les jours de congés fixés collectivement par l'entreprise doivent être notifiés aux employés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année.

Art. 14. - Congé extraordinaire

L'employé obligé de s'absenter de son travail pour des raisons d'ordre personnel aura droit à un congé extraordinaire fixé comme suit, avec pleine conservation de sa rémunération:

- 1) une demi-journée pour le donneur de sang et/ou de plasmé;
- 2) un jour avant l'enrôlement au service militaire éventuel;
- 3) 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);
- 4) 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 congé extraordinaire de déménagement est accordé en cas

- de changement de domicile, de résidence (y compris changement d'appartement dans un immeuble en co-propriété, sans changement d'adresse)
- en cas d'installation lors d'un premier mariage sur présentation du certificat de changement de résidence de l'employé de banque et/ou de son conjoint

Cependant, le simple changement de chambre n'est pas considéré comme déménagement.

- 5) trois jours ouvrables pour l'accouchement de l'épouse, l'adoption ou la reconnaissance d'un enfant;
- 6) 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);

7) six jours ouvrables lors du mariage de l'employé;

le tout avec pleine conservation de sa rémunération.

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.

L'employé vivant en partenariat tel que défini à l'article 3 de la loi du 9 juillet 2004 relative aux effets légaux de certains partenariats peut bénéficier de tous les congés extraordinaires.

Art. 15. - 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. 30 de la présente convention.

Art. 16. - 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.

Les modalités du congé social sont à régler au sein de chaque établissement bancaire.

Art. 17. - Congé pour raisons familiales

L'employé a droit au congé pour raisons familiales dans les limites et conditions de la loi du 12 février 1999 instituant le congé pour raisons familiales.

Art. 18. - 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 et institutions similaires 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;
- 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.

Art. 19. - Obligations des employés

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 ainsi que les principes de déontologie propres à la profession bancaire.

Les employés sont soumis à la stricte observation du secret professionnel sous peine des sanctions prévues par la loi.

Art. 20. - Mesures disciplinaires

Une mesure disciplinaire ne peut être prononcée qu'après un entretien avec l'employé concerné.

Lorsque l'avertissement ou la réprimande éventuelle fait l'objet d'une mesure officiellement retenue, l'employé est en droit de répondre et de se justifier par écrit. Cette justification est versée comme pièce officielle au dossier. Elle peut être établie après concertation avec la délégation du personnel.

L'employeur peut, en application de mesures disciplinaires, individuelles et exceptionnelles suspendre la ou les majorations annuelles, après un avertissement ou une réprimande par écrit. Cette suspension sera valable pour un an.

Copies de l'avertissement, de la réprimande ou 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. 21. - Activité en dehors de celle de la banque

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 n'est pas compatible avec la profession d'employé de banque.

La Délégation qui estimerait non fondé un refus d'avoir une activité en dehors de celle de la banque, peut se pourvoir devant la Commission Paritaire, instituée par l'article 30 de la présente convention.

CHAPITRE IV

Art. 22. - Classification et rémunération dans les groupes de fonction

Groupes de fonctions

A. Dispositions générales

Le personnel des banques couvert par la convention est réparti selon la fonction exercée en 6 groupes.

Pour ce qui concerne la description des fonctions indiquées aux différents groupes, les banques se référeront aux descriptions de poste (version juillet 1992) élaborées par le groupe de travail paritaire mis en place conformément à l'accord du 20 août 1991.

La Commission Paritaire définit le cadre général de classification selon les fonctions.

La liste des fonctions sera adaptée périodiquement après concertation au sein de la Commission Paritaire.

La classification dans les groupes d'après la fonction exercée se fera selon les critères généraux énumérés ci-après:

Groupe I :

Fonctions d'exécution généralement:

- régies par des règles et instructions clairement établies
- soumises à un contrôle direct.

Sont notamment compris dans le groupe I les fonctions suivantes:

Agent Courrier	Divers
Agent de Saisie	Valeurs mobilières
Agent de Saisie	Administration-Espèces
Agent de Surveillance	Divers
Agent Expédition	Divers
Aide-Comptable	Administration
Archiviste	Divers
Chauffeur de Direction	Divers
Dactylo	Valeurs mobilières
Employé Administratif/Agent de Saisie/	Administration-Espèces
Gestionnaire des Stocks	Divers
Huissier de Coffre	Agences
Porteur Courrier	Divers

Groupe II :

Fonctions d'assistance, de vérification et d'exécution:

- soumises à des règles et instructions standardisées
- soumises à un contrôle direct
- ayant un impact limité sur les performances du service.

Ces fonctions exigent généralement:

- un savoir-faire relationnel simple
- des connaissances théoriques simples et/ou une expérience confirmée.

Sont notamment compris dans le groupe II les fonctions suivantes:

Agent Administratif	Administration-Espèces
Agent Administratif	Valeurs mobilières
Agent Administratif Crédits	Crédits Nationaux et Internationaux
Agent Administratif Crédits Documentaires	Crédits Nationaux et Internationaux
Agent Administration Sociétés/OPC	OPC, Holdings
Agent d'Exploitation	Informatique et Organisation
Agent de Saisie - Contrôleur	Administration-Espèces
Agent Services Généraux	Divers
Agent Technique	Divers
Assistant Administratif	Clientèle Corporate et Institutionnelle
Assistant Administratif Private Banking	Private Banking
Assistant Gestionnaire Administratif	OPC, Holdings
Caissier	Agences
Conservateur	Valeurs mobilières
Agent administratif - Valideur - Opérateur qualifié	Administration-Espèces
Employé Administratif - Nostri	Administration-Espèces
Employé Administratif Polyvalent	Agences
Employé TELECOM : Opérateur	Divers
Gestionnaire Clés Télégraphiques	Divers
Gestionnaire de Supports de Paiement	Divers
Imprimeur	Divers
Maître d'Hôtel - (Gérant)	Divers
Manipulateur de Titres	Valeurs mobilières
Préparateur d'Applications	Informatique et Organisation
Secrétaire	Valeurs mobilières

Groupe III :

Fonctions de gestion et/ou d'assistance qualifiées:

- régies par des règles et instructions générales
- soumises à un contrôle par sondage
- ayant un impact certain sur les performances du service.

Ces fonctions exigent généralement:

- un certain degré d'initiative
- un savoir-faire relationnel normal
- des connaissances approfondies du fonctionnement du service
- des connaissances théoriques et pratiques de type professionnel
- un usage régulier de langues étrangères.

Sont notamment compris dans le groupe III les fonctions suivantes:

Adjoint au Responsable de la Section	Valeurs mobilières
Administrateur d'Exploitation	Informatique et Organisation
Agent Administratif Payroll	Administration
Agent Banque Dépositaire	OPC, Holdings
Agent de Transfert, Registre	OPC, Holdings
Assistant Organisateur	Informatique et Organisation
Comptable	OPC, Holdings
Comptable	Administration
Contrôleur	Valeurs mobilières
Employé "Accueil"	Divers
Employé Commercial	Agences
Employé TELECOM : Gestionnaire de Réseau	Divers
Gestionnaire Crédits Documentaires	Crédits Nationaux et Internationaux
Gestionnaire d'Achats	Divers
Gestionnaire des Successions	Administration
Gestionnaire du Contentieux	Administration

Gestionnaire Publicitaire	Divers
Junior Dealer	Marchés
Junior Trader	Marchés
Responsable de Groupe	Valeurs mobilières
Responsable de Section-Transferts	Administration-Espèces
Secrétaire Direction	Divers
Teneur de Compte	Valeurs mobilières

Groupe IV :

Fonctions de gestion et/ou d'encadrement d'un petit groupe de personnes, généralement soumises à un contrôle périodique et qui ont un impact sur la performance du service.

Ces fonctions exigent généralement:

- de bonnes capacités d'analyse
- un degré d'initiative et de créativité certain
- un bon savoir-faire relationnel
- des connaissances théoriques qualifiées et/ou une expérience confirmée des travaux du service
- l'usage régulier de langues étrangères.

Sont notamment compris dans le groupe IV les fonctions suivantes:

Account Manager (Agent)	OPC, Holdings
Account Officer Junior	Clientèle Corporate et Institutionnelle
Adjoint au Gérant	Agences
Analyste Informatique	Informatique et Organisation
Assistant ou Chargé Relations Publiques	Divers
Chargé de Sécurité	Administration
Fiscaliste (Agent)	Administration
Gestionnaire Crédits	Crédits Nationaux et Internationaux
Informaticien Eurobanque	Informatique et Organisation
Programmeur	Informatique et Organisation
Programmeur Systèmes	Informatique et Organisation
Responsable de Groupe	Agences
Responsable de Groupe ou Section Administration Crédits	Crédits Nationaux et Internationaux
Responsable de Groupe ou Section Comptable	Administration
Responsable de la Section Administration Sociétés/OPC	OPC, Holdings
Responsable de Section	OPC, Holdings
Responsable de Section	Administration-Espèces
Responsable de Section Banque Dépositaire	OPC, Holdings
Responsable de Section Comptabilité	OPC, Holdings
Responsable de Section	Valeurs mobilières
Responsable de Section, Agent de Transfert/Registre	OPC, Holdings
Responsable de Section, Administration Gestion de Comptes	Administration-Espèces
Syndication Officer	Marchés

Groupe V :

Fonctions de conseil, de gestion et/ou d'encadrement d'un groupe de personnes, généralement soumises à un contrôle périodique et qui ont un impact sur la performance de la banque.

Ces fonctions exigent généralement:

- des capacités d'analyse élevées
- un degré d'initiative, de créativité et d'autonomie certain
- un bon savoir-faire relationnel
- des connaissances théoriques très qualifiées et/ou une expérience professionnelle étendue
- l'usage permanent (parlé et écrit) de plusieurs langues.

Sont notamment compris dans le groupe V les fonctions suivantes:

Account Officer	Clientèle Corporate et Institutionnelle
Analyste - Etudes de marchés	Divers
Analyste Financier (Junior)	Clientèle Corporate et Institutionnelle
Analyste Financier Private Banking	Private Banking
Analyste Systèmes	Informatique et Organisation
Analyste-Organisateur	Informatique et Organisation
Auditeur Interne	Administration
Chargé d'Etudes Fiscales	Administration
Chargé d'Etudes Juridiques	Administration
Chargé de la Communication	Divers
Chargé Quality Control	Divers
Conseiller Entreprises	Agences
Conseiller Private Banking	Private Banking
Conseiller Private Banking	Agences
Coordinateur Technique	Divers
Formateur	Administration
Gérant	Agences
Gestionnaire "Service Clientèle"	Divers
Gestionnaire de Portefeuille	Private Banking
Gestionnaire des Ressources Humaines	Administration
Ingénieur Systèmes	Informatique et Organisation
Responsable de Service	Administration-Espèces
Sales Manager	Marchés
Sales Officer	Marchés
Senior Dealer	Marchés
Senior Syndication Officer	Marchés
Senior Trader	Marchés

Groupe VI :

Fonctions de conseil ou d'encadrement d'entités importantes, qui ont un impact significatif sur la performance de la banque.

Ces fonctions exigent généralement:

- la maîtrise des tâches du service
- un degré d'initiative, de créativité et d'autonomie élevé
- des capacités d'analyse et de décision importantes
- un très bon savoir-faire relationnel
- des connaissances théoriques hautement qualifiées et/ou une expérience professionnelle étendue
- l'usage permanent (parlé et écrit) de plusieurs langues.

Sont notamment compris dans le groupe VI les fonctions suivantes:

Administrateur de Données (DA)	Informatique et Organisation
Agent Promotion et Montages Spéciaux	OPC, Holdings
Analyste Financier Senior	Clientèle Corporate et Institutionnelle
Chargé de la Création Publicitaire	Divers
Chef de Projet Informatique	Informatique et Organisation
Chef de Projet Organisateur	Informatique et Organisation
Conseiller Private Banking Senior	Private Banking
Gestionnaire de Portefeuille Senior	Private Banking
Responsable d'Exploitation	Informatique et Organisation
Responsable de Service	Valeurs mobilières
Responsable du Service Administration	OPC, Holdings
Responsable du Service Agent de Transfert/Registre	OPC, Holdings
Responsable du Service Banque Dépositaire	OPC, Holdings
Responsable du Service Comptabilité	OPC, Holdings

Garantie de classification

- Pour les employés ayant réussi 2 ans d'études supérieures ou universitaires, dans une orientation correspondant aux besoins du poste et avec un profil linguistique adapté, la classification ne pourra pas être inférieure au groupe III.
- Pour les détenteurs d'un diplôme universitaire (min. 4 ans), dans une orientation correspondant aux besoins du poste et avec un profil linguistique adapté, la classification ne pourra pas être inférieure au groupe IV.
- Eléments d'appréciation:
 - a) La correspondance des études effectuées aux besoins du secteur bancaire en général.
 - b) Les connaissances, en dehors de la langue de base (luxembourgeois compris), de langues étrangères utiles aux postes; les langues anglaise, allemande et française sont d'office à considérer comme utiles pour l'activité bancaire.

La langue officielle du pays d'origine de la maison-mère de la banque, ou le cas échéant une autre langue, peut remplacer une de ces trois langues comme langue utile. Le niveau de connaissance de cette langue sera apprécié par la banque elle-même.
 - c) Les études économiques, commerciales, financières et juridiques sont à considérer d'office comme correspondant aux exigences du secteur bancaire.

Cumul de fonctions

Lorsqu'il y a cumul de fonctions d'une façon permanente, c'est la fonction exercée en ordre principal qui est déterminante. Au cas où plusieurs fonctions sont exercées dans la même proportion, c'est la fonction supérieure qui détermine la classification. Si le cumul de fonction ne se présente qu'occasionnellement et n'excède pas la durée de 6 mois, c'est la fonction exercée en ordre principal qui détermine la fonction.

Changements de fonctions entraînant un changement de groupe

Lors du passage d'un groupe à un autre, l'âge n'intervient pas. Le changement de groupe se fait de la manière suivante:

- a) *cas de changement dans le courant de l'année*
 - 1) base de calcul: rémunération du groupe actuel;

- 2) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant à la rémunération immédiatement supérieure à celui constaté en 1);
- 3) augmenter la rémunération obtenue en 2) de la contre-valeur d'un échelon d'ancienneté du nouveau groupe.

b) cas de changement au 1er janvier

- 1) base de calcul: rémunération du groupe actuel;
- 2) augmenter la base sub 1) de l'échelon échu au 1er janvier;
- 3) prendre, dans le nouveau groupe, l'échelon correspondant à la rémunération immédiatement supérieur à celui constaté en 2);
- 4) augmenter la rémunération obtenue en 3) de la contre-valeur d'un échelon d'ancienneté du nouveau groupe.

En cas de changement de fonction avec un changement de filière professionnelle, une période de stage de 6 mois sera effectuée avant la titularisation définitive. L'adaptation de la rémunération se fera lors de la titularisation à l'issue de la période de stage.

En cas de changement de fonction à l'intérieur de la filière professionnelle, la titularisation se fera de suite engendrant immédiatement une adaptation de la rémunération.

Problèmes d'implémentation

Les problèmes d'implémentation sont de la compétence interne à chaque entreprise (délégation/comité mixte) et, en cas de désaccord, de la Commission Paritaire.

Problèmes d'interprétation

Les problèmes d'interprétation sont de la compétence de la Commission Paritaire.

B. Barèmes de rémunération des groupes de fonction

Les chiffres mentionnés ci-après correspondent à des rémunérations mensuelles exprimées en EURO à l'indice 100.

1) Montant de départ, seuils 1 et 2

Barème pour 2004

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	265,00	404,50	466,50
II	295,50	435,00	499,50
III	358,50	481,26	568,50
IV	423,00	522,20	646,00
V	512,00	611,20	747,00
VI	550,50	649,70	798,50

Barème pour 2005

Au 1^{er} janvier 2005 le barème des rémunérations est fixé comme suit :

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	266,62	406,12	466,50
II	297,24	436,74	499,50
III	360,43	483,19	568,50
IV	425,09	524,29	646,00
V	514,44	613,64	747,00
VI	553,10	652,30	798,50

Barème pour 2006

Au 1^{er} janvier 2006 le barème des rémunérations est fixé comme suit :

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	268,25	407,75	466,50
II	298,99	438,49	499,50
III	362,36	485,12	568,50
IV	427,19	526,39	646,00
V	516,90	616,10	747,00
VI	555,71	654,91	798,50

2) Avancement

Entre le montant de départ et le seuil 1, la progression s'effectue comme suit:

groupes 1 et 2: 25 échelons à 5,58 EUR
groupe 3: 22 échelons à 5,58 EUR
groupes 4,5 et 6: 20 échelons à 4,96 EUR

En sus de ces échelons automatiques d'ancienneté, les employés bénéficient des échelons de formation de perfectionnement par cycle de formation IFBL réussi tel que visé sub D.2.) ci-après, un cycle portant sur 120 heures de cours:

groupes 1, 2 et 3:	3,10 EUR
groupes 4, 5 et 6:	2,48 EUR

En dehors des échelons mentionnés (ancienneté et formation), les employés pourront bénéficier d'augmentations variables basées sur la performance dont le montant minimum est fixé à 2,5 EUR (indice 100).

Les augmentations mentionnées ci-avant permettent à l'employé d'atteindre le seuil 1 de façon accélérée.

Entre le seuil 1 et le seuil 2, les employés pourront bénéficier, outre des échelons de formation, d'augmentations basées sur la performance.

Pour les salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2, la performance leur sera distribuée sous forme de prime à caractère non-récurrent (payable au mois de janvier).

3) Echéances des échelons

Les augmentations de rémunération résultant de l'échéance d'échelons d'ancienneté ou des augmentations de performance prennent effet au 1^{er} janvier de chaque année.

Les échelons de formation de perfectionnement sont attribués le mois qui suit la réussite du cycle de formation.

C. Statut des employés en service au 31.12.91

1) Employés ayant opté pour le maintien de l'ancien système de classification et de rémunération

Conformément à l'accord du 20 août 1991, les employés qui avaient opté pour le maintien de l'ancien système restent classés au groupe et à l'échelon respectifs et évolueront conformément à l'ancienne structure barémique jusqu'au dernier échelon du groupe auquel ils étaient classés.

Les promotions s'effectuent dans le nouveau système.

2) Employés entrant dans le nouveau système de classification et de rémunération selon les fonctions

Les employés entrant dans le système de classification et de rémunération selon les fonctions évolueront selon les modalités de ce système vers les seuils 1 et 2 devenant éligibles pour les échelons de formation et les augmentations de performance. Toutefois ils bénéficient de la garantie d'accéder au montant absolu du salaire correspondant au dernier échelon du groupe dans lequel ils étaient classés et qu'ils auraient pu obtenir dans l'ancien système de rémunération. Ce montant évoluera avec l'échelle mobile des salaires.

Afin d'assurer l'évolution vers la rémunération de fin de groupe, l'employé devra avoir atteint la moitié de l'écart entre la rémunération correspondante au dernier échelon du groupe classé et la rémunération actuelle après la moitié du nombre d'années restant à courir jusqu'au dernier échelon.

D. Évaluation de la performance

1) Principes et procédures

- * Chaque établissement procède à un entretien d'évaluation avec tous ses collaborateurs au moins une fois par an.
- * Les banques disposant à l'heure actuelle d'un système d'évaluation de la performance répondant à des critères similaires à ceux du système visé ci-dessous, pourront continuer d'utiliser leurs propres système et formulaire.

A défaut d'un système propre d'évaluation, les banques se réfèrent au système standard proposé par l'ABBL. Ce dernier repose sur

- les critères fondamentaux de quantité et qualité du travail presté
- sur les 5 critères qui sont également à la base de la description et de l'évaluation des fonctions:
 - jugement
 - planification et organisation du travail
 - communication
 - impact du poste
 - créativité

* L'entretien d'évaluation a lieu avec le supérieur hiérarchique immédiat (conformément à un souci de décentralisation de l'évaluation). L'entretien sera validé par la hiérarchie.

2) Formation de perfectionnement

Dans le cadre de l'entretien régulier d'évaluation de la performance, des objectifs de formation de perfectionnement pourront être fixés.

Les efforts de formation devront s'apprécier au vu des besoins spécifiques de chaque entreprise ainsi que du potentiel individuel de chaque collaborateur.

A la suite de la réalisation des objectifs fixés, l'employé se verra attribuer un ou plusieurs échelons de formation de perfectionnement continue visés à l'article 22.B.2).

3) La transposition de l'évaluation dans le système de rémunération

Pour les employés jusqu'au seuil 2 qui sont retenus comme performants, la transposition se fait à l'aide d'un système de 3 paliers au moins reflétant le degré de performance de l'employé. A partir de ces paliers sera déterminé le montant de l'augmentation de performance à attribuer individuellement.

4) Les moyens de recours contre l'évaluation

En cas de désaccord avec l'évaluateur, l'évalué peut s'adresser à une instance de recours interne à la banque. La composition de cette instance de recours serait la suivante:

- l'évaluateur, en l'occurrence le chef hiérarchique direct,
- la personne responsable de la gestion des ressources humaines,
- l'évalué, assisté s'il le désire d'un représentant de la délégation du personnel ou, à défaut de délégation, d'un autre membre de l'entreprise.

La responsabilité ultime de l'évaluation restera auprès de l'employeur.

Art. 23. - Rémunération du travail

I. Paiement annuel

A. pour l'année 2004

- A.1. Au 1^{er} janvier 2004, octroi d'une augmentation des rémunérations sous forme d'une enveloppe globale de 1,1%.

Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie à l'article 23.II.. Elle se décompose comme suit:

- * une partie est réservée aux échelons d'ancienneté et aux échelons de formation de perfectionnement (cette partie varie d'une banque à l'autre selon la structure et la pyramide des âges du personnel);
- * le solde est à réserver aux augmentations basées sur la performance.

- A.2. Avec la rémunération du mois de juin 2004, paiement d'une prime de conjoncture reflétant le niveau des résultats actuels du secteur bancaire, d'après la grille ci-dessous:

Année d'engagement	<i>Groupe de fonction</i>					
	I	II	III	IV	V	VI
2003	124	149	174	199	224	248
2002	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2001	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2000	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
1995-1999	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
1990-1994	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1985-1989	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1985	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2004 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les employés travaillant à temps partiel le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004.

Les employés en congé de maternité à la date du 15 juin 2004 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les employés en congé parental bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie au prorata du temps pendant lequel leur contrat de travail a pleinement produit ses effets par rapport au temps où il a été suspendu pendant une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004.

Les employés relevant de l'ancien système de rémunération toucheront, par dérogation à la grille ci-dessus, une prime dont le montant est identique à celui touché, en valeur absolue, en 2003.

B. pour l'année 2005

B.1. Au 1^{er} janvier 2005, octroi d'une enveloppe globale de 1,1%.

Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie à l'article 23.II.. Elle se décompose comme suit:

* une partie est réservée aux échelons d'ancienneté et aux échelons de formation de perfectionnement (cette partie varie d'une banque à l'autre selon la structure et la pyramide des âges du personnel);

* le solde est à réserver aux augmentations basées sur la performance.

B.2. Au 1^{er} janvier 2005 octroi d'une augmentation linéaire individuelle des rémunérations de base de 0,4% pour les employés en service au 31.12.2004.

B.3. Au 1^{er} janvier 2005 relèvement des barèmes suivant les tableaux repris sous l'article 22.B.1.

B.4. Avec la rémunération du mois de juin 2005, paiement d'une prime de conjoncture d'après la grille ci-dessous:

Année d'engagement	<i>Groupe de fonction</i>					
	I	II	III	IV	V	VI
2004	124	149	174	199	224	248
2003	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2002	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2001	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
1996-2000	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
1991-1995	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1986-1990	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1986	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2005 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les employés travaillant à temps partiel le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005.

Les employés en congé de maternité à la date du 15 juin 2005 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les employés en congé parental bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie au prorata du temps pendant lequel leur contrat de travail a pleinement produit ses effets par rapport au temps où il a été suspendu pendant une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005.

Les employés relevant de l'ancien système de rémunération toucheront, par dérogation à la grille ci-dessus, une prime dont le montant est identique à celui touché, en valeur absolue, en 2004.

C. pour l'année 2006

C.1. Au 1^{er} janvier 2006, octroi d'une enveloppe globale de 1,1%.

Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie à l'article 23.II.. Elle se décompose comme suit:

* une partie est réservée aux échelons d'ancienneté et aux échelons de formation de perfectionnement (cette partie varie d'une banque à l'autre selon la structure et la pyramide des âges du personnel);

* le solde est à réserver aux augmentations basées sur la performance.

C.2. Au 1^{er} janvier 2006 octroi d'une augmentation linéaire individuelle des rémunérations de base de 0,4% pour les employés en service au 31.12.2005.

C.3. Au 1^{er} janvier 2006 relèvement des barèmes suivant les tableaux repris sous l'article 22.B.1.

C.4. Avec la rémunération du mois de juin 2006, paiement d'une prime de conjoncture d'après la grille ci-dessous:

Année d'engagement	<i>Groupe de fonction</i>					
	I	II	III	IV	V	VI
2005	124	149	174	199	224	248
2004	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2003	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2002	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
1997-2001	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
1992-1996	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1987-1991	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1987	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2006 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Pour les employés travaillant à temps partiel le montant est à payer au prorata de l'horaire de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006.

Les employés en congé de maternité à la date du 15 juin 2006 bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie.

Les employés en congé parental bénéficieront de la prime correspondant à leur catégorie au prorata du temps pendant lequel leur contrat de travail a pleinement produit ses effets par rapport au temps où il a été suspendu pendant une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2005 au 31 mai 2006.

Les employés relevant de l'ancien système de rémunération toucheront, par dérogation à la grille ci-dessus, une prime dont le montant est identique à celui touché, en valeur absolue, en 2005.

II. Définitions

A. Rémunération de base

La rémunération de base est la rémunération telle qu'elle résulte de l'application des barèmes de la convention collective y inclus les échelons d'ancienneté, les échelons de formation continue, les échelons de performance et les augmentations basées sur la performance, ainsi que les augmentations de salaire concédées dans le cadre du renouvellement des conventions collectives.

Ne font pas partie de la rémunération de base:

- la prime de ménage ainsi que les primes forfaitaires éventuelles (telles que la prime de conjoncture, la prime de signature, la prime spéciale, la prime unique, etc.)
- les augmentations volontaires accordées par l'employeur en dehors de la convention collective.

La rémunération de base telle que définie ci-avant constitue la base de calcul pour le 13^e mois et les heures supplémentaires.

B. Masse salariale de référence

La masse salariale de référence est la somme de toutes les rémunérations de base des employés relevant de la convention collective augmentée d'un 13^{ème} des primes de performance non-récurrentes payés aux salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2.

Conformément à la décision prise en Commission Paritaire le 28 novembre 1994, font partie de cette masse salariale de référence, la rémunération de tous les employés qui d'une part relèvent des groupes de fonction de la convention collective (art. 22) et d'autre part, sont éligibles pour bénéficier éventuellement d'une augmentation de performance.

Le calcul de la masse salariale de référence est effectué sur base des rémunérations des employés du mois de décembre et restant en service au 1^{er} janvier de l'année qui suit.

Sont par conséquent exclus, les rémunérations

1. des employés ayant opté pour le maintien de l'ancien système suivant l'article 22C;
2. des employés classés au-delà du seuil 2, pour la partie des rémunérations dépassant le seuil 2.

C. Enveloppe globale réservée à l'augmentation de la rémunération

L'enveloppe globale est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie ci-dessus.

L'enveloppe globale se décompose comme suit :

- Une partie est réservée aux échelons d'ancienneté et aux échelons de formation de perfectionnement (cette partie varie d'une banque à l'autre selon la structure et la pyramide des âges du personnel)
- le solde est à réserver aux augmentations basées sur la performance

En ce qui concerne la partie de l'enveloppe réservée à la performance, le montant consacré à la rémunération de la performance sera distribué à un minimum de 50% du personnel relevant du système de classification selon les fonctions.

La rémunération de la performance attribuée aux employés ayant atteint ou dépassé le seuil 2 sera distribuée à ces employés sous forme de prime à caractère non-récurrent (Payable au mois de janvier).

Art. 24. - Prime de ménage

1) La prime de ménage -A- est fixée à 40 EUR (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -A-: L'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus inférieurs au salaire social minimum.

Remarques:

Cas du conjoint disposant de revenus inférieurs au salaire social minimum.

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.

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

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

2) La prime de ménage -B- est fixée à 20 EUR (indice 100)

Bénéficiaire de la prime -B-:

a) l'employé(e) marié(e) dont le conjoint dispose de revenus supérieurs ou égaux au salaire social minimum: tel que défini en A.

b) l'employé(e) célibataire 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 5 EUR (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 10 EUR (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 33,5 €, 30 €, 3,72 € ou 6,20 € (indice 100) et qui ne répondent pas aux critères définis pour l'octroi des nouvelles primes de 40 €, 20 €, 5 € et 10 € (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 40 € (indice 100) soit 20 € (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.

Art. 25. - Allocation du "Treizième mois"

Sans préjudice des dispositions du régime de la période d'insertion (point B cf annexe 1), l'employé aura droit, en fin d'année, à une allocation dite du "treizième mois", dont le montant est égal à la rémunération de base augmentée, le cas échéant, 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. 26. - La présente convention collective assure le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes en ce qui concerne tant l'accès à la formation et à la promotion professionnelles que les conditions de travail et de rémunération.

Les banques donneront, le cas échéant, accès à des mesures de mise à niveau aux employés absents en raison d'une interruption de carrière afin de leur permettre d'assumer les tâches leur confiées. Les modalités y relatives sont déterminées au niveau des banques en concertation avec les comités mixtes ou à défaut les délégations du personnel

Des plans d'égalité au sens des dispositions de l'article 20 de la loi du 30 juin 2004 sur les relations collectives de travail seront institués au niveau des banques après concertation des comités mixtes ou à défaut des délégations du personnel.

Art. 27. - 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. 28. - Le travail des adolescents est réglé conformément aux dispositions de la loi du 23 mars 2001 concernant la protection des jeunes travailleurs.

Art. 29. - Les employeurs se déclarent d'accord à effectuer la retenue mensuelle des cotisations syndicales sur les rémunérations des employés syndiqués. Ces derniers devront cependant donner par écrit leurs ordres de prélèvement à leur employeur respectif.

Art. 30. - La Commission Paritaire instituée entre partenaires sociaux et comprenant 8 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. 31. - La commission paritaire est dans ce cadre chargée d'élaborer jusqu'au 30 juin 2005 des accords sur les fonctions, la formation et l'organisation du travail en opérant, le cas échéant, une distinction entre grandes et petites banques suivant le nombre de leurs salariés. Ainsi, les dispositions de l'art. 22A relatives à la définition des fonctions et les accords sur la formation tels que mentionnés en annexe I resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux accords.

Art. 32. - Afin de permettre aux représentants des salariés de contrôler l'application correcte de la présente convention, les éléments globaux concernant la masse salariale de référence, le montant total payé au titre de la performance ainsi que le nombre des bénéficiaires devront être vérifiés par le réviseur externe. Le certificat de ce dernier ainsi que la grille des primes de performance ou autres principes utilisés pour la détermination de cette prime de performance seront communiqués aux représentants du personnel sans préjudice aux compétences des Comités mixtes d'entreprises.

Art. 33. -En dehors de la convention collective sectorielle des employés de banques, des accords peuvent être trouvés entre la délégation du personnel et la direction d'un établissement financier sur l'application pratique de la convention en tenant compte des caractéristiques spécifiques de l'établissement concerné.

Art. 34. - Déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral

Les banques s'engagent à ne pas tolérer au sein de leur entreprise le harcèlement sexuel tel que défini par la loi du 26 mai 2000. Elles veillent à assurer à tous les employés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement ou sexuel ou moral de quelque origine qu'il soit. Elles s'engagent en outre à prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre le harcèlement sexuel et moral s'il se produit, dans les meilleures conditions possibles et dans la plus stricte confidentialité. Afin d'aider les victimes d'un harcèlement sexuel ou moral l'ASTF a mis en place une structure de conseil adaptée. Les sanctions disciplinaires à prendre lors de la survenance d'un cas de harcèlement sexuel sont à déterminer au sein de chaque établissement bancaire.

Dressée et signée en quatre exemplaires à Luxembourg, en date du 16.11.2004 chaque partie retirant un exemplaire original et un exemplaire étant destiné à l'Inspection du Travail et des Mines.

Association des Banques et
Banquiers
Luxembourg
ABBL

Fédération syndicale
ALEBA/U.E.P. – NGL – SNEP
Syndicat ALEBA

Onofhängege Gewerkschaftsbond
Letzebuerg/ Section Banques et
Assurances
OGB-L/SBA

ANNEXE I

Accords sur la formation

Dispositions Générales :

A. Définition

Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par l'employeur et par les établissements spécialisés en formation pour permettre à l'employé de développer les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires, afin de répondre aux besoins présents et futurs de l'entreprise et d'assurer l'évolution de sa vie professionnelle.

L'accès individuel aux différentes formations se fait sur base consensuelle avec l'employeur.

Ainsi les demandes en formation sont examinées par l'employeur qui en vérifie le bien-fondé.

Parmi les programmes de formations mis à la disposition de l'employé, il convient de distinguer (i) la formation interne et (ii) la formation externe.

(i) Formation Interne:

Le contenu et les moyens de formation internes varient d'une entreprise à l'autre selon les besoins spécifiques de l'entreprise, l'infrastructure de formation interne et le profil de compétences des employés. Il s'agit globalement des initiatives structurées de formation « on-the-job » comme :

- l'introduction pratique aux tâches et/ou technologies pertinentes pour une fonction
- les programmes de « coaching » et « mentoring » pour assurer les conseils et support professionnels réguliers, de la hiérarchie directe et/ou des collègues chargés d'encadrer le développement du nouvel employé
- les formations internes dans différents services.

Les programmes de formation « on-the-job » concernent tant les nouveaux employés que ceux en place amenés à assumer de nouvelles fonctions.

Dans un nombre croissant d'entreprises, les programmes de formations internes incluent :

- des cours de formations développés par des spécialistes « in-house » (ou formateurs internes) ou, le cas échéant, avec l'aide de spécialistes de formation externes. Ces cours de formation répondent aux besoins spécifiques de l'entreprise et sont accessibles seulement aux employés de l'entreprise.
- En outre, les programmes de formation internes peuvent inclure des initiatives « web-learning » ou « E-learning ».

(ii) Formation Externe:

La formation externe comprend toutes les initiatives et tous les programmes de formation offerts au public par des établissements spécialisés en formation agréés suivant l'article 2 de la loi du 22 juin 1999 ayant pour objet le soutien et le développement professionnel continu qui, répondent aux besoins plus globaux de l'entreprise et/ou aux intérêts individuels de l'employé pour faire évoluer ses compétences professionnelles. Parmi ces établissements spécialisés, il y a lieu de considérer également les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycées, universités », institut d'enseignement supérieur...) reconnues par les autorités publiques et délivrant des diplômes ou certificats reconnus par ces mêmes autorités.

L'importance accordée à la formation par le secteur bancaire s'illustre notamment par l'existence de l'Institut de Formation Bancaire (IFBL) qui assure la formation sectorielle.

B. Axes de Formation

Plus spécifiquement, les formations auxquelles l'employé aura recours lors de sa carrière peuvent être regroupées en trois catégories :I) Formation d'Insertion ; II) Emploi-Formation et III) Formation Professionnelle Continue

C. Analyse des Besoins de Formation

L'analyse des besoins de formation constitue une responsabilité commune entre l'employé et l'employeur. L'approche adoptée pour l'analyse des besoins de formation est de la responsabilité de l'employeur et peut varier d'une entreprise à l'autre. Dans ce contexte, l'entretien annuel d'évaluation peut constituer un outil pour l'employé et son supérieur hiérarchique immédiat, afin de discuter et de définir les besoins individuels et d'élaborer un plan de formation individuel. L'élaboration du plan de formation global de l'entreprise est de la responsabilité de la Banque en consultation avec les représentants du personnel.

D. Formation en dehors du temps de travail

Toute formation se tient en principe pendant les heures de travail. Si par exception la formation avait lieu en dehors du temps de travail il y a lieu de se référer aux dispositions de la loi du 22 juin 1999 sur la formation professionnelle continue.

E. Partenaires en matière de formation

Pour chaque formation, l'employeur peut s'adresser à tout organisme approprié, sauf en ce qui concerne le socle commun de la formation d'insertion où l'IFBL est le seul partenaire.

F. Recours

Dans les cas où il ne pourrait pas être réservé de suite favorable à une demande, l'employé pourra s'adresser, à une instance de recours interne à la banque, dont la composition sera la suivante:

- la personne responsable de la gestion des ressources humaines;
- le chef hiérarchique direct;
- l'employé, assisté s'il le désire d'un représentant de la délégation du personnel ou, à défaut de délégation, d'un autre membre du personnel de l'entreprise.

La décision ultime appartiendra toutefois à l'employeur.

G. Information et Consultation des Représentants du Personnel:

Les banques s'engagent à informer et consulter une fois par an le Comité Mixte ou à défaut la délégation du Personnel au sujet de la politique et des projets de formation que l'entreprise compte mettre en oeuvre durant l'exercice à venir.

Cette information portera notamment sur les formations en matière de réorientation professionnelle que l'entreprise compte mettre en oeuvre eu égard aux informations d'ordre économique connues à ce moment et pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise, sur le niveau de l'emploi et l'évolution technologique ou les méthodes de travail propres à certains métiers. L'information et la consultation se fera dans ce cas de figure selon les articles 8(3) et 9 de la loi du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises.

1. La formation d'insertion

A. Dispositions générales

Les employés sans expérience bancaire préalable sont engagés avec une période d'insertion ayant pour objectif de les préparer au mieux au type de fonction auquel ils sont destinés. Suivant le degré d'adéquation du profil individuel avec le poste, la période d'insertion peut être supprimée.

Cet objectif est réalisé par un programme de formation théorique et pratique comportant pour

- le groupe I, 120 heures de formation
- le groupe II, 180 heures de formation
- les groupes III, IV, V et VI, 240 heures de formation.

La formation d'insertion est destinée à l'apprentissage de la spécificité de la place financière luxembourgeoise, des techniques bancaires et des connaissances générales professionnelles requises par la fonction occupée; à ce programme viennent s'ajouter, le cas échéant, des mises à niveau en langues, en bureautique et en économie etc.

Les stages et/ou formations internes pourront être imputés sur les heures de formation prévues pour les différents groupes. La durée des stages et/ou formations internes qui pourra être prise en compte est limitée à un maximum de 50% de la durée totale du programme de formation.

Les heures de formation doivent être suivies en principe durant les 2 années qui suivent l'entrée en service. Toutefois, compte tenu des impératifs de la banque, le programme pourra être réparti sur 3 années. Les heures de formation sont assimilées à des heures de travail.

Pour les formations de mise à niveau toutefois, les stipulations concernant la formation de perfectionnement sont d'application.

B. Classification

Les employés en période d'insertion sont classés dans le groupe correspondant à la fonction exercée.

Ils bénéficient, sous réserve de ce qui est dit ci-après, de l'ensemble des stipulations de la convention collective de travail des employés de banque.

Ne sont toutefois pas applicables les stipulations relatives à l'attribution des échelons de formation de perfectionnement et à l'allocation du 13^e mois, cette dernière étant payée à raison de 50% au cours des deux années de formation d'insertion. Si la durée de la formation d'insertion est supérieure à deux années l'employé a droit au montant total de l'allocation du 13^{ième} mois conformément à l'article 25 de la convention collective à partir de la troisième année.

C. La formation en cours de période d'insertion

L'Institut de formation bancaire, Luxembourg (IFBL) institue une formation de 40 heures commune (socle commun) à chaque stagiaire en formation d'insertion. Par la suite la formation sera modulaire suivant le plan de formation élaboré entre l'employeur et l'employé en fonction du profil individuel du stagiaire, de ses connaissances acquises au cours des études et des besoins du poste occupé. L'employeur assurera le suivi du plan de formation, sans préjudice de l'article 10 (chapitre 5 – Attribution des délégués du personnel) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel.

D. Forme juridique du contrat

Le contrat est conclu à durée indéterminée avec une période d'essai de 6 ou de 12 mois conformément aux dispositions légales en vigueur.

II. L'emploi-formation

Les employés en régime de l'emploi-formation tel que défini et organisé par l'Institut de Formation Bancaire (IFBL), sont classés dans les groupes correspondant aux fonctions exercées. Leur salaire s'élève à 65% des montants résultant de l'application des barèmes de fonction reproduits à l'article 22B.

III. La Formation professionnelle continue

L'employé bénéficiera sous réserve de validation par l'employeur des formations professionnelles continues pendant sa carrière pour adapter ses compétences à l'évolution des besoins de l'entreprise et pour maintenir son niveau d'« employabilité ».

La formation professionnelle continue est conçue dans cette convention comme ayant deux axes principaux :

A. Formation de Réorientation et B. Formation de Perfectionnement.

A. Formation de Réorientation

On comprend par formation de réorientation, l'ensemble des mesures de formations tendant à assurer l'employabilité, tant à l'intérieur de l'entreprise qu'au niveau du secteur bancaire, des employés tombant sous le champ de la convention collective dont le poste de travail pourrait évoluer significativement voire être supprimé.

1. L'objectif de la formation

La formation a pour objet d'accroître à terme l'employabilité des salariés, dont les tâches risquent d'être profondément affectées par l'évolution technologique et par les méthodes de travail en découlant. Cette formation doit leur permettre de réorienter leur carrière au sein tant de l'entreprise que du secteur bancaire et, le cas échéant, d'y reprendre de nouvelles responsabilités.

Toutefois, l'effort de formation ne confère aux salariés

- ni un droit à une nouvelle affectation, à une mutation ou à un autre poste de travail,
- ni un droit à une bonification pécuniaire.

2. Le cercle des bénéficiaires

Cette formation s'adresse à tous les employés de banque tombant sous le champ d'application de la convention collective.

3. *Le contenu de la formation*

Le programme de formation adopte une logique modulaire visant une formation sur mesure en fonction du niveau individuel des connaissances. Son contenu doit être relativement vaste pour dispenser une formation qui se veut générale.

Le programme repose sur

- des cours visant le développement personnel
- des cours de mise à niveau des connaissances
- des modules facultatifs, dont des cours de langues.

4. *L'évaluation des connaissances et aptitudes*

Avant d'accéder à la formation, le candidat doit se soumettre à un certain nombre de tests en vue d'évaluer les connaissances linguistiques et en général les aptitudes et les connaissances professionnelles requises. Il est toutefois loisible à l'employeur de donner une dispense au candidat pour tout ou partie des tests.

Les résultats de ces tests restent la propriété des candidats et ne sont pas révélés à l'employeur tant que le candidat n'a pas définitivement confirmé son intention de participer à la formation.

5. *Les partenaires pour la réalisation du diagnostic des compétences*

a) volet technique

Ces tests sont organisés par l'Institut de Formation Bancaire, Luxembourg, en abrégé IFBL, qui pourra toutefois déléguer partiellement cette tâche à des partenaires externes spécialisés.

b) Assessment Center

Le recours à un Assessment Center relève de la décision de la banque qui est libre d'en apprécier l'opportunité. La décision de principe y relative est prise après consultation de la délégation d'entreprise.

L'objectif de l'Assessment Center est de fournir aux participants une vue externe sur leurs potentialités ainsi que des informations précieuses sur la façon d'aborder le programme de formation.

L'assessment sera assumé par des partenaires spécialisés externes après information et consultation de la commission paritaire.

6. *Organisation du travail pendant la période de formation*

Afin d'éviter tout dysfonctionnement au sein des services, l'employeur garde la liberté de choisir le moment où les candidats respectifs sont envoyés en formation. Il incombe donc à l'employeur de gérer les priorités en ce sens.

La formation de réorientation doit être initiée dans un délai de 6 mois sauf accord contraire entre l'employeur et l'employé.

7. *Implications sur le système d'évaluation de la performance*

La participation de l'employé à la formation de réorientation ne pourra pas lui porter préjudice dans le cadre de l'évaluation de la performance individuelle.

8. *Droit à l'accomplissement de la formation en cas de licenciement économique*

Le salarié dont le contrat de travail prend fin à la suite d'un licenciement pour raison économique dispose du droit de pouvoir accomplir la formation de réorientation déjà entamée et ce aux conditions et selon les modalités préexistantes. Les frais en résultant sont à charge de l'employeur qui est à l'initiative de la résiliation de la relation de travail. En cas d'insolvabilité de celui-ci, ce coût est pris en charge par la communauté bancaire.

B. Formation de Perfectionnement

La « formation de perfectionnement » englobe tous les moyens de formations internes et externes mis à la disposition de l'employé pour l'acquisition ou l'amélioration des connaissances et compétences nécessaires à la réalisation de son travail et à l'évolution de sa carrière. Elle peut comprendre différents types d'interventions y compris des interventions de nature pratique comme des « team briefings », des démonstrations de nouvelles technologies, des stages passés au sein des différents services de l'entreprise, ainsi que des formations « E-learning » et des cours dispensés en interne ou en externe.

L'élaboration du programme de formation de perfectionnement découle du résultat des besoins de formation constatés lors de l'entretien annuel d'évaluation ou autres. Les besoins de formation identifiés et ayant un impact significatif sur la performance de l'employé dans le cadre de son poste actuel de travail, devront avoir fait l'objet d'une formation ou au moins avoir été initiés avant le prochain entretien d'évaluation.

Prime de formation:

L'employé se verra attribuer une prime d'un montant brut de 250 Euro (non-indexable) par tranche de 60 heures de formation suivies en dehors des heures de travail et pendant une période de référence qui s'étend du 1er septembre au 31 août de l'année suivante. Le paiement aura lieu à la fin de la période de référence.

C. Frais d'inscription

Paiement: Les frais d'inscription seront avancés par l'employeur et entièrement à sa charge en cas de réussite de l'employé.

Charge définitive:

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 et à retenir sur le 13 ^e mois

D. Congé formation

En cas d'examen, l'employé pourra bénéficier du congé de formation suivant pour toute formation obligatoirement sanctionnée par un examen:

- ½ journée de congé si la durée de la formation est égale ou supérieure à 20 heures;
- 1 journée si la durée de la formation est égale à 40 heures;
- ½ journée de congé de plus pour chaque tranche de 20 heures.

Le congé de formation par employé ne pourra excéder un maximum de deux jours de congé par an peu importe la durée et le nombre des formations suivies.

ANNEXE II

Loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail

Période d'essai

Article 15

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'article 34.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

- 2) La période d'essai est prise en compte pour le calcul de la durée maximale du contrat visée à l'article 8 de la présente loi.
- 3) Il peut être mis fin au contrat comportant une clause d'essai dans les formes et sous les conditions prévues à l'article 34.
- 4) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour la durée convenue au contrat à partir du jour de l'entrée en service.

Article 34

- 1) Sans préjudice des dispositions de l'article 12 alinéa 2, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut prévoir une clause d'essai.

La clause d'essai doit, à peine de nullité, être constatée dans l'écrit visé au paragraphe (1) de l'article 4, pour chaque travailleur individuellement, au plus tard au moment de l'entrée en service de celui-ci.

Les dispositions de l'alinéa qui précède ne s'appliquent pas lorsque la convention collective de travail applicable à l'établissement contient une disposition établissant que le contrat de travail de tout salarié nouvellement embauché sera précédé d'une période d'essai conforme aux dispositions du présent article.

A défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée; la preuve contraire n'est pas admissible.

- 2) La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder

1. trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement technique;
2. douze mois pour le salarié dont le traitement mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois.

- 3) La clause d'essai ne peut être renouvelée.

- 4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article 27.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles 20 et 21; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

- à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;
- à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article 35 de la présente loi et celles de l'article 10 de la loi modifiée du 3 juillet 1975 concernant notamment la protection de la maternité de la femme au travail.

- 5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service.

Afin d'illustrer les modalités de l'article 34 (4) on peut se référer au tableau suivant:

Durée période d'essai

Délai de préavis

(Jours de calendrier)

2 semaines	2 jours (*)
3 semaines	3 jours
4 semaines	4 jours (**)
2 mois	15 jours
3 mois	15 jours
4 mois	16 jours
5 mois	20 jours
6 mois	24 jours
7 mois	28 jours
8 à 12 mois	1 mois

(*) Dans la mesure où la période d'essai ne peut être dénoncée pendant la période minimale de 2 semaines, on devrait déduire qu'on ne peut pas conclure de contrat à l'essai de 2 semaines.

(**) Suivant la loi, la période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières, la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers; il en découle que la loi ne semble pas prévoir une clause d'essai pour un mois.