



ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS LUXEMBOURG



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES SALARIES DE BANQUE

2014 – 2016

SOMMAIRE

Art. 1. - Champ d'application	6
Art. 2. - Durée - Dénonciation	6
Art. 3. - Engagement.....	6
Art. 4. - Période d'essai	7
Art. 5. - Résiliation du contrat.....	7
Art. 6. - Durée de travail	9
Art. 7. - Aménagement du temps de travail.....	9
Art. 8. - Travail supplémentaire	11
I. TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	11
II. TRAVAIL COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE DU SYSTEME A HORAIRE FLEXIBLE.....	12
III. TRAVAIL DE DIMANCHE	13
IV. TRAVAIL DES JOURS FERIES.....	13
V. TRAVAIL DE NUIT	14
VI. TRAVAIL DU SAMEDI	15
VII. CUMUL DE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE, DE DIMANCHE, DE JOUR FERIE ET DE NUIT.....	15
Art. 9. - Permanences	16
Art. 10.- Travail devant écran lumineux / Travail sans lumière naturelle	16
Art. 11.- Mesures de sécurité	17
Art. 12.- Congé annuel.....	18
Art. 13.- Jours de repos.....	18
Art. 14.- Congé extraordinaire	19
Art. 15.- Congé syndical.....	20
Art. 16.- Congé social	20
Art. 17.- Congé pour raisons familiales	20
Art. 18.- Sorties de bureau autorisées	20
Art. 19.- Obligations des salariés	21
Art. 20.- Mesures disciplinaires	21
Art. 21.- Activité en dehors de celle de la banque	21
Art. 22.- Les groupes de fonction.....	22
Art. 23.- Le système de rémunération.....	28
A. DEFINITIONS.....	28
B. REMUNERATION POUR L'ANNEE 2014.....	31
C. REMUNERATION POUR L'ANNEE 2015.....	32
D. REMUNERATION POUR L'ANNEE 2016.....	34
Art. 24.- Prime d'ancienneté	35
Art. 25.- Allocation du « Treizième mois ».....	36
Art. 26. - 33. - Dispositions diverses et transitoires	37
Annexe I - Accord sur la formation.....	40
Annexe II - Accord sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.)	47
Annexe III - Cadre légal de la période d'essai	49
Annexe IV - Accord sectoriel en matière de harcèlement moral du 9 juillet 2013	51
Annexe V - Formations éligibles pour délégués.....	56

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:

ABLV Bank Luxembourg S.A.
ABN AMRO Bank (Luxembourg) S.A.
Avanzia Bank S.A.
Andbank Luxembourg
Banca March, S.A., Luxembourg Branch
Banca popolare dell'Emilia Romagna (Europe) International S.A.
Banco Bradesco Europa S.A.
Banco Espirito Santo, S.A., Succursale de Luxembourg
Banco Popolare Luxembourg S.A.
Bank Leumi (Luxembourg) S.A.
Bank of China (Luxembourg) S.A.
Bank of China Limited Luxembourg Branch
Bankinter Luxembourg S.A.
Banque BCP S.A.
Banque Carnegie Luxembourg S.A.
Banque de Commerce et de Placements S.A., Luxembourg Branch
Banque de Luxembourg
Banque de Patrimoines Privés
Banque Degroof Luxembourg S.A.
Banque Hapoalim (Luxembourg) S.A.
Banque Havilland S.A.
Banque Internationale à Luxembourg S.A.
Banque J. Safra Sarasin (Luxembourg) SA
Banque LBLux S.A.
Banque Privée Edmond de Rothschild Europe
Banque Puilaetco Dewaay Luxembourg S.A.
Banque Raiffeisen
Banque Transatlantique Luxembourg S.A.
BEMO Europe - Banque Privée
BGL BNP Paribas S.A.
BHF-BANK International S.A.
BNP Paribas Securities Services, Luxembourg Branch
BNP Paribas, Luxembourg Branch
Bourse de Luxembourg
Brown Brothers Harriman (Luxembourg) S.C.A.
BSI Europe S.A.
CACEIS Bank Luxembourg
Caixa Geral de Depósitos, Succursale de Luxembourg
Catella Bank S.A.
China Construction Bank (Europe) S.A.
China Construction Bank Corporation, Luxembourg Branch
Citco Bank Nederland N.V., Luxembourg Branch
Citibank International plc, Luxembourg Branch
Clearstream Banking
Commerzbank AG, Filiale Luxemburg
Commerzbank International S.A.
Compagnie de Banque Privée Quilvest S.A.
Cornèr Banque (Luxembourg) S.A.
Credem International (Lux) S.A.
Crédit Agricole Luxembourg
Credit Suisse (Luxembourg) S.A.
Danske Bank International S.A.
DekaBank Deutsche Girozentrale Luxembourg S.A.
DekaBank Deutsche Girozentrale, Succursale de Luxembourg

Delen Private Bank Luxembourg S.A.
Deutsche Bank Luxembourg S.A.
Deutsche Postbank International S.A.
DNB Luxembourg S.A.
DZ PRIVATBANK S.A.
East-West United Bank S.A.
EFG Bank (Luxembourg) S.A.
Erste Europäische Pfandbrief- und Kommunalkreditbank A.G.
Eurobank Private Bank Luxembourg S.A.
Fideuram Bank (Luxembourg) S.A.
Frankfurter Volksbank International S.A.
Freie Internationale Sparkasse S.A.
Garanti Bank Luxembourg Branch
GPB International S.A.
Hauck & Aufhäuser Privatbankiers KGaA, Niederlassung Luxemburg
HSBC Bank Plc., Luxembourg Branch
HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A.
HSBC Securities Services (Luxembourg) S.A.
HSBC Trinkaus & Burkhardt (International) S.A.
HSH Nordbank AG, Luxembourg Branch
HSH Nordbank Securities S.A.
Hypo Pfandbrief Bank International S.A.
Hypothekenbank Frankfurt International S.A.
Industrial and Commercial Bank of China (Europe) S.A.
ING Luxembourg S.A.
J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.
John Deere Bank S.A.
KBL European Private Bankers S.A.
La Française Bank
Landesbank Berlin AG, Niederlassung Luxemburg
Lombard Odier (Europe) S.A.
M.M.Warburg & CO Luxembourg S.A.
Mediobanca International (Luxembourg) S.A.
Mirabaud & Cie (Europe) S.A.
Mitsubishi UFJ Global Custody S.A.
Mizuho Trust & Banking (Luxembourg) S.A.
Natixis Bank
Nomura Bank (Luxembourg) S.A.
NORD/LB Covered Finance Bank S.A.
Norddeutsche Landesbank Luxembourg S.A.
Nordea Bank S.A.
Northern Trust Global Services Limited, Luxembourg Branch
PayPal (Europe) S.à r.l. et Cie, S.C.A.
Pictet & Cie (Europe) S.A.
RBC Investor Services Bank S.A.
RBS Global Banking (Luxembourg) S.A.
Sal. Oppenheim jr. & Cie. Luxembourg S.A.
Skandinaviska Enskilda Banken S.A.
SMBC Nikko Bank (Luxembourg) S.A.
Société Européenne de Banque S.A.
Société Générale Bank & Trust
Société Générale Capital Market Finance S.A.
Société Générale Financing and Distribution
Société Générale LDG S.A.
Standard Chartered Bank, Luxembourg Branch
State Street Bank Luxembourg S.A.
Sumitomo Mitsui Trust Bank (Luxembourg) S.A.
Svenska Handelsbanken AB (Publ), Luxembourg Branch
TD Bank International S.A.
The Bank of New York Mellon (International) Ltd., Luxembourg Branch
The Bank of New York Mellon (Luxembourg) S.A.

The Bank of New York Mellon S.A./N.V., Luxembourg Branch
UBI Banca International S.A.
UBS (Luxembourg) S.A.
UniCredit International Bank (Luxembourg) S.A.
UniCredit Luxembourg S.A.
Union Bancaire Privée (Europe) S.A.
VP Bank (Luxembourg) S.A.

représentée par:

Monsieur Yves MAAS
Président

dûment mandaté à ces fins,

d'une part

et

2. L'ALEBA

représentée par:

Monsieur Marc GLESENER
Président

dûment mandaté à ces fins,

et

3. L'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L),

représenté par:

Madame Véronique EISCHEN
Membre du bureau exécutif de l'OGB-L

dûment mandatée à ces fins,

et

4. Le Lëtzebuenger Chrëschtleche Gewerkschafts-Bond – Syndicat des Employés du Secteur Financier (LCGB-SESF),

représenté par:

Monsieur Vincent JACQUET
Secrétaire général adjoint

dûment mandaté à ces fins,

d'autre part.

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-avant¹) et leurs salariés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception

- a) des salariés appartenant aux cadres supérieurs visés par l'Art. L. 162-8 du Code du Travail. Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'une rémunération nettement plus élevée que celle des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si cette rémunération est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.
- b) des apprentis bancaires dont le statut est régi par les Art. L. 111-1 et ss du Code du Travail.

Art. 2. - Durée - Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée de trois années, soit pour la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016.

La convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant lettre recommandée au plus tard un mois et au plus tôt trois mois avant son échéance.

La dénonciation faite conformément à l'alinéa qui précède vaut demande d'ouverture de négociations au sens de l'Art. L. 162-2 du Code du Travail. La partie qui dénoncera la convention devra joindre à sa lettre de dénonciation un projet de convention sur les points sujets à révision.

La convention dénoncée cesse ses effets dès l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou dès la constatation de l'échec des négociations résultant du constat de non-conciliation conformément aux dispositions de l'Art. L. 164-5 du Code du Travail.

Art. 3. - Engagement

Le contrat de travail entre employeur et salarié, 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 au salarié. Outre les dispositions de l'Art. L. 121-4 (2) du Code du Travail, il doit mentionner les points suivants:

- a) - pour ceux qui entrent au service d'une banque pour la première fois:
leur groupe de fonction;
- pour ceux qui changent d'employeur à l'intérieur du secteur bancaire:
leur groupe de fonction ainsi que la rémunération de base (telle que définie à l'article 23) résultant de l'application de la présente convention, qui restent acquis au salarié à fonction égale;

¹ figurant aux sections 1 et 2 précisés par règlement interne de l'ABBL, ainsi que la Bourse de Luxembourg

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 du personnel, en principe par celle-ci.

Le président de la délégation du personnel recevra dans la huitaine une liste des personnes embauchées, avec mention des services d'affectation et types de contrat de travail (CDD, CDI, intérimaires, stagiaires sauf stagiaires scolaires, temps partiel).

Tout salarié engagé par une banque doit se soumettre à un examen médical d'embauche conformément aux dispositions de l'Art. L. 326-1 du Code du Travail. Le service de santé du secteur financier est l'Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier (ASTF).

Art. 4. - Période d'essai

L'engagement à l'essai est régi par les Art. L. 121-5 et L. 122-11 du Code du Travail.

Ces articles sont reproduits à l'annexe III.

Art. 5. - Résiliation du contrat

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

- à l'égard du salarié

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

- 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 de service

Conformément à l'Art. L. 124-7 du Code du Travail, le salarié lié par un contrat à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'Art. L. 124-10 du même code, 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 sont portés, à l'égard du salarié, à:

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

L'indemnité de départ prévue à l'Art. L. 124-7 du Code du 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
7 mensualités	après 18 années
11 mensualités	après 23 années
15 mensualités	après 28 années
18 mensualités	après 33 années

Afin de faciliter la recherche d'un nouvel emploi, le salarié qui se verra notifier un licenciement pour raisons économiques a droit de bénéficier, à sa demande, d'une mesure d'outplacement. La demande du salarié doit intervenir au plus tard dans le mois suivant la notification éventuelle des motifs du licenciement pour raisons économiques. Les modalités et critères devront être établis entre l'employeur et les représentants du personnel de l'entreprise concernée. A défaut de représentation du personnel, les modalités et critères devront être fixés entre l'employeur et le salarié concerné. Les salariés concernés sont invités à se faire conseiller par les syndicats signataires de la présente convention.

Pour les salariés concernés par un plan social, des mesures d'outplacement seront négociées dans le cadre de ce plan social.

- 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 les Art. L. 127-1 et ss du Code du Travail.

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'Art. L. 121-7 du Code du Travail ne peuvent intervenir en défaveur des salariés, sauf accord de la délégation du personnel.

- 4) Par dérogation à l'Art. L. 124-2 (1) premier alinéa du Code du Travail, la procédure de l'entretien préalable s'appliquera à tout employeur occupant régulièrement 100 salariés au moins.

De même, par dérogation à l'Art. L. 124-2 (1) troisième alinéa du Code du Travail, le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au quatrième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit, visés à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe.

Cette dérogation en faveur des salariés concernés ne saurait invalider une quelconque autre disposition relative à la résiliation du contrat de travail, ni en particulier les dispositions de l'Art. L. 121-6 (4) du Code du Travail stipulant que la présentation du certificat d'incapacité de travail effectuée après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable n'affecte en rien la validité de la procédure de licenciement entamée.

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 réglées par l'article 8.

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 salariés disposant d'un contrat de travail à temps partiel.

A. Période de référence

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 3^{ème} 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, 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 restantes 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 salariés 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 définie à l'article 7. II. A., 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 le salarié 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..

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. Tout refus doit être dûment justifié.

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 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.

<p>Art. 8. - Travail supplémentaire Travail complémentaire Travail de dimanche et des jours fériés Travail de nuit Travail du samedi</p>

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 des Art. L. 211-18 et ss du Code du Travail, 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

A 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 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 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.

La durée de travail maximale ne peut dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine, et ce conformément à l'Art. L. 211-12 du Code du Travail et sous réserve des dispositions légales en vigueur.

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 de la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13^{ème} 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 salariés 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, dans les limites prévues par l'Art. L. 211-5 et ss du Code du Travail (cas de force majeure ou événements imprévisibles), 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 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^{ème} heure de travail au cours d'une semaine. Il s'agit donc le cas

échéant des heures se situant entre la 46^{ème} et la 48^{ème} 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 définie à l'article 7. II. A.; elles sont partant aussi susceptibles d'être compensées au cours de la période de référence et / ou d'intervenir dans le décompte intervenant en fin de période de référence.

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 l'Art. L. 231-2 du Code du Travail.

B. Rémunération

Pour chaque heure travaillée le dimanche, le salarié 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'Art. L. 231-7 du Code du Travail.

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.-Etienne.

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. Rémunération

a) Jour férié légal

Pour chaque heure travaillée lors d'un jour férié légal le salarié a droit à son salaire horaire normal (100%) tel que défini à l'article 8. I. B. a) auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majorée de 100%, c.-à-d. son salaire horaire normal majoré 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; en sus de la majoration de 70% le travail pendant un jour férié bancaire donne droit à un jour de repos compensatoire.

C. Information à la Délégation du personnel

La délégation du personnel doit être informée préalablement de toute prestation de travail lors d'un jour férié légal.

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, le salarié a droit à son salaire horaire normal majoré de 30%.

VI. Travail du samedi

Lorsque pour des raisons d'organisation du travail, le salarié 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 48 h / 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 45 h / semaine, les heures excédentaires sont à qualifier d'heures complémentaires.

Ce régime exclut cependant les salariés dont la prestation de travail les samedis rentre contractuellement dans l'organisation normale et régulière de leur travail au cours d'une semaine de 40 heures répartie sur 5 jours ouvrables. Cependant, les droits légalement acquis lors de l'entrée en vigueur de la présente convention ne sont pas remis en cause.

Les salariés qui sont appelés à prester 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 nuit²

Tableau des majorations

	salaire horaire normal	majoration	cumul
Travail supplémentaire	100%	50%	150%
Travail de dimanche	100%	70%	170%
Travail de jour férié légal	100%	200%	300%
Travail de jour férié bancaire	100%	70%	170%
Travail de nuit (22 à 6 heures)	100%	30%	130%

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

² à titre exemplatif et sur base d'une majoration à 50%

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

Exemple II

Une heure supplémentaire prestée pendant les heures de nuit d'un jour férié légal est à rémunérer comme suit:

Salaire horaire normal	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 salarié 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 le salarié;
- b) 15 minutes de repos pour chaque période continue de 4 heures de travail devant l'écran.

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

- 1) Les 15 minutes de repos doivent être prises dans le courant de la 3^{ème} 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 2^{ème} heure et / ou pendant la 3^{ème} 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: le / la salarié(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 salariés 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 salariés 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 salariés bénéficient d'une protection adéquate contre les agressions.

À cet effet, il est renvoyé au « protocole d'accord sur la sécurité dans les banques » 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 salarié 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 salariés ayant subi un traumatisme suite à un hold-up.

Art. 12. - Congé annuel

Tous les salariés ont droit à un congé payé de récréation, conformément aux dispositions du Code du Travail (Art. L. 233-1 - Art. L. 233-20 et Art. L. 251-1 – Art. L. 254-1).

Durée du congé annuel:

- 25 jours pour les salariés âgés de moins de 50 ans;
- 27 jours pour les salariés âgés entre 50 et 54 ans (application: l'année d'anniversaire);
- 28 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus (application: l'année d'anniversaire).

Les salariés qui justifient une carrière professionnelle de 25 années bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire (26 jours) sur présentation de pièces.

Ce jour de congé n'est pas cumulable avec les jours de congé liés à l'âge.

A titre d'exemple, un salarié âgé de 47 ans, justifiant d'une ancienneté professionnelle de 25 années dans le courant de l'année concernée bénéficiera d'un jour supplémentaire (26 jours) à partir de la même année. A partir de l'année de son 50^{ème} anniversaire, son congé supplémentaire sera porté à 2 jours (27 jours).

Le congé doit être pris conformément aux dispositions légales.

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

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

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

Le salarié qui change d'employeur dans le courant du mois et qui perdrait de ce fait le congé équivalent à ce mois, se verrait accorder le congé par le nouvel employeur, à la condition que ces employeurs soient tous les deux tenus par la présente convention.

La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif donnant droit au congé annuel.

Art. 13. - Jours de repos

Les salariés 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 29 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. a). Les salariés en service à la date fixée bénéficieront de ces jours de repos collectif.

Lorsque, par nécessité de service, certains salariés 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 salariés 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 salariés au plus tard au courant du premier trimestre de l'année.

Art. 14. - Congé extraordinaire

Le salarié 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 plasma sanguin;
- 2) un jour avant l'enrôlement au service militaire éventuel;
- 3) un jour pour le décès d'un parent au deuxième degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (soit grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur);
- 4) deux jours pour chaque parent en cas de mariage ou de déclaration de partenariat d'un enfant;
- 5) deux jours 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 du salarié de banque et / ou de son conjoint.

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

- 6) trois jours pour le père en cas de naissance d'un enfant légitime ou naturel reconnu ou en cas d'adoption;
- 7) trois jours lors du décès d'un parent ou allié du 1er degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (soit père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, bru, belle-fille, beau-fils);
- 8) cinq jours lors du décès du conjoint ou partenaire ou d'un enfant légitime, naturel ou adopté;
- 9) six jours lors du mariage ou la déclaration de partenariat du salarié;

- 10) un congé pour l'accompagnement des personnes en fin de vie conformément aux dispositions des Art. L. 234-65 et ss du Code du Travail.

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

Le salarié vivant en partenariat enregistré conformément aux articles 3 et ss de la loi modifiée 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 du personnel et la Direction pour les membres de la délégation du personnel, conformément aux dispositions de l'annexe V 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 salarié, 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

Le salarié a droit au congé pour raisons familiales dans les limites et conditions des Art. L. 234-50 et ss du Code du Travail.

Art. 18. - Sorties de bureau autorisées

- 1) Toute sortie faite sur instruction de l'employeur est à sa charge.
- 2) Toute sortie faite à l'initiative du salarié est à sa charge.

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 salariés

Les salariés 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 salariés 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 le salarié concerné. Sur demande du salarié, un deuxième entretien peut avoir lieu dans les huit jours, avec un délégué, sauf si celui-ci était déjà invité par l'employeur lors du premier entretien. Au cas où le salarié a fait la demande pour un deuxième entretien, aucun avertissement, ni réprimande ne pourra être prononcé avant ce deuxième entretien.

Lorsque l'avertissement ou la réprimande éventuelle fait l'objet d'une mesure officiellement retenue, le salarié 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 d'une année la ou les majorations éventuellement dues au 1^{er} janvier qui suit l'incident, après un avertissement ou une réprimande par écrit.

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 salariés 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 du personnel, si cette activité est ou n'est pas compatible avec la profession de salarié de banque.

La délégation du personnel 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.

Art. 22. - Les groupes de fonction

A. Dispositions générales

Le personnel couvert par la convention est réparti en 6 groupes de fonction.

Les parties s'engagent à discuter dans le cadre de la Commission paritaire la mise à jour de la liste exemplative des fonctions reprise dans la présente convention.

La classification dans les groupes se fera selon les critères généraux énumérés ci-après:

Groupe I

Fonctions d'exécution de tâches simples et répétitives:

- régies par des règles, instructions, modes opératoires et procédures clairement établies;
- soumises à des contrôles directs.

Ces fonctions requièrent généralement la mise en œuvre:

- de capacités de précision, d'ordre et de méthode.

Exemples de fonctions dans le groupe I:

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'exécution de tâches administratives ou techniques simples:

- régies par des règles, instructions, modes opératoires, procédures clairement établies;
- soumises à des contrôles directs.

Ces fonctions requièrent généralement la mise en œuvre:

- de la capacité à faire des suggestions d'amélioration basées sur des techniques existantes;
- de capacités de précision, d'ordre et de méthode;
- d'une certaine polyvalence à l'intérieur de l'entité;

- d'un bon sens du service à la clientèle;
- de l'usage simple et occasionnel de langues étrangères.

Exemples de fonctions dans le groupe II:

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 de tâches quotidiennes ou d'assistance qualifiées relatives à l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial:

- régies par des règles, instructions, modes opératoires, procédures générales;
- soumises à des contrôles périodiques;
- contribuant indirectement à la performance du domaine d'activité.

Ces fonctions requièrent généralement la mise en œuvre:

- de connaissances théoriques qualifiées ou une expérience confirmée;
- d'un bon comportement relationnel;
- d'aptitudes commerciales;
- d'une bonne pratique des procédures utilisées;
- d'une maîtrise technique du domaine d'activité;
- d'un certain degré d'initiative, d'autonomie et de créativité;
- de l'usage de langues étrangères.

Exemples de fonctions dans le groupe III:

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 incluant une responsabilité de gestion d'une activité commerciale, technique, administrative et / ou de supervision d'un petit groupe de collaborateurs:

- régies par des procédures générales;
- soumises à des contrôles occasionnels;
- contribuant à la performance de l'activité.

Ces fonctions requièrent généralement la mise en œuvre:

- de connaissances théoriques qualifiées et / ou une expérience confirmée;
- de qualités relationnelles;
- d'une bonne capacité d'analyse et de sélection de l'option adéquate;
- d'une aptitude à prendre des initiatives et des décisions dans le respect des procédures et objectifs fixées;
- d'un sens de l'organisation;
- d'aptitudes commerciales développées;
- d'une pratique courante de langues étrangères.

Exemples de fonctions dans le groupe IV:

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 incluant une responsabilité de conseil, de gestion d'une activité commerciale technique, administrative et / ou d'encadrement d'une équipe:

- régies par des procédures générales;
- soumises à des contrôles ponctuels;
- contribuant de façon significative à la performance de l'activité.

Ces fonctions requièrent généralement la mise en œuvre:

- de connaissances théoriques très qualifiées et / ou une expérience professionnelle confirmée;
- de bonnes qualités relationnelles;
- de capacités d'analyse élevées;
- d'un degré d'initiative et de créativité;
- d'une aptitude à prendre des décisions et d'en rendre compte;
- de capacités commerciales éprouvées;
- d'un sens de l'écoute et de la communication;
- d'une capacité à gérer un budget préétabli;
- à fixer et à réaliser les objectifs de l'équipe;
- des capacités d'encadrement;
- d'une pratique courante de langues étrangères.

Exemples de fonctions dans le groupe V:

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 incluant une responsabilité de conseil spécialisé, de gestion et de supervision ou d'animation d'un groupe élargi de collaborateurs:

- régies par des objectifs précis;
- soumises à un contrôle sur l'ensemble des résultats du domaine d'activité;
- contribuant de façon directe à la performance de l'activité;
- disposant d'une large autonomie.

Ces fonctions requièrent généralement la mise en œuvre:

- de capacités managériales éprouvées;
- de la maîtrise du domaine d'activité;
- d'un haut niveau de technicité;
- d'importantes capacités d'analyse et de décision;
- de très bonnes qualités relationnelles;
- de capacités à déléguer et à contrôler sa délégation et à conduire le changement;
- d'une capacité à établir un budget, à fixer et à réaliser les objectifs de l'entité;
- de la pratique permanente de langues étrangères.

Exemples de fonctions dans le groupe VI:

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 à l'engagement

- Pour les salariés 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 principalement qui est déterminante. Au cas où plusieurs fonctions sont exercées dans la même proportion de temps, c'est la fonction de niveau supérieur qui détermine la classification.

Changements de fonctions entraînant un changement de groupe

Lors d'un changement de groupe la rémunération mensuelle de base sera augmentée d'un montant minimum défini qui valorisera le travail et le mérite du salarié. Ces montants sont les suivants:

- 10 EUR (ind. 100) pour les changements de groupe I vers II et II vers III;
- 15 EUR (ind. 100) pour les changements de groupe III vers IV et IV vers V;
- 20 EUR (ind. 100) pour les changements de groupe V vers VI.

Ces montants sont à faire valoir sur les garanties d'évolution minimales (cf. article 23).

Lors du passage d'un groupe à un autre, le salarié a la garantie que sa nouvelle rémunération de base ne pourra être inférieure au montant de départ du nouveau groupe dans lequel il sera classé.

En cas de changement de groupe 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 en principe lors de la titularisation à l'issue de la période de stage concluante.

En cas de changement de groupe au sein de la même filière professionnelle, la titularisation et l'adaptation de la rémunération se font immédiatement.

Art. 23. - Le système de rémunération

A. Définitions

1. Rémunération de base

La rémunération de base est la rémunération mensuelle telle qu'elle résulte de l'application des barèmes de la présente convention ainsi que les augmentations de salaire qui y sont imputées.

Ne font pas partie de la rémunération de base la prime d'ancienneté, la prime de conjoncture et la prime de formation.

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

2. Masse salariale de référence

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

La masse salariale de référence est la somme de toutes les rémunérations de base des salariés relevant de la présente convention, à laquelle sera ajouté un 13^{ème} des primes de mérite non-récurrentes éventuellement payées lors de l'exercice précédant aux salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2.

Est exclue de la masse salariale, la partie de rémunération de base mensuelle dépassant le seuil 2.

3. Mérite

a) **Définition**

Le mérite est défini comme un ensemble de compétences techniques, comportementales et sociales qui permettent de prestre un travail en quantité et en qualité qui vont croissantes avec l'expérience dans le poste. Le mérite ne se résume pas à une mesure de la performance pure apportée sur une période de travail donnée.

L'évolution du salaire se fait en fonction du mérite du salarié. Ainsi, la rémunération de base est déterminée et évolue, le cas échéant, dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise, e.a. selon l'évolution de la qualification du salarié, ses efforts au travail, le résultat produit et l'évolution de ses responsabilités. Il s'agit donc de reconnaître les connaissances et les compétences acquises, tant à travers l'expérience qu'à travers les formations académiques et professionnelles continues, mais également la capacité à utiliser à bon escient ce savoir ainsi accumulé.

Le mérite de chaque collaborateur est évalué annuellement par un système d'évaluation propre à chaque entreprise. Le caractère récurrent de cet élément de rémunération induit qu'il porte sur des éléments d'appréciation stables liés à la fonction exercée, en l'occurrence le niveau de savoir-faire atteint. Ainsi, le système d'évaluation prend en compte l'évolution des compétences suivantes:

1. Compétences techniques

- niveau des compétences techniques, développement de ces compétences;
- communication (= gestion de l'information), communication écrite et orale;
- jugement (évaluation de situation et capacité de réaction et de prise de décision).

2. Compétences sociales et comportementales

- qualité des relations internes (esprit d'équipe/comportement vis-à-vis des collègues et de son supérieur hiérarchique);
- qualité des relations professionnelles externes (clients / fournisseurs);
- disponibilité – fiabilité;
- sens des responsabilités;
- développement personnel et implication;
- maîtrise des situations critiques;
- flexibilité.

3. Encadrement (s'il y a lieu)

- capacité d'encadrement et de motivation d'une équipe;
- leadership;
- capacité d'organisation et planification.

En cas de désaccord avec l'évaluation, l'évalué peut s'adresser à une instance de recours interne à l'établissement. La composition de cette instance de recours est 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, d'un autre membre de l'entreprise.

La responsabilité ultime de l'évaluation restera auprès de l'employeur. Si le désaccord persiste, le salarié pourra demander que ses observations soient ajoutées à son dossier et prises en compte lors de l'évaluation de l'exercice suivant.

b) *Transposition du mérite dans la rémunération*

Les rémunérations évoluent sur base d'une 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 par l'article 23. A. 2. « Masse salariale de référence ».

2 enveloppes séparées sont calculées:

- Une enveloppe pour les groupes I et II afin de payer les échelons d'ancienneté et les augmentations liées au mérite à distribuer à un minimum de 66% du personnel relevant de ces groupes de fonction et qui se décompose comme suit:
 - Une partie est réservée aux échelons d'ancienneté dont bénéficient les salariés dont la rémunération mensuelle de base n'a pas encore atteint le niveau du seuil 1.
 - Le solde est à réserver aux augmentations liées au mérite permettant d'atteindre le seuil 1 de façon accélérée. Le montant y consacré sera distribué à un minimum de 66% du personnel relevant du système de classification.
- Une enveloppe pour les groupes III à VI afin de payer les augmentations liées au mérite à distribuer à un minimum de 66% du personnel relevant de ces groupes de fonction.

Entre le seuil 1 et le seuil 2, les salariés pourront uniquement bénéficier d'augmentations liées au mérite.

Pour les salariés ayant atteint ou dépassé le seuil 2, le mérite leur sera distribué sous forme de prime unique non-récurrente au mois de janvier.

4. Garantie liée à l'ancienneté pour les groupes III à VI

Il est garanti, pour chaque salarié concerné, une augmentation de sa rémunération de base, calculée à l'indice 100, de 15 EUR (ind. 100) sur une période de trois années. Toutes augmentations confondues entrant dans la rémunération de base, en dehors des augmentations linéaires, sont à imputer sur cette garantie.

Pour les années 2015 et 2016 la garantie liée à l'ancienneté ne s'applique pas pour les groupes III à VI.

A partir de l'année 2017, la garantie s'apprécie, annuellement, chaque 1^{er} janvier, rétroactivement sur une période de trois ans aussi longtemps que la rémunération de base au 31 décembre qui

précède est inférieure au seuil 1. Pour tous les salariés, y compris ceux s'approchant du seuil 1, l'application de la garantie de 15 EUR (ind. 100) se fera toujours de façon indivisible.

La garantie ci-avant décrite se conçoit comme la prise en compte rétroactive de droits nés dans les années précédentes.

Nouveau Système de Rémunération												
<i>Equilibre entre des Evolutions Individuelles et des Garanties pour Tous.</i>												
Années	Salaire	Evolution	Garantie									
31/12/X0	D100			D100			D100			D100		
01/01/X1	100	0		100	0		107	+7		116	+16	
01/01/X2	100	0		100	0		107	0		125	+9	
01/01/X3	115	0	+15	115	0	+15	115	0	+8	132	+7	
01/01/X4	115	0		125	+10		125	+10		138	+6	
01/01/X5	115	0		135	+10		165	+40		149	+11	
01/01/X6	130	0	+15	135	0		165	0		154	+5	
01/01/X7	130	0		140	0	+5	165	0		154	0	
01/01/X8	130	0		170	+30		180	0	+15	164	0	+10
01/01/X9	145	0	+15	170	0		185	+5		174	+10	
.....					
.....					
.....	S1			S1			S1			S1		

Application de la garantie de recevoir au minimum 15 EUR tous les trois ans.

B. Rémunération pour l'année 2014

1. Rémunération de base

a) Montant de départ, Seuil 1 et Seuil 2

A chaque groupe de classification correspond un salaire minimum de référence garanti pour un travail à temps plein.

Les chiffres mentionnés ci-après correspondent aux rémunérations mensuelles de base exprimées en EUR à l'indice 100.

Barème pour 2014

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	317,89	460,64	475,88
II	336,70	479,45	509,54
III	374,09	516,40	579,93
IV	441,02	567,51	658,98
V	533,64	660,14	762,01
VI	573,70	700,20	814,55

b) Echelons d'ancienneté pour les groupes I et II

Au 1^{er} janvier 2014, il y a paiement des échelons d'ancienneté: 25 annuités à 5,71 EUR (ind. 100).

c) Garantie liée à l'ancienneté pour les groupes III à VI

Au 1^{er} janvier 2014, il y a application de la garantie liée à l'ancienneté suivant les modalités prévues à l'article 23. A. 4.

d) **Augmentations salariales**

Au 1^{er} janvier 2014, il n'y a pas d'enveloppe globale réservée à la transposition du mérite dans la rémunération (article 23. A. 3. b)) pour les groupes I à VI.

Par conséquent, ni le taux de 66% (article 23. A. 3. b)), ni les dispositions régissant les minima d'augmentations liées au mérite prévues jusqu'au seuil 1 de 2,5 EUR (ind. 100) pour les salariés de groupes I et II et de 5 EUR (ind. 100) pour les salariés des groupes III à VI, ne trouvent application.

2. **Prime de conjoncture**

Avec la rémunération du mois de juin 2014, paiement d'une prime d'après la grille ci-dessous:

Année d'engagement	Groupe de fonction					
	I	II	III	IV	V	VI
2013	124	149	174	199	224	248
2012	496	571	707	906	1'191	1'339
2011	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2010	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2009	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
2005-2008	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
2000-2004	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1995-1999	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1995	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2014 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Les salariés sont payés au prorata de leur temps de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014.

La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif.

C. **Rémunération pour l'année 2015**

1. **Rémunération de base**

a) **Montant de départ, Seuil 1 et Seuil 2**

A chaque groupe de classification correspond un salaire minimum de référence garanti pour un travail à temps plein.

Les chiffres mentionnés ci-après correspondent aux rémunérations mensuelles de base exprimées en EUR à l'indice 100.

Barème pour 2015

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	317,89	460,64	475,88
II	336,70	479,45	509,54
III	374,09	516,40	579,93
IV	441,02	567,51	658,98
V	533,64	660,14	762,01
VI	573,70	700,20	814,55

b) Echelons d'ancienneté pour les groupes I et II

Au 1^{er} janvier 2015, il n'y pas de paiement des échelons d'ancienneté pour les groupes I et II.

Les échelons d'ancienneté (25 annuités à 5,71 EUR (ind. 100) jusqu'au seuil 1) dus en janvier 2015 seront payés en janvier 2017.

c) Garantie liée à l'ancienneté pour les groupes III à VI

Au 1^{er} janvier 2015, la garantie liée à l'ancienneté (article 23. A. 4.) pour les groupes III à VI ne s'applique pas.

d) Augmentations salariales

Au 1^{er} janvier 2015, il n'y a pas d'enveloppe globale réservée à la transposition du mérite dans la rémunération (article 23. A. 3. b)) pour les groupes I à VI.

Par conséquent, ni le taux de 66% (article 23. A. 3. b)), ni les dispositions régissant les minima d'augmentations liées au mérite prévues jusqu'au seuil 1 de 2,5 EUR (ind. 100) pour les salariés de groupes I et II et de 5 EUR (ind. 100) pour les salariés des groupes III à VI, ne trouvent application.

2. Prime de conjoncture

Avec la rémunération du mois de juin 2015, paiement d'une prime d'après la grille ci-dessous:

Année d'engagement	Groupe de fonction					
	I	II	III	IV	V	VI
2014	124	149	174	199	224	248
2013	496	571	707	906	1'191	1'339
2012	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2011	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2010	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
2006-2009	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
2001-2005	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1996-2000	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1996	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2015 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Les salariés sont payés au prorata de leur temps de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015.

La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif.

D. Rémunération pour l'année 2016

1. Rémunération de base

a) Montant de départ, Seuil 1 et Seuil 2

A chaque groupe de classification correspond un salaire minimum de référence garanti pour un travail à temps plein.

Les chiffres mentionnés ci-après correspondent aux rémunérations mensuelles de base exprimées en EUR à l'indice 100.

Barème pour 2016

Groupes	Montant de départ	Seuil 1	Seuil 2
I	317,89	460,64	475,88
II	336,70	479,45	509,54
III	374,09	516,40	579,93
IV	441,02	567,51	658,98
V	533,64	660,14	762,01
VI	573,70	700,20	814,55

b) Echelons d'ancienneté pour les groupes I et II

Au 1^{er} janvier 2016, il n'y pas de paiement des échelons d'ancienneté pour les groupes I et II.

Les échelons d'ancienneté (25 annuités à 5,71 EUR (ind. 100) jusqu'au seuil 1) dus en janvier 2016 seront payés en janvier 2017.

c) Garantie liée à l'ancienneté pour les groupes III à VI

Au 1^{er} janvier 2016, la garantie liée à l'ancienneté (article 23. A. 4.) pour les groupes III à VI ne s'applique pas.

d) Augmentations salariales

Au 1^{er} janvier 2016, il n'y a pas d'enveloppe globale réservée à la transposition du mérite dans la rémunération (article 23. A. 3. b)) pour les groupes I à VI.

Par conséquent, ni le taux de 66% (article 23. A. 3. b)), ni les dispositions régissant les minima d'augmentations liées au mérite prévues jusqu'au seuil 1 de 2,5 EUR (ind. 100) pour les salariés de groupes I et II et de 5 EUR (ind. 100) pour les salariés des groupes III à VI, ne trouvent application.

2. Prime de conjoncture

Avec la rémunération du mois de juin 2016, paiement d'une prime d'après la grille ci-dessous:

Année d'engagement	Groupe de fonction					
	I	II	III	IV	V	VI
2015	124	149	174	199	224	248
2014	496	571	707	906	1'191	1'339
2013	868	992	1'240	1'612	2'157	2'430
2012	992	1'116	1'364	1'736	2'281	2'554
2011	1'240	1'364	1'612	1'984	2'529	2'802
2007-2010	1'736	1'984	2'232	2'529	2'901	3'273
2002-2006	2'108	2'355	2'603	2'901	3'273	3'645
1997-2001	2'479	2'727	2'975	3'273	3'645	4'016
avant 1997	2'851	3'099	3'347	3'645	4'016	4'388

Ces montants sont à payer aux salariés en service au 15 juin 2016 et dont le contrat n'est pas dénoncé à cette date.

Les salariés sont payés au prorata de leur temps de travail au cours d'une période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016.

La période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif.

Art. 24. - Prime d'ancienneté

Pour l'année 2014 la prime d'ancienneté est fixée aux montants suivants:

Années de service	Montant de la prime (ind. 100)
Après 1 année	5 EUR
Après 3 années	10 EUR
Après 6 années	20 EUR

A partir de l'année 2015, la prime d'ancienneté est fixée aux échéances et montants suivants:

Années de service	Montant de la prime (ind. 100)
Après 3 années	5 EUR
Après 5 années	10 EUR
Après 8 années	20 EUR

Le paiement de la prime se fait avec effet au 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle le salarié a atteint l'ancienneté requise. Le salarié qui a déjà bénéficié d'un ou de tous les montants au titre de la prime d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2015, ne pourra prétendre à nouveau au paiement des mêmes montants. Les montants acquis au titre de la prime d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2015 ne pourront être réduits.

Les salariés bénéficiaires d'une prime de ménage au 31 décembre 2007 continuent à bénéficier d'une prime d'ancienneté qui ne pourra pas être inférieure au montant touché au titre de l'ancienne prime de ménage. La prime ne pourra évoluer que dans le cadre des limites ci-avant définies.

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

Lorsque l'horaire de travail prévu par le contrat d'engagement est inférieur à 40 heures par semaine, la prime d'ancienneté 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 I. cf. annexe I), le salarié 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 d'ancienneté que l'employeur doit au salarié pour le mois de décembre.

Si le salarié 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 du salarié, soit de la part de l'employeur, le salarié recevra avec sa dernière rémunération l'allocation du treizième mois au prorata des mois de travail prestés dans l'année.

Dispositions diverses et transitoires

Art. 26. - La présente convention 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 salariés 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 suivant les dispositions de l'Art. L. 162-12 du Code du 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. - Les employeurs se déclarent d'accord à effectuer la retenue mensuelle des cotisations syndicales sur les rémunérations des salariés syndiqués. Ces derniers devront cependant donner par écrit leurs ordres de prélèvement à leur employeur respectif.

Art. 29. - La Commission paritaire instituée entre partenaires sociaux, signataires de la convention collective 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. 30. - Afin de permettre aux représentants des salariés de contrôler l'application correcte de la présente convention, la délégation du personnel obtiendra les données suivantes:

1. Montant de la masse salariale de référence;
2. Montant global de l'enveloppe réservée au mérite;
3. Nombre des bénéficiaires d'une augmentation de mérite;
4. Nombre de bénéficiaires d'un échelon d'ancienneté pour les groupes I et II;
5. Nombre de personnes bénéficiant de la garantie triennale.
6. Ventilation des bénéficiaires
 - entre les groupes I et II et III à VI;
 - entre les seuils 0 et 1, les seuils 1 et 2 et au delà du seuil 2;
 - entre les tranches de montants suivants (en EUR ind. 100):
2,5 ; >2,5 et ≤ 5 ; >5 et ≤ 15 ; > 15.

La donnée relative à la ventilation des bénéficiaires (point 6.) ne sera pas fournie pour les entreprises employant moins de 100 salariés.

Ces statistiques sont à fournir chaque année endéans les 3 mois qui suivent le paiement.

La fourniture de ces chiffres est un exercice purement interne destiné aux seuls représentants du personnel (comité mixte pour les établissements occupant 150 salariés ou plus, délégation du personnel pour les autres) des établissements concernés sous le sigle de la plus stricte confidentialité.

Art. 31. - En dehors de la convention collective sectorielle des salariés 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. 32. – Whistleblowing et protection des personnes concernées

Les établissements tombant sous le champ d'application de la présente convention mettront en place un dispositif interne d'alerte (« whistleblowing ») conformément aux circulaires de la CSSF (circulaire CSSF modifiée 12 / 552) et en tenant compte des Art. L.271-1 et ss du Code du Travail. Il est garanti que le whistleblower qui relate des soupçons de bonne foi ne subira aucune conséquence négative d'aucune sorte pour avoir agi ainsi en respectant la procédure du code mis en place dans l'entreprise. Un salarié qui effectue un reporting de mauvaise foi ne bénéficiera toutefois pas de cette protection. Il est garanti que la personne mise en cause sera protégée en tenant compte des intérêts et des droits de toutes les parties concernées.

Art. 33. - 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 les Art. L. 245-1 et ss du Code du Travail. Elles veillent à assurer à tous les salariés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement 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.

L'accord transposant la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail au secteur bancaire est annexé (cf. annexe IV).

Dressée et signée en cinq exemplaires à Luxembourg, en date du 15 mai 2014, 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

ALEBA

Onofhängege
Gewerkschaftsbond
Lëtzebuerg
OGB-L

Lëtzebuenger
Chrëschtliche
Gewerkschafts-Bond
LCGB-SESF

ANNEXE I

Accord sur la formation

Au courant de la période 2014 à 2016 les partenaires sociaux renégocieront, dans le cadre de la Commission paritaire, un nouvel accord réformant l'annexe I sur l'accord sur la formation (hors point B.).

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 au salarié 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 du salarié, 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 salariés. 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 nouveau salarié;
- les formations internes dans différents services.

Les programmes de formation « on-the-job » concernent tant les nouveaux salariés 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 salariés 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'Art. L. 542-7 et ss du Code du Travail ayant pour objet le soutien et le développement professionnel continu qui, répondent aux besoins plus globaux de l'entreprise et / ou aux intérêts individuels du salarié 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. Budget dédié à la formation

Les établissements soumis à la convention collective de travail des salariés de banque s'engageront à investir annuellement un budget d'au moins 1% de la masse salariale de référence définie à l'article 23. A. de la convention collective dans la formation des salariés soumis à la convention collective. Les montants susceptibles d'être pris en compte dans le budget de 1% sont les frais éligibles pour lesquels les établissements peuvent annuellement solliciter l'aide financière de l'Etat.

C. Axes de Formation

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

D. Analyse des Besoins de Formation

L'analyse des besoins de formation constitue une responsabilité commune entre le salarié 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 le salarié 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.

E. 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 l'Art. L. 542-7 et ss du Code du Travail.

F. 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.

G. Recours

Dans les cas où il ne pourrait pas être réservé de suite favorable à une demande, le salarié 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;
- le salarié, 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.

H. 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 œuvre durant l'exercice à venir.

Cette information portera notamment sur les formations en matière de réorientation professionnelle que l'entreprise compte mettre en œuvre 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 feront dans ce cas de figure selon les Art. L. 423-2 (3) et L. 423-3 du Code du Travail.

I. La formation d'insertion

A. Dispositions générales

Les salariés 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 salariés 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 salariés de banque.

Ne sont toutefois pas applicables les stipulations relatives à la prime de formation et à l'allocation du 13^{ème} 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, le salarié a droit au montant total de l'allocation du 13^{ème} 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 le salarié 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'Art. L. 414-1 du Code du Travail.

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 salariés 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 23.

III. La Formation professionnelle continue

Le salarié 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 salariés 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 salariés 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 le salarié.

7. Implications sur le système d'évaluation du mérite

La participation du salarié à la formation de réorientation ne pourra pas lui porter préjudice dans le cadre de l'évaluation du mérite.

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 du salarié 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 », des formations à distance (FAD), des enseignements à distance (EAD) 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 du salarié 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:

Le salarié se verra attribuer une prime d'un montant brut de 250 EUR (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 du salarié.

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 du salarié

en cas d'échec sans assiduité aux cours ou sans participation à l'examen: 100% à charge du salarié et à retenir sur le 13^{ème} mois

D. Congé formation

En cas d'examen, le salarié 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 salarié ne pourra excéder un maximum de deux jours de congé par an peu importe la durée et le nombre des formations suivies.

ANNEXE II

Accord sur le Compte Epargne Temps (C.E.T.)

Sur demande des délégations du personnel, les banques sont tenues d'entrer en négociations endéans un délai de 30 jours sur l'institution d'un compte épargne-temps (CET) permettant aux salariés d'épargner des heures en accord avec leur employeur, dans les limites légales et conventionnelles afin de prendre un congé à une période ultérieure. Les délégations du personnel doivent joindre un projet de convention à leur demande sur les points à négocier. En cas de refus de l'employeur d'engager des négociations, les délégations du personnel pourront saisir la Commission paritaire.

Le CET, s'il est instauré, doit respecter un certain nombre de principes généraux, à savoir:

- Le CET est tenu en heures.
- Le salarié n'a pas besoin de fournir de motif pour utiliser ses heures épargnées.
- Le salarié doit notifier sa demande avec un préavis d'au moins 4 mois avant le début du congé demandé.
- L'employeur est tenu d'aviser la demande de congé dans un délai de 1 mois.
- L'employeur est tenu d'accorder le congé CET. Il peut néanmoins refuser le congé sollicité et demander le report à une date ultérieure pour les raisons et dans les conditions suivantes:
 - Lorsqu'une proportion significative des salariés d'un département ou d'une entreprise demande le congé CET simultanément à d'autres congés de longue durée, notamment pour cause de congé de maternité, congé parental, maladie longue durée, et que de ce fait l'organisation du travail serait gravement perturbée;
 - Lorsque le remplacement de la personne en congé ne peut être organisé en raison de la spécificité du travail effectué par le demandeur;
 - Lorsque l'entreprise occupe régulièrement moins de 15 personnes liées par un contrat de travail.
- En cas de report du congé, l'employeur doit proposer au salarié endéans un mois une nouvelle date pour le congé qui ne peut se situer plus de deux mois après la date du début du congé sollicité, sauf demande expresse du salarié. Dans ce cas, la demande du salarié ne peut plus être refusée. Pour une entreprise occupant moins de 15 salariés, le délai de report de deux mois est porté à 6 mois.
- Le report n'est plus possible après que l'employeur a donné son accord ou en cas d'absence de réponse dans 4 semaines.
- En principe, tout congé épargné doit être pris pendant la relation de travail. Si pour des raisons indépendantes de la volonté du salarié, il n'a pas pu prendre le congé épargné, il aura droit à une indemnisation de ce congé.

Les mesures d'application particulières du CET font le cas échéant l'objet d'un accord conclu entre la direction et la délégation du personnel. Ces mesures sont les suivantes:

- Les sources d'alimentation du CET: sous réserve des dispositions de l'article 7 et de l'article 12 de la convention collective, le compte épargne-temps peut notamment être alimenté par des jours de repos, des congés extra-légaux, des heures supplémentaires, etc.

- Le cercle des bénéficiaires.
- La limite minimale et maximale pour les heures épargnées.
- La période minimale et maximale pour la consommation des heures épargnées.
- La liquidation du CET dans toutes les circonstances non prévues par les principes généraux.

ANNEXE III

Cadre légal de la période d'essai

Art. L. 122-11

- 1) Le contrat de travail conclu pour une durée déterminée peut prévoir une clause d'essai conforme aux dispositions de l'Art. L. 121-5.

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'Art. L. 122-4 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'Art. L. 121-5.
- 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.

Art. L.121-5

- 1) Sans préjudice des dispositions de l'Art. L. 122-8, 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'Art. L. 121-4, 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'Art. L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux Art. L. 124-3 et L. 124-4; 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 convenu 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'Art. L. 121-6 et celles des Art. L. 337-1 - L. 337-6.

- 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'Art. L. 121-5 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.

ANNEXE IV

Accord sectoriel en matière de harcèlement moral

du 9 juillet 2013

1. Le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail - Situation juridique au Luxembourg

A l'heure actuelle il n'existe pas au Luxembourg de loi spécifique en matière de harcèlement moral.

Toutefois, les Cours et tribunaux remédient à cette absence en précisant que l'obligation de l'employeur en matière de harcèlement moral découle de l'article 1134 du Code civil. Suivant cet article 1134 « *les conventions (dont les contrats de travail) doivent être exécutées de bonne foi* ».

Suivant le raisonnement des Cours et tribunaux, l'engagement résultant de l'article 1134 du Code civil d'assurer aux salariés des conditions de travail normales oblige l'employeur, seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Par ailleurs, il faut relever que par une convention du 25 juin 2009, les partenaires sociaux luxembourgeois (UEL, OGB-L, LCGB) ont transposé un accord cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail.

La convention du 25 juin 2009 a été déclarée d'obligation générale en date du 15 décembre 2009 et a désormais valeur réglementaire. Ladite convention fait partie intégrante de la convention collective de travail des salariés de banque.

Finalement, concernant plus précisément le secteur bancaire, la convention collective de travail des salariés de banque inclut depuis longtemps une déclaration de principe relatif au harcèlement sexuel et moral dans son article 32 qui stipule que « *les banques s'engagent à ne pas tolérer au sein de leur entreprise le harcèlement sexuel tel que défini par les articles L245-1 et ss du Code du travail. Elles veillent à assurer à tous les salariés un lieu de travail qui respecte la dignité de chacun et qui est exempt de tout harcèlement 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. (...)* »

2. Définition de la notion de harcèlement moral

La convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail définit la notion de harcèlement moral comme suit:

« *Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet:*

- *soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité;*
- *soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;*
- *soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »*

Les Cours et tribunaux donnent la définition suivante:

« *Le harcèlement moral dans l'entreprise apparaît comme une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui*

en est la victime. La position hiérarchique de l'auteur du harcèlement n'exerce aucune influence sur la qualification juridique: il peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue de travail. »

3. L'employeur face au harcèlement moral

L'employeur doit assurer à ses salariés des conditions de travail normales.

Si par le fait d'un harcèlement moral ces conditions sont devenues anormales pour un salarié, la responsabilité de l'employeur en tant que chef d'entreprise peut être engagée, même s'il n'est pas lui-même à l'origine du harcèlement moral.

Ce harcèlement peut en effet être le fait d'un supérieur hiérarchique du salarié concerné ou d'un collègue de travail.

Suivant les Cours et tribunaux l'engagement de l'employeur d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales oblige ce dernier, en tant que seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Par conséquent, l'employeur est tenu de mettre en place des mesures concrètes, tant pour la prévention que pour le cas de survenance d'actes de harcèlement moral.

La convention du 25 juin 2009, qui est annexée à la convention collective des salariés de banque, établit des principes généraux concernant le volet de la prévention des actes de harcèlement moral au travail et celui de la gestion des actes de harcèlement moral.

La mise en œuvre et l'articulation de ces deux volets se fera dans le respect des compétences de la représentation du personnel.

A. Le volet de la prévention du harcèlement moral

Voici notamment quelques points que l'employeur inscrira et développera dans sa procédure interne de prévention du harcèlement moral:

- une déclaration de principe que le harcèlement moral n'est pas toléré au sein de l'entreprise;
- la sensibilisation des salariés, cadres et non-cadres, sur la définition du harcèlement moral, les modes de gestion de celui-ci au sein de l'entreprise et les sanctions prévues contre l'auteur d'actes de harcèlement moral (*par exemple l'ASTF propose des séances de formation en matière de harcèlement moral*);
- la formation des salariés, cadres et non-cadres, sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition de la victime.

B. Le volet de la gestion des actes de harcèlement moral

L'employeur définira une procédure en interne pour le cas de survenance d'un problème de harcèlement moral.

La procédure sera élaborée en prenant notamment en considération les questions suivantes:

- comment traiter de façon discrète et confidentielle une plainte de harcèlement moral;
- qui sera l'interlocuteur compétent pour recevoir et traiter la plainte;
- quels sont les délais pour le traitement des plaintes;
- de quelle manière sera traitée la plainte relative à un cas de harcèlement moral;
- de quel soutien bénéficiera la victime;
- quel type d'assistance externe la personne peut-elle solliciter;
- quelles sont les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de harcèlement moral ou en cas de fausses accusations.

L'employeur précisera en outre dans sa procédure interne que ni la victime ni aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

L'employeur est tenu de prendre des sanctions proportionnées à l'encontre du harceleur avéré et fera tout son possible pour que la situation ne se reproduise.

L'efficacité des procédures internes sera évaluée suite à un cas de survenance de harcèlement moral.

4. Les voies d'assistance ouvertes aux salariés

Il appartient au salarié de décider à qui il souhaite se confier – le salarié reste libre de consulter notamment une ou plusieurs des instances suivantes:

- un représentant du personnel,
- le chef du personnel,
- une autre personne de son choix,
- l'ASTF,
- le médecin de confiance,
- les organisations syndicales,
- les avocats.

Le choix de la victime reste absolument libre.

5. Recours spécial pour les salariés du secteur financier: l'Association pour la santé au travail du secteur financier

L'association pour la santé au travail du secteur financier, en bref l'ASTF a, depuis la date de sa création en décembre 1994, développé toute une panoplie de services à l'attention des entreprises du secteur financier pour aider ces dernières à promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de leurs employés.

Suite à la loi sur le harcèlement sexuel, cette panoplie de services s'est étendue aux salariés qui se disent victimes de harcèlement sexuel auxquels l'ASTF a offert son conseil.

Depuis un certain temps déjà, et d'ailleurs la convention collective de travail des salariés de banque le précise dans son article 33, cette assistance de la part de l'ASTF a été élargie de façon informelle aux salariés qui se plaignent d'être victimes de harcèlement moral.

Les partenaires sociaux et l'ASTF se proposent de formaliser cette cellule de conseil de l'ASTF en matière de harcèlement moral par le biais de cet accord sectoriel, afin de mieux faire connaître cette assistance aux salariés du secteur bancaire victimes d'un harcèlement moral et pour permettre à l'employeur d'en faire référence dans sa procédure interne sur le harcèlement moral.

A. Quelle est la procédure prévue?

Le salarié obtient gratuitement et anonymement un rendez-vous auprès d'un médecin du travail de l'ASTF. Dans un 2^e temps et si le salarié le souhaite, un rendez-vous est fixé auprès d'un des psychologues ou assistants psycho-social de l'ASTF.

Le psychologue ou l'assistant psycho-social de l'ASTF, sur base de leur formation et leur expérience professionnelle, sera en mesure d'aider la victime, notamment comme suit:

- en aidant à absorber le premier choc émotionnel,
- en procurant un soutien moral et psychologique,
- en appréciant la gravité de la situation,
- en agissant en tant qu'intermédiaire entre la victime et l'employeur.

Le but des consultations sera de faire prendre conscience à la personne si elle est victime ou non d'un harcèlement moral, de l'informer des suites possibles à donner et surtout de l'aider à se reconstruire.

L'ASTF renseignera plus en détail sur la procédure suivie et les options offertes au salarié.

B. Quels sont les avantages pour le salarié?

- Facultatif

Le recours à la cellule de conseil de l'ASTF est facultatif pour le salarié.

Il appartient en effet au salarié de décider à qui il souhaite se confier – le salarié reste libre de consulter une ou plusieurs des instances énumérées à l'article 4 ci-dessus.

- Gratuité

Les 3 premières consultations auprès de l'ASTF sont gratuites.

Si le salarié décide d'avertir son employeur de la situation de harcèlement moral, l'ASTF pourra proposer un suivi du salarié au-delà de la 3^e séance, qui sera à ce moment à charge de l'entreprise.

- **Discrétion / Anonymité**

L'employeur ne sera pas informé de la prise de contact par un salarié de la cellule de conseil de l'ASTF.

Cette prise de contact et la consultation se dérouleront dans une discrétion absolue, conformément au secret médical.

- **Professionnalisme**

Les psychologues et l'assistant psycho-social qui reçoivent les salariés, sont des personnes formées et expérimentées pour traiter de problèmes liés au monde du travail.

Ils traiteront toutes les plaintes de façon compétente, sérieuse et confidentielle, écouteront et parleront à la victime, lui apporteront un soutien, suggéreront des solutions, aideront la victime à choisir le suivi adéquat de la situation.

ABBL

ALEBA

OGB-L

LCGB-SESF

ANNEXE V

Formations éligibles pour délégués

Dans le cadre de la réglementation des formations pour raison syndicale, l'ABBL et les syndicats se sont mis d'accord sur le principe de l'extension des formations suivant l'Art. L. 415-10 du Code du Travail. Les délégués peuvent maintenant non seulement participer aux formations de l'EST (Ecole Supérieure du Travail) mais aussi de l'IFBL (Institut de Formation Bancaire Luxembourg) et du CFSL (Centre de Formation Syndicale Luxembourg). Les formations du CFSL sont organisées exclusivement par les syndicats.

Si l'employeur et les délégués décident, par accord commun, qu'une formation à l'IFBL est utile, le délégué peut être inscrit, sous réserve de l'accord des syndicats. Dans ce cas, les frais d'inscription sont à payer par l'employeur.

Liens aux formations éligibles:

- EST: <http://www.lifelong-learning.lu/Formateur/e97195af-498f-40e6-8e74-86ffdde7af51/fr>
- IFBL: <http://www.ifbl.lu/>
- ALEBA: <http://www.aleba.lu/>
- OGB-L: <http://www.ogbl.lu/>
- LCGB: <http://lcgb.lu/fr>