



Monsieur Dan KERSCH  
Ministre du Travail, de l'Emploi et  
de l'Economie sociale et solidaire  
26, rue Sainte-Zithe  
L-2763 LUXEMBOURG

V/réf. :  
N/réf. :

**Concerne : Dépôt d'une convention collective de travail de l'entreprise ABL (ASSOCIATION DES BANQUES ET BANQUIERS) A.S.B.L.**

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article L. 162-5 (2) du Code du travail, nous vous faisons parvenir en annexe de la présente une convention collective de travail.

L'accord en question ayant été signé conjointement par les syndicats OGB-L, LCGB et ALEBA, l'Inspection du travail et des mines se permet de proposer à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire d'accepter le dépôt de la convention collective de travail concernée.

En restant à votre entière disposition pour toute information complémentaire, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de notre très haute considération.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "MB", is written over the typed name and title.

Marco Boly  
Directeur

Annexe : Convention Collective de travail des salariés de banque 2021 - 2023

---

**Inspection du travail et des mines**

Adresse postale: B.P. 27  
Bureaux: 3, rue des Primeurs  
Site internet: <http://www.itm.lu>

L-2010 Luxembourg  
L-2361 Strassen  
Email: [contact@itm.etat.lu](mailto:contact@itm.etat.lu)

Tel.: +352 247-76100  
Fax: +352 247-96100  
Vers. : 19/05/2020



Association des Banques et Banquiers, Luxembourg  
The Luxembourg Bankers' Association  
Luxemburger Bankenvereinigung



Monsieur Marco Boly  
Directeur de l'Inspection du Travail et  
des Mines  
Inspection du Travail et des Mines  
3, rue des Primeurs

L-2361 Strassen

Luxembourg, le 10 juin 2021  
MSI/PSC

## LETTRE RECOMMANDEE

**Concerne:** Convention collective de travail des salariés de banque 2021-2023

Monsieur le Directeur,

Conformément aux dispositions de l'article L.162-5 du Code du Travail concernant les conventions collectives de travail, nous vous remettons en annexe à la présente, pour dépôt à l'Inspection du Travail et des Mines, un exemplaire, dûment signé et paraphé, de la convention collective de travail des salariés de banque pour les années 2021 – 2023. Elle a été signée en date ce jour, 10 juin 2021, entre l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), d'une part, et l'ALEBA, l'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGB-L) et le Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond – Syndicat des Employés du Secteur Financier (LCGB-SESF), d'autre part.

Veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de notre plus haute considération.



Yves Maas  
Chief Executive Officer



Association des Banques et Banquiers, Luxembourg  
The Luxembourg Bankers' Association  
Luxemburger Bankenvereinigung



**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
DES SALARIÉS DE BANQUE**

**2021 – 2023**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'M' and a small '1'.

## Table de matières

Art. 1. - Préambule .....	8
Art. 2. - Champ d'application .....	8
Art. 3. - Durée - Dénonciation .....	9
Art. 4. - Engagement.....	9
Art. 5. - Période d'essai .....	10
Art. 6. - Résiliation du contrat .....	10
Art. 7. - Mesures disciplinaires.....	11
Art. 8. - Activité en dehors de celle de la banque.....	11
Art. 9. - Commission Paritaire .....	12
Art. 10. - Informations à fournir à la délégation du personnel.....	12
Art. 11. - Whistleblowing et protection des personnes concernées .....	12
Art. 12. - Mesures de sécurité .....	13
Art. 13. - Les groupes de fonction .....	14
Art. 14. - Le système de rémunération .....	18
Art. 15. - Allocation du « Treizième mois » .....	22
Art. 16. - Durée de travail.....	23
Art. 17. - Aménagement du temps de travail.....	23
Art. 18. - Travail supplémentaire.....	24
Art. 19. - Permanences.....	27
Art. 20. - Congé annuel.....	28
Art. 21. - Jours de repos .....	28
Art. 22. - Congé extraordinaire.....	29
Art. 23. - Congé syndical.....	29
Art. 24. - Congé social.....	29
Art. 25. - Congé pour raisons familiales .....	29
Art. 26. - Conciliation vie familiale et vie professionnelle.....	30
Art. 27. - Sorties de bureau autorisées .....	30
Art. 28. - Budget de formation .....	31
Art. 29. - Principe général.....	31
Art. 30. - Analyse des besoins en formation .....	31
Art. 31. - Accès à la formation .....	32
Art. 32. - Travail devant écran lumineux - Travail sans lumière naturelle .....	38
Art. 33. - Egalité de rémunération.....	38
Art. 34. - Déclaration de principe concernant le harcèlement sexuel et moral .....	39
Art. 35. - Risques psychosociaux .....	43

Art. 36. - Responsabilité sociale des entreprises .....	44
Art. 37. - Accord sur le Compte Epargne Temps (CET).....	44
Art. 38. - Télétravail.....	44
Art. 39. - Droit à la déconnexion .....	44
Annexe 1 Cadre légal de la période d'essai et de la résiliation du contrat de travail.....	46
Annexe 2 Exemples majoration.....	49
Annexe 3 Convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail .....	50
Annexe 4 Fiches de métiers .....	61

M  
A  
C

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 :

Advanzia Bank S.A.  
Agricultural Bank of China (Luxembourg) S.A.  
Allfunds Bank International S.A.  
Andbank Luxembourg  
Banca March, S.A., Luxembourg Branch  
Banco Bradesco Europa S.A.  
Banco Safra S.A., Luxembourg Branch  
Banco Santander (Brasil) S.A., Luxembourg Branch  
Bank GPB International S.A.  
Bank Julius Baer Europe S.A.  
Bank of China (Luxembourg) S.A.  
Bank of China Limited Luxembourg Branch  
Bank of Communications (Luxembourg) S.A.  
Bank of Communications Co., Limited Luxembourg Branch  
Banking Circle S.A.  
Bankinter Luxembourg S.A.  
Banque BCP S.A.  
Banque de Commerce et de Placements S.A., Luxembourg Branch  
Banque de Luxembourg  
Banque de Patrimoines Privés  
Banque Degroof Petercam Luxembourg S.A.  
Banque Havilland S.A.  
Banque Internationale à Luxembourg S.A.  
Banque J. Safra Sarasin (Luxembourg) SA  
Banque Puilaetco Dewaay Luxembourg S.A.  
Banque Raiffeisen  
Banque Transatlantique Luxembourg S.A.  
BEMO Europe - Banque Privée  
BGL BNP Paribas S.A.  
BHW Bausparkasse AG, Niederlassung Luxemburg  
BNP Paribas Securities Services, Luxembourg Branch  
BNP Paribas, Luxembourg Branch  
BPER Bank Luxembourg S.A.  
Bourse de Luxembourg  
Brown Brothers Harriman (Luxembourg) S.C.A.  
CA Indosuez Wealth (Europe)  
CACEIS Bank Luxembourg Branch  
CaixaBank Wealth Management Luxembourg S.A.  
China Construction Bank (Europe) S.A.

China Construction Bank Corporation, Luxembourg Branch  
China Everbright Bank (Europe) S.A.  
China Everbright Bank Co. Ltd., Luxembourg Branch  
China Merchants Bank Co., Ltd., Luxembourg Branch  
CIBC Capital Markets (Europe) S.A.  
Citco Bank Nederland N.V., Luxembourg Branch  
Citibank Europe plc, Luxembourg Branch  
Clearstream Banking  
Commerzbank AG, Filiale Luxemburg  
Commerzbank Finance & Covered Bond S.A.  
Compagnie de Banque Privée Quilvest S.A.  
Credit Suisse (Luxembourg) S.A.  
Credit Suisse AG, Luxembourg Branch  
Danske Bank International S.A.  
DekaBank Deutsche Girozentrale, Succursale de Luxembourg  
Delen Private Bank Luxembourg S.A.  
Deutsche Bank AG, Niederlassung Luxemburg  
Deutsche Bank Luxembourg S.A.  
DNB Luxembourg S.A.  
DZ PRIVATBANK S.A.  
East-West United Bank S.A.  
Edmond de Rothschild (Europe)  
EFG Bank (Luxembourg) S.A.  
Elavon Financial Services DAC – Luxembourg  
Eurobank Private Bank Luxembourg S.A.  
European Depository Bank S.A.  
Fideuram Bank (Luxembourg) S.A.  
FIS Privatbank  
Fortuna Banque s.c.  
Hamburg Commercial Bank AG Luxembourg Branch  
Hauck & Aufhäuser Privatbankiers AG, Niederlassung  
Luxemburg HCOB Securities S.A.  
HSBC Continental Europe, Luxembourg  
HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A.  
Industrial and Commercial Bank of China (Europe) S.A.  
ING Luxembourg  
Intesa Sanpaolo Bank Luxembourg S.A.  
J.P. Morgan Bank Luxembourg S.A.  
John Deere Bank S.A.  
Keytrade Bank Luxembourg S.A.  
Landesbank Baden-Württemberg, Luxembourg Branch  
Lombard Odier (Europe) S.A.  
Mediobanca International (Luxembourg) S.A.  
Mirabaud & Cie (Europe) S.A.

Mitsubishi UFJ Investor Services & Banking (Luxembourg) S.A.  
Mizuho Trust & Banking (Luxembourg) S.A.  
Natixis Wealth Management Luxembourg  
Nomura Bank (Luxembourg) S.A.  
NORD/LB Luxembourg S.A. Covered Bond Bank  
Northern Trust Global Services SE  
Novo Banco S.A., Succursale de Luxembourg  
PayPal (Europe) S.à r.l. et Cie, S.C.A.  
Pictet & Cie (Europe) S.A.  
Quintet Private Bank (Europe) S.A.  
Rakuten Europe Bank S.A.  
RBC Investor Services Bank S.A.  
RCB Bank Ltd, Luxembourg Branch  
Royal Bank of Scotland International Limited, Luxembourg Branch  
Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ), Luxembourg Branch  
SMBC Nikko Bank (Luxembourg) S.A.  
Société Générale Capital Market Finance S.A.  
Société Générale Financing and Distribution  
Société Générale Luxembourg  
State Street Bank International GmbH, Zweigniederlassung Luxemburg  
Sumitomo Mitsui Trust Bank (Luxembourg) S.A.  
Svenska Handelsbanken AB (Publ), Luxembourg Branch  
Swissquote Bank Europe S.A.  
The Bank of New York Mellon S.A./N.V., Luxembourg Branch  
UBS EUROPE SE, Luxembourg Branch  
UniCredit Bank AG Luxembourg Branch  
UniCredit International Bank (Luxembourg) S.A.  
Union Bancaire Privée (Europe) S.A.  
VP Bank (Luxembourg) SA  
Wüstenrot Bausparkasse AG, Niederlassung Luxemburg

Handwritten signature or initials in blue ink.



représentée par:

**Monsieur Guy HOFFMANN**  
Président

dûment mandaté à ces fins,

d'une part

et

2. L'Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et Assurance (ALEBA),

représentée par:

**Monsieur Roberto MENDOLIA**  
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 Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond – Syndicat des Employés du Secteur Financier (LCGB-SESF),

représenté par:

**Monsieur Paul DE ARAUJO**  
Secrétaire syndical

dûment mandaté à ces fins,

d'autre part.

7  


## **Dispositions générales**

### **Art. 1. - Préambule**

La présente convention entend régler les relations de travail entre les banques et leurs salariés et compléter à cette fin les dispositions légales en vigueur.

En dehors de la convention collective sectorielle des salariés de banques, des accords plus favorables peuvent être trouvés d'un commun accord soit entre l'ABBL et les parties signataires de la présente convention en Commission Paritaire conformément aux dispositions décrites dans l'Art. 9, soit entre la délégation du personnel et la direction d'une banque sur l'application pratique de la convention en tenant compte des caractéristiques spécifiques de l'établissement concerné.

Toutes les annexes font partie intégrante de la convention.

### **Art. 2. - Champ d'application**

La présente convention règle les relations et les conditions générales de travail entre les membres de l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg tels que mentionnés ci-avant<sup>1</sup> et leurs salariés travaillant de façon permanente au Grand-Duché de Luxembourg, à l'exception

- I. 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'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire 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.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée de travail et d'heures supplémentaires est applicable aux salariés ne remplissant pas toutes les conditions.

- II. des personnes sous contrat d'apprentissage dont le statut est régi par le Titre premier du Livre premier du Code du Travail.

---

<sup>1</sup> figurant à la catégorie A, précisée par règlement interne de l'ABBL, ainsi que la Bourse de Luxembourg

Handwritten signature in blue ink, appearing to be "4769".

### **Art. 3. - Durée - Dénonciation**

La présente convention est conclue pour une durée de trois années, soit pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2023.

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. 4. - 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) leur groupe de fonction ;
- b) les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties auront convenu.

La rémunération de base des salariés qui changent d'employeur à l'intérieur du secteur bancaire reste acquise au salarié à fonction égale.

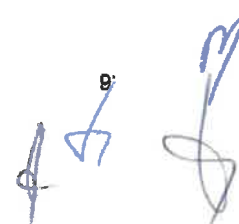
Une annexe au contrat de travail reprendra la description et la pondération de la fonction pour laquelle le salarié est engagé.

Lors de son entrée dans l'établissement, toute personne embauchée :

- reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur (soit sous forme électronique soit sur support papier),
- est avisée de ses droits et devoirs,
- est informée du fonctionnement de la délégation du personnel, en principe par celle-ci.

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 dans les Secteurs Tertiaire et Financier (ASTF).



## Art. 5. - Période d'essai

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

## Art. 6. - Résiliation du contrat

- 1) La résiliation du contrat de travail est régie par les Art. L. 124-1 et ss du Code du Travail.

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 ou d'un budget formation afin de préserver son employabilité. L'outplacement doit se faire auprès d'un établissement spécialisé dans ce domaine. 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 et

sans qu'un nouveau contrat ou lettre de transfert doivent être signés par les salariés concernés par le transfert.

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<sup>er</sup> 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. 7. - 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, qui serait de facto nul et non-avenue.

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.

Copies de l'avertissement, de la réprimande ou de la suspension devront être transmises sans délai à la délégation du personnel.

Pour encadrer les mesures disciplinaires qui peuvent avoir des spécificités particulières selon les entreprises, une convention sera négociée en interne de commun accord avec la délégation du personnel s'il y en a une, et versée à part entière dans le règlement d'ordre intérieur. Les questions relatives à la durée de conservation des avertissements devront être discutées en interne dans chaque entreprise.

### **Art. 8. - 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, si cette activité est compatible avec la profession de salarié de banque.

Le salarié qui estimerait non fondé un refus, peut consulter la délégation du personnel. Le cas échéant, la délégation du personnel peut se pourvoir devant la Commission Paritaire, instituée par l'article 9 de la présente convention.

### **Art. 9. - Commission Paritaire**

Une Commission Paritaire est instituée entre les signataires de la présente convention. Elle comprend un maximum de neuf membres de part et d'autre et a pour mission d'essayer de régler des problèmes 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.

La Commission Paritaire se réunira en principe 4 fois par an dans le but d'adapter et d'améliorer la présente convention aux nouveaux lois ou règlements, ceci sous forme d'avenants, négociés pendant la durée de validité de la présente convention.

En cas de contestation de classification d'une fonction auprès d'un employeur, la Commission Paritaire disposera d'un droit de décision en la matière.

### **Art. 10. - Informations à fournir à la délégation du personnel**

Afin de permettre aux représentants des salariés de contrôler l'application correcte de la présente convention, et sans déroger aux dispositions de la loi en matière d'obligation et de consultation des délégations, la délégation du personnel obtiendra en particulier les données suivantes à titre strictement confidentiel :

1. Montant de la masse salariale de référence ;
2. Montant global de l'enveloppe réservée aux augmentations salariales prévues par la présente convention ;
3. Nombre de bénéficiaires d'une augmentation salariale ;
4. Ventilation des bénéficiaires par groupe de fonction ;
5. Nombre et pourcentage des salariés n'ayant pas été augmentés depuis 3 ans (hors indexation) ;
6. Nombre et pourcentage des salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans, la délégation obtiendra une information montrant à la fois les salariés n'ayant suivi aucune formation et les salariés n'ayant suivi que les formations rendues obligatoires par exemple par la loi ou la CSSF ;
7. Le détail de la pondération des fonctions.

La donnée relative à la ventilation des bénéficiaires (point 4.) ne sera pas fournie pour les employeurs employant moins de 100 salariés.

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

### **Art. 11. - 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. 12. - 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 sur la voie publique, 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 dans les Secteurs Tertiaire et Financier (ASTF) assure le suivi médical et psychologique des salariés ayant subi un traumatisme suite à un hold-up.

## Chapitre 1 – Classification

### **Art. 13. - Les groupes de fonction**

Depuis le 1er janvier 2020, l'employeur a mis en œuvre, pour le personnel couvert par la convention, la nouvelle méthode de classification de fonction suivant 5 critères d'évaluation déclinés en 4 groupes (A, B, C, D).

#### **Cinq critères de classification**

##### Connaissances

Ce critère mesure la maîtrise des informations, principes, compétences et connaissances nécessaires à la fonction. Cela inclut notamment la formation académique, l'expérience professionnelle nécessaire, et les connaissances techniques, y compris linguistiques.

- |            |   |
|------------|---|
| Niveau 1 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Aucune formation académique</li><li>• Et / ou pas d'expérience préalable</li></ul>  |
| Niveau 2 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Formation académique (exemple : Bac +2)</li><li>• Et / ou première expérience professionnelle nécessaire (exemple : jusqu'à 2 ans)</li></ul>        |
| Niveau 3 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Formation académique supérieure (exemple : Bachelor)</li><li>• Et / ou expérience professionnelle significative (exemple : jusqu'à 5 ans)</li></ul> |
| Niveau 4 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Formation académique supérieure (exemple : Master)</li><li>• Et / ou expérience professionnelle confirmée (exemple : minimum 5 ans)</li></ul>       |

##### Complexité

Ce critère mesure la variété et la complexité des tâches, étapes, processus ou méthodes nécessaires à l'accomplissement du travail. Cela inclut notamment la nécessité d'identifier, analyser, et apporter des solutions dans l'exécution des tâches.

- |            |   |
|------------|---|
| Niveau 1 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tâches standardisées et homogènes</li><li>• Capacité d'analyse des problèmes limitée</li></ul>  |
| Niveau 2 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tâches variées mais dans un domaine d'activité limité</li><li>• Capacité d'analyse et proactivité requises pour évaluer les solutions</li></ul>                           |
| Niveau 3 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tâches diverses et dans des domaines d'activités variés</li><li>• Sens critique requis pour analyser les problèmes et recommander des solutions</li></ul>                 |
| Niveau 4 : | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tâches diversifiées et complexes</li><li>• Analyse approfondie et recherche de l'amélioration continue nécessitant l'évaluation de problématiques inhabituelles</li></ul> |

##### Impact

Ce critère mesure l'impact du travail sur les performances du service / département / ligne de métier. Ceci inclut notamment la capacité de jugement nécessaire à la prise de décision et la valeur ajoutée apportée.



- Niveau 1 :
  - Impact limité sur les performances du service
  - Impact limité dans le processus décisionnel
- Niveau 2 :
  - Impact direct mais limité sur les performances du service
  - Implication dans le processus décisionnel à titre consultatif
- Niveau 3 :
  - Impact direct sur les performances du service
  - Participation dans le processus décisionnel (recommandations attendues)
- Niveau 4 :
  - Impact direct sur les performances du service / département / ligne métier
  - Participation active dans le processus décisionnel

#### Contacts humains

Ce critère mesure le niveau, la nature, la variété et la complexité des relations humaines liées à l'exercice de la fonction.

- Niveau 1 :
  - Collaboration avec des fonctions similaires du même service
  - Echange d'informations uniquement
- Niveau 2 :
  - Peu d'interaction avec des clients internes ou externes
  - Interaction avec un nombre restreint de services et contacts internes avec des employés du même niveau
  - Echange d'informations principalement, argumentation
  - Adaptation du comportement aux différents interlocuteurs internes / externes et aux situations
- Niveau 3 :
  - Interaction avec plusieurs services et des contacts à différents niveaux sur des sujets plus complexes
  - Argumentation
  - Vision du travail orientée vers une solution pour les clients internes / externes
- Niveau 4 :
  - Interaction avec un grand nombre de services sur des sujets complexes et inhabituels
  - Négociation, capacité d'influence et de conviction
  - Connaissance approfondie des besoins des clients internes / externes et / ou développement du réseau

#### Gestion d'équipe, coordination et expertise

Ce critère mesure la capacité de gestion et / ou de supervision d'équipes, de projets, mais aussi le degré d'expertise spécifique requis par la fonction. Ceci inclut notamment la capacité à anticiper des évolutions importantes ou stratégiques, ainsi que la capacité à motiver et susciter l'engagement des collaborateurs.

- Niveau 1 :
  - Supervision fonctionnelle (exemple : gestion congés / planning) d'un petit groupe de personnes (exemple : 1 à 3)
  - Ou coordination de ressources homogènes dans le cadre de projets / tâches ayant une perspective à court terme
  - Ou met à disposition son expertise en répondant aux questions des autres dans son champ d'activité afin de résoudre leurs problèmes techniques

- Niveau 2 :
  - Supervision fonctionnelle organisationnelle (exemple : allocation des tâches) d'un nombre restreint de personnes (exemple : > 3)
  - Ou coordination de ressources hétérogènes dans le cadre de projets / tâches ayant une perspective à court terme
  - Ou est reconnu comme personne de référence dans son domaine en appliquant ses connaissances à des problèmes ou à des projets hors de son champ d'activité. Joue un rôle de conseiller
- Niveau 3 :
  - Supervision directe d'un nombre modéré de personnes (exemple : < 5)
  - Ou coordination de ressources hétérogènes dans le cadre de projets / tâches complexes ayant une perspective à moyen terme
  - Ou démontre la capacité à comprendre les implications des activités réalisées et anticiper les évolutions importantes dans son domaine d'expertise (veille)
- Niveau 4 :
  - Supervision directe d'un nombre plus important de personnes (exemple : > 5) et / ou rôle de coach
  - Ou coordination de ressources hétérogènes dans le cadre de projets stratégiques ayant une perspective à long terme
  - Ou démontre la capacité à comprendre les implications des activités réalisées et évolutions importantes / stratégiques dans son domaine d'expertise

#### Classification des fonctions

Chaque fonction est classée suivant 5 critères d'évaluation.

Chaque critère est décliné en 4 niveaux auxquels correspondent des points ; uniquement la somme des points des 5 critères d'évaluation déterminera la classification dans un des 4 groupes.

Chaque fonction est ensuite positionnée dans un groupe défini en fonction de la maîtrise des rôles et responsabilités attendus.

Chaque salarié est intégré dans un des quatre groupes de fonction.

- Groupe A : 4-7 points
- Groupe B : 8-11 points
- Groupe C : 12-15 points
- Groupe D : ≥ 16 points

La création de toute nouvelle fonction au sein de l'entreprise sera communiquée à la délégation du personnel et sa classification dans les groupes de fonctions respectives, se fera en consultation avec la délégation du personnel. L'évolution se fera par l'acquisition et la mise en œuvre des compétences soit via le développement du niveau de maîtrise de la fonction soit via l'évolution vers de nouveaux rôles et responsabilités.

Cette évolution sera constatée lors du processus annuel d'évaluation de la performance dont chaque établissement détermine les modalités pratiques en interne en consultation avec la délégation du personnel.

Une revue des différentes descriptions de fonction sera effectuée en consultation avec la délégation du personnel sur base d'une fréquence à définir au sein de l'entreprise.

Les salariés qui rejoignent le secteur financier bénéficient d'une présomption d'acquisition de compétences au cours des 8 premières années de la carrière à concurrence de minimum 1% par an jusqu'au seuil par groupe. Cette présomption d'acquisition des compétences est incluse dans le pourcentage de l'enveloppe globale, à l'exception de l'année 2021.

*Handwritten marks:*  
A large blue checkmark is located at the top right of the page.  
Below it, there are several blue scribbles and marks, including what appears to be a signature or initials.

## Chapitre 2 – Rémunération

### **Art. 14. - Le système de rémunération**

#### **A. Dispositions générales**

Toutes les dispositions relatives à la rémunération sont à appliquer au prorata du temps de travail.

#### **B. Année 2021**

##### **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 de fidélité et la prime de formation.

La rémunération de base telle que définie ci-avant constitue la base de calcul pour le 13<sup>ème</sup> mois et les heures supplémentaires.

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<sup>er</sup> 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.

##### **2. Barème**

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

Groupes	Montant de départ	Seuil
A	350	379
B	390	422
C	490	530
D	590	639

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

Toute augmentation lors d'un changement de groupe ne peut être inférieure à 15 EUR (ind.100).

##### **3. Prime de fidélité pour les groupes A à D**

Une prime de fidélité visant à récompenser la fidélité et la loyauté du salarié auprès de son employeur est à payer sur base du critère d'ancienneté. Elle se traduit par un paiement annuel calculé en fonction de l'ancienneté et en pourcentage de la rémunération de base.

<b>Années d'ancienneté</b>	<b>% rémunération de base</b>
2	20%
3	30%
4	40%
5	50%
6	60%
7	60%
8	65%
9	65%
10	70%
11	70%
12	75%
13	75%
14	80%
15	80%
16 années et plus	85%

Elle est à payer avec la rémunération du mois de juin, aux salariés en service au 15 juin 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<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Le montant maximum de cette prime est limité à 755 EUR (ind.100). Le salarié dont le montant de la prime de conjoncture 2018 est supérieur au montant théorique de la prime de fidélité pour l'année en cours se voit attribuer le montant le plus élevé.

Pour le calcul de la prime de fidélité la période du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif.

## **C. Année 2022**

### **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 de fidélité et la prime de formation.

La rémunération de base telle que définie ci-avant constitue la base de calcul pour le 13<sup>ème</sup> mois et les heures supplémentaires.

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<sup>er</sup> 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.

## **2. Barème**

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

Groupes	Montant de départ	Seuil
A	350	379
B	390	422
C	490	530
D	590	639

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

Toute augmentation lors d'un changement de groupe ne peut être inférieure à 15 EUR (ind.100).

## **3. Augmentations salariales**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, octroi d'une augmentation des rémunérations sous forme d'une enveloppe globale de 1.0%. La présomption d'acquisition de compétences est incluse dans le pourcentage de l'enveloppe globale.

Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie ci-avant. Elle se décompose comme suit :

- 0.7% pour chaque salarié afin de récompenser l'acquisition et le développement des compétences aux nouvelles technologies en raison de la crise sanitaire ;
- Une enveloppe globale de 0.3% visant à rétribuer l'acquisition et la mise en œuvre des compétences. Le montant d'une augmentation liée à l'acquisition et la mise en œuvre des compétences ne peut être inférieure à 5 EUR (ind.100).

## **4. Prime de fidélité pour les groupes A à D**

Une prime de fidélité est payée suivant les modalités définies à l'article 14. B. 3 de la présente convention.

## **D. Année 2023**

### **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 de fidélité et la prime de formation.

La rémunération de base telle que définie ci-avant constitue la base de calcul pour le 13<sup>ème</sup> mois et les heures supplémentaires.

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<sup>er</sup> 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.

**2. Barème**

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

Groupes	Montant de départ	Seuil
A	350	379
B	390	422
C	490	530
D	590	639

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

Toute augmentation lors d'un changement de groupe ne peut être inférieure à 15 EUR (ind.100).

**3. Augmentations salariales**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, octroi d'une augmentation des rémunérations sous forme d'une enveloppe globale de 1.0%. La présomption d'acquisition de compétences est incluse dans le pourcentage de l'enveloppe globale.

Cette augmentation est calculée par rapport à la masse salariale de référence telle que définie ci-avant. Elle se décompose comme suit :

- 0.5% pour chaque salarié afin de récompenser l'acquisition et le développement des compétences aux nouvelles technologies en raison de la crise sanitaire ;
- Une enveloppe globale de 0.5% visant à rétribuer l'acquisition et la mise en œuvre des compétences. Le montant d'une augmentation liée à l'acquisition et la mise en œuvre des compétences ne peut être inférieure à 5 EUR (ind.100).

**4. Prime de fidélité pour les groupes A à D**

Une prime de fidélité est payée suivant les modalités définies à l'article 14. B. 3 de la présente convention.

### **Art. 15. - Allocation du « Treizième mois »**

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.





## **Chapitre 3 – Organisation du temps de travail**

### **Art. 16. - Durée de travail**

Sans préjudice des stipulations de la présente convention, l'horaire de travail est régi par le Livre II. – Réglementation et conditions de travail, Titre Premier – Durée de travail, du Code du Travail.

La durée de travail d'un salarié à temps plein est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine, réparties en principe sur 5 jours ouvrables.

La durée de travail hebdomadaire de 40 heures peut néanmoins être répartie sur 6 jours ou moins. Lorsque les heures hebdomadaires sont réparties sur 5 jours ou moins, la durée de travail contractuelle peut être portée d'un commun accord jusqu'à 9 heures par jour, sans que le total de la durée de travail ne puisse dépasser la durée de travail normale hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise.

On entend par durée de travail la période durant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, chaque entreprise doit mettre en place un système assurant un décompte exact des heures de travail prestées.

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

### **Art. 17. - Aménagement du temps de travail**

Tout employeur peut établir soit un plan d'organisation du travail soit un système d'horaire mobile conformément aux dispositions légales.

La période de référence peut aller jusqu'à 4 mois.

La décision relative à l'institution d'un horaire mobile ainsi que sa périodicité, son contenu et ses modalités y compris les modifications est prise d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés.

Une période de transition des anciennes dispositions des horaires mobiles peut être négociée en interne dans un délai maximum de 6 mois.

Pour les périodes de référence légales dont la durée est inférieure ou égale à un mois, le règlement interne sur l'horaire mobile peut déterminer un nombre d'heures de travail excédentaires qui peut être reporté à la période de référence suivante.

L'horaire mobile est conçu pour permettre au salarié d'aménager, au jour le jour, la durée et l'horaire de travail individuels dans le respect de la loi et des règles établies dans le cadre de la présente convention, en respectant les besoins de la clientèle, les contraintes susceptibles d'être imposées par l'organisation particulière des services et le bon fonctionnement général de l'employeur.

La bonne gestion de l'horaire de travail individuel dans le cadre régi par la présente convention est de la responsabilité du salarié.

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.

Les 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 au salarié.

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

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

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

## **Art. 18. - Travail supplémentaire**

### **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.

#### **B. La rémunération des heures supplémentaires**

##### **a) Salaire horaire normal pour le paiement des heures supplémentaires**

Le salaire horaire normal est obtenu en divisant par le nombre forfaitaire de 173 la rémunération de base mensuelle telle que définie dans la présente convention, augmentée de la prime d'ancienneté et d'un douzième du 13<sup>ème</sup> mois.

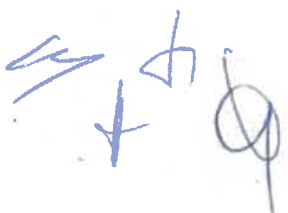
##### **b) Taux de majoration en cas de rémunération des heures supplémentaires**

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 sont réglées ensemble 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 sont réglées avec le salaire du mois qui suit le décompte.

## **II. 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.

## **III. 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<sup>er</sup> mai,  
La Journée de l'Europe (9 mai),  
L'Ascension,  
Le lundi de Pentecôte,  
Le jour de 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 18. I. B. a) de la présente convention auquel s'ajoute la rémunération des heures effectivement prestées (100%) majorée de 100%, c'est-à-dire 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.

**IV. 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%.

**V. Travail du samedi**

Lorsque, pour des raisons d'organisation du travail, le salarié de banque est appelé par son supérieur hiérarchique à prêter 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 par jour, soit de 48 h par semaine, soit de la moyenne de 40 h par semaine à la fin de la période de référence, les heures excédentaires sont à qualifier d'heures supplémentaires.

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 prêter occasionnellement du travail le samedi pour parer notamment à des surcroûts exceptionnels de travail, ces heures s'ajoutant à la durée normale de travail et dont la récupération n'est pas envisageable, se verront bénéficier de suite c'est-à-dire 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.

#### VI. Cumul de travail supplémentaire, de dimanche, de jour férié et de nuit<sup>2</sup>

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.

Les tableaux explicatifs sont repris dans l'annexe 2.

### Art. 19. - 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. Dès lors qu'un montant forfaitaire est prévu pour une permanence, ce montant est indexé.

<sup>2</sup> à titre exemplatif et sur base d'une majoration à 50%

## **Art. 20. - 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), dont la durée légale est de 26 jours.

Au congé de récréation s'ajoutent les congés suivants, liés à l'âge :

- 1 jour de congé pour les salariés âgés entre 45 et 49 ans (application : l'année d'anniversaire);
- 2,5 jours pour les salariés âgés entre 50 et 54 ans (application : l'année d'anniversaire);
- 3,5 jours pour les salariés âgés de 55 ans et plus (application : l'année d'anniversaire).

Le congé doit être pris conformément aux dispositions légales.

Le congé peut être pris par journées entières et par demi-journées (c'est-à-dire 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. 21. - 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 9 de la présente convention.
- Dans ce cas, ils seront fixés au moment de l'élaboration du calendrier des jours fériés. 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 pris individuellement par les salariés est / 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, après avis de la délégation du personnel. 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. 22. - 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 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) ;
- 3) trois jours lors du décès d'un parent ou allié du premier degré du salarié ou de son conjoint ou partenaire (soit père, mère, beau-père, belle-mère, gendre, bru, belle-fille, beau-fils) ;
- 4) cinq jours lors du décès du conjoint ou partenaire ou d'un enfant légitime, naturel ou adopté ;
- 5) deux jours pour chaque parent en cas de mariage d'un enfant ;
- 6) six jours lors du mariage du salarié ;
- 7) trois jours pour la déclaration du partenariat du salarié ;
- 8) deux jours en cas de déménagement sur une période de 3 ans d'occupation auprès du même employeur, sauf si le salarié doit déménager pour des raisons professionnelles ;
- 9) dix jours pour le père en cas de naissance d'un enfant ;
- 10) dix jours en cas d'accueil d'un enfant de moins de seize ans en vue de son adoption, sauf en cas de bénéfice du congé d'accueil ;
- 11) 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. 23. - 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'article 31. III. 6. de la présente convention.

## **Art. 24. - Congé social**

Chaque salarié a droit à un congé social de 5 jours minimum par an. Les entreprises sont libres à augmenter ce seuil minimal. Les modalités de ce congé social sont à définir au sein de chaque entreprise entre la Délégation du personnel et l'employeur avant le 31 décembre 2021.

## **Art. 25. - 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. 26. - Conciliation vie familiale et vie professionnelle**

Sur demande de la délégation du personnel les banques sont tenues de discuter un accord permettant de mieux concilier la vie familiale par rapport à la vie professionnelle du salarié. Pour ce faire, les délégations du personnel peuvent s'adjoindre d'experts ou de conseillers issus des syndicats représentés au sein des délégations. A défaut des délégations du personnel, les salariés peuvent s'adjoindre des spécialistes issus des syndicats signataires de la convention collective.

Les modalités à mettre en place à cette fin et les discussions à mener peuvent porter, à titre indicatif, sur les sujets suivants :

- La réduction du temps de travail (p.ex. temps partiel)
- La réduction du temps de travail à durée déterminée : modalités de demande, durée période, conditions d'octroi (p.ex. : enfants âgés de moins de 12 ans, salariés âgés de plus de 50 ans, formation continue, etc.)
- L'aménagement flexible des horaires de travail : décaler le début de la journée de travail, terminer chaque jour une heure plus tôt, semaine de 4 jours, etc.
- La mise en place d'un Compte Épargne-Temps (CET)
- Absence de travail pour raison de force majeure : définition de raison de force majeure et possibilité de récupérer les heures d'absence, de les imputer sur les congés payés ou sur les jours de CET ou avoir recours au télétravail.

## **Art. 27. - 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.



## **Chapitre IV – Employabilité et Formation**

L'employabilité est l'ensemble des capacités, compétences, connaissances, expériences et attributs personnels d'un salarié qui renforcent son positionnement professionnel en interne ou en externe et augmentent donc les chances de réussite, d'évolution et de sécurisation de son parcours professionnel.

La formation est définie 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 et son employabilité dans l'entreprise ou dans le secteur.

La formation continue et l'employabilité constituent une responsabilité tant de l'employeur que du salarié.

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire les besoins en formation et les besoins en main-d'œuvre futurs dans le secteur bancaire.

### **Art. 28. - Budget de formation**

L'employeur accorde à la formation et à l'employabilité un budget annuel de 1,5% pour les années 2021-2023 de la masse salariale de référence telle que définie à l'article 14 à des fins de formation.

Ce budget est dédié exclusivement au développement des salariés conventionnés.

La délégation du personnel recevra le détail du budget de formation réellement consommé avant le 31 mai de l'année suivant l'exercice en question.

### **Art. 29. - Principe général**

Le programme pour la formation et l'employabilité vise de manière générale non seulement à pérenniser et à garder à jour les compétences actuelles, mais également à en acquérir de nouvelles, que ce soit en relation avec son activité, l'évolution de son métier ou encore l'évolution de son parcours professionnel.

### **Art. 30. - Analyse des besoins en formation**

Ceci comprend donc également toute formation liée à une mobilité interne (demandée par le salarié ou proposée par l'employeur) ou externe pour les salariés dont le poste de travail pourrait évoluer significativement voire être supprimé.

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, le salarié et son supérieur hiérarchique discutent et définissent, au moins annuellement, les besoins en formation et élaborent ensemble un plan de développement individuel de carrière. A ce titre, il est utile d'avoir une base à jour des compétences professionnelles du salarié. L'élaboration du plan de formation global de

l'entreprise est de la responsabilité de la banque en commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel pour les entreprises occupant au moins 150 salariés et en consultation avec la délégation du personnel pour les entreprises occupant moins de 150 salariés.

Les besoins de formation identifiés en relation avec la compétence 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.

### **Art. 31. - Accès à la formation**

L'accès est défini suivant le plan de développement individuel de carrière élaboré entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

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

Les formations peuvent être regroupées suivant 2 programmes :

- programme d'intégration ;
- programme pour l'employabilité et l'évolution des compétences.

Ces formations peuvent notamment être mises en œuvre par le biais des mesures suivantes :

- le tutorat pour l'introduction pratique aux tâches et / ou technologies pertinentes pour une fonction ;
- les programmes de formation « on-the-job », « team briefings » concernent tant les nouveaux salariés que ceux en place amenés à assumer de nouvelles fonctions ;
- 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 ;
- 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 ;
- les formations internes / stages dans différents services ;
- les formations en ligne « e-learning » ;
- les formations à distance ou des enseignements à distance ;
- tous les programmes de formation, certifiant ou non, offerts au public par des établissements spécialisés.

Pour chaque type de formation, l'employeur veillera à garantir un haut niveau de qualité des formateurs et des contenus de formation.

#### **I. Le programme d'intégration**

Un programme d'intégration ou encore programme « onboarding » sera mis en place pour chaque nouveau salarié.

Il est généralement proposé sous forme de parcours modulable et peut donc être adapté individuellement au profil, en matière de connaissances et d'expérience préalable, du salarié. Le parcours sera par conséquent plus ou moins long mais ne pourra être inférieur à 48 heures

en ce qui concerne le socle commun minimum en référence au parcours d'intégration complet tel que décrit ci-dessous.

Le parcours d'intégration complet comporte :

- l'introduction au secteur et contexte financier ainsi qu'aux obligations réglementaires essentielles,
- l'apprentissage de la fonction que le salarié va occuper,
- la connaissance de sa banque et des procédures et flux internes.

Chaque nouveau salarié bénéficie ainsi d'un plan de formation individuel et pertinent dont l'employeur assurera le suivi.

Pour les salariés sans expérience préalable dans le secteur financier, le programme d'intégration, avec notamment l'apprentissage du métier, devrait en principe être suivi endéans les 12 premiers mois suivant l'engagement.

## II. Le programme pour l'employabilité et l'évolution des compétences

### a) La formation continue

La formation continue vise à assurer l'employabilité du salarié, ceci par l'acquisition de nouvelles connaissances ou la pérennisation de ses compétences actuelles en relation avec son travail et l'évolution de sa carrière.

Chaque salarié a un droit d'accès à l'offre de formation telle que définie ci-avant.

#### 1. 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 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante. Le paiement aura lieu à la fin de la période de référence.

#### 2. Frais d'inscription :

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

#### 3. 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<sup>ème</sup> mois.

#### 4. Congé formation :

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

- 0,5 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 ;
- 0,5 journée de congé de plus pour chaque tranche de 20 heures.

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

**b) La 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, auxquels les salariés tombant sous le champ de la convention collective dont le poste de travail pourrait évoluer significativement voire être supprimé ont droit.

Les articles suivants du Code du Travail font partie intégrante de la présente convention :

**Article L. 414-3 (2)**

Le chef d'entreprise est obligé d'informer et de consulter la délégation du personnel et le délégué à l'égalité sur la situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures d'anticipation envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi; il doit notamment fournir à cette fin semestriellement à la délégation du personnel et au délégué à l'égalité des statistiques ventilées par sexe sur les recrutements, les promotions, les mutations, les licenciements, les rémunérations et les formations des salariés de l'entreprise.

**Article L. 414-5 (3)**

De manière générale, le chef d'entreprise doit informer et consulter la délégation du personnel, une fois par an au moins, sur les besoins actuels et prévisibles en main-d'œuvre dans l'entreprise et sur les mesures notamment de formation, de perfectionnement et de rééducation professionnelle pouvant, le cas échéant, en résulter pour les salariés de l'entreprise.

**Article L. 414-6**

- (1) La délégation du personnel est obligatoirement informée et consultée au sujet de toute décision d'ordre économique ou financier pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise ou sur le niveau de l'emploi.
- (2) L'information et la consultation prévues au présent article portent obligatoirement sur les répercussions des mesures envisagées sur le volume et la structure des effectifs ainsi que sur les conditions d'emploi et de travail du personnel de l'entreprise. Elles portent en outre sur les mesures sociales, notamment de formation et de rééducation professionnelles prises ou envisagées par le chef d'entreprise.
- (3) L'information et la consultation prévues au présent article doivent en principe être préalables à la décision envisagée. Il n'en est pas ainsi toutefois lorsqu'elles risquent d'entraver la gestion de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise ou de compromettre la réalisation d'une opération projetée. Dans ces cas, le chef d'entreprise doit donner à la délégation du personnel dans les trois jours toutes les informations et explications nécessaires.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom left of the page.

### 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 augmentera les chances des salariés pour réorienter leur carrière soit au sein de l'entreprise soit au niveau du secteur bancaire et, le cas échéant, d'y reprendre de nouvelles responsabilités.

Toutefois, l'effort de formation ne confère pas aux salariés de droit à une bonification pécuniaire.

### 2. 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.

### 3. Le plan de la formation

Le plan de formation adopté en concertation avec le salarié présente 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 planning du plan de formation commence dès que possible et doit tenir compte du bon fonctionnement du service.

Le plan repose sur :

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

En cas de désaccord sur le plan de formation et le planning, le salarié a la possibilité de s'adresser au responsable de formation en vue de modifier le plan ou le planning et pourra se faire accompagner par un délégué du personnel.

### 4. Les partenaires pour la réalisation du diagnostic des compétences

Les diagnostics portant sur les compétences métier finances sont soit organisés par le House of Training, soit remplacés par l'équivalent en interne. Les résultats des diagnostics serviront de base pour élaborer un plan de formation personnalisé du candidat.

D'autres outils ou partenaires spécialisés pourraient être abordés pour compléter le diagnostic relatif aux compétences et au potentiel de la personne.

### **5. 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.

### **6. 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.

## **III. Dispositions générales**

### **1. 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 1,5% pour les années 2021 - 2023 de la masse salariale de référence. Les montants susceptibles d'être pris en compte dans le budget sont les frais éligibles selon les dispositions légales en vigueur.

### **2. 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. 542-10 et ss du Code du Travail.

### **3. Partenaires en matière de formation**

Pour chaque formation, l'employeur peut s'adresser à tout organisme approprié.

### **4. 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 supérieur 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.

### **5. Information et consultation des représentants du personnel**

Conformément à l'Art. L. 414-9 du Code du travail, dans les entreprises occupant au moins 150 salariés et sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales ou conventionnelles, les décisions portant sur l'établissement et la mise en œuvre de tout

*Handwritten marks:*  
A  
h  
[Signature]

programme ou action collective de formation professionnelle continue doivent être prises d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel.

#### 6. 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 à celles du CFSL (Centre de Formation Syndicale Luxembourg). Les formations du CFSL sont organisées exclusivement par les syndicats.

Si l'employeur et les délégués décident, d'un accord commun, qu'une formation au House of Training 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>
- HOT : <https://www.houseoftraining.lu/>
- ALEBA : <http://www.aleba.lu/>
- OGB-L : <http://www.ogbl.lu/>
- LCGB : <http://lcgb.lu/fr>

## **Chapitre V – Bien-être**

### **Art. 32. - 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> heure et / ou pendant la 3<sup>ème</sup> 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.

#### **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.

Le Délégué à la Sécurité et le travailleur désigné définissent ensemble les locaux reconnus comme étant sans lumière

### **Art. 33. - Égalité de rémunération**

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

Les banques s'engagent à ne pas tolérer au sein de leur entreprise le harcèlement sexuel tel que défini par 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 repris ci-dessous :

#### **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 34 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 de l'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 dans les Secteurs Tertiaire et Financier

L'Association pour la Santé au Travail dans les Secteurs Tertiaire et 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 34, 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> séance, qui sera à ce moment à charge de l'entreprise.

**Discretion / 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.

**Professionalisme**

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.

**Art. 35. - Risques psychosociaux**

- a) Les partenaires sociaux s'engagent pour la prévention des risques psychosociaux (en concertation avec l'ASTF) et s'engagent à concrétiser cette prévention au niveau de la Commission Paritaire. La Commission Paritaire organisera, avec l'ASTF, une réunion de bilan du secteur au moins une fois par an et décidera éventuellement d'actions sur base de ce rapport.
- b) Les partenaires sociaux s'engagent pour la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail en général.

Les entreprises, en collaboration avec la délégation du personnel s'engagent pour la prévention des risques psychosociaux et ce sur le moyen et sur le long terme.

Pour cela, ils mettront en place des mesures structurées permettant à chaque employé de s'impliquer dans cette démarche en proposant des améliorations de ses conditions de travail et en offrant l'opportunité de développer ses ressources personnelles pour mieux prévenir et faire face aux risques identifiés.

### **Art. 36. - Responsabilité sociale des entreprises**

Les entreprises s'engagent à mettre en place des améliorations, en consultation avec la délégation du personnel, des mesures en lien avec la RSE / Responsabilité Sociale de l'Entreprise ; à titre d'exemple :

- élaboration d'un guide des bonnes pratiques en cas de retour d'une absence de longue durée ;
- une priorité de réembauche pour les cas rares où un salarié voit son contrat de travail dissout de plein droit parce qu'il a atteint 78 semaines de maladie sur une période de référence de 104 semaines et qu'il redevient apte dans les 6 mois qui suivent la fin de contrat ;
- encouragement de la cohésion au sein de l'entreprise par la lutte contre toutes formes de discrimination à l'embauche, à la rémunération et à l'évolution des collaboratrices et collaborateurs ;
- promotion du bien-être au travail (ex. : ergonomie des bureaux, salle de sport, club de footing, crèches sur le lieu de travail) ;
- amélioration et surveillance des conditions de travail (santé et sécurité au travail) ;
- promotion de la diversité par l'intégration de différents groupes (nationalités, âge, sexe, minorités, personnes souffrant d'un handicap) ;
- investissement dans la qualification des employés et promotion de la formation continue ;
- prise en compte des besoins individuels des salariés (ex. : plan de carrière, soutien par rapport aux exigences du travail, motivation selon la personnalité de l'employé) ;
- motivation des salariés par l'introduction de modèles de travail innovants (ex. : télétravail) ;
- élaboration d'une convention portant sur une politique au temps partiel.

### **Art. 37. - Accord sur le Compte Épargne Temps (CET)**

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 doit respecter les principes généraux tels que définis par l'Art.L. 235-1 et ss du Code du Travail.

### **Art. 38. - Télétravail**

La convention du 20 octobre 2020 relative au régime juridique du télétravail reprise en annexe 3 fait partie intégrante de la présente convention.

En application de l'article 8, l'employeur s'engage, lorsque le télétravail est régulier, à compenser les coûts directement engendrés par le télétravail à hauteur de minimum 3€ ind.100 par mois.

### **Art. 39. - Droit à la déconnexion**

Lorsque les salariés utilisent des outils numériques à des fins professionnelles, un régime assurant le respect du droit à la déconnexion en dehors du temps de travail adapté à la situation particulière de l'entreprise doit être défini au niveau de l'entreprise notamment en ce qui concerne les modalités pratiques et les mesures techniques de déconnexion des outils numériques, les mesures de

sensibilisation et de formation et des modalités de compensation dans le cas de dérogations exceptionnelles au droit à la déconnexion.

Les conditions et modalités de ce régime spécifique sont à définir au sein de chaque entreprise dans le respect des compétences de la délégation du personnel, où, à défaut, les salariés de l'entreprise.

L'introduction et la modification du régime spécifique se font après information et consultation de la délégation du personnel au sens de l'article L. 414-1 ou d'un commun accord entre l'employeur et la délégation du personnel dans les entreprises occupant au moins 150 salariés au sens de l'article L. 414-9.

Dressée et signée en cinq exemplaires à Luxembourg, en date du *10 juin 2021*, 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

Association Luxembourgeoise des  
Employés de Banque et Assurance  
ALEBA

Onafhängege  
Gewerkschaftsbond  
Lëtzebuerg  
OGB-L

Lëtzebuerger  
Chrëschtliche  
Gewerkschafts-Bond  
LCGB-SESF