

فهرس

صفحة		
٥	توقيع العقد
٧ : ملاك المستخدمين وسلم الرواتب	الفصل الاول
١١ : المخصصات والتعويضات المختلفة	الفصل الثاني
١٦ : الزيادات	الفصل الثالث
١٧ : الإجازات	الفصل الرابع
١٩ : العناية الطبية	الفصل الخامس
٢١ : دوام العمل	الفصل السادس
٢١ : الانضباط العام	الفصل السابع
٢٣ : المكافآت والعقوبات	الفصل الثامن
٢٤ : نهاية الخدمة	الفصل التاسع
٢٧ : النشاط النقابي	الفصل العاشر
٢٨ : نقل المستخدمين	الفصل الحادي عشر
٢٨ : الوساطة والتحكيم	الفصل الثاني عشر
٢٩ : ترتيبات مختلفة	الفصل الثالث عشر
٢٩ : أحكام انتقالية	الفصل الرابع عشر
٣٠ : أنظمة القروض	الفصل الخامس عشر
٣٠ : مشروع نظام تعاضد	الفصل السادس عشر
٣٠ : مدة العقد	الفصل السابع عشر
٣١ : نظام القروض لمستخدمي المصارف	ملحق

توقيع
عقد العمل الجماعي
٢٠٠٢ - ٢٠٠٣

مقدمة

إن الموقعين أدناه،
الاستاذ فريد روفائل رئيس جمعية مصارف لبنان التي تضم المصارف العاملة
في لبنان المعددة في اللاحة المرفقة،

فريق أول

والسيد جورج حاج رئيس اتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان ورئيس
المجلس التنفيذي للاتحاد، والسيد غازي الهبري، الأمين العام

فريق ثان

اتفقا على ما يلي :

المادة الأولى

لقد تم الاتفاق بين الفريقين المذكورين أعلاه بصفتهم المحددة في هذا العقد على
عقد عمل جماعي لسنتي ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣ أدرجت أحكامه في الوثيقة
المرفقة بهذا العقد.

المادة الثانية

تم الاتفاق بين الفريقين على اعتبار عقد العمل الجماعي لسنتي ١٩٩٨-١٩٩٩
ساري المفعول حتى آخر سنة ٢٠٠١ بجميع أحكامه باستثناء الزيادة السنوية
على الرواتب، إذ تطبق على السنة ٢٠٠١ النسبة المحددة في عقد ٢٠٠٢ -
٢٠٠٣.

المادة الثالثة

في ما يخص المنح المدرسية للفصل الاول من العام الدراسي ٢٠٠١ -
٢٠٠٢، تطبق قيمة المنح المدرجة في عقد ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣.

المادة الرابعة

إن جمعية مصارف لبنان المؤلفة من ٦٨ عضواً عاملاً، كلها مصارف عاملة
في لبنان، قد عقدت بتاريخ ١٤ أيلول ٢٠٠١ جمعية عمومية لدراسة مشروع
عقد العمل الجماعي لسنتي ٢٠٠٢-٢٠٠٣، حضرها ٣٩ عضواً. وقد اتخذت
هذه الجمعية قراراً بالموافقة على هذا العقد الجماعي وعلى توقيع رئيس الجمعية
عليه.

عقد العمل الجماعي

٢٠٠٢ - ٢٠٠٣

الفصل الأول : ملاك المستخدمين وسلم الرواتب

المادة ١ :

يقسم ملاك المصرف الى ثلاث فئات:

- ١ - ملاك الإدارة ويشمل المستخدمين الذين تجاوزوا رتبة المعتمد الرئيسي أو المراقب الرئيسي.
- ٢ - ملاك المستخدمين.
- ٣ - ملاك الحجاب.

المادة ٢ :

١- يتألف ملاك المستخدمين من الرتب التالية :

- معتمد رئيسي أو مراقب رئيسي.
- معتمد أو مراقب.
- رئيس مصلحة أو رئيس قسم.
- نائب رئيس مصلحة أو نائب رئيس قسم.
- مستخدم رئيسي.
- مستخدم فئة أولى
- مستخدم فئة ثانية

• حامل شهادة البكالوريا اللبنانية، القسم الثاني.

• غير حامل شهادة البكالوريا اللبنانية، القسم الثاني.

٢ - يترك للمصرف تقدير حاجته الى تسمية المعتمد الرئيسي أو المراقب الرئيسي.

المادة الخامسة
لقد قام المجلس التنفيذي لاتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان بالإجراءات اللازمة واستحصل على موافقة مستخدمي المصارف المنتسبين الى الاتحاد، بنسبة الثلثين، حسبما يقتضيه القانون، لتثبيت موافقتهم على مضمون هذا العقد وتفويضهم المجلس التنفيذي لاتحاد نقابات مستخدمي المصارف في لبنان بالتوقيع عليه.

المادة السادسة
إن الوثائق التالية الملحقة بهذا العقد تؤلف جزءاً لا يتجزأ منه :

- ١- قائمة بأسماء الأعضاء العاملين المنتسبين لجمعية مصارف لبنان.
- ٢- نسخة عن محضر الجمعية العمومية لجمعية مصارف لبنان المنعقدة بتاريخ ١٤ أيلول ٢٠٠١ والتي وافقت على مضمون هذا العقد وعلى توقيع رئيس الجمعية عليه.
- ٣- ورقة حضور الأعضاء في الاجتماع المذكور.
- ٤- نسخة عن كتاب اتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان الى وزارة العمل المرفقة معه توقيع مستخدمي المصارف، المنتسبين الى الاتحاد، بنسبة الثلثين، اشعاراً بموافقتهم على مضمون هذا العقد وتفويضهم المجلس التنفيذي للاتحاد التوقيع عليه.
- ٥- نص أحكام عقد العمل الجماعي ٢٠٠٢-٢٠٠٣ الموقع من قبل الفريقين المتعاقدين.

المادة السابعة
يقوم الفريقان أو أحدهما بإيداع نسخة عن هذا العقد وملحقاته لدى وزارة العمل وذلك تنفيذاً لاحكام المادتين ٥/ و ٦/ من قانون عقود العمل الجماعية الموضوع موضع التنفيذ بموجب المرسوم رقم ١٧٣٨٦/ تاريخ ٢ أيلول ١٩٦٤.

نُظِم في بيروت يوم الاربعاء في ٢٩ أيلول ٢٠٠١ على ثلاث نسخ اصلية، وقد أرفقت بكل نسخة الملاحق الخمسة المحددة في المادة السادسة من هذا العقد.

اتحاد نقابات موظفي

جمعية مصارف لبنان

المصارف في لبنان

الرئيس

الامين العام

الرئيس

جورج حاج

غازي الهبيري

فريد روفائيل

٣ - يجري استخدام حملة الإجازة الجامعية أو الليسانس برتبة مستخدم فئة أولى على الأقل، شرط أن تكون هذه الإجازة في شؤون الاقتصاد أو المال أو الحقوق أو إدارة الأعمال أو التجارة أو المحاسبة أو المعلوماتية أو شؤون المصارف.

المادة ٣:

يتألف ملاك الحجاب من الرتب التالية:

- رئيس حجاب،
- حاجب، سائق، حارس، الخ...

المادة ٤:

لا تشمل أحكام هذا العقد المستخدمين المتعاقدين مع مصارفهم بموجب عقود خاصة تنظّم شروط استخدامهم. على أنه لا يجوز لأي مصرف أن يستخدم بالتعاقد أي شخص يدخل في إحدى رتب الملاك المحدد في المادتين الثانية والثالثة أعلاه. إذ تخضع هذه الرتب لأحكام العقد الجماعي.

المادة ٥:

يبقى المستخدمون التابعون لملاك الإدارة تابعين في تنظيم شؤونهم لصلاحيات الإدارة العامة لكل مصرف، إلا ما نصّ عليه صراحةً في هذا العقد بأنه يشمل جميع فئات المستخدمين.

المادة ٦:

يجب أن يكون لكل مستخدم مثبت في المركز أو الفروع رتبة خاصة تحدّد درجته في الملاكين المبتين في المادتين ٢/ و ٣/ وتكون هذه الرتبة مستقلة عن الوظيفة التي يمارسها المستخدم فعلاً في المركز أو الفروع.

المادة ٧:

كل مستخدم يشغل بموجب تكليف من إدارته وظيفة أعلى من رتبته في المركز الرئيسي أو أحد الفروع الرئيسية للمصرف يصنّف في الرتبة المعادلة لهذه الوظيفة، وذلك بعد انقضاء سنتين على الأكثر من تاريخ تسلّمه مهام هذه الوظيفة. ويُفهم بالفروع الرئيسية الفروع التي يتجاوز عدد مستخدميها الخمسة وعشرين مستخدماً.

المادة ٨ : الاستخدام.

ابتداءً من تاريخ نفاذ هذا العقد الجماعي، على طالب الاستخدام لدى أحد المصارف العاملة في لبنان أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن يكون لبنانياً منذ عشر سنوات على الأقل.
- أن يكون قد أكمل سن الثامنة عشرة.
- أن يقدّم سجله العدلي.
- أن يقدّم شهادة طبية.
- أن يقدّم تصريحاً شخصياً بعدم وجود دعاوى جزائية مقامة ضده.

أما بالنسبة لاستخدام الأجانب، فتُراعى في المصرف القوانين النافذة بشأن استخدام الأجانب في لبنان.

المادة ٩ : الرواتب.

يتقاضى المستخدم من أي فئة كان راتباً شهرياً يُدفع ١٦ مرّة في السنة وفق الترتيب التالي:

أ (راتب شهر واحد في ابتداء كل شهر وذلك بعد انقضاء فترة التدريب.

ب (راتب شهر واحد يُدفع مرّة كل ثلاثة أشهر قبل نهاية آذار وحزيران وأيلول وكانون الأول من كل عام.

ج (بالنسبة للمستخدمين الذين لم يعملوا سنة بكاملها تحدّد نسبة الرواتب موضوع الفقرة "ب" بحسب عدد الأشهر التي يكون المستخدم قد عمل خلالها حتى تاريخ الدفع. وكل جزء من شهر يُعتبر شهراً كاملاً.

د (يُعتبر الشهر السادس عشر بديلاً عن منحة العقد التي كانت تُمنح للمستخدمين بمناسبة تجديد عقد العمل الجماعي وعن منحة السنة التالية للعقد.

١- تحدد الرواتب الدنيا لملاكى المستخدمين والحجاب وفقاً للترتيب التالي:

الراتب الأدنى (ل.ل.)	الرتبة
٥٢٠,٠٠٠	- مستخدم فئة أولى أو حامل ليسانس
٣٨٢,٥٠٠	- حامل شهادة البكالوريا اللبنانية القسم الثاني
٣٢٧,٥٠٠	- حاجب، سائق، حارس، الخ...

يطبق السلم المبيّن أعلاه على المستخدمين عند بدء العمل.

٢- يقصد بالراتب الأدنى الراتب الذي يُعطى للمستخدم عند بدء العمل مباشرة.

٣- تُعتمد الرواتب الدنيا المُدرّجة أعلاه وتُطبّق بعد إنقضاء فترة التدريب المنصوص

عنها في النظام الداخلي. أما المصارف التي ليس لديها نظام داخلي فلا يجوز أن تتجاوز فترة التدريب لديها السنة الواحدة على الأكثر بالنسبة لكل مستخدم

٤- يُقصد بالراتب لتطبيق هذه المادة الراتب الأساسي مضافاً إليه تعويضات غلاء المعيشة ولا تدخل في حساب الراتب أي تعويضات أو مخصصات أخرى.

٥- كلما صدر مرسوم جديد يتناول تعديل الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة، يجتمع الفريقان لتعديل سلم الرواتب المحدد في الفقرة (١) أعلاه بحيث تُضاف إلى الحد الأدنى لمختلف الرتب الواردة فيه نسبة غلاء المعيشة المقررة في المرسوم.

٦- عند صدور مرسوم لتعديل الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة يستفيد مستخدمو المصارف من أي فئة كانوا من زيادة غلاء معيشة إضافية نسبتها ٢٥ % من أصل نسبة الزيادة المقررة في المرسوم لأول جزء من الراتب، وذلك على رصيد الأجر الذي لا تُصيّبه الزيادات المقررة في المرسوم.

٧- يُمنح كل مستخدم يتخرج من مركز الدراسات المصرفية زيادة استثنائية على راتبه بمقدار ٧٥,٠٠٠/ل.ل. شهرياً لحملة دبلوم الدراسات المصرفية المتخصصة (DESB) و١٥٠,٠٠٠/ل.ل. لحملة دبلوم الدراسات العليا في الإدارة المصرفية (DSGB). تطبق هذه الزيادة على خريجي المنهج الجديد الذي اعتمد منذ العام ١٩٩٩.

الفصل الثاني : المخصّصات والتعويضات المختلفة

المادة ١١ : التعويضات العائلية

١- يُمنح المستخدمون المتزوجون من "أي فئة كانوا تعويضاً عائلياً شهرياً يُحدّد كما يلي :

- للزوجة غير المستخدمة : التعويض المقرّر من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للزوجة مضافاً إليه نسبة ٧٥%

- للأولاد : التعويض المقرّر من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأولاد مضافاً إليه نسبة ٥٠%، وذلك لكل ولد حتى خمسة أولاد ولغاية ٢٥ سنة بالنسبة للذكور وللإناث على السواء، شرط أن يكونوا بدون عمل مأجور. لا يُطبّق شرط السن إذا كان الولد مُصاباً بعلّة أو عاهة جسدية تجعله عاجزاً عن العمل، على أن يتبيّن ذلك بتقرير طبي.

٢- تدفع التعويضات العائلية المحددة في الفقرة ١/ أعلاه بعهد الرواتب الشهرية أي ١٦ مرّة في السنة.

٣- تحفظ الحقوق المكتسبة للمستخدمين في المصارف التي تمنح تعويضات عائلية يزيد معدلها عن المعدل المذكور أعلاه.

٤- إذا كان الزوجان يعملان في مصرفين مختلفين وكان مصرف أحدهما يدفع تعويضات عائلية أو منح مدرسية أو تعويضات ولادة تزيد عن المبالغ التي نصّت عليها المواد ١١/ و١٢/ و١٧/ من عقد العمل الجماعي، فإن هذا المصرف يدفع للزوج (أو الزوجة) الذي يعمل (أو التي تعمل) لديه فرق هذه التعويضات.

٥- إذا كان للمستخدم أولاد على عاتقها وفقاً للمبادئ المعتمدة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتتقاضى عنهم تقديرات عائلية من الصندوق، فإنها تستفيد من التعويضات المقررة في هذه المادة.

المادة ١٢ : المنح المدرسية.

١- يمنح المستخدمون من "أي فئة كانوا والذين لهم أولاد يدرسون في مدارس نظامية رسمية أو خاصة أو جامعات منحة مدرسية سنوية عن كل ولد من أولادهم الذكور أو الإناث وحتى خمسة أولاد فقط وذلك ضمن الشروط التالية:

أ) مقدار المنحة:

- / ٦٠٠,٠٠٠ / ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى المدارس الرسمية أو المجانية أو المؤسسات الخاصة بالمعاقين.

- / ١٠٠٠,٠٠٠ / ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى الجامعة اللبنانية.

- / ٢,٢٠٠,٠٠٠ / ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى المدارس الخاصة.

- / ٣,٠٠٠,٠٠٠ / ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى جامعات خاصة.

ب) تصرف المنحة عن كل ولد يكمل الثالثة من عمره بتاريخ ٣٠ من شهر أيلول الذي يسبق مباشرة بدء السنة الدراسية ولا يتجاوز خمساً وعشرين سنة كاملة في ٣١ كانون الأول. ويشترط لاستحقاق المنحة أن يكون الولد لا يعمل في عمل مأجور.

ج) يجب أن يكون الولد مسجلاً في إحدى المدارس النظامية حتى يستحق المنحة ولا تعتبر المدارس الليلية مدارس نظامية لهذه الغاية.

د) لا تستحق المستخدمة هذه المنحة عن أولادها إلا إذا كانوا على عاتقها وكانت تتقاضى عنهم تعويضات عائلية أو إذا كانت متزوجة من مستخدم لا يتقاضى منحة مدرسية عن أولاده. كما تتقاضى المستخدمة فرق المنحة إذا كان زوجها يتقاضى منحة مدرسية أقل من مقدار المنحة الواردة في العقد الجماعي.

هـ) يشترط لاستحقاق المنحة أن يكون المستخدم مثبتاً عند تاريخ استحقاقها.

و) تصرف المنحة المدرسية العائدة للمدارس والجامعات الخاصة بكاملها لقاء اثبات التسجيل وتقديم فواتير الاقساط وايصالاتها، على دفعتين :

- ٥٠% من المنحة ما بين ايلول وتشرين الاول من السنة الدراسية

- و ٥٠% الباقية من المنحة ما بين كانون الثاني وشباط من السنة الدراسية.

أما بالنسبة للمنح العائدة للمدارس الرسمية والجامعة اللبنانية، فتصرف بكاملها خلال فترة تبدأ في أول ايلول وتنتهي في آخر تشرين الأول من السنة الدراسية بناء على إقرار الإيصال.

ز) ابتداء من ٢٠٠١/١/١ كل زيادة غلاء معيشة تقرّر بمرسوم تطبق النسبة التي تصيب الشطر الأول منها على المنح المدرسية، على أن يشمل ذلك المنح المدفوعة عند بدء العام الدراسي وبنسبة ما يتبقى منه على اعتبار السنة الدراسية تسعة أشهر.

٢ - تستحق المنحة المدرسية أكان الأولاد يدرسون في مدارس نظامية في لبنان أم في الخارج.

٣ - تحفظ الحقوق المكتسبة للمستخدمين في المصارف التي تطبق لديها نظاماً للمنح المدرسية أفضل مما نصّت عليه هذه المادة.

المادة ١٣ : تعويض السكن.

يعود للإدارة تحديد تعويض السكن للمستخدم من أي فئة كان الذي ينقل الى خارج منطقة سكنه في حال نقل مسكنه بنتيجة تكليفه بأعمال المسؤول الأول أو المسؤول الثاني في الفرع المنقول اليه وتعتبر بيروت وضواحيها منطقة واحدة كما يعتبر المركز الرئيسي وضواحيه منطقة واحدة إذا وجد خارج بيروت.

المادة ١٤ : تعويض الانتقال.

١ - يستفيد مستخدمو المصارف من أي فئة كانوا من تعويض انتقال، شهرياً، وفقاً للأصول التالية:

- / ٦٠ / ليتر بنزين للمستخدمين المقيمين في دائرة قطرها دون الكيلومتريين من مكان العمل، ومن / ٨٠ / الى / ١٤٠ / ليتر بنزين تدريجياً للمستخدمين المقيمين بين كيلومتريين وعشرة كيلومترات ضمناً من مكان العمل، ومن / ١٦٠ / الى / ١٨٠ / ليتر بنزين تدريجياً للمستخدمين المقيمين على مسافة تزيد عن عشرة كيلومترات من مركز عملهم وحتى ٢٠ كيلومتراً، و / ٢٠٠ / ليتر بنزين للمستخدمين المقيمين على مسافة تزيد عن ٢٠ كيلومتراً من مركز عملهم.

- يعتمد في تحديد سعر صفيحة البنزين معدل السعر الراجح في السوق، وبعد توافق يتم شهرياً بين الجمعية والاتحاد.

- يعتبر هذا التعويض تعويضاً يومياً، ويدفع على أساس أيام العمل الفعلية.

٢ - لا يدخل في مفهوم السكن الرئيسي مقرّ الاصطياف الموسمي.

٣ - لا تحل هذه التعويضات محل تعويض الانتقال لدى المصارف التي تمنح تعويضات انتقال خاصة لموظفي الاستعلامات والمقاصة وغيرها من المهام المتصلة بالعمل.

- ٤ - لا يستفيد من هذا التعويض أعضاء ملاك الإدارة الذين يستفيدون من تقديرات انتقال أخرى كتعويض انتقال شهري أو تعويض سيارة أو وجود سيارة تحت تصرفهم، شرط أن لا تقل هذه التقديرات عن تعويض الانتقال المحدد أعلاه.
- ٥ - وفي حال صدور مرسوم يتعلّق بتعويض الانتقال، فإن المصارف تلتزم بتطبيقه حسب الشروط الواردة فيه، مع الاحتفاظ بالحقوق المكتسبة.

المادة ١٥ : تعويض مستخدمي الصندوق.

- ١- يستحقّ أمناء الصندوق تعويضاً سنوياً يُدعى "تعويض الصندوق" ويحدّد وفقاً للترتيب التالي:

- مستخدم فئة ثانية	/ ٤٩,٥٠٠ ل.ل.
- مستخدم فئة أولى	/ ٦٦,٠٠٠ ل.ل.
- مستخدم رئيسي	/ ٩٩,٠٠٠ ل.ل.
- نائب رئيس مصلحة	/ ١١٥,٥٠٠ ل.ل.
- رئيس مصلحة فما فوق	/ ١٣٢,٠٠٠ ل.ل.

- ٢ - يقصد بأمناء الصندوق المستخدمون الذين يتعاطون أعمال القبض والدفع فقط دون غيرها مهما كان نوع العملة التي يتداولونها.

- ٣ - يدفع هذا التعويض لمستحقّيه كما يلي:

- الثلثان (٢/٣) في آخر السنة.

- الثلث (١/٣) الباقي يقيّد في حساب مجمّد باسم المستخدم ذي العلاقة لمواجهة أي نقص يحصل في صندوقه.

- يدفع رصيد هذا الحساب المجمّد لصاحبه عند انقطاعه عن العمل في الصندوق مضافاً إليه الفائدة ولا تستحق أية فائدة عن الفترة التي تسبق تاريخ ١٩٨٦/١/١ ويراعى في احتساب الفائدة المعدل الوسطي للفائدة على الودائع المجمّدة في المصرف.

- لا يترتب هذا التعويض إلا في حال العمل الفعلي في الصندوق ولا تعتبر الإجازة السنوية أو المرضية انقطاعاً عن العمل.
- يستفيد أمين الصندوق الموقت الذي يحلّ محلّ الأصيل الغائب من تعويض الصندوق بنسبة الفترة التي يكون قد حلّ فيها بديلاً للأصيل.

- لا يلزم المصرف الذي يتحمّل مسؤولية نقص الصندوق على حسابه بدفع أي تعويض لأمناء الصندوق العاملين لديه.
- ٤ - اعتباراً من ٢٠٠١/١/١ تُضاف تلقائياً الى تعويض الصندوق نسبة ٥٠% من نسبة زيادة غلاء المعيشة كلما صدر مرسوم يتعلّق بتعيين الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة.

المادة ١٦ : منحة الزواج.

- كل مستخدم من أي فئة كان يعقد زواجه يستحق منحة تسمّى منحة زواج تعادل راتب شهر واحد شرط أن لا تقل عن / ٤٩٥,٠٠٠ ل.ل. (اربعماية وخمسة وتسعون الف ليرة لبنانية).
- يشترط لاستحقاق هذه المنحة أن لا يكون المستخدم قد استفاد من منحة سابقة بمناسبة زواج آخر. تدفع هذه المنحة لكلا الزوجين إذا كانا يعملان في مصرف واحد.
- اعتباراً من ٢٠٠١/١/١، تُضاف تلقائياً الى منحة الزواج نسبة ٥٠% من نسبة زيادة غلاء المعيشة كلما صدر مرسوم يتعلّق بتعيين الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة.

المادة ١٧ : منحة الولادة.

- يدفع للمستخدم من أي فئة كان بمناسبة ولادة كل من أولاده منحة خاصة تدعى منحة ولادة تحدّد بمقدار / ١٢٢,٤٠٠ ل.ل. (مائة واثنان وعشرون ألفاً وأربعماية ليرة لبنانية) ولا علاقة لهذه المنحة بنظام الضمان الصحي.
- تعتبر ولادة التوأمين موجبة لتعويض مضاعف.
- اعتباراً من ٢٠٠١/١/١، وكلّما صدر مرسوم يتعلّق بتعيين الحد الأدنى للأجور وتحديد نسبة غلاء المعيشة، تُضاف تلقائياً الى منحة الولادة نسبة الزيادة التي تتناول الشطر الأول من الأجر.

المادة ١٨ : لباس الحجاب.

- على المصارف التي تلزم الحجاب لديها بارتداء لباس خاص تأمين هذا اللباس لهم على نفقتها الخاصة في موسمي الشتاء والصيف.
- تُستثنى من تطبيق هذه المادة المصارف التي تدفع لحجابها بدلاً نقدياً عن اللباس.

الفصل الثالث : الزيادات.

المادة ١٩ :

١- يستفيد المستخدمون من الزيادات السنوية، على الوجه الآتي :

- أ - يحدّد مجموع الزيادات التي تُمنح سنوياً للمستخدمين التابعين لملاكّي المستخدمين والحجاب بنسبة ٣% من مجموع رواتب هذين الملاكين المدفوعة من ١ كانون الثاني ولغاية ٣١ كانون الأول من السنة السابقة. وتوزّع هذه الزيادات على أساس الرواتب المدفوعة خلال السنة.
- ب - تقرّر الإدارة نسبة الزيادة السنوية لموظفي ملاك الإدارة.

٢ - يعنى بالرواتب المذكورة في الفقرة أعلاه الرواتب الاساسية مضافا اليها تعويضات غلاء المعيشة دون غيرها.

٣ - تمنح هذه الزيادات سنوياً حسب تقدير الإدارة وبعد مراجعة ملفاتهم الشخصية.

٤ - يجوز حرمان المستخدم من الزيادة السنوية على أن يسجّل هذا الحرمان كعقوبة في ملفه الشخصي وفقاً للمادة /٣٠/ (السطر الخامس) من هذا العقد.

٥ - لا تدخل ضمن الزيادات أي زيادة تمنح للمستخدم قبل استحقاق الزيادات السنوية كما لا تدخل ضمنها زيادات غلاء المعيشة التي تصدر بمرسوم.

٦ - تُمنح هذه الزيادات في مهلة أقصاها آخر آذار من كل عام مع مفعول رجعي يعود الى أول السنة المالية، أي الأول من كانون الثاني من كل سنة.

٧ - إذا نصّت بعض أنظمة المصارف على منح زيادات آلية لمستخدميها تزيد في مجموعها عن نسبة الزيادات السنوية التي نصّت عليها الفقرة الأولى من هذه المادة، فإن هذه الزيادة الآلية تبقى حقاً مكتسباً للمستخدمين في هذه المصارف. أما إذا كانت هذه الزيادات الآلية أدنى من النسبة التي نصّت عليها الفقرة الأولى من هذه المادة فإنها تعتبر من أصل هذه النسبة.

الفصل الرابع : الإجازات.

المادة ٢٠ : الإجازات الإدارية السنوية

- ١ - يستحق كل مستخدم مثبّت إجازة سنوية مدفوعة الراتب حسب الجدول التالي:
 - ١٥ يوم عمل للمستخدم الذي قضى فترة في الخدمة من سنة الى خمس سنوات.
 - ١٨ يوم عمل للمستخدم الذي قضى في الخدمة من خمس سنوات الى ١٢ سنة.
 - ٢١ يوم عمل للمستخدم الذي قضى في الخدمة من ١٢ سنة الى ٢٠ سنة.
 - ٢٥ يوم عمل للمستخدم الذي قضى في الخدمة من ٢٠ سنة فما فوق.
- ٢ - لا يجوز أن تقلّ إجازة رئيس المصلحة فما فوق عن ٢١ يوم عمل بصرف النظر عن عدد سني الخدمة.
- ٣ - تستحق الإجازة سنة فسنة وتعتبر الإجازة السنوية مبدئياً وحدة لا تتجزأ. يمكن تجزئة الإجازة مرة واحدة بموافقة الإدارة كما يجوز جمع إجازة سنتين متتاليتين بموافقة الإدارة أيضاً.
- ٤ - يمكن منح المستخدمين من أي فئة كانوا بناءً على طلبهم إجازة دون راتب لأسباب اضطرارية، على أن لا تتجاوز مدة هذه الإجازة الثلاثة أشهر، وشرط أخذ موافقة الإدارة على ذلك.

المادة ٢١ : إجازة الزواج.

يُمنح المستخدم من أي فئة كان إجازة خاصة بمناسبة زواجه مدتها ١٥ يوماً متوالياً بما في ذلك أيام الأحاد والأعياد الرسمية.

المادة ٢٢ : إجازة الولادة.

تُمنح المستخدمة بمناسبة كل ولادة، إجازة أمومة لمدة سبعة أسابيع بما في ذلك أيام الأحاد والأعياد الرسمية، وفق الشروط المبينة في المادة ٢٨ الجديدة من قانون العمل كما عدلت في القانون رقم ٢٠٧ تاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٠.

المادة ٢٣ : إجازة الوفاة.

يُمنح المستخدم من أي فئة كان إجازة خاصة وفق الترتيب التالي :

- أربعة أيام متواصلة بمناسبة وفاة عضو من عائلة المستخدم (الأب، الأم، الأخ، الأخت، الزوج، الزوجة، الأولاد).
- يومين بمناسبة وفاة أحد أقرباء المستخدم (الجد، الجدة، العم، العمّة، الخال، الخالة، أو أحد أفراد عائلة كل منهم أو أحد أولاد الأخ أو الأخت).
- يوم بمناسبة وفاة عضو من عائلة زوجة المستخدم أو زوج المستخدمة ويُحصر ذلك بالأب، الأم، الأخ، الأخت، الصهر، (زوج الأخت).

المادة ٢٤ : الإجازات المرضية.

- كل مستخدم من أي فئة كان يتقدم بتقرير من طبيب مقبول من المصرف يثبت مرضه بصورة متواصلة يُمنح إجازة مرضية حسب الترتيب التالي :
- ١ - المستخدم الذي قضى في الخدمة بين ٣ أشهر و ٣ سنوات:
 - شهر براتب كامل.
 - شهر بنصف راتب.
 - أربعة أشهر استيداع بدون راتب.
 - ٢ - المستخدم الذي قضى في الخدمة بين ٣ سنوات و ٥ سنوات:
 - شهران براتب كامل.
 - شهران بنصف راتب.
 - ثمانية أشهر استيداع بدون راتب.
 - ٣ - المستخدم الذي قضى في الخدمة بين ٥ سنوات و ١٠ سنوات:
 - ثلاثة أشهر براتب كامل.
 - ثلاثة أشهر بنصف راتب.
 - اثنا عشر شهراً استيداع بدون راتب.
 - ٤ - المستخدم الذي قضى في الخدمة بين ١٠ سنوات و ١٥ سنة:
 - أربعة أشهر براتب كامل.
 - أربعة أشهر بنصف راتب.
 - ستة عشر شهراً استيداع بدون راتب.
 - ٥ - المستخدم الذي قضى في الخدمة بين ١٥ سنة فما فوق:
 - خمسة أشهر براتب كامل
 - خمسة أشهر بنصف راتب
 - عشرون شهراً استيداع بدون راتب.

تبقى الإجازات المرضية المعمول بها حالياً في بعض المصارف التي تفوق الترتيب المبين أعلاه حقاً مكتسباً للمستخدمين ولا يجوز الرجوع عنها.

الفصل الخامس : العناية الطبية

المادة ٢٥ :

- ١ - يستفيد مستخدمو المصارف من أي فئة كانوا من العطاءات التي يمنحها صندوق الضمان الصحي مع حفظ الحقوق المكتسبة للمستخدمين الذين يعملون في مصارف تمنح عطاءات أفضل.
- ٢ - بالنسبة للاستشفاء فقط يصنّف المستخدمون في فئتين :
 - أ) من رتبة رئيس قسم فما فوق يحق للمستخدم وزوجته الاستشفاء في الدرجة الأولى ويتحمّل المصرف عنهم كامل فروق درجة الاستشفاء هذه عن درجة الضمان الصحي.
 - ب) باقي المستخدمين من الرتب الأخرى والحجاب يحق لهم ولزوجاتهم الاستشفاء في الدرجة الثانية ويتحمّل المصرف عنهم كامل فروق درجة الاستشفاء هذه عن درجة الضمان الصحي.
 - ج) لا تستفيد زوجة المستخدم التي تعمل من العطاءات التي يمنحها العقد لزوجته المستخدم إلا إذا كانت لا تستفيد من المؤسسة التي تعمل فيها من أية عطاءات تتعدّى مساهمة صندوق الضمان الاجتماعي. أما إذا كانت الزوجة تستفيد من عطاءات أقل من التي يمنحها العقد، فيتحمّل المصرف فرق الدرجة بين ما يعطيه رب عملها وما يعطيه المصرف حسب العقد.
- ٣ - يحق لجميع المستخدمين من أي فئة كانوا إدخال أولادهم للاستشفاء في الدرجة الثانية على أن يتحمّل المستخدم ٢٥% من كلفة فروق هذه الدرجة عن درجة الضمان ويتحمّل المصرف ٧٥% من هذه الكلفة.
- ٤ - يفهم بالأولاد في مفهوم هذه المادة الأولاد الذين يعيشون تحت سقف واحد مع معيلهم المستخدم في المصرف وهم دون السادسة عشرة من عمرهم أو دون الخامسة والعشرين إذا كانوا مصابين بعاهة تمنعهم من العمل أو كانوا يكرسون كامل وقتهم للدراسة.

الفصل السادس : دوام العمل

المادة ٢٦ :

- ١ - يُحدّد دوام عمل المستخدمين في جميع المصارف كما يلي : من الساعة الثامنة إلى الساعة الرابعة عشرة خلال السنة بكاملها ما عدا أيام السبت حيث يُحدّد الدوام من الساعة الثامنة إلى الساعة الثالثة عشرة.
- ٢ - يُمكن أحياناً للمصرف عند الحاجة فقط ووفقاً لتقدير الإدارة أن يطلب من مستخدميهِ العمل خارج وقت الدوام المحدّد أعلاه مدة لا تتجاوز السبع ساعات أسبوعياً دون أي تعويض إضافي. غير أنه لا يجوز نقل هذا الحق من أسبوع إلى آخر بمعنى أنه لا يجوز تشغيل المستخدمين في أسبوع واحد أكثر من اثنتي وأربعين ساعة وإذا زادت ساعات العمل عن هذا المعدل استحق المستخدم عنها أجراً إضافياً وفقاً للمعدلات المحدّدة في القوانين النافذة. كما انه لا يجوز استعمال هذا الحق لإضافة ساعة عمل إلى الدوام اليومي بشكل متواصل ودائم.
- ٣ - اتفق الطرفان المتعاقدان على إعادة النظر في أوقات الدوام المحدّدة أعلاه فيما إذا طلب أحدهما ذلك.

الفصل السابع : الانضباط العام

المادة ٢٧ : موجبات المستخدم.

على مستخدمي المصارف من أي فئة كانوا التقيّد بالأحكام التالية:

- ١ - على المستخدمين أن يتقيّدوا بدقة بأنظمة المصارف وأن ينفذوا التعليمات التي يتلقونها من رؤسائهم ضمن إطار هذه الأنظمة، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا العقد.
- ٢ - كل مستخدم يلاحظ خطأ أو إهمالاً تُنسب مسؤوليته إلى مستخدم آخر، عليه أن يضع فوراً تقريراً بالواقع إلى رئيسه المباشر مع نسخة إلى إدارة الفرع. كل مستخدم لا يتقيّد بالموجبات الملحوظة في هذا البند يُعتبر مسؤولاً بدرجة المستخدم المخطئ أو المهمل عن الخطأ أو الإهمال الذي لم يخبر عنه.
- ٣ - على المستخدم الذي يرغب في تقديم مذكرة شخصية أو اعتراض على قرار متخذ بحقه أن يفعل ذلك بواسطة أحد رؤسائه.

٥ - إذا كان للمستخدم أولاد على عاتقها وفقاً للمبادئ المعتمدة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتستفيد من التقديرات الطبية من الصندوق، فإنها تستفيد كذلك من التعويضات المقررة في هذه المادة.

٦ - تسهياً لعملية استرداد المستخدمين للنفقات الطبية المستحقة لهم لدى صندوق الضمان الصحي يقوم كل مصرف بتسليف مستخدميه المبالغ مستحقة الاسترداد على أساس المستندات الأصولية العائدة للمعاينات الطبية والفحوصات على أنواعها التي يقدّمونها إليه مع تفويضه بقبض المبالغ لحسابهم من صندوق الضمان الصحي. على أن يحتفظ المصرف بحق الرجوع على المستخدم بقيمة أي مستند يُرفض من قبل الصندوق وأي مبلغ يجري تنزيله من قبل هذا الأخير على المستندات المقدّمة إليه من قبل المصرف.

٧ - تُعتبر الولادة من العمليات الداخلة في مفهوم الاستشفاء المنصوص عنه في هذه المادة.

٨ - إذا كان بدل المعاينة الطبية أو الفحص المخبري أو بالأشعة أو بالسكانر SCANNER أو أي خدمة طبيّة أخرى يتجاوز التسعيرة المحدّدة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يتحمّل المصرف نسبة ٧٥% من:

- فرق المعاينة الطبيّة، شرط أن لا يتعدّى هذا الفرق مبلغ /٣٠٠,٠٠٠/ ل.ل.
- فرق الفحوصات المخبرية، شرط أن لا يتعدّى السقف الذي يتحمّله المصرف مبلغ /٣٥,٠٠٠/ ل.ل.
- فرق الفحوصات بالأشعة، شرط أن لا يتعدّى السقف الذي يتحمّله المصرف مبلغ /٤٢,٠٠٠/ ل.ل.
- فرق الفحوصات المتخصصة مثل الـ SCANNER و ECHOGRAPHIE شرط أن لا يتعدّى السقف الذي يتحمّله المصرف مبلغ /١٠٠,٠٠٠/ ل.ل.

- يُعمل بهذه التقديرات وتطبّق على الذين يُعالجون في الخارج.

- للتأكد من قيمة المعاينة أو الفحوصات موضوع الفقرات السابقة، على المستخدم إبراز الوثيقة الثبوتية.

٩ - يحق للمستخدم من أي فئة كان أن يحصل من مصرفه على سلفة لمعالجة أسنانه ضمن حد أقصى قدره /١,٢٠٠,٠٠٠/ ل.ل.، على أن تكون هذه السلفة بسدود فائدة وتسدّد خلال سنة واحدة على أقساط شهرية. ويترك لإدارة المصرف التأكد من الوثائق التي تثبت المعالجة ومقدار كلفتها، ومن قدرة المستلف على تسديد أقساطها بالإضافة إلى أقساط أية سلفة أخرى يكون قد حصل عليها، وذلك ضمن حدود ثلاث راتبه الشهري.

الفصل الثامن : المكافآت والعقوبات

المادة ٢٨ : المكافآت.

تكون المكافآت على نوعين:

أ) غير مالية:

- التهنئة المسجلة في ملف المستخدم.
- الترقية في الدرجة.

ب) مالية:

- الإكراميات الخاصة.
- الزيادة في الراتب.

المادة ٢٩:

تمنح إدارة المصرف المكافآت المعدة في المادة /٢٨/ لمستخدمين تميّزوا بإنتاجهم وإخلاصهم وانضباطهم وذلك على ضوء تقرير يضعه رؤسائهم.

المادة ٣٠ : العقوبات

١- تكون العقوبات كما يلي:

- التنبيه الخطي المسجل في ملف المستخدم.
- اللوم الخطي المسجل في ملف المستخدم.
- الإنذار الخطي المسجل في ملف المستخدم.
- الحرمان الكلي من زيادة الراتب.
- الطرد من الخدمة وفقاً للقانون.

٢- إن تعداد العقوبات بالشكل الوارد أعلاه لا يشكل في أي حال من الأحوال ترتيباً يتوجب إتباعه في فرض العقوبات. فالخطأ الواحد قد يفرض عدداً من هذه العقوبات في آن واحد.

٣- مركزية العقوبات:

٤ - يفرض على المستخدمين أن يحافظوا على سرّ المهنة إن فيما يتعلّق بأعمال المصرف الخاصة أم فيما يتعلّق بالأعمال المنجزة لحساب الغير. إن الإقدام على إفشاء سرّ المهنة هو في كل الأحوال مخالفة خطيرة تعرّض مرتكبها للعقوبات الشديدة.

٥ - على المستخدمين أن يعتمدوا أثناء وجودهم في الخدمة الحياد التام فيما يتعلّق بالمواضيع السياسية والطائفية. وعليهم بنوع خاص أن يمتنعوا عن أية تعليقات حول أعمال ومقررات السلطات الرسمية.

٦ - على المستخدمين أن يتصرفوا حيال زبائن المصرف بتهديب واحترام.

٧ - كل مستخدم ينتسب الى حزب أو جمعية أو أية كتلة كانت ما عدا النقابة والجمعية الرياضية المصرفية، عليه أن يفعل ذلك بصفته الشخصية وخارجاً عن كونه مستخدماً في مصرف.

٨ - يحظر على المستخدم ما لم يحصل على ترخيص خطي من قبل إدارته أن يمارس وظيفة أو أن يحتفظ بمنافع في مؤسسة مالية أو تجارية أو صناعية أو زراعية أو غيرها. ويقصد بالمنافع كل مساهمة مالية بأي شكل كان في شركة تضامن أو توصية بسيطة أو مجرد الحصول على قرض وكذلك الحصول على تقديرات عينية من شركات. تُستثنى من ذلك الشركات المغفلة حيث يمكن لكل مستخدم أن يكون حسب رغبته مساهماً أو حامل حصص أو سندات.

٩ - في حالة تغيب المستخدم لأسباب قاهرة عليه أن يُعلم بذلك رئيسه بلا إبطاء وأن يذكر له أسباب تغيبه. وفي حال تغيبه لأسباب صحية عليه أن يبرز شهادة طبية صادرة عن طبيب مقبول من المصرف.

١٠ - لا يجوز لمستخدم يشغل مركز رئيس فرع أو لمستخدم يوجد بحوزته مفتاح صندوق يحتوي على مبالغ من المال أو على مستندات ذات قيمة، أن يبتعد عن المنطقة التي يقوم فيها الفرع بدون أن يُعلم ذلك إدارته. ويشمل ذلك أيام التعطيل. وفي كل الأحوال على المستخدمين المذكورين أعلاه أن يتركوا في منازلهم عنوان المحل الذي يقصدونه.

١١ - يحظر على المستخدمين أن يتلقوا في مكاتبهم زيارات شخصية لا علاقة لها بالعمل.

١٢ - يحظر على المستخدم أن يستدين مبالغ من المال دون أن يُعلم إدارته بذلك خطياً.

- ينشأ لدى الأمانة العامة لجمعية المصارف بإشراف الأمين العام قسم خاص يسمّى "مركزية العقوبات" تحفظ فيه صور عن العقوبات الهامة التي توجهها إدارات المصارف الى مستخدميها من أي فئة كانوا.
- تشمل "مركزية العقوبات" فقط العقوبات ابتداء من عقوبة الحرمان الكلي من الزيادة السنوية فما فوق.
- ترسل إدارات المصارف صورة عن كل من العقوبات المذكورة الى الأمين العام في ظرف مختوم يحمل إشارة "مكتوم".
- يحق لرئيس اتحاد نقابات مستخدمي المصارف أو من ينوب عنه من أعضاء مجلس الاتحاد أن يطلب الاطلاع لدى الأمين العام على أي ملف موجود في "مركزية العقوبات" كلما دعت الضرورة الى ذلك.

الفصل التاسع : نهاية الخدمة.

المادة ٣١ :

- ١- تنتهي خدمة المستخدم في الحالات التالية:
 - الاستقالة.
 - الصرف من الخدمة.
 - الطرد من الخدمة.
 - بلوغ السن القانونية، وهي أربع وستون سنة للذكور والإناث.
 - الوفاة.
- لا يسري مفعول السن القانونية كما حدت أعلاه على المصارف التي تحدّد أنظمتها الداخلية سنّاً أعلى.
- ٢- يحق لأي مستخدم من الذكور يبلغ سن الستين ولكل مستخدمة من الإناث تبلغ سن الثامنة والخمسين غير المنتسبين لفرع نهاية الخدمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي طلب تصفية حقوقهما الناجمة عن نهاية الخدمة وكفسي لذلك إيداء رغبتهما خطياً لإدارة المصرف المعني.
- ٣- إذا كان المستخدم غير منتسب لفرع نهاية الخدمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وكان قضى أكثر من عشرين سنة متتالية لدى المصرف الذي

يعمل لديه، فيمكنه أن يحصل على سلفة على حساب تعويض نهاية الخدمة المتراكم له، وذلك في حدود نسبة لا تتجاوز ٨٠% من هذا التعويض، وبدون فائدة، مع إمكان زيادة قيمة السلفة ضمن النسبة المذكورة في نهاية كل سنتين.

أما في المصارف التي تمنح في نظامها أو في تعاملها مع مستخدميها غير المنتسبين لفرع نهاية الخدمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نصف شهر إضافي عن كل سنة خدمة لاحقة للعشرين سنة خدمة الأولى فإن المستخدمين لديها لا يحق لهم الإفادة من السلفة المذكورة أعلاه.

- ٤- أما المستخدم المنتسب لفرع نهاية الخدمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذي قضى أكثر من ثلاثين سنة متتالية لدى المصرف الذي يصفي حقوقه لديه، فإنه يستفيد عند تصفية حقوقه من منحة مالية استثنائية تعادل قيمتها راتب خمسة أشهر.
- ٥- لما كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يصفي إلزامياً تعويض نهاية الخدمة للمضمون عند بلوغه السن التي حددها قانون الصندوق المذكور، فإن تعويض نهاية الخدمة عن السنوات اللاحقة للسن المحددة لدى الصندوق وحتى إنهاء الخدمة الفعلية يبقى على عاتق المصرف الذي يوجب عليه أن يدفع للمستخدم من أي فئة كان عند انتهاء خدمته لديه راتب شهر واحد عن كل سنة خدمة لاحقة للتاريخ المعتمد لتصفية حقوقه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويعتبر جزء السنة بمثابة سنة كاملة لتطبيق هذا النص.

الاستقالة

المادة ٣٢ :

يمكن للمستخدم من أي فئة كان أن يتقدم باستقالته في أي وقت كان. ولكن لا يمكنه ترك عمله إلا بعد قبول استقالته أو بعد انقضاء مدة الإنذار القانونية.

المادة ٣٣ :

- يحق للمستخدم من أي فئة كان غير المنتمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمستقل كامل التعويضات القانونية المستحقة له.
- يدفع للمستخدم المستقل نصف قيمة التعويض المستحق فور تركه العمل

والنصف الآخر بعد انقضاء ثلاثة أشهر وبعد التأكد من أن المستخدم لم يعمل خلال هذه الفترة لدى أي مصرف آخر في لبنان.

- أما المستخدم الذي قضى في الخدمة عشرين سنة وما فوق فإنه يقبض عند استقالته تعويض صرفه كاملاً دون أي شرط وبمعدل راتب شهر واحد لكل سنة خدمة.

الصرف من الخدمة

المادة ٣٤:

يستحق المستخدم من أي فئة كان المصروف من الخدمة وغير المنتسب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تعويضاً قدره راتب شهر واحد عن كل سنة خدمة دون أي تحديد.

المادة ٣٥:

في حال طرد المستخدم من الخدمة لأي سبب وفقاً للقانون فإنه لا يستحق أي تعويض.

الوفاء

المادة ٣٦:

١- في حال وفاة المستخدم من أي فئة كان غير المنتسب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يدفع كامل التعويض المستحق له إلى ورثته المستفيدين من التعويض كما حددهم المرسوم رقم ٨٤٩٦ تاريخ ١٩٧٤/٨/٢.

٢- يدفع تعويض إضافي لعائلة المستخدم المتوفي قدره راتب ثلاثة أشهر، شرط أن لا يقل عن ٨٠٠,٠٠٠/ل.ل. كنفقات دفن. ويعتبر هذا التعويض مستحقاً سواء أكان الفقيد منتسباً أو غير منتسب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

٣- في حال وفاة زوجة المستخدم أو أحد فروعه الذين لا زالوا على عاتقه يستفيد المستخدم من مساعدة تعادل راتب شهر واحد، على أن لا تقل عن ٣٢٠,٠٠٠/ل.ل.

المادة ٣٧ : احتساب التعويضات.

- تحسب التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل (نهاية الخدمة) وفقاً للأسس التالية :
- ١٢ / ١ (جزء من اثني عشر) من مجموع ما يتقاضاه المستخدم على أساس الراتب الشهري الأخير والتعويضات والعائدات النقدية والعينية لآخر سنة خدمة.
 - كما يتقاضى راتب فترة الإنذار القانوني في حال عدم تشغيله خلال مهلة الإنذار
 - يُعتبر كل جزء من السنة سنة كاملة.

الفصل العاشر : النشاط النقابي.

المادة ٣٨:

لأعضاء المجلس التنفيذي لاتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان ولأعضاء المجالس التنفيذية للنقابات في المحافظات الحق بالتغيب عن العمل في الحالات الاستثنائية للقيام بنشاطات نقابية. كما يحق لهم الاستفادة من إجازات إضافية سنوية في حدود ٢٥ يوماً في السنة لحضور مؤتمرات نقابية أو مهمات نقابية في الخارج على أن تراعى في الحالتين مقتضيات العمل في المصرف الذي يعمل فيه عضو المجلس التنفيذي.

المادة ٣٩:

- ١- لا يجوز أن يتعرض أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد وأعضاء مجالس النقابات والمندوبون المعتمدون لأية عقوبة بسبب نشاطاتهم النقابية.
- ٢- على اتحاد نقابات موظفي المصارف أن يبلغ جمعية المصارف في مطلع كل سنة لائحة رسمية تتضمن أسماء أعضاء المجلس التنفيذي ومجالس النقابات والمندوبين المعتمدين. كما يتولى الاتحاد إعلام الجمعية عن أي تعديل قد يطرأ على اللائحة المذكورة.

الفصل الحادي عشر : نقل المستخدمين

المادة ٤٠ :

لإدارة المصرف الحق المطلق في أن تنتقل أي مستخدم الى أي فرع لها في لبنان، بالاستناد الى مستلزمات العمل ودون تعسف ومع الأخذ بعين الاعتبار الأعباء الإضافية التي يمكن أن تترتب عليه من جراء هذا النقل. وذلك فيما عدا المسؤول الأول في الفرع الذي يجوز نقله دون أي اعتبار، وتعتبر بيروت وضواحيها منطقة واحدة.

المادة ٤١ :

لا يجوز نقل أعضاء المجلس التنفيذي لاتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان إلي خارج عملهم إلا بموافقتهم، وتعتبر بيروت وضواحيها منطقة واحدة.

الفصل الثاني عشر : الوساطة والتحكيم.

المادة ٤٢ :

تشكل لجنة وساطة وتحكيم من أربعة اعضاء اثنان منهم يمثلان جمعية مصارف لبنان واثنان اتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان، تكون مهمتها النظر فوراً في أي نزاع حول تفسير مفهوم نصوص هذا العقد. وفي حال عدم التوصل الى حل مقبول من الطرفين، تختار اللجنة أحد القضاة المتقاعدين من أصل لائحة ببعض الاسماء يتفق عليها فور ابرام هذا العقد لينضم اليها بصفة حكم مرجح. وتصبح قرارات اللجنة بعد ذلك ملزمة للطرفين.

المادة ٤٣ :

على لجنة الوساطة والتحكيم أن تصدر قرارها خلال مدة شهر على الأكثر وتكون قراراتها نافذة وغير قابلة الاستئناف.

الفصل الثالث عشر : ترتيبات مختلفة

المادة ٤٤ :

يوقع المستخدم عند قبوله في الخدمة لدى المصرف بياناً يحتوي على معلومات عن أحواله الشخصية وعن وضعه العائلي.

المادة ٤٥ :

يُعتبر تاريخ ولادة المستخدم تاريخها المدون في بطاقة هويته المبرزة عند قبوله في المصرف، وهو التاريخ الذي يعتمد في علاقات المصرف بالمستخدم. لا يُعتبر أي تعديل أو تصحيح يطرأ على هذا التاريخ بعد دخول الوظيفة حتى ولو كان نتيجة حكم قضائي من أي نوع كان.

المادة ٤٦ :

يتوجب على المستخدم من أي فئة كان أن يُعلم المصرف خطياً تحت طائلة العقوبة وبدون تأخير عن كل تبديل يحصل في وضعه العائلي ويكون من نتيجته حصول تعديل في حقه بالمخصّصات والتعويضات النظامية (زواج، طلاق، وفاة زوجة أو زوج، ولادة أولاد، زواج أو وفاة كل ولد، الخ ...)

الفصل الرابع عشر : أحكام انتقالية

المادة ٤٧ :

إن المصرف الذي كان يمنح تقديرات ومنافع وتعويضات ورواتب أكثر أهمية من التي نصّ عليها هذا العقد يبقى معمولاً بها بصورة إلزامية وهي تشكل حقاً مكتسباً لمستخدمي المؤسسة.

المادة ٤٨ :

إذا وجد في بعض المصارف مستخدمون تتجاوز رواتبهم الرتبة التي يشغلونها فعلاً في ملك المصرف أو الوظيفة التي يشغلونها فعلاً، فإن هؤلاء المستخدمين يحتفظون بالراتب والرتبة أو الوظيفة التي يتمتعون بها حين وضع هذا العقد موضع التنفيذ.

الفصل الخامس عشر : أنظمة القروض

المادة ٤٩ :

يعتبر نظام القروض لموظفي المصارف" (قروض الاسكان والقروض المختلفة) الملحق بعقد العمل الجماعي جزءاً لا يتجزأ من هذا العقد، ويُطبق حسب الشروط الواردة فيه.

الفصل السادس عشر : مشروع نظام تعاضد

المادة ٥٠

تستمر لجنة مشتركة مؤلفة من ستة أشخاص، ثلاثة منهم يمثلون جمعية مصارف لبنان وثلاثة اتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان، تكون مهمتها دراسة إمكانية إنشاء مشروع نظام تعاضد يستفيد منه مستخدمو المصارف وتقديم المقترحات بهذا الشأن الى الجمعية والاتحاد. يمكن للجنة الاستعانة بخبير أو أكثر ممن ترى فيهم الكفاءة اللازمة لإبداء الرأي والمشورة، وعليها انهاء أعمالها في مدة أقصاها نهاية العام ٢٠٠٣.

الفصل السابع عشر : مدة العقد

المادة ٥١ :

يُعتبر هذا العقد نافذاً لمدة سنتين اعتباراً من ٢٠٠٢/١/١ بعد تصديق الوزارة المختصة عليه وفقاً للقانون. يُعاد النظر في أحكام هذا العقد في فترة الستة أشهر التي تسبق انتهاء سريانه.



مُلحق

تابع لعقد العمل الجماعي ٢٠٠٢ - ٢٠٠٣
ويشكّل جزءاً لا يتجزأ منه

نظام

القروض لمستخدمي المصارف

أولاً : احكام عامة

١- المخصصات:

- تخصص المصارف كحدّ اقصى للقروض التي تمنحها لمستخدميها ١% (واحد بالمئة) لقروض الاسكان والترميم و ١/٢% (نصف بالمئة) للقروض المختلفة من الاموال المودعة لديها بالليرات اللبنانية كما هي بتاريخ ٣١ كانون الاول من السنة السابقة للسنة التي تمنح فيها القروض
- تعتبر القروض القائمة من ضمن النسبتين المحددتين اعلاه

٢- معدل الفائدة المحتسبة على القروض

- أ - عند منح القرض، يكون معدل الفائدة مساويا للمعدل الوسطي لكلفة الودائع لدى لقطاع المصرفي كما يحددها شهرياً مصرف لبنان وتعمّمها الجمعية على المصارف. ويُثبّت المعدل بالنسبة لكل قرض لمدة سنة كاملة
- ب - تعدّل الفائدة سنوياً ابتداءً من تاريخ منح القرض على نفس الاسس المشار اليها في الفقرة /١/ اعلاه

ثانياً - قروض الاسكان

المادة الأولى : مخصّصات القروض السكنية لمستخدمي المصارف.

- ١ - تمنح المصارف مستخدميها قروضاً للإسكان ضمن المخصصات المحددة في الفقرة ١/ من "الاحكام العامة" اعلاه
- ٢ - توافق الفريقان على اعتبار قروض الإسكان موضوع هذا النظام داخلة ضمن أية قروض قد تفرضها في المستقبل السلطات اللبنانية لتمويل مشاريع الإسكان على أن يقوموا في حينه بمساع مشتركة لتأمين هذه الغاية.
- ٣ - تخضع القروض السكنية لمستخدمي المصارف للأصول والإجراءات المنصوص عليها في هذا النظام.

المادة الثانية : الشروط الواجب توافرها لدى طالب القرض.

على طالب القرض أن تتوافر فيه الشروط التالية:

- ١ - أن يكون لبنانياً
- ٢ - أن يكون قد أمضى بتاريخ طلب القرض خمس سنوات متتالية على الأقل في خدمة المصرف نفسه، وأن يكون عدد السنين المتبقية له في الخدمة كافية لتسديد القرض.
- ٣ - أن يكون مركز عمله في المحافظة التي يرغب في شراء أو بناء المسكن فيها. ويجاز للعاملين في محافظة بيروت أو ضواحيها التملك والبناء داخل بيروت أو ضواحيها وعلى امتداد مسافة خمسة وعشرين كيلومتراً من حدودها.
- ٤ - أن لا يملك هو أو أحد أفراد عائلته أي الزوج أو الزوجة والأولاد القاطنين معه بناءً أو مسكناً ضمن مساحة لا تتجاوز الخمسة وعشرين كيلومتراً من مقر عمله.
- ٥ - أن لا يكون هو أو أحد أفراد عائلته المذكورين في الفقرة (٤) أعلاه قد سبق له أن حصل على قرض إسكاني من أية جهة كانت.

٦ - أن يتعهد، في حال تملك عقار غير مبني، بالمباشرة في بناء المسكن خلال مهلة قصاها سنة واحدة من تاريخ الشراء، وأن ينجز أشغال البناء بكاملها خلال مهلة سنتين أخريين.

٧ - أن يتعهد بعدم التصرف بالعقار غير المبني المذكور أعلاه وبالمسكن وعدم ترتيب أي حق عيني عليه، وعدم القيام بأي تصرف ينقص من قيمته قبل تسديد جميع الأقساط المتوجبة عليه.

٨ - أن يتعهد بإشغال المسكن بشكل رئيسي بنفسه أو مع من يُعيل من ذويه فور شرائه أو إنجاز بنائه وطيلة المدة المحددة لتسديد الأقساط. وأن يتعهد في مطلق الأحوال بعدم تأجيرها لغاية تسديد كامل الأقساط.

٩ - أن يتعهد بصيانة المسكن طيلة المدة اللازمة لتسديد الأقساط.

١٠ - أن يتعهد بأن لا يستعمل القرض كلياً أو جزئياً لغير الغاية التي مُنح لأجلها.

١١ - أن يقدم كل البيانات والمستندات التي يطلبها منه المصرف، خاصة تلك التي يطلبها المصرف من عملائه عندما يمنحهم قروضاً لقاء ضمانات عينية.

١٢ - أن يقدم للمصرف الضمانات المنصوص عليها في المادة ٨/ من هذا النظام.

١٣ - يحق للمصرف مراقبة تنفيذ المشروع السكني في أي وقت يراه مناسباً للتأكد من إن المقترض يتقيد بالشروط المتوجبة عليه، ويمنح القرض تباعاً حسب مراحل التنفيذ.

المادة الثالثة : الأولويات في منح القرض.

يعتمد المصرف في منح القروض نظاماً إدارياً للأولويات يأخذ بعين الاعتبار بصورة خاصة الأمور التالية:

- أ) الأقدمية : تمنح الأولوية للمستخدم طالب القرض حسب أقدميته في المصرف الذي يعمل فيه، على ألا تقل فترة عمله في نفس المصرف عن خمس سنوات متتالية في أي حال.
- ب) كون طالب القرض متزوجاً ومعيلاً لعائلة.

- ٣ - يمكن تقصير مدة القرض المحددة بتاريخ منحه وذلك عندما تؤدي التعديلات في نسب قساطر الدفع المنصوص عنها في المادة ٧ (فقرة ٤ - ج) من هذا النظام الى تسديد مبكر لكامل القرض.

المادة السابعة : الأقساط والتسديد.

- ١ - يجري تسديد القرض بموجب دفع أقساط شهرية متساوية.
- ٢ - على كل مصرف أن يتبع الطريقة الخاصة به لتثبيت التزام المقترض بدفع الأقساط الشهرية المترتبة عليه (توقيع سندات أو كتاب تعهد أو سواهما).
- ٣ - يبدأ تسديد أول قسط من القرض بعد مرور سنة كاملة من تاريخ الحصول على كامل القرض.
- ٤ - يجري تحديد القسط الشهري حسب الأصول التالية:
- (أ) يشمل القسط الأصل والفائدة.
- (ب) يحدد القسط الشهري بقيمة ثلث دخل المقترض الشهري حسبما هو موضح في الفقرة (٢) من المادة /٤/ من هذا النظام.
- (ج) يعدل القسط الشهري مرة في السنة بعد حصول الزيادة السنوية وزيادة غلاء المعيشة بحيث تبقى نسبة القسط في حدود ثلث الدخل الشهري في السنوات الخمس الأولى، وتخفص الى ٢٥% (خمسة وعشرين بالمائة) من الدخل في السنوات الخمس التالية، والى ٢٠% (عشرين بالمائة) للأقساط العائدة لما تبقى من قيمة القرض. شرط أن لا يؤدي أي تعديل في نسبة القسط الى نقص في مقدار القسط الذي يسبقه.

- ٥ - إذا توقف المقترض لأي سبب من الأسباب عن تسديد ثلاثة أقساط متتالية، فحينئذ تستحق جميع الأقساط المتبقية فوراً دون حاجة الى إنذار أو أية معاملة أخرى.
- ٦ - يستحق القرض أو رصيده فوراً إذا أخل المقترض بأحد الشروط المتفق عليها، وبصورة

- (ج) كونه مدخراً مبلغاً من المال يؤهله للمساهمة في تنفيذ مشروع اقتناء مسكن له. وفي هذا الإطار يشترط أن يتوفر لديه عند تقديم طلب القرض ١٠% (عشرة بالمائة) على الأقل من قيمة المسكن المنوي شراؤه أو بناؤه. كما يشترط في حال طلب قرض للبناء كون العقار المهياً للبناء ملكاً كاملاً لطالب القرض وحده أو لزوجته.

المادة الرابعة : قيمة القرض.

- ١ - يجب أن لا تتجاوز قيمة القرض ٩٠% (تسعين بالمائة) من كلفة أو ثمن المسكن.
- ٢ - من أجل تحديد قيمة القرض تؤخذ بعين الاعتبار قيمة الأقساط الشهرية التي يتوجب على المقترض دفعها أصلاً وفائدة، بحيث لا تتجاوز قيمة القسط الواحد ثلث دخل المقترض الشهري بتاريخ منحه القرض. ويعنى هنا بالدخل الشهري الراتب الأساسي مضافاً إليه غلاء المعيشة والتعويض العائلي، كما تحتسب من ضمنه نسبة دخل الأشهر الإضافية.
- ٣ - وفي كل الأحوال، لا يمكن أن تتجاوز قيمة القرض أصلاً أي ما عدا الفائدة مبلغ خمسة وسبعين مليون ليرة لبنانية كحد أقصى.

المادة الخامسة : معدل الفائدة على القروض.

يتم احتساب معدل الفائدة على القروض وفق ما ورد في الفقرة /٢/ من "الاحكام العامة" اعلاه

المادة السادسة : مدة القرض.

- ١ - تحدد المهلة الدنيا لتسديد القروض السكنية بسنتين. أما المهلة القصوى فتحدد بعشرين سنة وتبدأ المهلة من تاريخ حصول المقترض على كامل القرض.
- ٢ - وفي أي حال يجب أن لا تتجاوز مدة القرض عدد السنين المتبقية للمقترض لبلوغ السن القانونية المنصوص عليها في المادة /٣١/ من عقد العمل الجماعي.

خاصة إذا تبين أنه قدّم بيانات أو مستندات غير صحيحة، أو إذا لم يباشر في تنفيذ المشروع السكني، أو لم يتمّ تنفيذه خلال المهل المحددة، أو إذا استعمل القرض كلياً أو جزئياً في غير الغاية التي منح من أجلها، أو إذا قام ببيع المسكن موضوع ضمانته القرض.

٧ - إذا نكّل المقترض بأحد شروط القرض، جاز للمصرف أن يطلب بيع المسكن على مسؤولية المقترض وحسابه وتضمينه جميع الفوائد والرسوم والمصاريف والأتعاب من أي نوع كانت.

٨ - يحق للمقترض أن يسدّد كامل رصيد القرض أو أي جزء منه قبل الاستحقاق.

٩ - في حال ترك المقترض العمل من المصرف الذي يعمل فيه لأي سبب من الأسباب، يتوجّب عليه تسديد كامل رصيد القرض المتبقي عليه فوراً.

١٠ - إذا استحق القرض أو ما تبقى منه لأي سبب من الأسباب المذكورة في الفقرات ٥ و ٦ و ٧ و ٩ أعلاه، يسري معدل الفائدة الفضلى (لمدينة Prime Rate Lending) المحدّد من قبل جمعية المصارف أو المعمول به لدى المصارف على رصيد القرض حتى سداه التام.

المادة الثامنة : الضمانات.

١ - على كل مقترض أن يقدم للمصرف الضمانات التالية:

أ) تأمين رهن المسكن لصالح المصرف من الدرجة الأولى أو العقار غير المبني ضمانته للأصل والفوائد والمصاريف. مع التعهّد بعدم إجراء أي حق عيني آخر على العقار.

ب) تنازلاً عن الجزء من دخله الذي يوازي قيمة الأقساط الشهرية التي يتوجّب عليه تسديدها.

ج) تنازلاً عن تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة حتى تسديد الأقساط المتوجّبة عليه، وذلك بالنسب المسموحة قانوناً.

د) بوليصة تأمين على الحياة لصالح المصرف تضمن تسديد كامل القرض أصلاً وفائدة عند الوفاة أو العجز. يمكن أن تخفّض هذه البوليصة سنة بعد سنة بنسبة تسديد الأقساط المستحقّة.

هـ) بوليصة تأمين لضمان الإنشاءات لصالح المصرف تمثّل قيمة القرض مع فوائده.

يمكن أن تخفّض هذه البوليصة سنة بعد سنة بنسبة تسديد الأقساط المستحقّة.

٢ - تبقى أكلاف الضمانات موضوع هذه المادة وكذلك أكسلاف البيانات والمستندات المطلوبة على عاتق المقترض.

المادة التاسعة : قروض لتحسين أو ترميم مسكن قائم.

تخضع القروض الممنوحة لتحسين أو ترميم مسكن قائم للأصول والاجراءات والشروط التالية:

١ - قيمة القرض القصوى : لا يمكن أن تتجاوز قيمة القرض مبلغ خمسة عشر مليون ليرة لبنانية كحدّ أقصى. ويؤخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأقساط الشهرية التي يتوجّب على المقترض دفعها أصلاً وفائدة عدم تجاوز قيمة القسط الواحد - بما فيها القروض الأخرى التي يكون المقترض قد استفاد منها - ثلث دخل المقترض الشهري بتاريخ منحه القرض مضافاً إليه غلاء المعيشة والتعويض العائلي ودخل الأشهر الإضافية.

٢ - مدة القرض القصوى : تحدّد المهلة القصوى للقرض بعشر سنوات.

٣ - تمنح قروض التحسين والترميم من ضمن نسبة الواحد بالمائة المذكورة في الفقرة ١/ من الاحكام العامة من نظام قروض الإسكان لمستخدمي المصارف الملحقة بهذا العقد وتدخل ضمن أية قروض قد تفرضها في المستقبل السلطات اللبنانية لنفس الغرض.

٤ - الشروط الواجب توفّرها لدى طالب القرض : على طالب القرض أن تتوافر فيه الشروط التالية:

أ) أن يكون لبنانياً

ب) أن يكون قد أمضى بتاريخ طلب القرض خمس سنوات متتالية على الأقل في خدمة المصرف نفسه، وأن يكون عدد السنين المتبقية له في الخدمة كافية لتسديد القرض.

ج) أن يكون المسكن موضوع قرض الترميم في المحافظة حيث مركز عمل طالب القرض وتعتبر بيروت وضواحيها وعلى امتداد خمسة وعشرين كيلومتراً من مقر العمل محافظة واحدة.

د) أن يتعهد بإشغال المسكن بشكل رئيسي بنفسه أو مع من يعيل من ذويه وبصيانته طيلة مدة القرض.

هـ) أن يتعهد بأن لا يستعمل القرض كلياً أو جزئياً لغير الغاية التي منح لأجلها. وللمصرف حق مراقبة وجهة استعمال القرض في الوقت والطريقة التي يراها.

و) أن يقدم كل البيانات والمستندات التي يطلبها منه المصرف.

ز) أن يقدم للمصرف الضمانات التالية:

- تنازلاً عن الجزء من دخله الذي يوازي قيمة الأقساط الشهرية التي يتوجب عليه تسديدها.

- تنازلاً عن تعويض الصرف أو تعويض نهاية الخدمة حتى تسديد الأقساط المتوجبه عليه وذلك بالنسب المسموحة قانوناً.

- بوليصة تأمين على الحياة لصالح المصرف تضمن تسديد كامل القرض أصلاً وفائدة عند الوفاة أو العجز. يمكن أن تخفّض هذه البوليصة سنة بعد سنة بنسبة تسديد الأقساط المستحقة.

٥ - الأولويات في منح القرض : تخضع قروض التحسين والترميم لنظام الأولويات (المادة الثالثة باستثناء الفقرة "ج") المعمول به في قروض الإسكان.

٦ - معدل الفائدة على القروض : يتم احتساب معدل الفائدة على القروض وفق ما ورد في الفقرة ٢/ من "الاحكام العامة" اعلاه.

٧ - الأقساط والتسديد : تخضع عملية تسديد القرض للمادة السابعة من نظام قروض الإسكان

على أن تلغى الفقرتان (٦) و (٧) من المادة المذكورة ويُستعاض عنها بالنص التالي:

"يستحق القرض أو رصيده فوراً إذا أُخِلَّ المقترض بأحد الشروط المتفق عليها وبصورة خاصة إذا تبين أنه قدّم بيانات أو مستندات غير صحيحة أو إذا استعمل القرض كلياً أو جزئياً في غير الغاية التي منح لأجله"

ثالثاً : القروض المختلفة

المادة العاشرة :

تمنح المصارف مستخدميها قروضاً لتلبية حاجاتهم المختلفة وذلك ضمن المخصّصات المحددة في الفقرة ١/ من "الاحكام العامة" اعلاه وضمن الشروط التالية:

أ) غاية القرض تلبية حاجات أساسية وضرورية لطالب القرض.

ب) يعود للإدارة دراسة طلب القرض واتخاذ القرار المناسب بشأنه.

ج) يستفيد من القرض المستخدم الذي أمضى في خدمة البنك ثلاث سنوات متتالية على الأقل، وعلى أن لا تقلّ المدّة المتبقية حتى نهاية خدمته عن الثلاث سنوات.

د) تحدّد الإدارة قيمة القرض، على أن لا تتجاوز قيمته الإجمالية أصلاً وفائدة ما يساوي مجموع رواتب طالب القرض لمدة سنة على أساس راتبه بتاريخ منح القرض، وضمن حدّ أقصى قدره عشرون مليون ليرة لبنانية. ويُفهم بالراتب هنا الراتب الأساسي بما فيه غلاء المعيشة.

هـ) يتم احتساب معدل الفائدة على القروض وفق ما ورد في الفقرة ٢/ من "الاحكام العامة" اعلاه

و) يجري تسديد القرض خلال فترة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ منحه وبموجب أقساط شهرية تتضمّن الأصل والفائدة.



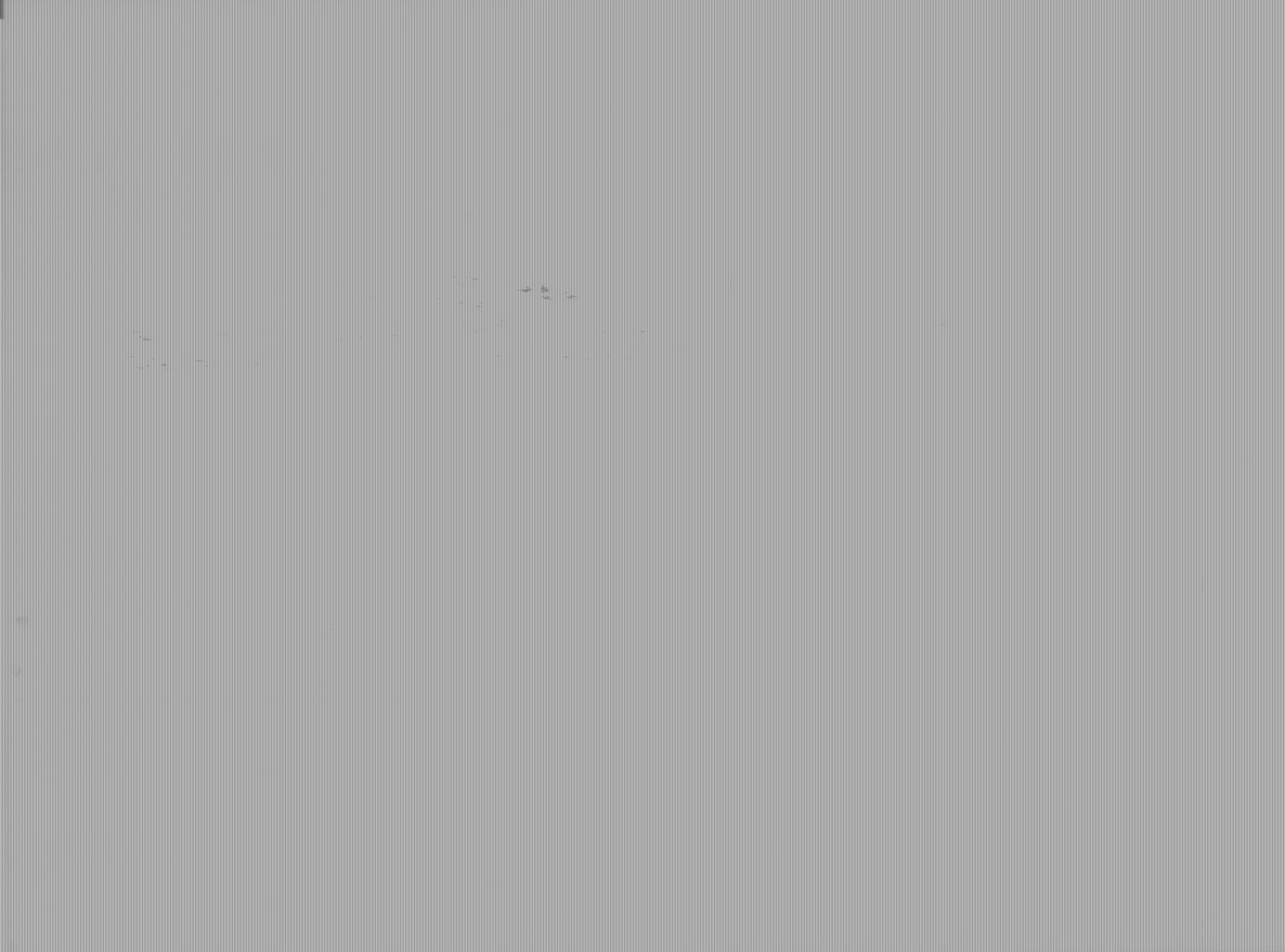


Table des matières

	Page
Signature de la Convention	5
Chapitre I : Cadre des employés et échelle des salaires.....	7
Chapitre II : Allocations et indemnités diverses.....	10
Chapitre III : Les majorations.....	16
Chapitre IV : Les congés.....	17
Chapitre V : Soins médicaux.....	19
Chapitre VI : Horaire du travail.....	21
Chapitre VII : Discipline générale.....	22
Chapitre VIII : Récompenses et sanctions.....	23
Chapitre IX : La fin du service.....	25
Chapitre X : Activités syndicales.....	27
Chapitre XI : Transfert des employés.....	28
Chapitre XII : La conciliation et l'arbitrage.....	29
Chapitre XIII : Dispositions diverses.....	29
Chapitre XIV : Dispositions transitoires.....	30
Chapitre XV : Règlement des prêts.....	30
Chapitre XVI : Projet d'un règlement de mutualité.....	31
Chapitre XVII : Durée du contrat.....	31
Protocole : Le règlement des prêts aux employés de banques.....	32

Article cinquième

Le Conseil Exécutif de la Fédération des Syndicats des Employés de Banque au Liban a effectué les démarches nécessaires et a obtenu l'approbation des employés de banque affiliés à la Fédération, dans une proportion de deux tiers, conformément aux stipulations de la loi, confirmant ainsi leur approbation du contenu de cette convention, et donnant mandat de la signer au Conseil Exécutif de la Fédération des Syndicats des Employés de Banque au Liban.

Article sixième

Sont joints au présent contrat, pour en faire une partie intégrante, les documents suivants :

1. La liste des banques membres actifs de l'Association des Banques du Liban.
2. Un Copie du procès-verbal de l'Assemblée générale de l'Association des Banques du Liban tenue en date du 14 Septembre 2001 et qui a approuvé le contenu de cette convention et donné mandat de la signer au Président de l'Association des Banques du Liban.
3. Une copie de la feuille de présence relative à la susdite Assemblée.
4. Une copie de la lettre de la Fédération des Syndicats des Employés de Banque au Liban adressée au ministère du Travail et comprenant les signatures des employés de banque affiliés à la Fédération, dans une proportion de deux tiers, approuvant le contenu de cette convention et donnant mandat de la signer au Conseil Exécutif de la Fédération des Syndicats des Employés de Banque au Liban.
5. Le texte des dispositions de la Convention collective de travail 2002-2003 signé par les deux parties contractantes.

Article septième

Les deux parties ou l'une d'elles déposeront une copie du présent contrat et de ses annexes au ministère du Travail, et cela en application des articles /5/ et /6/ de la loi sur les conventions collectives de travail promulguée par le décret n°17386 du 2 septembre 1964.

Fait à Beyrouth, le mercredi 29 septembre 2001 en trois exemplaires originaux; à chacun de ces exemplaires sont annexés les cinq documents énumérés à l'article sixième du présent contrat.

Association des Banques
du Liban
Le Président

Farid RAPHAEL

La Fédération des Syndicats des
employés de Banque au Liban
Le Président Le Secrétaire Général

Georges HAJJ Ghazi EL-HIBRI

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL 2002 - 2003

Chapitre I

CADRE DES EMPLOYES ET ECHELLE DES SALAIRES

Article 1

Le cadre des employés de banque est divisé en trois catégories :

- 1 - Le cadre de la direction qui comprend les employés qui ont dépassé le grade de fondé de pouvoirs principal ou de contrôleur principal.
- 2 - Le cadre des employés.
- 3 - Le cadre des huissiers.

Article 2

- 1 - Le cadre des employés est composé des grades suivants :
 - Fondé de pouvoirs principal ou contrôleur principal.
 - Fondé de pouvoirs ou contrôleur.
 - Chef de service ou de département.
 - Sous-chef de service ou de département.
 - Employé principal.
 - Employé de première catégorie.
 - Employé de deuxième catégorie :
 - Titulaire de la deuxième partie du Baccalauréat libanais.
 - Non titulaire dudit Baccalauréat.
- 2 - Il appartient à la banque de décider du besoin de nommer un fondé de pouvoirs principal ou un contrôleur principal.
- 3 - Les titulaires d'une licence universitaire seront engagés au grade d'employé de 1ère catégorie au moins, sous réserve que leur licence porte sur l'un des domaines suivants : économie, finances, droit, gestion des entreprises, commerce, comptabilité, informatique ou affaires bancaires.

Article 3

Le cadre des huissiers est composé des grades suivants :

- Huissier en chef.
- Huissier, chauffeur de voiture, gardien, etc...

Article 4

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas aux employés ayant signé avec leur banque des contrats particuliers qui organisent les conditions de leur travail. Néanmoins, aucune banque n'est autorisée à engager par contrat une personne faisant partie d'un des grades du cadre des employés précisé dans les articles 2 et 3 susmentionnés, car ces grades sont soumis aux dispositions de la convention collective.

Article 5

Pour chaque banque, les employés relevant du cadre de la direction demeurent en ce qui les concerne assujettis aux pouvoirs de la direction générale, sauf dans les cas où la présente convention collective déclare expressément qu'elle porte sur les employés de toutes les catégories.

Article 6

Un grade personnel doit être attribué à tout employé titularisé au siège de la banque ou ses agences; ce grade déterminera le rang de l'employé dans les cadres prévus aux articles 2 et 3. Ledit grade sera indépendant de la fonction exercée effectivement par l'employé dans le siège ou les agences.

Article 7

Tout employé à quelque grade qu'il appartienne, qui exercerait au siège principal ou dans l'une des agences principales une fonction supérieure à son grade, sera titularisé dans le grade correspondant à cette fonction, et cela après écoulement d'un délai maximum de deux ans à partir de la date de sa prise en charge de cette fonction. On entendra par agences principales les agences dont le nombre d'employés dépasse vingt-cinq.

Article 8 : Le recrutement.

A partir de la date de mise en vigueur de la présente convention collective, celui qui demande à être employé dans une des banques en activité au Liban doit remplir les conditions suivantes :

- Etre libanais depuis 10 ans au moins.
- Avoir dix huit ans révolus.
- Présenter un extrait de son casier judiciaire.
- Présenter un certificat médical.
- Présenter une attestation personnelle par laquelle il déclare qu'il n'est l'objet d'aucune poursuite pénale.

Mais en cas d'engagement de non Libanais dans une banque, les règlements en vigueur concernant l'engagement des étrangers au Liban devront être respectés.

Article 9 : Les salaires.

Tout employé à quelque grade qu'il appartienne, reçoit un salaire mensuel payable seize fois l'an, selon les modalités suivantes :

- a) Un salaire d'un mois au début de chaque mois après l'expiration de la période de stage.
- b) Un salaire d'un mois payable tous les trois mois, soit avant la fin de mars, de juin, de septembre et de décembre de chaque année.
- c) Dans le cas où l'employé n'aura pas accompli une année entière dans l'emploi, le salaire prévu au paragraphe (b) est dû en proportion du nombre de mois de service de l'employé calculé à la date du paiement de ce salaire. Toute fraction de mois sera comptée comme un mois entier.
- d) Le seizième mois a remplacé la gratification pour la convention qui était accordée aux employés à l'occasion du renouvellement de la convention collective, ainsi que la gratification accordée l'année suivante.

Article 10

1 - Le salaire minimal du cadre des employés et du cadre des huissiers est fixé comme suit:

Grade	Salaire minimal en L.L.
- Employé de 1ère catégorie ou titulaire de licence	520.000.-
- Titulaire de la 2ème partie du Baccalauréat libanais	382.500.-
- Huissier, chauffeur, gardien, etc...	327.500.-

L'échelle ci-dessus sera appliquée pour les employés lors de l'engagement.

2 - Il est entendu par salaire minimal, le salaire accordé à l'employé au moment où il prend en charge son emploi.

3 - Les salaires minimums susmentionnés seront appliqués à l'expiration de la période de stage telle qu'elle est prévue dans les statuts intérieurs de la banque. Quant aux banques qui n'ont pas de statuts intérieurs, elles ne sauraient appliquer une période de stage dépassant une année par rapport à chaque employé.

4 - Pour l'application du présent article, on entendra par salaire, le salaire de base majoré des indemnités de vie chère. Aucune autre indemnité ni allocation n'entrera dans le compte du salaire.

5 - A chaque fois qu'un décret modifiant le salaire minimum et fixant le taux de cherté de vie est promulgué, les deux parties se réuniront pour modifier l'échelle des salaires fixée dans le paragraphe (1) ci-dessus, de sorte que le taux de cherté de vie fixé dans le décret sera ajouté au salaire minimal de tous les grades de cette échelle.

6 - Dès la promulgation d'un décret modifiant le salaire minimum et fixant le taux de cherté de vie, les employés de banque à quelque grade qu'ils appartiennent bénéficieront d'une augmentation supplémentaire pour cherté de vie égale à 25% du taux de la cherté de vie fixé dans le décret sur la première tranche du salaire, et cela sur la tranche restante du salaire qui n'est pas touchée par les augmentations fixées dans ce décret.

7 - Tout employé qui obtient le diplôme du Centre d'études bancaires recevra une majoration exceptionnelle sur son salaire s'élevant à L.L.75.000 (Soixante Quinze Mille) par mois pour le diplôme d'études spécialisées de banque (DESB), et L.L.150.000 (Cent Cinquante Mille) pour le diplôme des études supérieures de gestion bancaire (DSGB). Cette augmentation s'appliquera aux diplômés du nouveau programme adopté à partir de 1999.

Chapitre II

ALLOCATIONS ET INDEMNITES DIVERSES

Article 11 : Allocations familiales.

1 - Est attribué aux employés mariés, à quelque grade qu'ils appartiennent, une allocation familiale mensuelle fixée comme suit :

- Pour l'épouse non salariée : l'allocation fixée par la Sécurité Sociale majorée de 75%.

- Pour les enfants : l'allocation fixée par la Sécurité Sociale majorée de 50%, et cela pour chaque enfant jusqu'à cinq enfants et jusqu'à l'âge de 25 ans, pour les garçons et filles sans distinction, à condition qu'ils n'exercent aucun emploi salarié. La limite d'âge ne s'appliquera pas à l'enfant atteint d'une maladie ou d'un handicap physique le rendant incapable de travailler, à condition que cela soit attesté par un rapport médical.

2 - Les allocations familiales fixées au paragraphe /1/ ci-dessus sont payables, tout comme les salaires mensuels, seize fois l'an.

3 - Seront réservés les droits acquis par les employés dans les banques qui accordent des allocations familiales qui dépassent celles déterminées ci-dessus.

4 - Si les deux époux travaillent dans deux banques différentes et que la banque de l'un d'eux paie des allocations familiales, des subventions de scolarité ou des allocations de naissance supérieures à celles stipulées aux articles 11, 12 et 17 de la présente convention, cette banque paiera à l'époux (ou à l'épouse) qui travaille auprès d'elle la différence entre ses prestations et celles de la Convention.

5 - Si l'employée a des enfants à sa charge suivant les principes de la Caisse nationale de sécurité sociale et qu'elle bénéficie pour eux des allocations familiales accordées par ladite Caisse, elle profitera des indemnités prévues dans le présent article.

Article 12 : Subvention de scolarité.

1 - Les employés, à quelque grade qu'ils appartiennent, qui ont des enfants qui étudient dans des écoles règlementaires, publiques ou privées, ou dans des universités, recevront une subvention annuelle de scolarité pour chacun de leurs enfants, fille ou garçon, jusqu'à concurrence de cinq enfants seulement, cela aux conditions suivantes :

a) Montant de la subvention :

- L.L. 600.000 (Six cent mille) par an pour les écoles publiques ou gratuites ou pour les établissements pour handicapés.
- L.L. 1.000.000 (Un million) par an pour les étudiants universitaires inscrits à l'Université Libanaise.
- L.L.2.200.000 (Deux millions deux cent mille) par an pour les écoles privées.
- L.L. 3.000.000 (Trois millions) par an pour les étudiants universitaires

inscrits dans les universités privées.

b) La subvention est payée pour chaque enfant âgé de trois ans accomplis le 30 septembre qui précède directement le début de l'année scolaire et ne dépassant pas 25 ans accomplis le 31 décembre. Pour avoir droit à cette subvention, il est nécessaire que l'enfant n'exerce pas un emploi salarié.

c) Pour avoir droit à cette subvention, l'enfant doit être inscrit dans une école réglementaire. A cet égard ne sont pas considérées réglementaires les écoles de nuit.

d) L'employée n'aura droit à cette subvention pour ses enfants que s'ils sont à sa charge et si elle reçoit pour eux des allocations familiales, ou si elle est mariée à un employé qui ne reçoit pas de subvention scolaire pour ses enfants. Elle bénéficiera en outre de la différence de la subvention au cas où son mari reçoit une subvention scolaire moindre que celle prévue dans la convention collective.

e) Pour avoir droit à la subvention, l'employé doit être titularisé à la date de son échéance.

f) Le paiement intégral de la subvention pour les écoles et universités privées s'effectuera sur présentation de factures et reçus attestant le paiement des frais de scolarité, et cela en deux versements :

- 50% de la subvention entre septembre et octobre de l'année scolaire
- 50% restants de la subvention entre janvier et février de l'année scolaire

Quant aux subventions pour les écoles et universités publiques, le paiement intégral s'effectuera, sur présentation de reçus, entre le 1er septembre et le 31 octobre de l'année scolaire.

g) A partir du 1/1/2001, le taux de cherté de vie décidé par décret, et appliqué sur la 1ère tranche du salaire, sera appliqué sur les subventions de scolarité déjà réglées, et cela pour la période restante de l'année scolaire, la durée de cette dernière étant considérée de 9 mois.

2 - La subvention de scolarité est due si l'enfant étudie dans une école réglementaire, que cette école soit établie au Liban ou à l'étranger.

3 - Sont maintenus les droits acquis par les employés dans les banques qui appliquent pour les subventions scolaires une réglementation meilleure que celle définie au présent article.

Article 13 : Indemnité de logement.

Il appartient à la direction de fixer l'indemnité de logement pour tout employé à quelque grade qu'il appartienne muté en dehors de la région de son habitation et qui déplace son domicile pour cette raison, dans le cas où cet employé est chargé des fonctions de premier ou de second responsable dans l'agence où il est muté. Beyrouth et ses environs seront considérés comme une même circonscription; de même que le lieu du siège principal et ses environs seront considérés comme une même circonscription si ledit siège principal est situé hors de Beyrouth.

Article 14 : Indemnité de déplacement.

1 - Les employés, à quelque grade qu'ils appartiennent, bénéficieront chaque mois d'une indemnité de déplacement fixée comme suit :

- La valeur de 60 litres d'essence pour l'employé résidant dans un cercle de 2 km de rayon du lieu de son travail, et entre 80 et 140 litres d'essence progressivement pour l'employé résidant à une distance comprise entre 2 km et 10 km du lieu de son travail, et entre 160 et 180 litres d'essence progressivement pour l'employé résidant à une distance comprise entre 10 km et 20 km du lieu de son travail, et 200 litres pour l'employé résidant à une distance supérieure à 20 km du lieu de son travail.

- L'Association des Banques du Liban et la Fédération fixeront conjointement chaque mois la valeur du bidon de 20 litres d'essence suivant le prix moyen du marché.

- Cette indemnité sera journalière et sera octroyée sur base des jours de travail effectif.

2 - Le logement principal ne comprendra pas la résidence estivale saisonnière.

3 - Ces indemnités ne remplaceront pas les indemnités de déplacement que certaines banques octroient en particulier aux employés chargés des services d'information ou de compensation ou autre fonction liée au travail.

4 - Ne bénéficient pas de cette indemnité les cadres de la direction qui bénéficient d'autres formes d'indemnités de déplacement, telles une indemnité mensuelle de déplacement, ou une indemnité de voiture ou l'existence d'une voiture à leur disposition, sous réserve que la valeur de ces indemnités ne soit pas inférieure à l'indemnité de déplacement fixée ci-dessus.

5 - En cas de promulgation d'un décret fixant l'indemnité de déplacement, les banques seront tenues d'en appliquer les dispositions sous réserve de maintien des droits acquis.

Article 15 : Indemnité de caisse.

1 - Il est alloué aux caissiers une indemnité annuelle dite "Indemnité de caisse", fixée comme suit :

- Employé de 2ème catégorie	L.L. 49.500.-
- Employé de 1ère catégorie	L.L. 66.000.-
- Employé principal	L.L. 99.000.-
- Sous-chef de service	L.L.115.500.-
- Chef de service et au dessus	L.L.132.000.-

2 - On entendra par caissiers les employés chargés uniquement des opérations d'encaissement et de versement, quelque soit la nature de la monnaie de ces opérations.

3 - Cette indemnité sera payée aux bénéficiaires comme suit :

- Les deux tiers en fin d'année.
- Le dernier tiers sera inscrit au nom de l'employé en un compte bloqué pour répondre de tout manque qui viendrait à apparaître dans sa caisse.
- Le solde ce compte bloqué sera payé à son titulaire lors de la cessation de son activité à la caisse, majoré de l'intérêt. Aucun intérêt ne sera calculé sur la période antérieure au 1er janvier 1986. Pour le calcul de l'intérêt on prendra en considération le taux moyen de l'intérêt appliqué par la banque sur les comptes bloqués.
- Cette indemnité n'est due qu'en cas de travail effectif à la caisse. Le congé annuel ou de maladie ne sera pas considéré comme un arrêt de travail.
- Le caissier provisoire qui remplace le caissier initial absent profitera de cette indemnité en proportion de la période pendant laquelle il aura remplacé le caissier initial.
- Les banques qui prennent à leur compte les déficits de la caisse, ne sont pas tenues de payer une indemnité quelconque à leurs caissiers.

4 - A partir du 1/1/2001, l'indemnité de caisse sera automatiquement majorée dans une proportion égale à 50% du taux de cherté de vie, et cela à chaque fois qu'un décret fixant le salaire minimum ainsi que le taux de cherté de vie sera promulgué.

Article 16 : Allocation de mariage.

Il est attribué à tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, qui viendra à contracter mariage une allocation dite de mariage, égale au traitement d'un mois, sans qu'elle puisse être inférieure à L.L. 495.000 (Quatre cent quatre-vingt quinze mille).

Cette allocation n'est due que si l'employé n'a pas bénéficié antérieurement d'une allocation à l'occasion d'un autre mariage. Cette allocation sera payée à chacun des deux conjoints s'ils travaillent dans une même banque.

A partir du 1/1/2001, l'allocation de mariage sera automatiquement majorée dans une proportion égale à 50% du taux de cherté de vie et cela à chaque fois qu'un décret fixant le salaire minimum ainsi que le taux de cherté de vie sera promulgué.

Article 17 : Allocation de naissance.

- Tout employé à quelque grade qu'il appartienne, à qui naîtra un enfant, recevra à chaque naissance une allocation spéciale dite "subvention de naissance" fixée à L.L. 122.400 (Cent vingt-deux mille quatre cent). Cette allocation est indépendante du statut d'assurance médicale.

- En cas de naissance de jumeaux, l'employé recevra une double allocation.

- A partir du 1/1/2001, et à chaque fois qu'un décret fixant le salaire minimum ainsi que le taux de cherté de vie sera promulgué, l'allocation de naissance sera automatiquement majorée du taux de cherté de vie appliqué sur la 1ère tranche du salaire.

Article 18 : Uniforme des huissiers.

- Les banques qui imposent un uniforme spécial à leurs huissiers, doivent le leur procurer à leurs propres frais pour les deux saisons d'hiver et d'été.

- Ne sont pas tenues à l'application de cet article, les banques qui paient à leurs huissiers en valeur le coût de l'uniforme.

Chapitre III

LES MAJORATIONS

Article 19

- 1- Les employés bénéficieront de majorations annuelles conformément à ce qui suit:
 - a - Le total des majorations qui seront accordées annuellement aux employés qui font partie des cadres des employés et des huissiers, est fixé à 3% du total des salaires payés du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente. Ces majorations seront réparties sur la base des salaires payés durant l'année.
 - b - Il revient à la direction de décider du taux d'augmentation annuelle pour les employés du cadre de la direction.
- 2 - A cette fin on entendra par salaires, les salaires de base auxquels seront ajoutées seulement les indemnités de vie chère à l'exclusion de toute autre indemnité.
- 3 - Ces majorations seront accordées annuellement aux employés de toutes les catégories selon l'appréciation de la direction, au vu de leurs dossiers personnels.
- 4 - Un employé peut être privé de la majoration annuelle sous condition que la privation soit inscrite à titre de sanction dans son dossier, conformément à l'article 30 (5ème ligne) de la présente convention.
- 5 - N'entreront pas en compte de ces majorations, les majorations qui auront été accordées avant l'échéance des majorations annuelles; de même que n'entreront pas en compte de ces majorations, les majorations pour vie chère qui seront décidées par une loi.
- 6 - Ces majorations seront accordées dans un délai qui ne peut dépasser fin mars de chaque année avec effet rétroactif au début de l'année financière, soit au premier janvier de chaque année.
- 7 - Si les règlements d'une banque prescrivent en faveur de ses employés des majorations automatiques supérieures aux majorations annuelles prévues au paragraphe 1 du présent article, ces majorations automatiques demeureront un droit acquis au personnel de la banque; mais si ces majorations automatiques sont inférieures à celles prévues par le paragraphe 1 du présent article, elles seront considérées comme faisant partie de ces dernières.

Chapitre IV

LES CONGES

Article 20 : Les congés annuels.

- 1 - Tout employé titularisé a droit, avec plein salaire, à un congé annuel conformément au tableau suivant :
 - 15 jours ouvrables pour l'employé ayant servi entre une et cinq années.
 - 18 jours ouvrables pour l'employé ayant servi entre cinq et douze années.
 - 21 jours ouvrables pour l'employé ayant servi entre douze et vingt années.
 - 25 jours ouvrables pour l'employé ayant servi vingt années et plus.
- 2 - L'employé chef de service ou d'un grade supérieur aura droit à un congé annuel de vingt et un jours ouvrables au moins, quel que soit le nombre de ses années de service.
- 3 - Le congé annuel est dû année par année; il est en principe considéré comme indivisible.

Avec l'approbation de la direction, il est possible de diviser le congé annuel une seule fois, comme on peut additionner les congés de deux années consécutives.
- 4 - Un congé non payé peut être accordé à tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, qui en ferait la demande pour des raisons importantes, et cela dans les limites d'un congé de trois mois et sous réserve d'obtention de l'accord de la direction.

Article 21 : Congé de mariage.

Tout employé à quelque grade qu'il appartienne, s'il vient à se marier, a droit à un congé spécial de quinze jours consécutifs, y compris les dimanches et les jours officiellement fériés.

Article 22 : Congé de maternité.

A l'occasion de chaque accouchement, l'employée a droit à un congé spécial de sept semaines, y compris les dimanches et les jours officiellement fériés, suivant les conditions stipulées dans le nouvel article 28 du code du travail, tel qu'il a été amendé par la loi n 207 du 26/5/2000

Chapitre III

LES MAJORATIONS

Article 19

- 1- Les employés bénéficieront de majorations annuelles conformément à ce qui suit:
 - a - Le total des majorations qui seront accordées annuellement aux employés qui font partie des cadres des employés et des huissiers, est fixé à 3% du total des salaires payés du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente. Ces majorations seront réparties sur la base des salaires payés durant l'année.
 - b - Il revient à la direction de décider du taux d'augmentation annuelle pour les employés du cadre de la direction.
- 2 - A cette fin on entendra par salaires, les salaires de base auxquels seront ajoutées seulement les indemnités de vie chère à l'exclusion de toute autre indemnité.
- 3 - Ces majorations seront accordées annuellement aux employés de toutes les catégories selon l'appréciation de la direction, au vu de leurs dossiers personnels.
- 4 - Un employé peut être privé de la majoration annuelle sous condition que la privation soit inscrite à titre de sanction dans son dossier, conformément à l'article 30 (5ème ligne) de la présente convention.
- 5 - N'entreront pas en compte de ces majorations, les majorations qui auront été accordées avant l'échéance des majorations annuelles; de même que n'entreront pas en compte de ces majorations, les majorations pour vie chère qui seront décidées par une loi.
- 6 - Ces majorations seront accordées dans un délai qui ne peut dépasser fin mars de chaque année avec effet rétroactif au début de l'année financière, soit au premier janvier de chaque année.
- 7 - Si les règlements d'une banque prescrivent en faveur de ses employés des majorations automatiques supérieures aux majorations annuelles prévues au paragraphe 1 du présent article, ces majorations automatiques demeureront un droit acquis au personnel de la banque; mais si ces majorations automatiques sont inférieures à celles prévues par le paragraphe 1 du présent article, elles seront considérées comme faisant partie de ces dernières.

Chapitre IV

LES CONGES

Article 20 : Les congés annuels.

- 1 - Tout employé titularisé a droit, avec plein salaire, à un congé annuel conformément au tableau suivant :
 - 15 jours ouvrables pour l'employé ayant servi entre une et cinq années.
 - 18 jours ouvrables pour l'employé ayant servi entre cinq et douze années.
 - 21 jours ouvrables pour l'employé ayant servi entre douze et vingt années.
 - 25 jours ouvrables pour l'employé ayant servi vingt années et plus.
- 2 - L'employé chef de service ou d'un grade supérieur aura droit à un congé annuel de vingt et un jours ouvrables au moins, quel que soit le nombre de ses années de service.
- 3 - Le congé annuel est dû année par année; il est en principe considéré comme indivisible.

Avec l'approbation de la direction, il est possible de diviser le congé annuel une seule fois, comme on peut additionner les congés de deux années consécutives.
- 4 - Un congé non payé peut être accordé à tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, qui en ferait la demande pour des raisons importantes, et cela dans les limites d'un congé de trois mois et sous réserve d'obtention de l'accord de la direction.

Article 21 : Congé de mariage.

Tout employé à quelque grade qu'il appartienne, s'il vient à se marier, a droit à un congé spécial de quinze jours consécutifs, y compris les dimanches et les jours officiellement fériés.

Article 22 : Congé de maternité.

A l'occasion de chaque accouchement, l'employée a droit à un congé spécial de sept semaines, y compris les dimanches et les jours officiellement fériés, suivant les conditions stipulées dans le nouvel article 28 du code du travail, tel qu'il a été amendé par la loi n 207 du 26/5/2000

Article 23 : Congé de décès.

Tout employé à quelque grade qu'il appartienne, aura droit à un congé spécial conformément à ce qui suit :

- 4 jours consécutifs à l'occasion du décès d'un membre de la famille de l'employé (père, mère, frère, soeur, époux, épouse, enfants).
- 2 jours consécutifs à l'occasion du décès de l'un des parents de l'employé (aïeul, aïeule, oncle, tante, ou l'un des membres de leur famille, neveu ou nièce).
- 1 jour à l'occasion du décès d'un membre de la famille de l'épouse de l'employé ou de l'époux de l'employée; ce congé se limite aux père, mère, frère, soeur, beau-frère.

Article 24 : Congé de maladie.

Tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, qui présente un rapport d'un médecin agréé par la banque, rapport établissant que ledit employé est malade d'une manière continue, aura droit à un congé selon les dispositions suivantes :

- 1 - L'employé ayant servi entre 3 mois et 3 ans :
 - un mois avec salaire payé en entier.
 - un mois avec demi salaire.
 - quatre mois de disponibilité sans salaire.
- 2 - L'employé ayant servi entre 3 et 5 ans :
 - deux mois avec salaire payé en entier.
 - deux mois avec demi salaire.
 - huit mois de disponibilité sans salaire.
- 3 - L'employé ayant servi entre 5 et 10 ans :
 - trois mois avec salaire payé en entier.
 - trois mois avec demi salaire.
 - douze mois de disponibilité sans salaire.
- 4 - L'employé ayant servi entre 10 et 15 ans :
 - quatre mois avec salaire payé en entier.
 - quatre mois avec demi salaire.
 - seize mois de disponibilité sans salaire.
- 5 - L'employé ayant servi 15 ans et plus :
 - cinq mois avec salaire payé en entier.

- cinq mois avec demi-salaire.
- vingt mois de disponibilité sans salaire.

Les congés de maladie qui sont actuellement en vigueur dans certaines banques, lorsqu'ils dépassent les dispositions ci-dessus, demeurent un droit acquis en faveur des employés, ce droit n'étant pas susceptible de révocation.

Chapitre V

SOINS MEDICAUX

Article 25

1 - Les employés de banque, à quelque grade qu'ils appartiennent, bénéficient des prestations médicales accordées par le Code de Sécurité Sociale, sous réserve des droits acquis aux employés des banques qui accordent des prestations supérieures aux prestations de la Caisse de Sécurité Sociale.

2 - Pour les besoins d'hospitalisation seulement, les employés sont classifiés en deux catégories :

a) Les chefs de service et les employés de grade supérieur et leurs épouses ont droit à être hospitalisés en première classe. La banque prendra à sa charge en entier la différence des frais d'hospitalisation par rapport à la classe de la Sécurité Sociale.

b) Les employés des autres grades du cadre des employés et des huissiers et leurs épouses auront droit à être hospitalisés en deuxième classe. La banque prendra à sa charge en entier la différence des frais d'hospitalisation par rapport à la classe de la Sécurité Sociale.

c) L'épouse salariée d'un employé de banque ne bénéficiera des prestations d'hospitalisation accordées par la Convention aux épouses des employés que si l'entreprise auprès de laquelle elle travaille n'accorde pas de prestations d'hospitalisation supérieures à celles accordées par la Caisse de Sécurité Sociale. Mais si elle bénéficie de prestations inférieures à celle de la Convention, la banque de l'époux supportera la différence entre ces prestations.

3 - Tous les employés, à quelque grade qu'ils appartiennent, ont droit à hospitaliser leurs enfants en deuxième classe, à condition que l'employé assume à sa charge

25% des frais de différence de cette classe par rapport à la classe de Sécurité Sociale, les 75% des frais restants étant à la charge de la banque.

4 - On entendra par enfants dans le présent article les enfants vivant sous un même toit avec leur tuteur employé à la banque, et qui sont âgés de moins de seize ans, ou de moins de vingt cinq ans s'ils sont atteints d'une tare les empêchant de travailler, ou s'ils consacrent entièrement leur temps à l'étude.

5 - Si l'employée a des enfants à sa charge selon les principes de la Caisse nationale de sécurité sociale et qu'elle bénéficie des prestations médicales de ladite caisse, elle bénéficiera également des prestations prévues dans le présent article.

6 - Pour faciliter le remboursement des frais médicaux dus aux employés auprès de la Caisse de sécurité sociale, chaque banque se chargera d'avancer aux employés les sommes remboursables, sur la base des documents en règle qu'ils présenteront, avec une procuration permettant à la banque d'encaisser les montants pour leur compte auprès de la Caisse de Sécurité Sociale. La banque se réserve le droit de réclamer de l'employé la ristourne du montant de tout document refusé par la Caisse ou de tout montant déduit par la Caisse de la valeur des documents présentés.

7 - L'accouchement est considéré parmi les cas d'hospitalisation tels qu'ils sont entendus dans le présent article.

8 - Si les frais de consultation médicale, d'examens de laboratoire, de radiologie ou de scanner ou tout autre service médical, dépassent les tarifs fixés par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, la banque supportera 75% de ce qui suit :

- de la différence des frais de la consultation médicale, à condition que cette différence ne dépasse pas /30.000/L.L.
- de la différence des frais de l'examen de laboratoire, à condition que le montant supporté par la banque ne dépasse pas /35.000/L.L.
- de la différence des frais de radiologie, à condition que le montant supporté par la banque ne dépasse pas /42.000/L.L.
- de la différence des frais des examens spécialisés, tel que le "SCANNER" et "L'ECHOGRAPHIE", à condition que le montant supporté par la banque ne dépasse pas /100.000/L.L.

Ces prestations sont applicables en cas de traitement médical à l'étranger.

L'employé doit présenter les documents justificatifs concernant les frais de consultation ou d'examen, objets des paragraphes sus-mentionnés.

9 - Tout employé à quelque grade qu'il appartienne peut obtenir de sa banque une avance pour soins dentaires, jusqu'à concurrence d'une somme ne dépassant pas un million deux cent mille L.L. Cette avance sera accordée sans intérêt, et devra être remboursée durant une année par tranches mensuelles. Il appartiendra à la direction de la banque de vérifier les documents concernant les soins et le montant des frais, et de s'assurer de la capacité de l'emprunteur de rembourser les mensualités de l'avance en sus de toute autre avance déjà contractée, et cela dans les limites du tiers de son salaire mensuel.

Chapitre VI

HORAIRE DU TRAVAIL

Article 26

1 - L'horaire du travail des employés est fixé dans toutes les banques comme suit : De huit heures à quatorze heures durant toute l'année, à l'exception du samedi où l'horaire est fixé de huit heures à treize heures.

2 - Il est parfois possible à la banque, en cas de besoin seulement et selon l'appréciation de la direction, de demander à ses employés de travailler en dehors de l'horaire précité pendant une durée ne dépassant pas sept heures par semaine, sans indemnité supplémentaire. Mais ce droit ne peut être reporté d'une semaine à une autre, en ce sens qu'il n'est pas permis de faire travailler les employés en une seule semaine plus de 42 heures. Et si ces heures sont dépassées, l'employé a droit à un salaire supplémentaire, conformément aux taux déterminés par les lois en vigueur. Il n'est pas permis d'utiliser ce droit pour ajouter à l'horaire journalier, une heure supplémentaire de travail de façon continue.

3 - Les deux parties sont convenues de reconsidérer l'horaire ci-dessus fixé, si l'une d'elles le demande.

Chapitre VII

DISCIPLINE GENERALE

Article 27 : Obligations de l'employé.

Les employés de banque, à quelque grade qu'ils appartiennent, sont tenus d'appliquer les dispositions suivantes :

1 - Les employés doivent observer strictement les règlements de la banque et exécuter les instructions qu'il reçoivent de leurs supérieurs dans le cadre de ces règlements, et cela sous peine des sanctions prévues par la présente convention.

2 - Tout employé qui constate une faute ou une négligence imputable à un autre employé, doit en établir un rapport et l'adresser à son supérieur direct et en envoyer une copie à la direction de la branche. Tout employé qui n'applique pas les obligations prévues au présent paragraphe sera considéré à l'égal de l'employé fautif ou négligent, comme responsable de la faute ou de la négligence dont il n'aura pas donné avis.

3 - Tout employé qui désire présenter une note personnelle ou une opposition contre une décision prise contre lui, peut le faire par la voie de l'un de ses supérieurs.

4 - Les employés sont tenus au secret professionnel, aussi bien sur les opérations propres à la banque que sur les opérations réalisées par la banque pour compte de tiers. Toute violation du secret professionnel constituera dans tous les cas une faute grave passible de sanctions sévères.

5 - Pendant qu'ils se trouvent en service, les employés doivent garder la plus entière neutralité en matières politique et confessionnelle.

Spécialement, ils doivent s'abstenir de tout commentaire des actes et des décisions des autorités officielles.

6 - A l'égard des clients de la banque, les employés doivent observer une attitude polie et respectueuse.

7 - Tout employé affilié à un parti, une association ou un groupement, quels qu'ils soient, à l'exception du syndicat et de l'association sportive bancaire, ne saurait l'être qu'à titre personnel et indépendamment de son état d'employé dans une banque.

8 - A moins d'autorisation écrite de la direction, il est interdit à tout employé d'exercer une fonction ou de conserver des intérêts dans un établissement financier, ou commercial, ou industriel, ou agricole ou autre.

Par "intérêts", on entend toute participation financière qu'elle qu'en soit la forme: dans une société en nom collectif ou en commandite simple, ou simple obtention d'un prêt d'argent, ou obtention d'apports en nature. Exception est faite pour les sociétés anonymes dans lesquelles tout employé peut, s'il le désire, être actionnaire ou porteur de parts ou de titres.

9 - En cas d'absence pour cause de force majeure, l'employé doit sans retard en avvertir son supérieur, en indiquant les motifs de l'absence.

En cas d'absence pour cause de santé, l'employé doit présenter un certificat émanant d'un médecin agréé par la banque.

10 - L'employé qui exerce la fonction de directeur d'une agence ou qui détient la clef d'un coffre contenant des espèces ou des titres ayant une valeur, ne peut s'éloigner de la région où se trouve l'agence et le coffre sans en avvertir sa direction, ceci s'appliquant même aux jours de congé.

Dans tous les cas, les employés cités ci-dessus doivent laisser dans leur maison l'indication du lieu où ils se rendent.

11 - Il est interdit à tous les employés de recevoir à leurs bureaux des visites personnelles sans rapport avec le service.

12 - Il est interdit à tout employé d'emprunter de l'argent sans en aviser la direction par écrit.

Chapitre VIII

RECOMPENSES ET SANCTIONS

Article 28 : Les récompenses.

Les récompenses sont de deux sortes :

- a) les récompenses non pécuniaires, soit :
 - les félicitations avec inscription au dossier;
 - l'avancement en grade.
- b) Les récompenses pécuniaires, soit :

- les gratifications spéciales;
- la majoration du traitement.

Article 29

Les récompenses prévues à l'article 28 sont accordées par la direction de la banque aux employés qui se seront distingués par leur rendement, leur dévouement et leur discipline, au vu d'un rapport établi par leurs supérieurs.

Article 30 : Les sanctions.

1 - Les sanctions sont les suivantes :

- L'avertissement écrit inscrit au dossier de l'employé.
- Le blâme écrit inscrit au dossier de l'employé.
- Une sommation écrite inscrite au dossier de l'employé.
- La privation totale de la majoration du traitement.
- Le renvoi conformément à la loi.

2 - L'énumération des sanctions citées ci-haut ne constitue en aucune façon un ordre qui doit être observé dans leur application. Une même faute peut entraîner l'application simultanée de plusieurs de ces sanctions.

3 - La Centrale des sanctions :

- Un service spécial nommé "Centrale des Sanctions" est créé auprès du Secrétariat Général de l'Association des Banques du Liban, et est placé sous la direction du Secrétaire Général, service auprès duquel sera conservée une copie des sanctions importantes que prendront les directions des banques à l'encontre de leurs employés à quelque grade qu'ils appartiennent.
- Cette Centrale se limitera aux sanctions graves, à partir de celles prévoyant la privation totale de l'augmentation annuelle.
- Les directions des banques enverront au Secrétaire Général une copie des sanctions susmentionnées, sous pli fermé portant la mention "Confidentiel".
- Le Président de la Fédération des Syndicats des employés de banque ou tout autre membre du Conseil de la Fédération qu'il délègue ont droit de regard sur tout dossier de la "Centrale des sanctions" se trouvant auprès du Secrétaire Général, et cela en cas de besoin.

Chapitre IX

LA FIN DU SERVICE

Article 31

1 - Les services de l'employé prennent fin dans les cas suivants :

- La démission.
- Le licenciement.
- Le renvoi.
- L'échéance de l'âge légal qui est fixé à soixante quatre ans pour les employés des deux sexes masculin et féminin.
- Le décès.

L'âge légal tel que fixé plus haut ne s'appliquera pas aux banques dont le règlement intérieur fixe un âge légal qui lui est supérieur.

2 - Tout employé de sexe masculin qui atteint l'âge de soixante ans et toute employée de sexe féminin qui atteint l'âge de cinquante huit ans, non inscrits à la branche de l'indemnité de fin de service à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale peuvent demander la liquidation de leurs droits relatifs à l'indemnité de fin de service. Il leur suffit pour cela d'exprimer leur désir par écrit à la direction de la banque.

3 - Tout employé non inscrit à la branche de fin de service de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et ayant travaillé pendant plus de 20 années consécutives auprès d'une même banque, peut obtenir de sa banque une avance sur le compte cumulé de ses indemnités, dans une limite ne dépassant pas 80% du montant de ses indemnités, et cela sans intérêt, et avec possibilité de majoration du montant de l'avance tous les deux ans dans la limite des 80% précitée.

Ne peuvent bénéficier de la susdite avance les employés travaillant auprès de banques qui, selon leur règlement intérieur ou suivant usage, octroient à leurs employés non inscrits à la branche de l'indemnité de fin de service à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale une indemnité supplémentaire équivalant à un demi mois de salaire pour chaque année de service dépassant les vingt premières années.

4 - Tout employé inscrit à la branche de l'indemnité de fin de service de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale et ayant travaillé plus de trente années consécutives auprès de la même banque qui liquide ses droits, bénéficiera au moment de la

liquidation de ses droits d'une gratification exceptionnelle équivalant à la valeur de cinq mois de salaire.

5 - Etant donné que la Caisse Nationale de Sécurité Sociale liquide obligatoirement l'indemnité de fin de service de l'employé quand celui-ci atteint l'âge qui est fixé selon les règlements de la Caisse, l'indemnité de fin de service se rapportant aux années qui suivent l'âge ainsi fixé par la Caisse et jusqu'à la fin effective du service de l'employé restent à la charge de la banque qui sera tenue de verser à l'employé, quelle que soit sa catégorie, au moment où son service prend fin, un salaire d'un mois pour toute année de service qui suit la date fixée pour la liquidation de ses droits auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale. Toute fraction d'année de service sera considérée comme une année entière.

LA DEMISSION

Article 32

Tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, peut à tout moment présenter sa démission mais il ne peut abandonner son travail qu'après acceptation de sa démission ou écoulement du délai légal du préavis.

Article 33

- Tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, qui présente sa démission, s'il n'est pas affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, a droit à la totalité de l'indemnité réglementaire qui lui est due.

- La moitié de l'indemnité de l'employé démissionnaire lui sera payée dès l'abandon du travail, la deuxième moitié sera payée trois mois plus tard et après qu'on se soit assuré que l'employé n'a pas travaillé durant cette période dans une autre banque au Liban.

- Quant à l'employé qui a servi pendant vingt ans ou plus, il a droit au moment de sa démission à la totalité de son indemnité de fin de service sans condition, à raison d'un mois de salaire par année de service.

LE LICENCIEMENT

Article 34

L'employé licencié, à quelque grade qu'il appartienne, s'il n'est pas affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, a droit à une indemnité à raison d'un mois de salaire par année de service, sans limitation.

Article 35

En cas de renvoi de l'employé, pour toute cause prévue par la loi, aucune indemnité n'est due.

Article 36 : Le décès

1 - En cas de décès de l'employé, à quelque grade qu'il appartienne, qui n'est pas affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, l'indemnité qui lui est due sera payée à ses héritiers bénéficiaires de l'indemnité, tel qu'ils sont spécifiés dans le décret N°8496 du 2/8/1974.

2 - Une indemnité supplémentaire sera payée à la famille de l'employé défunt pour frais funéraires, indemnité égale à trois mois de salaires avec un minimum de L.L.800.000 (Huit cent mille). Cette indemnité est due que l'employé ait été ou non affilié à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale

3 - En cas de décès de l'épouse de l'employé ou d'un de ses descendants qui sont à sa charge, l'employé recevra une indemnité égale à un mois de salaire, avec un minimum de L.L./320.000/.

Article 37 : Le calcul des indemnités

Les indemnités prévues au présent chapitre (fin de service) seront calculées sur les bases suivantes :

- Un douzième de la totalité de ce que recevait l'employé, et cela sur base du dernier salaire encaissé, ainsi que des indemnités et allocations en espèces ou en nature encaissées durant la dernière année de service.

- Il percevra, de plus, le traitement du délai du préavis légal s'il n'est pas gardé en service pendant ce délai.

- Toute fraction d'année de service sera considérée comme une année entière.

Chapitre X

ACTIVITES SYNDICALES

Article 38

Pour leurs activités syndicales, les membres du Conseil exécutif de la Fédération des syndicats des employés de banque au Liban et les membres du Conseil exécutif des

Syndicats dans les mohafazats ont le droit de s'absenter du service dans les cas exceptionnels. De même, ils ont droit à des congés supplémentaires annuels qui ne peuvent pas dépasser 25 jours par an pour assister à des congrès de syndicats ou à des missions syndicales à l'étranger. Dans les deux cas, on devra considérer les nécessités du service dans les banques où travaille le membre du Conseil exécutif.

Article 39

1 - Les membres du Conseil Exécutif de la Fédération, les membres du Conseil des Syndicats et les délégués ne peuvent encourir aucune sanction en raison de leurs activités syndicales.

2 - La Fédération des syndicats des employés de banque au Liban doit envoyer au début de chaque année à l'Association des Banques du Liban une liste officielle des membres du Conseil Exécutif et des Conseils des Syndicats ainsi que des délégués accrédités. La Fédération doit également informer l'Association des Banques de tout changement qui surviendrait sur cette liste.

Chapitre XI

TRANSFERT DES EMPLOYES

Article 40

La direction de la banque a le droit absolu de transférer tout employé à l'une quelconque de ses agences au Liban en se basant sur les nécessités du travail et non pas arbitrairement et en prenant en considération les charges supplémentaires qui peuvent résulter pour l'employé du fait de ce transfert, ce à l'exception du responsable en premier dans l'agence qui peut être transféré sans autre considération. Beyrouth et ses environs sont considérés comme une seule circonscription.

Article 41

Il n'est pas permis de transférer en dehors du siège de leur service, sans leur consentement, les membres du Conseil exécutif de la Fédération des syndicats des employés de banque au Liban. Beyrouth et ses environs sont considérés comme une seule circonscription.

Chapitre XII

LA CONCILIATION ET L'ARBITRAGE

Article 42

Est formée une commission de conciliation et d'arbitrage de quatre membres, dont deux délégués de l'Association des Banques du Liban, et deux délégués de la Fédération des Syndicats des Employés de Banque. Cette commission aura pour mission de traiter immédiatement tout litige concernant l'interprétation des textes de la Convention.

Si l'on ne parvient pas à une solution acceptée par les deux parties, la commission choisira un magistrat retraité parmi ceux figurant sur la liste établie conjointement par les deux parties incessamment après la ratification de la présente convention. Ce magistrat se joindra à la commission comme arbitre ayant voix prépondérante. Après quoi, les sentences de la commission deviennent obligatoires pour les deux parties.

Article 43

La commission de conciliation et d'arbitrage doit rendre ses sentences dans un délai d'un mois au plus. Ses sentences seront exécutoires et non susceptibles d'appel.

Chapitre XIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 44

Lors de son admission en service à la banque, l'employé signera une déclaration contenant les renseignements sur son état civil et sa situation de famille.

Article 45

La date de naissance de l'employé sera considérée comme étant celle inscrite sur sa carte d'identité produite lors de son admission à la banque. C'est cette date qui sera prise en considération dans les relations entre la banque et l'employé.

Aucune modification ni rectification de cette date, faite après l'entrée en service, ne seront prises en considération, même si elles résultaient d'une décision judiciaire de quelque nature qu'elle soit.

Article 46

Sous peine de sanction, tout employé, à quelque grade qu'il appartienne, est tenu de faire connaître à la banque par écrit et sans délai, tout changement qui surviendrait dans sa situation de famille et serait de nature à entraîner une modification dans ses droits aux indemnités et allocations réglementaires (mariage, divorce, décès de l'époux ou de l'épouse, naissance d'enfants, mariage ou décès de tout enfant, etc...).

Chapitre XIV

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 47

Les prestations, avantages, indemnités et traitements plus importants que ceux prévus dans cette convention qui étaient accordés par une banque, demeurent obligatoirement en vigueur et constituent un droit acquis aux employés de l'établissement.

Article 48

Si des employés au service de certaines banques reçoivent un salaire supérieur au grade qu'ils occupent en fait dans le cadre de la banque, ou à la fonction qu'ils exercent effectivement, ces employés conserveront le salaire et le grade ou la fonction qu'ils ont lors de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Chapitre XV

REGLEMENT DES PRETS

Article 49

Le "règlement des prêts aux employés de banque" (prêts aux logements et prêts divers) faisant suite à la Convention Collective de Travail constitue une partie intégrante de la présente convention et sera appliqué conformément aux dispositions qui y sont mentionnées..

Chapitre XVI

PROJET D'UN REGLEMENT DE MUTUALITE

Article 50

La commission formée de six membres, dont trois délégués de l'Association des Banques du Liban et trois délégués de la Fédération des syndicats des employés de banque, poursuivra sa mission d'étudier les possibilités d'établir un projet de règlement de mutualité dont profiteraient les employés de banque, et de présenter ses propositions à l'Association et à la Fédération. Cette commission pourra consulter un ou plusieurs experts compétents pour avoir leur avis à ce sujet, et devra terminer ses travaux avant la fin de l'année 2003.

Chapitre XVII

DUREE DU CONTRAT

Article 51

La présente convention sera en vigueur pendant une durée de deux années à partir du premier janvier 2002 et après approbation par le ministère compétent, conformément à la loi.

Les dispositions de la présente convention seront reconsidérées au cours de la période de six mois qui précèdera l'expiration de cette durée.

PROTOCOLE

***Annexé à la Convention Collective de Travail
2002-2003
et constituant une partie intégrante
de ladite Convention***

Le règlement des prêts aux employés de banques

I - DISPOSITIONS GENERALES

1 - Les affectations aux prêts :

- Pour les prêts consentis à leurs employés, les banques affecteront un maximum de 1% (un pour cent) aux prêts à l'habitat et à la réhabilitation et 1/2% (un demi pour cent) aux prêts divers, et cela sur la base de leurs dépôts en livres libanaises tels qu'arrêtés au 31 décembre de l'année qui précède celle où les prêts seront accordés.

- Les prêts en cours s'inscrivent dans les limites des maximums sus-mentionnés.

2 - Le taux d'intérêt applicable aux prêts.

a - Au moment de l'octroi du prêt, le taux d'intérêt applicable est égal au coût moyen des dépôts dans le secteur bancaire tel que fixé mensuellement par la Banque du Liban et communiqué aux banques par l'Association des Banques du Liban. Pour chaque prêt, ce taux est stabilisé pour un an.

b - Le taux d'intérêt est révisé annuellement sur les bases mentionnées au paragraphe "a" ci-dessus.

II - LES PRETS AU LOGEMENT

Article I - Les affectations aux prêts pour le logement en faveur des employés de banque.

1 - Les banques accordent à leurs employés des prêts pour logement dans les limites des affectations fixées au paragraphe "1" des dispositions générales ci-dessus.

2 - Les deux parties sont convenues que les prêts à l'habitat faisant l'objet du présent règlement seront inclus dans tous autres prêts que les autorités libanaises pourraient imposer ultérieurement en vue de financer les projets d'habitations. Le cas échéant, les deux parties feront conjointement les démarches nécessaires pour la réalisation de ces projets.

3 - Les prêts-logements accordés aux employés des banques sont soumis aux dispositions et procédures prévues par le présent règlement.

Article II - Conditions à remplir par le demandeur du prêt.

Les conditions à remplir par le demandeur du prêt sont les suivantes :

1 - Que le demandeur du prêt soit libanais.

2 - Qu'il ait à son actif, à la date de la présentation de la demande du prêt, cinq années consécutives de service à la même banque, et que les années de service qui lui restent soient suffisantes pour le remboursement du prêt.

3 - Que son lieu de travail soit dans le mohafazat où il désire acheter ou construire un logement. Il est autorisé aux employés du mohafazat de Beyrouth ou de sa banlieue d'acheter ou de construire dans la ville de Beyrouth ou sa banlieue et jusqu'à une distance de vingt-cinq kilomètres de ses limites.

4 - Que ni lui ni l'un des membres de sa famille, à savoir le mari, la femme ou les enfants habitant sous le même toit que lui, ne soient propriétaires d'un immeuble ou d'un logement à une distance s'étendant jusqu'à 25 km de son lieu de travail.

5 - Que ni lui ni l'un des membres de sa famille mentionnés dans le paragraphe 4 ci-dessus n'ait obtenu un prêt pour logement de n'importe quelle source.

6 - Qu'il s'engage en cas d'achat d'un bien immobilier non construit d'entreprendre la construction du logement dans le délai maximum d'un an à partir de la date d'achat, et de terminer entièrement les travaux de construction durant les deux années qui suivent.

7 - Qu'il s'engage à ne pas disposer du bien immobilier non construit ou du logement mentionnés ci-dessus, et de ne pas y engager un droit réel quelconque, et de ne procéder à aucun acte pouvant diminuer de leur valeur avant le remboursement total du prêt.

8 - Qu'il s'engage à occuper le logement à titre de résidence principale lui-même ou avec les membres de sa famille qui sont à sa charge dès l'achat du logement ou l'achèvement de sa construction, et ce durant toute la période fixée pour le remboursement du prêt, et qu'il s'engage à ne louer en aucun cas le logement jusqu'au paiement de la totalité du prêt.

9 - Qu'il s'engage à entretenir le logement durant toute la période nécessaire au remboursement du prêt.

10 - Qu'il s'engage à ne pas utiliser le prêt, totalement ou partiellement, dans un autre but que celui pour lequel il a été accordé.

11 - Qu'il présente tous les documents et situations exigés par la banque, particulièrement ceux que la banque exige de ses clients quand elle leur accorde des avances contre des garanties réelles.

12 - Qu'il présente à la banque les garanties prévues dans l'article VIII de ce Règlement.

13 - La banque a le droit de contrôler l'exécution du projet de construction à tout moment qu'elle juge nécessaire, pour s'assurer que l'emprunteur se conforme aux conditions requises. Le prêt sera échelonné suivant les phases d'exécution.

Article III - Les priorités dans l'octroi du prêt.

La direction de la banque adoptera des règles de priorité pour l'octroi des prêts, prenant en considération, d'une manière particulière, les éléments suivants :

a) l'ancienneté: La priorité est accordée à l'employé demandeur de prêt selon son ancienneté dans la banque où il travaille. Dans tous les cas, la durée de son service à la même banque ne devrait pas être inférieure à cinq années consécutives.

b) Si le demandeur du prêt est marié et a une famille à sa charge .

c) S'il dispose d'une épargne lui permettant de participer à l'exécution du projet d'acquisition de son logement. A cet effet, il est nécessaire qu'il dispose au moment de la demande du prêt, de 10% (dix pour cent) au moins de la valeur du logement qu'il envisage d'acheter ou de construire. Il est exigé aussi en cas de demande de prêt pour construction que le bien foncier prévu à cet effet soit la propriété entière du demandeur du prêt ou de son conjoint.

Article IV - Le montant du prêt.

1 - Le montant du prêt ne saurait dépasser 90% (quatre vingt dix pour cent) du coût ou du prix d'achat du logement.

2 - Pour fixer le montant du prêt, il faudrait prendre en considération les tranches mensuelles qui devront être remboursées en principal et intérêts, de sorte que le montant de chaque versement mensuel ne dépasse point le tiers du revenu mensuel de l'emprunteur à la date de l'octroi du prêt. On entend par revenu mensuel le salaire de base majoré de la cherté de vie et des allocations familiales, y compris également l'apport proportionnel des revenus des mois supplémentaires.

3 - Dans tous les cas, le montant du prêt en capital, c'est-à-dire les intérêts non compris, ne saurait dépasser un maximum de soixante quinze millions de livres Libanaises.

Article V - Le taux d'intérêt sur les prêts.

Le taux d'intérêt applicable aux prêts sera calculé conformément aux termes du paragraphe "2" des dispositions générales ci-dessus.

Article VI - La durée du prêt

1 - La durée minimum pour le remboursement des prêts pour logements est fixée à deux ans, et la durée maximum à vingt ans. La période commence à partir de la date où l'emprunteur aura reçu la totalité du prêt.

2 - En aucun cas, la durée de remboursement du prêt ne saurait dépasser le nombre d'années de service restant à l'emprunteur pour atteindre l'âge légal de fin de service mentionné dans l'article 31 de la Convention Collective de Travail.

3 - Il est possible de réduire la durée de remboursement fixée au moment de l'octroi du prêt, et ce quand les modifications des pourcentages des versements mensuels, prévus à l'article VII (paragraphe 4-c) du présent Règlement entraînent un règlement anticipé de l'ensemble du prêt.

Article VII - Echéance et remboursement.

1 - Le remboursement du prêt s'effectuera par tranches mensuelles égales.

2 - Chaque banque adoptera ses propres modalités pour régulariser l'engagement de l'emprunteur de payer les tranches mensuelles qui lui incombent, (signature d'effets, lettre d'engagement, ou autres formules).

3 - Le remboursement des tranches mensuelles commencera un an après la date d'octroi de la totalité du prêt.

4 - Le calcul de la tranche mensuelle de remboursement s'effectuera de la manière suivante :

a) La tranche mensuelle couvrira le montant en principal et intérêt.

b) La tranche mensuelle sera égale au tiers du revenu mensuel de l'emprunteur, tel que précisé dans le paragraphe 2 de l'article IV du présent Règlement.

c) La tranche mensuelle est révisée une fois par an après l'octroi de l'augmentation annuelle et l'augmentation de cherté de vie, de façon à ce que cette tranche reste dans la limite du tiers du revenu mensuel, et cela au cours des cinq premières années. Le pourcentage du tiers est ramené à 25% du revenu mensuel pour les cinq années qui suivent, et à 20% pour les tranches couvrant le solde du prêt, à condition que la modification du pourcentage des tranches n'entraîne aucune diminution par rapport à la valeur des tranches précédentes.

5 - Si l'emprunteur cesse, pour n'importe quelle raison, de payer trois tranches mensuelles consécutives, toutes les tranches non payées échoient automatiquement, et cela sans besoin de sommation ou de toute autre formalité.

6 - Le prêt ou le solde du prêt échoit immédiatement si l'emprunteur ne se conforme pas à l'une des conditions de l'accord, particulièrement s'il présente des

situations ou des documents faux, ou s'il ne procède pas à l'exécution du projet de construction du logement, ou s'il ne termine pas les travaux dans les délais impartis, ou s'il utilise le prêt, totalement ou partiellement, dans un but autre que celui pour lequel il a été accordé, ou s'il procède à la vente du logement garantissant le prêt.

7 - Si l'emprunteur déroge à l'une des conditions du prêt, la banque est autorisée à procéder à la vente du logement, sous la responsabilité de l'emprunteur, en le chargeant de tous les frais, intérêts, taxes ou toutes autres dépenses.

8 - L'emprunteur est autorisé à rembourser la totalité ou une partie du prêt avant l'échéance.

9 - Au cas où l'emprunteur quitte pour n'importe quelle raison la banque où il travaille, il est tenu de rembourser immédiatement la totalité du prêt restant, en principal et intérêt.

10 - Si le prêt ou le solde du prêt échoit pour l'une des raisons mentionnées dans les paragraphes 5, 6, 7 et 9 ci-dessus, l'intérêt sur le montant qui reste sera calculé au taux du "lending prime rate" fixé par l'Association des Banques ou pratiqué dans les banques et cela jusqu'à l'acquittement total.

Article VIII - Les garanties.

1 - Tout emprunteur doit présenter à la banque les garanties suivantes :

a) Le nantissement par hypothèque de 1ère catégorie du logement ou du bien immobilier non construit au profit de la banque, en gage du montant du prêt, des intérêts et des charges, avec l'engagement de n'effectuer aucun autre droit réel sur le bien-fonds.

b) Un désistement sur une partie de son revenu équivalant au montant des tranches mensuelles souscrites.

c) Un désistement sur les indemnités de licenciement ou de fin de service jusqu'à acquittement des tranches souscrites, et ce dans les proportions légalement autorisées.

d) Une police d'assurance-vie au profit de la banque, garantissant le remboursement total du prêt, principal et intérêts, en cas de décès ou d'incapacité. La valeur de cette police peut être diminuée tous les ans proportionnellement au remboursement des tranches échues.

e) Une police d'assurance en faveur de la banque garantissant les locaux et couvrant le montant du prêt et de ses intérêts. La valeur de cette police peut être diminuée tous les ans proportionnellement au remboursement des tranches échues.

2 - Les frais se rapportant aux garanties prévues dans cet article ainsi que les frais se rapportant aux situations et autres documents exigés sont à la charge de l'emprunteur.

Article IX - Prêts pour l'aménagement ou la réhabilitation d'un logement existant.

Les prêts accordés pour l'aménagement ou la réhabilitation d'un logement existant sont soumis aux principes et dispositions suivants :

1 - Montant maximal du prêt : le montant du prêt ne peut dépasser un maximum de quinze millions de livres libanaises. Les tranches mensuelles qui couvrent le principal et l'intérêt ainsi que les autres prêts dont l'employé aurait pu bénéficier par ailleurs, sont fixées à hauteur du tiers du revenu mensuel de l'employé, augmenté de la cherté de vie, des allocations familiales et de l'apport des mois supplémentaires.

2 - Durée du prêt : la durée maximale du prêt est fixée à dix ans.

3 - Les prêts d'aménagement et de réhabilitation sont compris dans la limite de un pour cent mentionnée au 1er paragraphe des dispositions générales du règlement des prêts-logements des employés de banques, annexé à cette convention, et sont à déduire de tous autres prêts que les autorités libanaises pourraient ultérieurement imposer aux mêmes fins.

4 - Conditions à remplir par le demandeur de prêt :

Le demandeur de prêt doit remplir les conditions suivantes :

a - Qu'il soit de nationalité libanaise.

b - Qu'il ait à son actif à la date de la demande du prêt, cinq années consécutives de service à la même banque et que les années de service qui lui restent soient suffisantes pour le remboursement du prêt.

c - Que l'habitation à réaménager soit située dans le même mohafazat que son lieu de travail. Beyrouth et ses banlieues, et dans un rayon de vingt-

cinq kilomètres autour du lieu de travail est considéré comme un seul mohafazat.

d - Qu'il s'engage à utiliser son logement comme habitation principale, seul ou avec les personnes à sa charge, et à l'entretenir pendant toute la durée du prêt.

e - Qu'il s'engage à ne pas utiliser le prêt, totalement ou partiellement, à d'autres fins que celles pour lesquelles il a été accordé. La banque a le droit de vérifier à n'importe quel moment et de la manière qu'elle jugera adéquate l'usage fait du prêt.

f - Qu'il présente toutes les situations et tous les documents demandés par la banque.

g - Qu'il offre les garanties suivantes :

- Un désistement d'une partie de son revenu équivalant à la valeur des versements mensuels qu'il doit acquitter.

- Un désistement de ses indemnités de licenciement ou de fin de service dans les limites des taux légalement autorisés, jusqu'au remboursement total du prêt.

- Une police d'assurance-vie au profit de la banque, garantissant le remboursement total du prêt, intérêt et principal, en cas de décès ou d'invalidité. La valeur de cette police peut être diminuée annuellement dans la proportion des remboursements déjà effectués.

5 - Les priorités entrant en compte pour l'octroi du prêt : Les prêts d'aménagement et de réhabilitation obéissent aux mêmes priorités (Article III à l'exception du paragraphe "c") que les prêts pour logement.

6 - L'intérêt applicable aux prêts : l'intérêt est calculé comme prévu au paragraphe "2" des dispositions générales ci-dessus.

7 - Les tranches mensuelles et les remboursements : le remboursement du prêt est régi par l'article VII du règlement des prêts à l'habitat à l'exception des paragraphes 6 et 7 qui sont annulés et remplacés par le texte suivant : "Le prêt, ou le solde restant du prêt viennent immédiatement à échéance si l'emprunteur faillit à l'une des conditions de l'accord et, particulièrement, s'il s'avère qu'il a présenté des situations et documents erronés ou qu'il a utilisé le prêt, totalement ou partiellement, à d'autres fins que celles pour lesquelles il a été accordé".

III - PRETS DIVERS

Article X

Les banques accordent à leurs employés, en fonction de leurs besoins, des prêts divers dans le cadre des affectations fixées au paragraphe "1" des dispositions générales ci-dessus, et cela conformément aux conditions suivantes :

- a - Le but du prêt est de répondre aux besoins primordiaux et nécessaires du demandeur du prêt.
- b - Il revient à la direction de la banque d'examiner la demande de prêt et de lui donner la suite appropriée.
- c - Les prêts sont destinés aux employés qui ont à leur actif un minimum de trois ans au service de la banque et à qui il reste au moins trois ans avant d'avoir atteint la fin de leur service.
- d - La direction fixe le montant du prêt de sorte qu'il ne dépasse pas, en principal et intérêt, le salaire annuel de l'employé, calculé sur base de son salaire à la date d'octroi du prêt, et cela dans une limite de vingt millions de Livres Libanaises. On entend par salaire le salaire de base y compris la cherté de vie.
- e - L'intérêt est appliqué conformément au paragraphe "2" des dispositions générales ci-dessus.
- f - La durée de remboursement du prêt est de trois ans à partir de la date de son octroi, et suivant les versements mensuels couvrant le principal et l'intérêt.

