

## ANNEXE I

### Accord sur la formation

#### La formation dans le secteur bancaire

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

La formation continue constitue une responsabilité tant de l'employeur que du salarié.

L'importance accordée à la formation par le secteur bancaire s'illustre notamment par l'existence de l'Institut de Formation Bancaire, Luxembourg, en abrégé IFBL, au sein de la House of Training qui assure la formation sectorielle.

#### Analyse des besoins en formation :

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

Les besoins de formation identifiés en relation avec la compétence du salarié dans le cadre de son poste actuel de travail devront avoir fait l'objet d'une formation ou au moins avoir été initiés avant le prochain entretien d'évaluation.

#### Accès à la formation :

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

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

Les formations peuvent être regroupées suivant 3 axes de formation :

- formation d'insertion ;
- formation continue ;
- formation de réorientation.

La formation peut notamment être mise en œuvre par le biais des mesures suivantes :

- l'introduction pratique aux tâches et / ou technologies pertinentes pour une fonction ;
- les programmes de formation « on-the-job », « team briefings » concernent tant les nouveaux salariés que ceux en place amenés à assumer de nouvelles fonctions ;
- les programmes de « coaching » et « mentoring » pour assurer les conseils et support professionnels réguliers de la hiérarchie directe et / ou des collègues chargés d'encadrer le développement du nouveau salarié ;
- des cours de formations développés par des spécialistes « in-house » (ou formateurs internes) ou, le cas échéant, avec l'aide de spécialistes de formation externes. Ces cours de formation répondent aux besoins spécifiques de l'entreprise et sont accessibles seulement aux salariés de l'entreprise ;
- les formations internes / stages dans différents services ;
- les formations « web based / Elearning » ;
- les formations à distance ou des enseignements à distance;
- tous les programmes de formation offerts au public par des établissements spécialisés en formation agréés suivant l'Art. L. 542-7 et ss du Code de travail ayant pour objet le soutien et le développement professionnel continu, qui répondent aux besoins plus globaux de l'entreprise et / ou aux intérêts individuels du salarié pour faire évoluer ses compétences professionnelles. Parmi ces établissements spécialisés, il y a lieu de considérer les institutions qui bénéficient du statut d'école publique ou privée (lycées, universités, institut d'enseignement supérieur, ...) reconnues par les autorités publiques et délivrant des diplômes ou certificats reconnus par ces mêmes autorités.

## I. La Formation d'insertion

### *La formation en cours de période d'insertion*

L'IFBL institue une formation de 40 heures commune (socle commun) à chaque stagiaire en formation d'insertion. Par la suite la formation sera modulaire suivant le plan de formation élaboré entre l'employeur et le salarié en fonction du profil individuel du stagiaire, de ses connaissances acquises au cours des études et des besoins du poste occupé. L'employeur assurera le suivi du plan de formation, sans préjudice (de l'Art. L. 414-1 du Code du Travail) des dispositions du Code du travail.

#### **A. Dispositions générales**

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

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

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

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

Les stages et / ou formations internes pourront être imputés sur les heures de formation prévues pour les différents groupes.

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

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

### **B. Classification**

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

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

Ne sont toutefois pas applicables les stipulations relatives à la prime de formation et à l'allocation du 13<sup>ème</sup> mois, cette dernière étant payée à raison de 50% au cours des deux années de formation d'insertion. Si la durée de la formation d'insertion est supérieure à deux années, le salarié a droit au montant total de l'allocation du 13<sup>ème</sup> mois conformément à l'article 25 de la convention collective à partir de la troisième année.

### **C. Forme juridique du contrat**

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

## **II. Formation continue**

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

### **Prime de formation:**

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

### **Frais d'inscription**

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

### **Charge définitive:**

en cas d'échec après fréquentation assidue des cours  
et participation à l'examen :

50% à charge de l'employeur  
et 50% à charge du salarié

en cas d'échec sans assiduité aux cours ou sans  
participation à l'examen :

100% à charge du salarié  
et à retenir sur le 13<sup>ème</sup> mois

## **Congé formation**

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

½ journée de congé si la durée de la formation est égale ou supérieure à 20 heures ;

1 journée si la durée de la formation est égale à 40 heures ;

½ journée de congé de plus pour chaque tranche de 20 heures ;

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

## **III. Formation de réorientation**

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

### **1. L'objectif de la formation**

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

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

### **2. L'évaluation des connaissances et aptitudes**

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

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

### **3. Le plan de la formation**

Le plan de formation adopté en concertation avec le salarié présente une logique modulaire visant une formation sur mesure en fonction du niveau individuel des connaissances. Son contenu doit être relativement vaste pour dispenser une formation qui se veut générale. Le planning du plan de formation commence dès que possible et doit tenir compte du bon fonctionnement du service.

Le plan repose sur:

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

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

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

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

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

#### **5. Implications sur le système d'évaluation du mérite**

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

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

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

### **IV. Dispositions générales**

#### **A. Budget dédié à la formation**

Les établissements soumis à la convention collective de travail des salariés de banque s'engageront à investir annuellement un budget d'au moins 1% de la masse salariale de référence définie à l'article 23. A. de la convention collective dans la formation des salariés soumis à la convention collective. Les montants susceptibles d'être pris en compte dans le budget de 1% sont les frais éligibles qui sont référencés dans la liste annexée au présent accord.

#### **B. Formation en dehors du temps de travail**

Toute formation se tient en principe pendant les heures de travail. Si par exception la formation avait lieu en dehors du temps de travail il y a lieu de se référer aux dispositions de l'Art. L. 542-7 et ss du Code du Travail.

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

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

#### **D. Recours**

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

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

La décision ultime appartiendra toutefois à l'employeur.

## E. Information et Consultation des Représentants du Personnel

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

Cette information portera notamment sur les formations en matière de réorientation professionnelle que l'entreprise compte mettre en œuvre eu égard aux informations d'ordre économique connues à ce moment et pouvant avoir une incidence déterminante sur la structure de l'entreprise, sur le niveau de l'emploi et l'évolution technologique ou les méthodes de travail propres à certains métiers. L'information et la consultation se feront dans ce cas de figure selon les Art. L. 423-2 (3) et L. 423-3 du Code du Travail.

Dressé et signé en quatre exemplaires à Luxembourg, en date du 15 septembre 2015, chaque partie retirant un exemplaire original.

Association des Banques  
et Banquiers Luxembourg  
ABBL

ALEBA

Onafhängege  
Gewerkschaftsbond  
Lëtzebuerg  
OGB-L

Lëtzebuenger  
Chrëschtliche  
Gewerkschafts-Bond  
LCGB-SESF

## Annexe à l'Accord sur la formation

### Frais éligibles

Les montants susceptibles d'être pris en compte dans le cadre du budget dédié à la formation du point IV. A. de l'Accord sur la formation sont les frais suivants :

| Type de frais              | Détail   |
|----------------------------|--|
| Participants               | <ul style="list-style-type: none"><li>• salaire des participants</li><li>• frais de déplacement, hébergement et restauration</li></ul>   |
| Formateur externe          | <ul style="list-style-type: none"><li>• facture / frais d'inscription</li><li>• frais de déplacement, hébergement et restauration</li></ul>  |
| Formateur interne          | <ul style="list-style-type: none"><li>• salaire du formateur interne</li><li>• frais de préparation pédagogique</li></ul>  |
| Autres frais               | <ul style="list-style-type: none"><li>• frais de locaux et matériel pédagogique</li><li>• frais de conception E-learning</li></ul>   |
| Frais annuels de formation | <ul style="list-style-type: none"><li>• cotisations à des organismes de formation</li><li>• honoraires réviseur/consultant</li><li>• logiciel de "Gestion de la formation"</li></ul> |