

# عقد العمل الجماعي 2019 - 2020

*الفصل الأول: ملاك المستخدمين وسلّم الرواتب*

## **المادة 1 :**

يقسم ملاك المصرف إلى :

1- ملاك الإدارة العامة (المدير العام ونائب المدير العام والمدير العام المساعد)

2- ملاك المستخدمين

## **المادة 2 :**

1- يتألف ملاك المستخدمين\* من :

<u>التقنيون</u>	<u>الكوادر</u>
فئة / رتبة أ	فئة / رتبة د
فئة / رتبة ب	فئة / رتبة هـ
فئة / رتبة ج	فئة / رتبة و

2- يحدّد المصرف داخل كلّ من هذه الفئات عدد المستويات التي يرغب فيها على ألاّ تتعدى الأربعة كحدّ أقصى، كما تُترك للمصرف حرية إختيار التصنيف الذي يتلاءم مع ضرورات العمل لديه، إنما يتوجّب عليه أن يحدّد التصنيف الذي يتّبعه وأن يعلنه للعاملين لديه وأن يتمّ تطبيقه النهائي قبل 2020/12/31.

3- يُقصد بالتقنيين شاغلو الوظائف التي تحتاج الى مهارات تمّ اكتسابها عبر التعلّم والخبرة والتدريب، وتكون لهم القدرة على حلّ المشاكل والمرونة في العلاقات مع الزبائن والاشراف على فريق عمل.

4- يُقصد بالكوادر شاغلو الوظائف التي تحتاج الى تحمّل مسؤوليات كبيرة ومعرفة واسعة ومهارات قيادية، والذين تكون لهم القدرة على اتخاذ القرارات.

---

\* يُقصد بعبارة " ملاك المستخدمين " جميع العاملين فيه من كلا الجنسين.

### المادة 3 :

لا تشمل أحكام هذا العقد المستخدمين المتعاقدين مع مصارفهم بموجب عقود خاصة تنظّم شروط إستخدامهم. على أنه لا يجوز لأي مصرف أن يستخدم بالتعاقد أي شخص يدخل في إحدى رتب ملاك المستخدمين المحدّد في المادة الثانية أعلاه. إذ يخضع جميع المستخدمين في هذا الملاك لأحكام العقد الجماعي.

### المادة 4 :

يصنّف المصرف المستخدمين العاملين لديه وفق التصنيف المعتمد في هذا العقد، آخذاً بالإعتبار متطلبات الوظائف لديه ومهارات هؤلاء المستخدمين. وتمنح الرتب للمستخدمين وفق نظام الرتب المقترح والوظائف التي يقومون بها والمهارات المطلوبة لشغلها. وبالطبع، فإن الانتقال من رتبة الى أخرى يحتاج الى القدرة على التكيف مع متطلبات الوظيفة واكتساب مهارات تتناسب مع مهارات الوظيفة المطلوبة. ويحتفظ المستخدمون القدامى، مهما كانت رتبهم، بالتقديرات والمنافع والتعويضات والرواتب والإجازات السنوية والتقديرات الطبية التي كانوا يستفيدون منها قبل تطبيق نظام الرتب المستحدث.

### المادة 5 : الاستخدام

ابتداءً من تاريخ نفاذ هذا العقد الجماعي، على طالب الاستخدام لدى أحد المصارف العاملة في لبنان أن تتوفّر 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 طبيّة.
- أن يقدّم تصريحاً شخصياً بعدم وجود دعاوى جزائية مقامة ضده.

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

#### المادة 6 : تقييم أداء المستخدمين

يقيم المصرف أداء العاملين لديه دورياً، أي مرة كل سنة على الأقل، وفق المعايير والأساليب المعتمدة في الصناعة المصرفية على هذا الصعيد، استناداً إلى نظام تقييم خاص بالمصرف يعلنه للعاملين لديه.

#### المادة 7 : تدريب الموظفين

- 1- يشكّل التدريب ركيزة أساسية من ركائز نظام ربط الرتبة بالوظيفة. لذلك على المصرف والمستخدم أن يوليا التدريب حقّه وأن يهتما به بالجدية المطلوبة.
- 2- على المصرف أن يرسم سياسة للتدريب تتماشى مع احتياجاته وأن يعلن عنها للمستخدمين العاملين لديه.
- 3- في حال رغبت المصارف في تدريب المستخدمين لديها، يُحتسب الوقت المخصص للتدريب الحاصل خلال فترة الدوام من ضمن ساعات عمل المستخدم.
- 4- على المصارف أن تشجع نشاطات التدريب التي تنظمها جمعية مصارف لبنان المعهد العالي للدراسات (ISEB).
- 5- على المصارف أن تلتزم في ما يخص برامج شهادات المعهد العالي للدراسات المصرفية بالعرف السائد منذ نشأة المركز والقاضي بأن يشارك المصرف في دفع نصف القسط المتوجب على المستخدم عند التسجيل وأن يتكفل المستخدم بدفع النصف الثاني، على أن يستردّه في حال نجاحه من المصرف أو أن يحسم هذا النصف من راتبه في حال رسوبه على ستة أقساط شهرية.

#### المادة 8 : الرواتب

- يتقاضى المستخدم من أي فئة كان راتباً شهرياً يدفع 16 مرة في السنة وفق الترتيب التالي:
- 1- راتب شهر واحد في ابتداء كل شهر وذلك بعد انقضاء فترة التدريب.
  - 2- راتب شهر واحد يدفع مرة كل ثلاثة أشهر قبل نهاية آذار وحزيران وأيلول وكانون الأول من كل عام.

- 3- بالنسبة للمستخدمين الذين لم يعملوا سنة بكاملها تحدّد نسبة الرواتب موضوع الفقرة "2" بحسب عدد الأشهر التي يكون المستخدم قد عمل خلالها حتى تاريخ الدفع. وكل جزء من شهر يعتبر شهراً كاملاً.
- 4- يعتبر الشهر السادس عشر بديلاً عن منحة العقد التي كانت تمنح للمستخدمين بمناسبة تجديد عقد العمل الجماعي وعن منحة السنة التالية للعقد.

## المادة 9 :

1- تحدّد الرواتب الدنيا لملاك المستخدمين وفقاً للترتيب التالي:

الراتب الأدنى (ل.ل.)

800,000	- تقني فئة / رتبة أ
1,040,000	- تقني فئة / رتبة ب
1,400,000	- تقني فئة / رتبة ج
1,950,000	- كادر فئة / رتبة د
2,380,000	- كادر فئة / رتبة هـ
2,800,000	- كادر فئة / رتبة و

2- يقصد بالراتب الأدنى الراتب الذي يعطى للمستخدم عند بدء العمل مباشرة.

3- يحدد الراتب الأدنى لحامل شهادة جامعية في فئة تقني/ رتبة أ بمبلغ مليون وأربعمائة ألف ليرة لبنانية.

4- تُعتمد الرواتب الدنيا المدرجة أعلاه وتطبّق بعد انقضاء فترة التدريب المنصوص عليها في النظام الداخلي. أما المصارف التي ليس لديها نظام داخلي، فلا يجوز أن تتجاوز فترة التجربة لديها ثلاثة أشهر على الأكثر بالنسبة إلى كل مستخدم.

5- يقصد بالراتب الأدنى عند تطبيق هذه المادة الراتب الأساسي مضافاً إليه تعويضات غلاء المعيشة، ولا تدخل في حساب الراتب أي تعويضات أو مخصصات أخرى.

6- يُمنح كل مستخدم يتخرج من المعهد العالي للدراسات المصرفية زيادة استثنائية على راتبه بمقدار /130,000 ل.ل. شهرياً لحملة شهادة الاجازة في الدراسات المصرفية و /260,000 ل.ل. لحملة شهادة الماستر التخصصي في الدراسات المصرفية.

## الفصل الثاني : المخصصات والتعويضات المختلفة

### المادة 10 : التعويضات العائلية

1- 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 75%

- للأولاد : التعويض المقرّر من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأولاد مضافاً إليه نسبة 50%، وذلك لكل ولد حتى خمسة أولاد ولغاية 25 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 يثبت ذلك بتقرير طبي.

2- تدفع التعويضات العائلية المحددة في الفقرة /1/ أعلاه بعدد الرواتب الشهرية أي 16 مرّة في السنة.

3- تحفظ الحقوق المكتسبة للمستخدمين في المصارف التي تمنح تعويضات عائلية يزيد معدّلها عن المعدّل المذكور أعلاه.

4- 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/10/و/11/و/16/ من عقد العمل الجماعي، فإن هذا المصرف يدفع للزوج (أو الزوجة) الذي يعمل (أو التي تعمل) لديه فرق هذه التعويضات.  
5- 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 11 : المنح المدرسية

1- يُمنح 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:

- 1,850,000 ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى المدارس الرسمية أو المجانية.
  - 3,500,000 ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى الجامعة اللبنانية.
  - 4,500,000 ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى المدارس الخاصة أو مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة..
  - 7,000,000 ل.ل. سنوياً للطلاب المنتسبين الى جامعات خاصة.
- ب) تُصرف المنحة عن كل ولد يكمل الثالثة من عمره بتاريخ كانون الثاني، ولا يتجاوز خمساً وعشرين سنة كاملة في 31 كانون الأول. ويشترط لاستحقاق المنحة أن يكون الولد لا يعمل في عمل مأجور.
- ج) يجب أن يكون الولد مسجلاً في إحدى المدارس النظامية في لبنان ام في الخارج حتى يستحق المنحة ولا تُعتبر المدارس الليلية مدارس نظامية لهذه الغاية.
- د) تستحق للمستخدم هذه المنحة عن أولادها إذا كانوا على عاتقها وكانت تتقاضى عنهم تعويضات عائلية أو كانت متزوجة وزوجها لا يستفيد قانوناً من أي منحة مدرسية عن أولاده. كما تتقاضى المستخدمة فرق المنحة إذا كان زوجها يستفيد قانوناً من 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 إثبات

- التسجيل وتقديم فواتير الأقساط وإيصالاتها، على دفعتين :
- 50% من المنحة ما بين أيلول وتشرين الأول من السنة الدراسية
- و 50% 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 أيلول وتنتهي في آخر تشرين الأول من السنة الدراسية بناء على إبراز الإيصال..

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

يتقاضى المستخدم الذي يتعلم اولاده في جامعات خارج لبنان المنحة العائدة للجامعات الخاصة في لبنان لقاء اثبات التسجيل وتقديم فواتير الاقساط والايصالات.

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

#### المادة 12 : تعويض السكن.

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

#### المادة 13 : تعويض الانتقال.

1- يستفيد مستخدمو المصارف من أي فئة كانوا من تعويض الانتقال المنصوص عليه في القانون رقم 217 كحدّ أدني، وتعتمد المصارف كنظام مكمل لمستخدميها من أي فئة كانوا تعويض انتقال شهري، أيهما أفضل لهم، وفقاً للأصول التالية:

- /60/ ليدر بنزين للمستخدمين المقيمين في دائرة قطرها دون الكيلومترين من مكان العمل، ومن /80/ إلى /140/ ليدر بنزين تدريجياً للمستخدمين المقيمين بين كيلومترين وعشرة كيلومترات ضمناً من مكان العمل، ومن /160/ إلى /180/

ليتر بنزين تدريجياً للمستخدمين المقيمين على مسافة تزيد عن عشرة كيلومترات من مركز عملهم وحتى 20 كيلومتراً، و/200 ليدر بنزين للمستخدمين المقيمين على مسافة تزيد عن 20 كيلومتراً من مركز عملهم على ألا يقل هذا التعويض عن 8,000 ليرة يومياً، مهما قُربت المسافة.

- 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.

2- لا يدخل في مفهوم السكن الرئيسي مقرّ الاصطيف الموسمي.

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

4- 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 نقلّ هذه التقديرات عن تعويض الانتقال المحدّد أعلاه.

#### المادة 14 : تعويض الصندوق

1- يستحقّ أمناء الصندوق وموظفو الشبايك (Teller) الذين يقومون بأعمال القبض والدفع نقداً، تعويضاً سنوياً خاصاً يدعى "تعويض الصندوق" كالاتي :  
أ. أمين الصندوق 1,000,000 ل.ل.  
ب. موظف الشباك Teller 450,000 ل.ل.

2- يدفع هذا التعويض لمستحقّيه كما يلي:

- الثلثان (2/3) في آخر السنة.

- الثلث (1/3) الباقي يقيد 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، ويراعى في احتساب الفائدة المعدل الوسطي للفائدة على الودائع المجمّدة في المصرف.

- لا يترتّب هذا التعويض إلا في حال العمل الفعلي للموظف المعني ولا تعتبر الإجازة السنوية أو المرضية انقطاعاً عن العمل.



- يستفيد الموظفون الموقتون الذين يحلون محلّ الأصليين الغائبين من تعويض الصندوق بنسبة الفترة التي يكون قد حلّوا فيها بديلاً للأصيل.
- لا يلزم المصرف الذي يتحمّل مسؤولية نقص الصندوق على حسابه بدفع أي تعويض لأمناء الصندوق وموظفي الشبائيك المعنيين لديه.

#### المادة 15 : منحة الزواج

- كل مستخدم من أي فئة كان يعقد زواجه يستحق منحة تسمّى "منحة زواج" تعادل: راتب شهر واحد شرط أن لا تقل عن /1,000,000 ل.ل. (مليون ليرة لبنانية). يُشترط لاستحقاق هذه المنحة أن لا يكون المستخدم قد استفاد من منحة سابقة بمناسبة زواج آخر. تُدفع هذه المنحة لكلا الزوجين إذا كانا يعملان في مصرف واحد.

#### المادة 16 : منحة الولادة

- تُدفع للمستخدم من أي فئة كان بمناسبة ولادة كل من أولاده منحة خاصة تُدعى "منحة ولادة" تحدّد بمقدار /675,000 ل.ل. (ستماية وخمسة وسبعين ألف ليرة لبنانية)، ولا علاقة لهذه المنحة بنظام الضمان الصحي.
- تُعتبر ولادة التوأمين موجبة لتعويض مضاعف.

#### المادة 17 : لباس الموظفين

- تؤمن المصارف التي تلزم معظم أو بعض الموظفين لديها بارتداء لباس موحد "Uniform" هذا اللباس لهم على نفقتها الخاصة في موسمي الشتاء والصيف، أو تدفع لهم بدلاً نقدياً عن ذلك.

### الفصل الثالث : الزيادات

#### المادة 18 :

- 1- يحدّد مجموع الزيادات التي تُمنح سنوياً لملاك المستخدمين بنسبة 3% من مجموع رواتب ملاك المستخدمين المدفوعة خلال السنة أي من 1 كانون الثاني ولغاية 31

كانون الأول من السنة السابقة. وتوزع هذه الزيادات على أساس الرواتب المدفوعة خلال السنة. تُطبق في توزيع الزيادة الآلية التالية:

يُقسم المستخدمون الى ثلاث مجموعات ويُقتطع نسبة 3% من أجور كل مجموعة وتوزع الزيادة على مستخدميها بطريقة عادلة ومنصفة. تتألف المجموعات الثلاث كالاتي:

- المجموعة الأولى، تضم المستخدمين المنتمين الى الفئتين (أ) و(ب)
- المجموعة الثانية، تضم المستخدمين المنتمين الى الفئتين (ج) و(د)
- المجموعة الثالثة، تضم المستخدمين المنتمين الى الفئتين (هـ) و(و).

- 2- يعنى بالرواتب المذكورة في الفقرة أعلاه الرواتب الاساسية مضافا اليها تعويضات غلاء المعيشة دون غيرها.
- 3- تمنح هذه الزيادات سنوياً حسب تقدير الإدارة وبعد مراجعة ملفاتهم الشخصية ونتائج تقييم أدائهم.
- 4- يجوز حرمان المستخدم من الزيادة السنوية على أن يسجل هذا الحرمان كعقوبة في ملفه الشخصي وفقاً للمادة /29/ (السطر الخامس) من هذا العقد.
- 5- لا تدخل ضمن الزيادات أي زيادة تمنح للمستخدم قبل استحقاق الزيادات السنوية كما لا تدخل ضمنها زيادات غلاء المعيشة التي تصدر بمرسوم .
- 6- 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.
- 7- إذا نصت بعض أنظمة المصارف على منح زيادات آلية لمستخدميها تزيد في مجموعها عن نسبة الزيادات السنوية التي نصت عليها الفقرة الاولى من هذه المادة، فإن هذه الزيادة الآلية تبقى حقاً مكتسباً للمستخدمين في هذه المصارف. أما إذا كانت هذه الزيادات الآلية أدنى من النسبة التي نصت عليها الفقرة الاولى من هذه المادة فإنها تعتبر من أصل هذه النسبة.

## الفصل الرابع : الإجازات

### المادة 19 : الإجازات الإدارية السنوية

- 1- يستحق كل مستخدم مثبتّ إجازة سنوية مدفوعة الراتب حسب الجدول التالي:
  - 15 يوم عمل للمستخدم الذي قضى فترة في الخدمة من سنة الى خمس سنوات.
  - 18 يوم عمل للمستخدم الذي قضى في الخدمة من خمس سنوات الى 12 سنة.
  - 21 يوم عمل للمستخدم الذي قضى في الخدمة من 12 سنة الى 20 سنة.
  - 25 يوم عمل للمستخدم الذي قضى في الخدمة من 20 سنة فما فوق.
- 2- لا يجوز أن نقلَ إجازة المستخدم التقني من رتبة / فئة ج فما فوق عن 21 يوم عمل بصرف النظر عن عدد سني الخدمة.
- 3- تستحق الإجازة سنة فسنة وتُعتبر الإجازة السنوية مبدئياً وحدة لا تتجزأ. يمكن تجزئة الإجازة مرة واحدة بموافقة الإدارة كما يجوز جمع إجازة سنتين متتاليتين بموافقة الإدارة أيضاً. لا يجوز إلغاء رصيد الإجازة الإدارية المستحقة للمستخدم في حال عدم موافقة الإدارة على طلبه الإستفادة من هذا الرصيد المتراكم على مدى سنتين.
- 4- 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 20 : إجازة الزواج.

يُمنح المستخدم من أي فئة كان إجازة خاصة بمناسبة زواجه مدتها 15 يوماً متواصلاً بما في ذلك أيام الآحاد والأعياد الرسمية.

### المادة 21 : إجازة الولادة.

تُمنح المستخدمة بمناسبة كل ولادة، إجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع بما في ذلك أيام الآحاد والأعياد الرسمية، وفق الشروط المبينة في المادة 28 الجديدة من قانون العمل كما تعدلت في القانون رقم 267 تاريخ 2014/4/15. كما يمنح المستخدم من أي فئة كان حق التغيب عن العمل اليوم الذي يصادف تاريخ الوضع.

## المادة 22 : 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 : الجدّ، الجدّة، الاحفاد، العمّ، العمّة، الخال، الخالة، أو أحد أفراد عائلة كل منهم.
  - يومين بمناسبة وفاة عضو من عائلة زوجة المستخدم أو زوج المستخدمة ويُحصر ذلك بالأب، الأم، الأخ، الأخت، الصهر (زوج الأخت) أو زوجة الأخ، وأولاد الاخ أو الاخنت.
  - يوم واحد بمناسبة وفاة جدّ أو جدّة زوجة المستخدم أو زوج المستخدم.

## المادة 23 : الإجازات المرضية.

- كل مستخدم من أي فئة كان يتقدّم بتقرير من طبيب مقبول من المصرف يثبت مرضه بصورة متواصلة يُمنح إجازة مرضية حسب الترتيب التالي :
- 1- المستخدم الذي قضى في الخدمة بين 3 أشهر و 3 سنوات:
    - شهر براتب كامل.
    - شهر بنصف راتب.
    - أربعة أشهر استيداع بدون راتب.
  - 2- المستخدم الذي قضى في الخدمة بين 3 سنوات و 5 سنوات:
    - شهران براتب كامل.
    - شهران بنصف راتب.
    - ثمانية أشهر استيداع بدون راتب.
  - 3- المستخدم الذي قضى في الخدمة بين 5 سنوات و 10 سنوات:
    - ثلاثة أشهر براتب كامل.
    - ثلاثة أشهر بنصف راتب.
    - اثنا عشر شهراً استيداع بدون راتب.
  - 4- المستخدم الذي قضى في الخدمة بين 10 سنوات و 15 سنة :
    - أربعة أشهر براتب كامل.
    - أربعة أشهر بنصف راتب.

- ستة عشر شهراً استدياع بدون راتب.
- 5- المستخدم الذي قضى في الخدمة بين 15 سنة فما فوق:
  - خمسة أشهر براتب كامل
  - خمسة أشهر بنصف راتب
  - عشرون شهراً استدياع بدون راتب.

• في حال تخطت مدة الإجازات المرضية الناتجة عن عدة تقارير طبية في السنة الواحدة 30 يوم عمل، يُحسم الفائض الناتج عن مجموع الاجازات المتراكمة عن هذه التقارير خلال العام الواحد من الإجازة السنوية للعام ذاته، على أن لا ينسحب على إجازة السنة اللاحقة. تبقى الإجازات المرضية المعمول بها حالياً في بعض المصارف التي تفوق الترتيب المبين أعلاه حقاً مكتسباً للمستخدمين ولا يجوز الرجوع عنها.

### الفصل الخامس : العناية الطبيّة

#### المادة 24:

- 1- 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.
- 2- بالنسبة للاستشفاء فقط يصنّف المستخدمون في فئتين :
  - أ ) من مستخدم تقني رتبة / فئة ج 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 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 لزوجة المستخدم إلا إذا كانت لا تستفيد من المؤسسة التي تعمل فيها من أية عطاءات تتعدى 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.
- 3- يحق لجميع المستخدمين من أي فئة كانوا إدخال أولادهم للاستشفاء في الدرجة الثانية على أن يتحمّل المستخدم 25% من كلفة فروق هذه الدرجة عن درجة الضمان ويتحمّل المصرف 75% من هذه الكلفة.
- 4- يُفهم 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.
- 5- إذا كان للمستخدم أولاد على عاتقها وفقاً للمبادئ المعتمدة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتستفيد من التقديمات الطبية من الصندوق، فإنها تستفيد كذلك من التعويضات المقررة في هذه المادة.
- 6- تسهياً لعملية استرداد المستخدمين للنفقات الطبية المستحقة لهم لدى صندوق الضمان الصحيّ 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 الصحيّ. 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.
- 7- تُعتبر الولادة من العمليات الداخلة في مفهوم الاستشفاء المنصوص عنه في هذه المادة.
- 8- إذا كان بدل المعاينة الطبية أو الفحص المخبري أو بالأشعة أو بالسكانر SCANNER أو ECOGRAPHIE أو DOPPLER أو IRM أو أي خدمة طبيّة أخرى يتجاوز التسعيرة المحددة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يتحمّل المصرف نسبة 75% من:
- فرق المعاينة الطبيّة، شرط أن لا يتعدّى هذا الفرق مبلغ /36,000/ ل.ل.
  - فرق الفحوصات المخبرية، شرط أن لا يتعدّى السقف الذي يتحمّله المصرف مبلغ /42,000/ ل.ل.
  - فرق الفحوصات بالأشعة، شرط أن لا يتعدّى السقف الذي يتحمّله المصرف مبلغ /50,000/ ل.ل.

• فرق الفحوصات المتخصصة مثل الـ SCANNER وIRM وECOGRAPHIE و ENDOSCOPIE DOPPLER شرط أن لا يتعدى السقف الذي يتحمّله المصرف مبلغ /150,000 ل.ل.

- يُعمل بهذه التقديمات وتُطبّق على الذين يُعالجون في الخارج.
- للتأكد من قيمة المعاينة أو الفحوصات موضوع الفقرات السابقة، على المستخدم إبراز الوثيقة الثبوتية.

9- يحقّ للمستخدم من أي فئة كان أن يحصل من مصرفه على سلفة لمعالجة أسنانه و أسنان أفراد عائلته، ضمن حدّ أقصى قدره /2,500,000 ل.ل.، على أن تكون هذه السلفة بدون فائدة وتسدد خلال سنة واحدة على أقساط شهرية. ويترك لإدارة المصرف التأكد من الوثائق التي تثبت المعالجة ومقدار كلفتها، ومن قدرة المستلف على تسديد أقساطها بالإضافة الى أقساط أية سلفة أخرى يكون قد حصل عليها، وذلك ضمن حدود ثلث راتبه الشهري.

## الفصل السادس : دوام العمل

### المادة 25:

- 1- يحدد 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.
- 2- يمكن أحياناً للمصرف عند الحاجة فقط ووفقاً لتقدير الإدارة أن يطلب من مستخدميه 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 المعدّل استحق المستخدم عنها أجراً إضافياً وفقاً للمعدّلات المحدّدة في القوانين النافذة. كما أنه لا يجوز استعمال هذا الحق لإضافة ساعة عمل إلى الدوام اليومي بشكل متواصل ودائم.
- 3- اتفق الطرفان المتعاقدان على إعادة النظر في أوقات الدوام المحدّدة أعلاه فيما إذا طلب أحدهما ذلك.

## الفصل السابع : الانضباط العام

### المادة 26 : موجبات المستخدم.

- على مستخدمي المصارف من أي فئة كانوا التقيّد بالأحكام التالية:
- 1- على المستخدمين أن يتقيدوا بدقة بأنظمة المصرف وأن ينفذوا التعليمات التي يتلقونها من رؤسائهم ضمن إطار هذه الأنظمة، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في هذا العقد.
  - 2- كل مستخدم يُلاحظ خطأ أو إهمالاً تُنسب مسؤوليته الى مستخدم آخر، عليه أن يضع فوراً تقريراً بالواقع الى رئيسه المباشر مع نسخة الى إدارة الفرع. كل مستخدم لا يتقيد بالموجبات الملحوظة في هذا البند يُعتبر مسؤولاً بدرجة المستخدم المخطئ أو المهمل عن الخطأ أو الإهمال الذي لم يخبر عنه.
  - 3- على المستخدم الذي يرغب في تقديم مذكرة شخصية أو اعتراض على قرار متخذ بحقه أن يفعل ذلك بواسطة أحد رؤسائه.
  - 4- يُفرض على المستخدمين أن يحافظوا على سرّ المهنة إن فيما يتعلّق بأعمال المصرف الخاصة أم فيما يتعلّق بالأعمال المُنجزة لحساب الغير. ان الإقدام على إفشاء سرّ المهنة هو في كل الأحوال مخالفة خطيرة يتعرّض مرتكبها للعقوبات الشديدة.
  - 5- 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.
  - 6- على المستخدمين أن يتصرفوا حيال زبائن المصرف بتهديب واحترام.
  - 7- 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 .
  - 8- يحظر على المستخدم ما لم يحصل على ترخيص خطّي من قبل إدارته أن يمارس وظيفة أو أن يحتفظ بمنافع في مؤسسة مالية أو تجارية أو صناعية أو زراعية أو غيرها. ويُقصد بالمنافع كل مساهمة مالية بأي شكل كان في شركة تضامن أو توصية بسيطة أو مجرد الحصول على قرض وكذلك الحصول على تقديمات عينية من



- شركات. تُستثنى من ذلك الشركات المغفلة حيث يمكن لكل مستخدم أن يكون حسب رغبته مساهماً أو حامل حصص أو سندات.
- 9- في حالة تغيّب المستخدم لأسباب قاهرة عليه أن يُعلم بذلك رئيسه بلا إبطاء وأن يذكر له أسباب تغيّبه. وفي حال تغيّبه لأسباب صحيّة عليه أن يبرز شهادة طبيّة صادرة عن طبيب مقبول من المصرف.
- 10- 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.
- 11- يحظر على المستخدمين أن يتلقّوا في مكاتبهم زيارات شخصية لا علاقة لها بالعمل.
- 12- يحظر على المستخدم أن يستدين مبالغ من المال دون أن يُعلم إدارته بذلك خطياً.

### الفصل الثامن : المكافآت والعقوبات

#### المادة 27 : المكافآت.

تكون المكافآت على نوعين:

أ ( غير مالية:

- التهنئة المسجّلة في ملف المستخدم.

- الترقية في الدرجة.

ب ( مالية:

- الإكramيات الخاصة.

- الزيادة في الراتب.

#### المادة 28:

تمنح إدارة المصرف المكافآت المعدّدة في المادة /27/ لمستخدمين تميّزوا بإنتاجهم وإخلاصهم وانضباطهم وذلك على ضوء تقرير يضعه رؤسائهم.

## المادة 29 : العقوبات

1- 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 للمادة 74 من قانون العمل اللبناني.
- 2- إن تعداد العقوبات بالشكل الوارد أعلاه لا يشكّل في أي حال من الأحوال ترتيباً يتوجب إتباعه في فرض العقوبات. ويترتب على الخطأ الواحد إحدى العقوبات الواردة في الفقرة 1 .

3- مركزية العقوبات:

- ينشأ لدى الأمانة العامة لجمعية المصارف بإشراف الأمين العام قسم خاص يسمّى "مركزية العقوبات" تحفظ فيه صور عن العقوبات الهامة التي توجّهها 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 30 :

1- 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 حدّدت أعلاه على المصارف التي تحدّد أنظمتها الداخلية سنّاً أعلى.

2- إن المستخدم المنتسب لفرع نهاية الخدمة لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والذي يصفّي حقوقه لديه، يستفيد عند تصفية حقوقه وترك المصرف من تعويض مالي استثنائي يعادل:

- راتب خمسة أشهر إذا تراوحت مدة خدمته بشكل متواصل بين 25 و 30 سنة .
- راتب ستة أشهر إذا زاد عدد سنوات خدمته بشكل متواصل عن 30 سنة.

\* يُحتسب هذا التعويض على أساس مجموع رواتب الأشهر الستة عشر مقسوماً على إثني

عشر (الراتب الشهري X 16) / 12.

3- لما كان الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يجيز للمضمون تصفية التعويض عند بلوغ الستين من العمر مكتملة ولغاية بلوغ الرابعة والستين مكتملة (قانون الضمان رقم: 87/2 تاريخ 1987/1/6) فإن تعويض نهاية الخدمة عن السنوات اللاحقة لتاريخ التصفية وحتى إنهاء الخدمة الفعلية يبقى على عاتق المصرف الذي يتوجب عليه أن يدفع للمستخدم من أي فئة كان عند انتهاء خدمته لديه راتب شهر واحد عن كل سنة خدمة لاحقة لتاريخ تصفية حقوقه لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي. ويعتبر جزء السنة بمثابة سنة كاملة لتطبيق هذا النص.

## الاستقالة

### المادة 31:

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 32:

- يحق للمستخدم من أي فئة كان غير المنتمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمستقيل كامل التعويضات القانونية المستحقة له.
- يدفع للمستخدم المستقيل 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.
- أمّا 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 33:

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

## الوفاة

### المادة 34:

- 1- في حال وفاة المستخدم من أي فئة كان غير المنتسب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، يُدفع كامل التعويض المستحق له الى ورثته المستفيدين من التعويض كما حددهم المرسوم رقم 8496 تاريخ 1974/8/2 .
- 2- يُدفع تعويض إضافي لعائلة المستخدم المتوفي قدره راتب ثلاثة أشهر، شرط أن لا يقل عن /3,000,000/ ل.ل. (ثلاثة ملايين ليرة لبنانية) كنفقات دفن. ويُعتبر هذا التعويض مستحقاً سواء أكان الفقيد منتسباً أو غير منتسب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

3- في حال وفاة زوجة المستخدم أو أحد فروع الذين لا زالوا على عاتقه يستفيد المستخدم من مساعدة تعادل راتب شهر واحد، على أن لا تقل عن /1,500,000 ل.ل.(مليون وخمسمائة ألف ليرة لبنانية).

#### المادة 35 : احتساب التعويضات.

- تحسب التعويضات المنصوص عليها في هذا الفصل (نهاية الخدمة) وفقاً للأسس التالية:
- 1/ 12 (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 36 :

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 يحقّ لهم الاستفادة من إجازات إضافية سنوية في حدود 25 يوماً في السنة لحضور مؤتمرات نقابية أو مهمات نقابية في الخارج على أن تُراعى في الحالتين مقتضيات العمل في المصرف الذي يعمل فيه عضو المجلس التنفيذي .

#### المادة 37:

- 1- لا يجوز أن يتعرّض أعضاء المجلس التنفيذي للاتحاد وأعضاء مجالس النقابات والمندوبون المعتمدون لأية عقوبة بسبب نشاطاتهم النقابية.

2- 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 38 :**

لإدارة المصرف الحق المطلق في أن تنقل أي مستخدم الى أي فرع لها في لبنان، بالاستناد الى مستلزمات العمل ودون تعسف ومع الأخذ بعين الإعتبار 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 39:** لا يجوز نقل أعضاء المجلس التنفيذي لاتحاد نقابات موظفي المصارف في لبنان وأعضاء المجالس التنفيذية في النقابات المنضوية إلى الاتحاد إلى خارج عملهم إلا بموافقتهم، وتعتبر بيروت وضواحيها منطقة واحدة .

### **الفصل الثاني عشر : الوساطة والتحكيم**

#### **المادة 40:**

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 مرّجح. وتصبح قرارات اللجنة بعد ذلك ملزمة للطرفين.

#### **المادة 41:**

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

### **الفصل الثالث عشر : ترتيبات مختلفة**

#### **المادة 42:**

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

#### **المادة 43:**

يُعتبر تاريخ ولادة المستخدم التاريخ المدون في بطاقة هويته المبرزة عند قبوله في المصرف، وهو التاريخ الذي يعتمد في علاقات المصرف بالمستخدم. لا يُعتد بأي تعديل أو تصحيح يطرأ على هذا التاريخ بعد دخول الوظيفة إلا إذا كان نتيجة حكم قضائي.

#### **المادة 44:**

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 بالمخصصات والتعويضات النظامية (زواج، طلاق، وفاة زوجة أو زوج، ولادة أولاد، زواج أو وفاة كل ولد، الخ ...)

### **الفصل الرابع عشر : أحكام انتقالية**

#### **المادة 45:**

إذا كان المصرف يمنح تقديرات ومنافع وتعويضات ورواتب أكثر أهمية من تلك التي نصّ عليها هذا العقد، تبقى كلّها معمولاً بها بصورة إلزامية وهي تشكّل حقاً مكتسباً لمستخدمي المصرف.

#### المادة 46:

إذا وجد في بعض المصارف مستخدمون تتجاوز رواتبهم الرتبة التي يشغلونها فعلاً في ملاك 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 47:

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

### الفصل السادس عشر : نظام الإستهفاء بعد التقاعد

#### المادة 48:

أولاً\_ تلتزم المصارف مباشرة بعد توقيع عقد العمل الجماعي 2019- 2020 أن تؤمن للمستخدمين العاملين لديها حق الاستمرارية الاستشفائية المعروفة بالـ CPO Conversion Privilege Options فيستفيدون بعد سن التقاعد من تغطية شركة التأمين المتعاقدة مع المصرف و/ أو الصندوق التعاضدي لموظفي المصارف للاستشفاء من الدرجة الثانية، على أن يتحمّل الموظف كلفة هذه التغطية (قسط التأمين) وأن يمارس هذا الحق كحدّ أقصى خلال فترة تسعين يوماً من تركه العمل.

ويحق للموظف شراء الاستمرارية الاستشفائية (CPO) لزوجته على أن يتحمل كلفتها. ويلتزم المصرف بنقل المستخدمين العاملين لديه والذين بلغوا سن التقاعد ومارسوا هذا الحق ضمن المهلة المذكورة أعلاه الى شركة التأمين التي حلّت مكان الشركة المصدرة لحق الاستمرارية (CPO).



كما يلتزم المصرف المتعاقد مع شركة التأمين المصدرة لل CPO أن يتضمن عقد التأمين البنود التالية:

1- عدم إدخال أي استثناء Exclusion لم يكن موجوداً من قبل أو عدم إلغاء موظفين مستفيدين من حق الخيار بعد بلوغهم سن التقاعد.

2- تسعير بوليصة الاستشفاء في الدرجة الثانية للراغبين شراءها عند بلوغهم سن التقاعد و تركهم العمل بالاستناد إلى التسعيرة الواردة في جدول الأسعار (وفقاً للفئات العمرية) المصرح به إلى إدارة المصرف والمطبّق من قبل شركة التأمين على مستخدمي المصرف الذين ما زالوا في العمل وعلى المتعاقدين مع المصرف بعد بلوغهم سن التقاعد.

ثانياً- إذا كان لدى المصرف نظام خاص (تغطية مصاريف الطبابة والاستشفاء) للمتقاعدين أكثر فائدة للمتقاعدين من نظام الاستشفاء بعد التقاعد الوارد في هذا العقد، يبقى هذا النظام معمولاً به.

### **الفصل السابع عشر : مدة العقد**

#### **المادة 49 :**

يُعتبر هذا العقد نافذاً لمدة سنتين اعتباراً من 2019/1/1 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 2019 - 2020

ويشكّل جزءاً لا يتجزأ منه

### نظام

القروض لمستخدّمي المصارف

### أولاً : احكام عامة

#### 1- المخصصات:

- تخصّص المصارف كحدّ اقصى للقروض التي تمنحها لمستخدّميها 1% (واحد بالمئة) لقروض الاسكان والترميم و1/2% (نصف بالمئة) للقروض المختلفة من الاموال المودعة لديها بالليرات اللبنانية كما هي بتاريخ 31 كانون الاول من السنة السابقة للسنة التي تمنح فيها القروض.
- تعتبر القروض القائمة من ضمن النسبتين المحدّتين اعلاه.

#### 2- معدّل الفائدة المحتسبة على القروض

- أ - عند منح القرض، يكون معدّل الفائدة مساوياً للمعدل الوسطي لكلفة الودائع لدى القطاع المصرفي كما يحدّدها شهرياً مصرف لبنان وتعمّمها الجمعية على المصارف. ويُنثب المعدّل بالنسبة لكل قرض لمدة سنة كاملة.
- ب - تعدّل الفائدة سنوياً ابتداءً من تاريخ منح القرض على نفس الاسس المشار اليها

في الفقرة /أ/ أعلاه.

## ثانياً - قروض الإسكان

المادة الأولى : مخصّصات القروض السكنية لمستخدمي المصارف.

- 1 - تمنح المصارف مستخدميها قروضاً للإسكان ضمن المخصصات المحددة في الفقرة /1/ من "الاحكام العامة" اعلاه
- 2 - توافق الفريقان على اعتبار قروض الإسكان موضوع هذا النظام داخلة ضمن أية قروض قد تقرضها في المستقبل السلطات اللبنانية لتمويل مشاريع الإسكان على أن يقوموا في حينه بمساعٍ مشتركة لتأمين هذه الغاية.
- 3 - 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:

- 1 - أن يكون لبنانياً
- 2 - أن يكون قد أمضى بتاريخ طلب القرض سنتين متتاليتين على الأقل في خدمة المصرف نفسه، وأن يكون عدد السنين المتبقية له في الخدمة كافية لتسديد القرض .
- 3 - 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.
- 4 - 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 مقرّ عمله.

- 5 - أن لا يكون هو أو أحد أفراد عائلته المذكورين في الفقرة (4) أعلاه قد سبق له أن حصل على قرض إسكاني من أية جهة كانت.
- 6 - أن يتعهد، في حال تملك عقار غير مبني، بالمباشرة في بناء المسكن خلال مهلة أقصاها سنة واحدة من تاريخ الشراء، وأن ينجز أشغال البناء بكاملها خلال مهلة سنتين أخريين.
- 7 - 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.
- 8 - 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 تأجيله لغاية تسديد كامل الأقساط.
- 9 - أن يتعهد بصيانة المسكن طيلة المدة اللازمة لتسديد الأقساط.
- 10 - أن يتعهد بأن لا يستعمل القرض كلياً أو جزئياً لغير الغاية التي مُنح لأجلها.
- 11 - أن يقدم كل البيانات والمستندات التي يطلبها منه المصرف، خاصة تلك التي يطلبها المصرف من عملائه عندما يمنحهم قروضاً لقاء ضمانات عينية.
- 12 - أن يقدم للمصرف الضمانات المنصوص عليها في المادة /8/ من هذا النظام.
- 13 - يحق للمصرف مراقبة تنفيذ المشروع السكني في أي وقت يراه مناسباً للتأكد من إن المقترض يتقيد بالشروط المتوجبة عليه، ويمنح القرض تبعاً 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 تقلّ فترة عمله في نفس المصرف عن سنتين متتاليتين في أي حال.

ب) كون طالب القرض متزوجاً ومعيلاً لعائلة.

ج) كونه مدخراً مبلغاً من المال يؤهّله للمساهمة في تنفيذ مشروع اقتناء مسكن له. وفي هذا الإطار يشترط أن يتوفر لديه عند تقديم طلب القرض 10% (عشرة بالمائة) على الأقل من قيمة المسكن المنوي شراؤه أو بناؤه. كما يشترط في حال طلب قرض للبناء كون العقار المهيأ للبناء ملكاً كاملاً لطالب القرض وحده أو لزوجته.

المادة الرابعة : قيمة القرض.

- 1 - يجب أن لا تتجاوز قيمة القرض 90% (تسعين بالمائة) من كلفة أو ثمن المسكن.
- 2 - 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.
- 3 - وفي كل الأحوال، لا يمكن أن تتجاوز قيمة القرض أصلاً أي ما عدا الفائدة مبلغ خمسة وسبعين مليون ليرة لبنانية كحدّ أقصى.

المادة الخامسة : معدل الفائدة على القروض.

يتم احتساب معدل الفائدة على القروض وفق ما ورد في الفقرة 2/ من "الاحكام العامة" اعلاه

المادة السادسة : مدة القرض.

- 1 - تحدّد المهلة الدنيا لتسديد القروض السكنية بسنتين. أما المهلة القصوى فتحدّد بعشرين سنة وتبدأ المهلة من تاريخ حصول المقترض على كامل القرض .

- 2 - وفي أي حال يجب أن لا تتجاوز مدة القرض عدد السنين المتبقية للمقترض لبلوغ السن القانونية المنصوص عليها في المادة /30/ من عقد العمل الجماعي.
- 3 - يمكن تقصير مدة القرض المحددة بتاريخ منحه وذلك عندما تؤدي التعديلات في نسب أقساط الدفع المنصوص عنها في المادة 7 (فقرة 4 - ج) من هذا النظام الى تسديد مبكر لكامل القرض.

#### المادة السابعة : الأقساط والتسديد.

- 1 - يجري تسديد القرض بموجب دفع أقساط شهرية متساوية.
- 2 - على كل مصرف أن يتبع الطريقة الخاصة به لتثبيت التزام المقترض بدفع الأقساط الشهرية المترتبة عليه (توقيع سندات أو كتاب تعهد أو سواهما).
- 3 - يبدأ تسديد أول قسط من القرض بعد مرور سنة كاملة من تاريخ الحصول على كامل القرض.
- 4 - 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 (2) من المادة /4/ 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، وتخفّض الى 25% (خمسة وعشرين بالمائة) من الدخل في السنوات الخمس التالية، والى 20% (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.
- 5 - إذا توقف المقترض لأي سبب من الأسباب عن تسديد ثلاثة أقساط متتالية، فحينئذٍ تستحق جميع الأقساط المتبقية فوراً دون حاجة الى إنذار أو أية معاملة أخرى.

- 6 - يستحق القرض أو رصيده فوراً إذا أخلّ المقترض بأحد الشروط المتفق عليها، وبصورة 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.
- 7 - 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.
- 8 - يحق للمقترض أن يسدّد كامل رصيد القرض أو أي جزء منه قبل الاستحقاق.
- 9 - في حال ترك المقترض العمل من المصرف الذي يعمل فيه لأي سبب من الأسباب، يتوجّب عليه تسديد كامل رصيد القرض المتبقي عليه فوراً.
- 10 - إذا استحق القرض أو ما تبقى منه لأي سبب من الأسباب المذكورة في الفقرات 5 و6 و7 و9 أعلاه، يسري معدل الفائدة الفضلى المدينة (Prime Lending Rate) المحدد من قبل جمعية المصارف أو المعمول به لدى المصارف على رصيد القرض حتى سداه التام.

#### المادة الثامنة : الضمانات.

- 1 - على كل مقترض أن يقدّم للمصرف الضمانات التالية:
- أ. تأمين رهن المسكن لصالح المصرف من الدرجة الأولى أو العقار غير المبني ضماناً 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. 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.

د. بوليصة تأمين لضمان الإنشاءات لصالح المصرف تمثّل قيمة القرض مع فوائده. يمكن أن تخفّض هذه البوليصة سنة بعد سنة بنسبة تسديد الأقساط المستحقّة.

2 - تبقى أكلاف الضمانات موضوع هذه المادة وكذلك أكلاف 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:

1 - 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.

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

3 - تمنح قروض التحسين والترميم من ضمن نسبة الواحد بالمائة المذكورة في الفقرة 1/ من الاحكام العامة من نظام قروض الإسكان لمستخدمي المصارف الملحق بهذا العقد وتدخل ضمن أية قروض قد تقرضها في المستقبل السلطات اللبنانية لنفس الغرض.

4 - 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 سنتين متتاليتين 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 نويه وبصيانتته 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.

- 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.

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

6 - معدّل الفائدة على القروض : يتم احتساب معدّل الفائدة على القروض وفق ما ورد في الفقرة 2/ من "الاحكام العامة" اعلاه.

7 - الأقساط والتسديد : تخضع عملية تسديد القرض للمادة السابعة من نظام قروض الإسكان على أن تلغى الفقرتان (6) و (7) من المادة المذكورة ويُستعاض عنها بالنص التالي:

"يستحق القرض أو رصيده فوراً إذا أخلّ 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 الجامعية

#### المادة العاشرة :

تمنح المصارف مستخدميها قروضاً مخصصة لتغطية جزء من مصاريف تعليم أولادهم (القسط) في الجامعات الخاصة في لبنان والخارج :

أ. غاية القرض تسديد القسط الجامعي لأولاد المستخدم.

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

ج. يستفيد من القرض المستخدم الذي أمضى في خدمة البنك سنتين متتاليتين على الأقل، على ان لا تقل المدة المتبقية حتى نهاية خدمته عن مدة القرض.

د. تحدّد الإدارة قيمة القرض، على ان لا تتجاوز القيمة الإجمالية للقرض ما يساوي 50% من قيمة القسط الجامعي المقرر تسديده عن الولد الواحد.

هـ. يجري تسديد القرض بموجب أقساط شهرية، شرط ان يكون نصف راتب المستخدم حراً وغير خاضع لأي حجز.

و. يعطى القرض بالفائدة ذاتها المنصوص عليها في الفقرة 2 (أ) من نظام القروض لمستخدمي المصارف (أولاً : أحكام عامة)

### رابعاً : القروض المختلفة

### المادة الحادية عشرة :

- تمنح المصارف مستخدميها قروضاً لتلبية حاجاتهم المختلفة وذلك ضمن المخصّصات المحددة في الفقرة /1/ 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 ( يتمّ احتساب معدّل الفائدة على القروض وفق ما ورد في الفقرة /2/ من "الاحكام العامة" اعلاه
- و ( يجري تسديد القرض خلال فترة ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ منحه وبموجب أقساط شهرية تتضمّن الأصل والفائدة.

