

## Chapitre II

### ALLOCATIONS ET INDEMNITES DIVERSES

#### **Article 10: Allocations familiales.**

- 1 - Est attribuée 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 10, 11 et 16 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 11: Subvention de scolarité.**

1 - Les employés, à quelque grade qu'ils appartiennent, qui ont des enfants qui étudient dans des écoles réglementaires, 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. 1.500.000 (un million cinq cent mille livres libanaises) par an pour les écoles publiques ou gratuites.
- L.L. 3.000.000 (trois millions livres libanaises) par an pour les étudiants universitaires inscrits à l'Université Libanaise.
- L.L. 3.500.000 (trois millions cinq cent mille livres libanaises) par an pour les écoles privées ou les établissements pour handicapés.
- L.L. 5.500.000 (cinq millions cinq cent mille livres libanaises) par an pour les étudiants universitaires inscrits dans les universités privées.

b) La subvention est payée pour chaque enfant âgé de trois ans révolus le 31 décembre 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 et que son mari n'a pas droit, de par la loi, à des subventions scolaires pour ses enfants. Elle bénéficiera en outre de la différence de la subvention au cas où son mari a droit à 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.

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. L'employé dont les enfants suivent des études dans des universités établies à l'étranger touche la subvention de scolarité des universités privées établies au Liban à condition de présenter des preuves d'inscription et de présenter les factures et les reçus des frais universitaires.

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 12: 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 13: Indemnité de déplacement.**

1 - Les employés, à quelque grade qu'ils appartiennent, bénéficieront chaque mois d'une indemnité minimale de déplacement telle que stipulée dans la loi n° 217, et les banques adopteront au profit des employés et indépendamment de leurs grades, un système complémentaire d'indemnité fixé 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, avec un minimum de L.L. 8000 (huit mille livres libanaises) par jour de présence, quelque soit la distance parcourue.
- 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.

**Article 14: Indemnité de caisse.**

1 – Les caissiers et les guichetiers (teller) qui effectuent des opérations d'encaissement et de versement cash, recevront une indemnité annuelle spéciale, dite "Indemnité de caisse", fixée comme suit:

- a- Le caissier           L.L. 1.000.000
- b- Le guichetier        L.L. 450.000

2 - 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 de ce compte bloqué sera payé à son titulaire lors de la cessation de son activité à la caisse, majoré de l'intérêt. 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 de l'employé concerné 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 et leurs guichetiers.

**Article 15: 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. 1.000.000 (un million livres libanaises).

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.

**Article 16: 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. 675.000 (six cent soixante quinze mille livres libanaises). Cette allocation est indépendante du statut d'assurance médicale.
- En cas de naissance de jumeaux, l'employé recevra une double allocation.

**Article 17: Uniforme des employés.**

- Les banques qui imposent un uniforme spécial à la majorité de leurs employés ou à certains d'entre eux, doivent le leur procurer à leurs propres frais pour les deux saisons d'hiver et d'été ou leur payer en valeur le coût de cet uniforme.