

RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES SALAIRES OCCUPES DANS LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS
LUXEMBOURGEOIS

PROTOCOLE D'ACCORD
pour la période du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Entre les parties soussignées :

1. La FEDERATION DES HOPITAUX LUXEMBOURGEOIS, (ci-après « la FHL »), association sans but lucratif, établie et ayant son siège social à L-8070 Bertrange 5, rue des Mérovingiens, regroupant les établissements suivants :

- 1) Centre François Baclesse d'Esch-sur-Alzette ;
- 2) Centre Hospitalier de Luxembourg ;
- 3) Centre Hospitalier du Nord d'Ettelbruck ;
- 4) Centre Hospitalier Emile Mayrisch d'Esch-sur-Alzette ;
- 5) Centre Hospitalier Neuro-Psychiatrique d'Ettelbruck ;
- 6) Centre National de Rééducation Fonctionnelle et de Réadaptation de Luxembourg ;
- 7) Fondation Emile Mayrisch, Centre de Réhabilitation du Château de Colpach ;
- 8) Hôpital Intercommunal de Steinfort ;
- 9) Hôpitaux Robert Schuman de Luxembourg ; et
- 10) Institut National de Chirurgie Cardiaque et de Cardiologie Interventionnelle de Luxembourg.

Ladite FHL représentée par Monsieur Marc BERNA, Vice-Président, et par Monsieur Sylvain VITALI, Directeur a.i.,

d'une part, et

2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

A. LA CONFEDERATION SYNDICALE INDEPENDANTE,
Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL),

établie à Esch-sur-Alzette, 60 bd J.F. Kennedy, représentée par Monsieur David ANGEL, membre du bureau exécutif et Madame Catherine MOLITOR, Présidente du Syndicat Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL,

B. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS
Lëtzebuenger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Madame Céline CONTER, Secrétaire syndicale du LCGB et Monsieur Bob KEISER, Président de la Fédération Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB,

d'autre part, il a été convenu d'arrêter les dispositions ci-dessous pour le renouvellement de la Convention Collective de Travail des salariés occupés dans les établissements hospitaliers luxembourgeois et dans les établissements membres de la FHL.


Page 1 | 8

1. Chiffrage des mesures retenues dans la Fonction Publique :

Les éléments de la Fonction Publique suivants ont été pris en compte dans le cadre de la détermination de l'enveloppe CCTbis au niveau de la Convention Collective de Travail FHL (« CCT-FHL ») :

- L'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 29 janvier 2025 ;
- Loi du 15 mai 2025 adoptée en vue de la mise en œuvre des points 1 et 2 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 29 janvier 2025 et portant modification :
 - 1° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ;
 - 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État.
- Loi du 6 juin 2025 adoptée en vue de l'harmonisation des carrières inférieures des fonctionnaires et employés de l'État et portant modification :
 - 1° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ;
 - 2° de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ;
 - 3° de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant les conditions et modalités de l'accès du fonctionnaire à un groupe de traitement supérieur au sien et de l'employé de l'État à un groupe d'indemnité supérieur au sien ;
 - 4° de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand ducale.
- Projet de loi n° 8528 portant modification de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'Etat, en vue de la mise en œuvre du point 5 de l'accord salarial dans la Fonction publique du 29 janvier 2025.

Conformément à l'article 28 de la CCT-FHL, la commission paritaire a chiffré dans sa totalité l'impact des mesures retenues auprès de la Fonction Publique. Elle a procédé à l'analyse des différentes mesures pouvant avoir un impact sur l'enveloppe financière à déterminer.

Pour l'année 2025 :

- L'enveloppe CCT-FHL résiduelle est fixée à 0,85 %
- L'enveloppe CCTbis est fixée à 2,55%.

Compte tenu des effets rétroactifs de la loi du 6 juin 2025 (0,13 % par année depuis 2022), un complément de 0,39 % est ajouté à l'enveloppe CCTbis, portant celle-ci à 2,94 % pour l'année 2025.

Pour l'année 2026, l'enveloppe CCTbis est fixée à 4,07 %, sous réserve des dispositions légales applicables.

2. Affectation du volume restant de l'enveloppe CCT 2025

Tous les salariés sous contrat et parmi les effectifs de l'employeur entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 ont eu droit à une prime unique correspondant au volume résiduel de l'enveloppe CCT 2025, soit 0,85%. Cette prime leur a été payée en février 2026 suivant l'article 6 du protocole d'accord intermédiaire signé entre les parties en date du 10 juillet 2025.

Les salariés ayant quitté l'employeur entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 bénéficient également du droit à cette prime. Ils seront contactés par leur ancien employeur, lequel les invitera à lui envoyer, jusqu'au plus tard le 31 juillet 2026, une demande en obtention de ladite prime. Les salariés seront également invités à solliciter auprès de l'Administration des Contributions Directes une fiche de retenue d'impôt additionnelle pour la période visée par la prime, laquelle sera mise à disposition de l'employeur via la plateforme en ligne prévue à cet effet. La demande devra

obligatoirement être accompagnée d'un relevé d'identité bancaire au format IBAN. La prime leur sera versée au plus tard en **septembre 2026**.

Cette prime sera calculée de la manière suivante : salaire brut annuel de 2025 multiplié par 0,85%.

Sont expressément exclus de la base de calcul des primes uniques visées au présent protocole tous les revenus de nature extraordinaire, tels que notamment les indemnités de départ, les indemnités transactionnelles ou tout autre élément à caractère exceptionnel.

Les primes uniques afférentes à l'année 2023 et 2024 sont également exclues de l'assiette de calcul de la prime unique relative à l'année 2025.

Les montants correspondant à cette prime qui, pour quelque raison que ce soit, ne pourraient pas être versés aux salariés concernés dans les délais et conditions prévus ci-dessus, seront intégralement affectés à la prochaine surprime prévue à l'article 20bis de la CCT-FHL.

3. Affectation de l'enveloppe CCTbis 2025

Conformément à l'article 28 de la CCT-FHL et afin de réduire le plus possible d'éventuels retards d'application en défaveur des salariés occupés dans les établissements membres de la FHL, il est convenu entre les parties que le volume total de l'enveloppe CCTbis 2025 sera liquidé sous forme de prime unique sans intérêts de retard.

Tous les salariés sous contrat et parmi les effectifs de l'employeur entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 sont éligibles aux primes.

Cette prime sera calculée comme suit : 2,94% du salaire annuel brut de l'année 2025.

Sont expressément exclus de la base de calcul des primes uniques visées au présent protocole tous les revenus de nature extraordinaire, tels que notamment les indemnités de départ, les indemnités transactionnelles ou tout autre élément à caractère exceptionnel.

Les primes uniques afférentes à l'année 2023 et 2024 sont également exclues de l'assiette de calcul de la prime unique relative à l'année 2025.

Cette prime sera payée au plus tard avec le salaire de **mai 2026** pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur.

Les salariés ayant quitté l'employeur entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025 inclus bénéficient également du droit à cette prime. Ils seront contactés par leur ancien employeur, lequel les invitera à lui envoyer, jusqu'au plus tard le 31 juillet 2026, une demande en obtention de ladite prime. Les salariés seront également invités à solliciter auprès de l'Administration des Contributions Directes une fiche de retenue d'impôt additionnelle pour la période visée par la prime, laquelle sera mise à disposition de l'employeur via la plateforme en ligne prévue à cet effet. La demande devra obligatoirement être accompagnée d'un relevé d'identité bancaire au format IBAN. La prime leur sera versée au plus tard en **septembre 2026**.

Les montants correspondant à cette prime qui, pour quelque raison que ce soit, ne pourraient pas être versés aux salariés concernés dans les délais et conditions prévus ci-dessus, seront intégralement affectés à la prochaine surprime prévue à l'article 20bis de la CCT-FHL.

4. Affectation de l'enveloppe CCTbis 2026

4.1. Congé social 2^e degré

Les parties s'engagent, par le présent protocole, à négocier en réunion Direction/Délégation l'élargissement du champ d'application du congé social prévu au point 2 de l'article 11.1.5 de la CCT-

FHL (version signée en date du 29 juillet 2022) aux personnes ayant un lien familial jusqu'au deuxième degré inclus avec le salarié, à savoir enfant, partenaire/conjoint, parents, grands-parents, petits-enfants et frères/sœurs.

4.2. Congé annuel de récréation et conventionnel de 8h au lieu de 7,6h

Les parties conviennent d'adapter rétroactivement, à compter du 1^{er} janvier 2026, le nombre d'heures de référence servant de base au calcul des congés annuels de récréation et conventionnels, en vue d'un passage de sept virgule six (7,6) heures à huit (8) heures par jour de congé. Il en résulte une différence de zéro virgule quatre (0,4) heure par jour de congé annuel de récréation et conventionnel pour un équivalent temps plein (1 ETP).

Cette adaptation est mise en œuvre sans générer de charge de travail supplémentaire pour les salariés du secteur. Les équivalents temps plein nécessaires à la compensation de ces 0,4 heures par jour de congé (à titre d'exemple : quatorze virgule quatre (14,4) heures de congés supplémentaires par année civile pour un salarié à temps plein âgé de moins de 50 ans) sont financés par l'enveloppe CCTbis 2026.

Chaque salarié, âgé de moins de 50 ans, dispose à partir de 2026 d'un compteur annuel de congés fixé à 288 heures pour 36 jours de congés légaux et conventionnels, à utiliser conformément aux procédures applicables en la matière.

Chaque salarié, âgé de plus de 50 ans et de moins de 55 ans, dispose à partir de 2026 d'un compteur annuel de congés fixé à 304 heures pour 38 jours de congés légaux et conventionnels, à utiliser conformément aux procédures applicables en la matière.

Chaque salarié, âgé de 55 ans et plus, dispose à partir de 2026 d'un compteur annuel de congés fixé à 312 heures pour 39 jours de congés légaux et conventionnels, à utiliser conformément aux procédures applicables en la matière.

Un jour de congé annuel de récréation et conventionnel correspond à partir de 2026 à huit (8) heures de congé pour 1 ETP.

La présente mesure s'applique exclusivement à compter du 1^{er} janvier 2026 et ne produit aucun effet rétroactif pour les années antérieures.

Les congés annuels de récréation et conventionnels avant l'année 2026 et ceux reportés en 2026, gardent le nombre d'heures de référence de sept virgule six (7,6) heures par jour.

La présente disposition est sans incidence sur tous les autres types de congés (p.ex. congé extraordinaire, congé social ou repos de compensation pour travail de nuit).

L'adaptation des compteurs de congés annuels de récréation et conventionnels se fera au plus tard en mai 2026.

4.3. Projet de texte – Reconnaissance de l'ancienneté au 1er janvier 2026

Il est convenu entre les parties de revoir les situations de carrière résultant des adaptations introduites par la CCT-FHL de 2017 et 2022.

- Salariés reclassés au 1^{er} octobre 2017 dans les carrières définitives (annexe 4.1 de la CCT-FHL 2022-2024)

Les salariés en service au 1^{er} janvier 2026, dont la carrière a été recalculée au 1^{er} octobre 2017 conformément à l'article 45.1 de la CCT-FHL et classés dans les carrières actuelles, bénéficient de la

reconnaissance de l'intégralité de leur ancienneté sur base de leur situation au 30 septembre 2017, sans effet rétroactif avant le 1^{er} janvier 2026.

- Salariés reclassés au 1^{er} janvier 2022 conformément aux articles 46, 47, 49 et 50 de la CCT-FHL

Les salariés en service au 1^{er} janvier 2026, et ayant changé de carrière au 1^{er} janvier 2022 conformément aux articles de la CCT-FHL cités supra, bénéficient d'un reclassement à échelon égal dans leur nouvelle carrière et ce sans perte d'ancienneté et ceci sans effet rétroactif avant le 1^{er} janvier 2026.

Les autres dispositions mises en place par la CCT-FHL 2022 ne sont pas impactées et restent applicables.

- Salariés classés dans une carrière transitoire

Les salariés en service au 1^{er} janvier 2026, classés à partir du 1^{er} octobre 2017 dans une carrière transitoire, à savoir CA3 bis, CS4 bis, CS4 ter, CS8 bis ou CS8 ter, sont reclassés dans la carrière correspondant à leur profil professionnel.

Lors de ce reclassement au 1^{er} janvier 2026, l'ancienneté acquise est intégralement reconnue et bonifiée sur base de leur situation au 31 décembre 2025, sans effet rétroactif avant le 1^{er} janvier 2026.

- Abolition des carrières transitoires

Les carrières transitoires CA3 bis, CS4 bis, CS4 ter, CS8 bis et CS8 ter sont abolies à compter du 1^{er} janvier 2026.

- Mesures strictement en faveur des salariés

Les salariés en service au 1^{er} janvier 2026, reclassés conformément aux règles définies ci-dessus, le sont exclusivement de manière positive.

- Mise en application

L'adaptation de l'ancienneté et l'abolition des carrières transitoires se feront au plus tard en décembre 2026, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2026.

4.4. Revalorisation des carrières CA 5 et CA/CS 6

À compter du 1^{er} janvier 2026, sans effet rétroactif, chaque salarié classé dans les carrières CA 5 et CA/CS 6 bénéficie d'une augmentation équivalente à six (6) points indiciaires. La date anniversaire de l'échéance des biennales ne sera pas modifiée.

Cette augmentation est appliquée de manière linéaire à l'ensemble des échelons des carrières CA 5 et CA/CS 6.

L'adaptation des carrières se fera au plus tard en mai 2026.

4.5. Revalorisation du fonds de roulement

Il a été convenu de modifier l'article 38.1 de la CCT-FHL comme suit :

« [...] En outre, les délégations bénéficieront d'un fonds de roulement à hauteur de 0,01% de la masse salariale de l'établissement, réparti suivant le résultat des élections sociales. [...] »

4.6. Révision de la CCT-FHL

Les parties conviennent d'engager des travaux en vue d'une révision globale de la CCT-FHL et notamment de la grille de carrière afin d'en améliorer la cohérence, d'en faciliter la lecture et d'en accroître la lisibilité. Elles s'engagent à mener ces travaux dans le cadre de groupes de travail paritaires. Cette révision globale s'inscrit dans la perspective des prochaines négociations de la CCT-FHL, à l'expiration de la CCT qui sera modifiée par le présent accord.

4.7. Revalorisation de la valeur du point indiciaire

Les parties conviennent d'allouer le résiduel de l'enveloppe CCTbis 2026, soit 0,69%, à la revalorisation de la valeur du point indiciaire.

La valeur du point indiciaire sera revalorisée rétroactivement au 1^{er} janvier 2026 et sera pris en considération dans le calcul des salaires au plus tard en **mai 2026**, pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur.

Le prorata du résiduel éventuel de l'enveloppe CCTbis 2026 correspondant à la période de janvier à juillet 2026 sera versé en une seule fois au plus tard avec le salaire de **mai 2026**.

Sont expressément exclus de cette augmentation linéaire tout revenu de nature extraordinaire déjà versé par l'employeur avant juillet 2026, tel que notamment les indemnités de départ, les indemnités transactionnelles ou tout autre élément à caractère exceptionnel.

Les salariés ayant quitté leur employeur entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 juillet 2026 conservent le droit à cette augmentation linéaire et l'ancien employeur doit les informer à ce sujet avant le 31 juillet 2026. Le montant y afférent sera versé au plus tard avec le décompte de **septembre 2026**.

5. Révision de l'article 31 de la CCT-FHL Association pour la Formation professionnelle continue dans le secteur hospitalier

Les parties conviennent, d'un commun accord, de remplacer l'article 31 de la CCT-FHL de la sorte :

« ARTICLE 31 ASSOCIATION POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LE SECTEUR HOSPITALIER

Il est décidé d'un commun accord entre les parties contractantes de constituer une Association pour la Formation Professionnelle Continue dans le secteur hospitalier dénommée Centre de Formation Professionnelle Continue DeWidong, en abrégé CFPC DeWidong asbl. Les pouvoirs de décision de l'association ainsi que la composition de son conseil d'administration devront fonctionner sur base de critères de parité entre la FHL d'une part et les organisations syndicales signataires de la présente convention collective d'autre part.

Le financement de l'association se fera par le biais :

- 1) d'une cotisation sociale annuelle prélevée, dans le cadre de la part patronale, pour chaque salarié bénéficiant contractuellement des dispositions de la CCT-FHL, équivalant à 0,05% de sa rémunération annuelle cotisable ;
- 2) d'une contribution annuelle de la part de la FHL équivalant à 0,05% de la masse salariale annuelle cotisable des salariés bénéficiant contractuellement des dispositions de la CCT-FHL, des établissements membres de la FHL.

Il est expressément précisé que les médecins (salariés ou libéraux) ne sont pas pris en compte dans la base de calcul de cette contribution, dès lors :

- qu'ils ne relèvent pas du champ d'application de la CCT-FHL, mais d'un modèle contractuel distinct ;
- qu'ils ne bénéficient pas des dispositions conventionnelles, notamment celles relatives à l'évolution salariale prévue par la CCT-FHL; et
- qu'ils ne sont pas financés par l'Enveloppe Budgétaire Globale (EBG) de la CNS.

Les médecins en fonction (salariés ou libéraux) ne bénéficient pas des tarifs avantageux accordés aux membres et salariés de la FHL. Les personnes engagées sur un poste relevant du champ d'application de la présente CCT-FHL restent toutefois pris en compte, même s'ils sont titulaires d'un diplôme de médecin.

L'association assurera la promotion et la coordination de la formation professionnelle continue des salariés auprès des établissements membres de la FHL.

Le fonctionnement et les attributions plus spécifiques de cette association ont été déterminés d'un commun accord entre les parties signataires dans le cadre des statuts du CFPC DeWidong. »

6. Mandat de délégué libéré à 50 % et plus

L'exercice du mandat d'un délégué du personnel bénéficiant d'une libération de 50 % et plus ne peut entraîner une rémunération inférieure à celle qu'il aurait perçue conformément à l'article L.415-5 (4) du Code du travail.

Les modalités permettant d'assurer le respect de ce principe, ainsi que les modalités relatives à la prise en considération de certains éléments variables de rémunération (p. ex. permanences, nuits, weekends et jours fériés) éventuellement perçus avant le début du mandat et, le cas échéant, les éléments liés aux responsabilités particulières attachées à l'exercice du mandat sont déterminés au niveau de chaque établissement dans le cadre d'un accord conclu entre la Direction et la Délégation du personnel.

Cet accord précise, le cas échéant, les modalités de calcul et de mise en œuvre applicables.

7. Modification de l'article 2.2 de la CCT-FHL

[...] « Les dispositions de la présente Convention Collective de Travail sont également d'application pour le personnel :

- de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois asbl;
- du Centre de Formation Professionnelle Continue DeWidong asbl ; et
- de la Centrale Nationale d'achat et de logistique (à l'exception des agents publics), conformément aux dispositions de la loi du 3 décembre 2025 portant création de l'établissement public « Centrale nationale d'achat et de logistique ».

8. Durée et reconduction de la CCT-FHL et du présent accord


La CCT-FHL telle que modifiée conformément au présent protocole d'accord, est conclue pour une durée déterminée prenant fin le 31 décembre 2027.

À défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective à cette échéance, la CCT-FHL sera reconduite tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties signataires, dans le respect des conditions de forme et de délai prévues par les dispositions légales applicables et par la convention elle-même.

Le présent protocole d'accord entre en vigueur à sa date de signature. Il a vocation à être intégré dans la CCT-FHL et cessera de produire ses effets autonomes à compter de l'entrée en vigueur des dispositions conventionnelles modifiées.

Fait en quatre (4) exemplaires, dont un pour chaque partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) à Bertrange, le 26 mars 2026.

Pour Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :


Sylvain VITALI
Directeur a.i.


Marc BERNA
Vice-Président

Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL) :


Catherine MOLITOR
Présidente du Syndicat
Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL


David ANGEL
Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

Pour le la Confédération Luxembourgeoise des Syndicats Chrétiens (LCGB):


Bob KEISER
Président de la Fédération Santé,
Soins et Socio-éducatif du LCGB


Céline CONTER
Secrétaire syndicale du LCGB