

06/2023

TRAVAILLER AU LUXEMBOURG



**Trouver
un emploi**

S. 3

**Reconnaissance
des diplômes**

S. 5

**Modalités
spécifiques à
l'emploi**

S. 9

Sommaire

3 Trouver un emploi

- ADEM
- Recherche d'un emploi par Internet

4 Conditions d'accès au marché de l'emploi

5 Reconnaissance des diplômes

- Demander une reconnaissance de diplômes
- Demander une reconnaissance de niveau d'études, d'équivalence de diplômes et de qualifications professionnelles
- Demander une reconnaissance de niveau d'études

9 Modalités spécifiques à l'emploi

- Salaire social minimum
- Droit de travail
 - a) Types de contrats de travail
 - b) Période d'essai
 - c) Durée de travail
 - d) Congés
 - e) Licenciement
- Représentation du personnel
 - a) Chambres des Salariés et syndicats
 - b) Délégation du personnel

13 Impôts

13 Sécurité sociale

13 Adresses web utiles

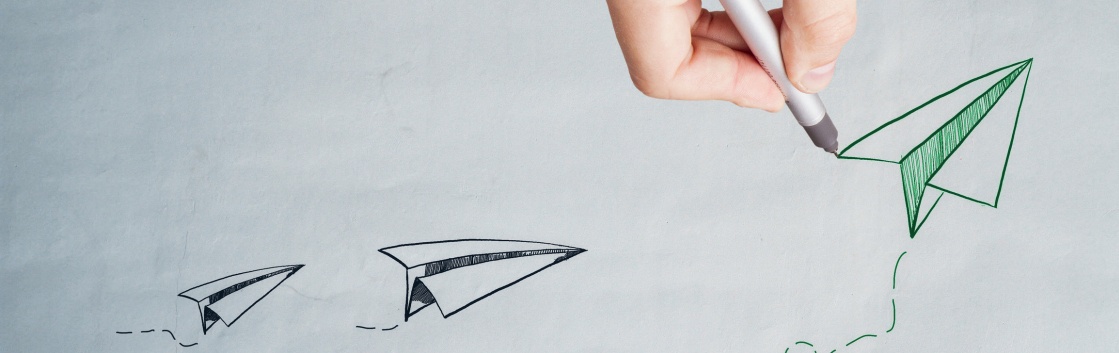
Sources :

ADEM

ITM

Guichet.lu

www.luxembourg.public.lu



Trouver un emploi

ADEM

L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est le service public de l'emploi au Luxembourg. L'ADEM a pour mission de vous aider dans votre recherche d'emploi, de vous conseiller, de vous proposer les solutions les plus adaptées à votre situation et de vous transmettre des offres d'emploi.

Sous réserve de remplir les conditions pour exercer une activité professionnelle au Luxembourg et d'être disponible pour un emploi, toute personne à la recherche d'un emploi peut s'inscrire comme demandeur d'emploi.

Le JobBoard est un nouveau service en ligne proposé par l'ADEM aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Cette plateforme interactive vise à augmenter les chances de rencontre entre employeurs et demandeurs d'emploi.

Inscription : jobboard.adem.lu

Recherche d'un emploi par internet

Une sélection de sites internet, qui proposent des outils pour la recherche d'un emploi :

- www.jobfinder.lu
- www.jobs.lu
- www.monster.lu
- www.govjobs.public.lu
- www.moovijob.com

Conditions d'accès au marché de l'emploi

Tout ressortissant de l'Union européenne (UE) ou d'un pays assimilé bénéficie de la libre circulation au sein de l'UE, ce qui lui donne le droit de travailler et de séjourner dans n'importe quel pays de l'UE.

Dans la plupart des cas, les formalités légales d'enregistrement au Luxembourg (inscription à la sécurité sociale, à l'administration fiscale, etc.) seront effectuées par l'employeur.

Les citoyens de l'UE bénéficient des mêmes prestations de sécurité sociale liées à un contrat de travail que celles accordées aux ressortissants nationaux, dont notamment les congés de maladie et de maternité, les prestations de chômage, les allocations familiales, les prestations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ainsi que les pensions d'invalidité et de vieillesse.

Le ressortissant de pays tiers, qui souhaite s'installer au Luxembourg pour une durée supérieure à 3 mois pour y exercer une activité salariée, doit suivre une procédure composée de 2 étapes consécutives :

Avant l'entrée sur le territoire :

1^{ère} étape

- demander une autorisation de séjour temporaire auprès de la Direction de l'Immigration du Ministère des Affaires étrangères et européennes ;
- être en possession d'un passeport valide ;
- les personnes soumises à une obligation de visa pour entrer au Luxembourg doivent, après obtention de l'autorisation de séjour temporaire, demander un visa du type D.

Après l'entrée sur le territoire :

2^e étape

- effectuer une déclaration d'arrivée auprès de sa nouvelle commune de résidence au Luxembourg ;
- se soumettre à un contrôle médical ;
- puis demander un titre de séjour pour salariés ressortissants d'un pays tiers.



Reconnaissance des diplômes

La reconnaissance d'un certificat ou d'un diplôme étranger est assurée par le service de la reconnaissance des diplômes du **Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN)**.

Pour avoir accès à certaines fonctions et professions au Luxembourg, il peut s'avérer nécessaire de faire homologuer ou de faire inscrire des diplômes obtenus à l'étranger. C'est le cas pour :

- un diplôme de fin d'études secondaires ;
- un diplôme de fin d'études secondaires techniques (baccalauréat) ou professionnelles (DAP/CATP, maîtrise) ;
- un diplôme d'enseignement supérieur, etc.

Le service de la reconnaissance des diplômes procède également à la reconnaissance de la qualification professionnelle des professions de santé (aide-soignant, infirmier, assistant social, kinésithérapeute, etc.) et des professions socio-éducatives (éducateur, auxiliaire de vie).

Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN)

Service de la reconnaissance des diplômes

29, rue Aldringen | L-2926 Luxembourg
✉ info@men.lu | ☎ (+352) 247-85910

Heures d'ouverture
lundi - vendredi : 8h00 - 12h00 et 13h00 - 17h00

Demander une reconnaissance de diplômes

(baccalauréat / maturité)

La reconnaissance d'un certificat / diplôme étranger ne se fait pas automatiquement, mais se décide au cas par cas. Lors de la procédure de reconnaissance, il faut distinguer d'une part les certificats / diplômes provenant des pays ayant signé les conventions de Paris et / ou de Lisbonne sur la reconnaissance mutuelle des diplômes et d'autre part les diplômes de pays tiers. Cette distinction implique des conditions et modalités spécifiques de mise en équivalence.

Processus de reconnaissance pour certificats / diplômes issus d'un pays ayant signé les conventions de Paris et / ou de Lisbonne :

La demande de reconnaissance d'équivalence doit être introduite par courrier postal au service de la reconnaissance des diplômes du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN).

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- une demande écrite mentionnant le motif de l'introduction du dossier ;
- un CV mentionnant entre autres le cursus scolaire ainsi que la date et le lieu de naissance ;
- une copie d'une pièce d'identité (carte d'identité, passeport, titre de séjour) valable ;
- une copie des certificats / diplômes ;
- une preuve de paiement de la taxe.

Les copies de certificats / diplômes, ainsi que celle de la pièce d'identité émises par des pays tiers à l'UE doivent être certifiées conformes à l'original par une autorité habilitée (administration communale, ambassade ou consulat).

Les documents doivent être rédigés soit dans l'une des 3 langues officielles du Grand-Duché de Luxembourg (luxembourgeois, français ou allemand), soit en anglais, ou bien traduits dans l'une de ces langues par un traducteur assermenté au Luxembourg.

Pays concernés par la reconnaissance mutuelle des diplômes (liste actuelle) :

Albanie, Allemagne, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Macédoine, Malte, Moldavie, Monténégro, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Saint-Marin, Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse, Turquie, Ukraine, Australie, Bélarusse, Israël, Kazakhstan, Nouvelle-Zélande, Kirghizistan, Saint-Siège (Etat de la Cité du Vatican).

Demander une reconnaissance de niveau d'études, d'équivalence de diplômes et de qualifications professionnelles

Les diplômes, brevets, bulletins scolaires et certificats des enseignements secondaire général, technique et professionnel obtenus à l'étranger peuvent, sous certaines conditions, faire l'objet d'une reconnaissance d'équivalence.

Le service de la reconnaissance des diplômes établit la reconnaissance d'équivalence des niveaux d'études, des diplômes et des qualifications professionnelles par rapport aux diplômes requis au Luxembourg pour l'accès :

- à certaines professions libérales, commerciales et artisanales ;
- aux professions de santé ;
- aux professions socio-éducatives (éducateur diplômé, auxiliaire de vie).

La demande de reconnaissance d'équivalence est soumise au paiement obligatoire d'une taxe.

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

La demande de reconnaissance d'équivalence correspondant à la profession visée :

- équivalence pour activités artisanales ;
- équivalence pour activités commerciales ;
- équivalence pour professions socio-éducatives ;
- ou équivalence pour professions de santé.

Un curriculum vitae (CV) en format Europass ou autre, indiquant notamment :

- le cursus scolaire détaillé ;
- les expériences professionnelles licites, qui peuvent être attestées par un document ayant une certaine valeur légale (certificat de travail, fiche de paie, etc.) et les stages effectués ;
- date et lieu de naissance ;
- une copie des diplômes / certificats / bulletins des 3 dernières années scolaires ;
- une copie des certificats de travail dans les professions pour lesquelles une reconnaissance est demandée ;
- une copie de la pièce d'identité (carte d'identité / passeport avec la localité de naissance) ;
- la preuve du paiement d'une taxe à l'Administration de l'enregistrement et des domaines (AED) ;
- pour les professions socio-éducatives : les justificatifs des 3 dernières années de formation ;
- pour les ressortissants de pays tiers : une copie du titre de séjour en cours de validité.

Toutes les copies de documents émis par des pays tiers à l'Union européenne (UE) doivent être certifiées conformes à l'original par une autorité habilitée (administration communale, ambassade ou consulat).

Si les documents ne sont pas rédigés en langue allemande, française ou anglaise, une traduction conforme par un traducteur assermenté doit être jointe.

Demander une reconnaissance de niveau d'études (sans obtention de diplôme final)

Sont concernés par une reconnaissance de niveau d'études :

- les enfants soumis à l'obligation scolaire, arrivant au Luxembourg sans avoir accompli un cycle d'études complet sanctionné par un diplôme dans leur pays d'origine et qui veulent intégrer l'enseignement luxembourgeois ;
- les enfants et adultes arrivant au Luxembourg sans avoir accompli un cycle d'études complet sanctionné par un diplôme dans leur pays d'origine et qui veulent reprendre ou achever le cycle d'études ;
- les adultes souhaitant connaître le niveau de leurs études au Luxembourg, voulant aller travailler, ou désirant parfaire leur formation et / ou suivre un apprentissage pour adultes.

La demande de reconnaissance d'équivalence doit être introduite par courrier postal au service de la reconnaissance des diplômes du Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse (MEN).

Le dossier doit comprendre les documents suivants :

- une demande écrite, qui mentionne le motif de l'introduction du dossier ;
- un CV mentionnant entre autres le cursus scolaire ainsi que la date et le lieu de naissance ;
- une copie d'une pièce d'identité (carte d'identité, passeport, titre de séjour) valable ;
- une copie des bulletins scolaires des 2 dernières années (ou une attestation de fréquentation signée par le directeur de l'établissement scolaire) avec, le cas échéant, les éventuels diplômes obtenus ;
- une preuve de paiement de la taxe.

Toutes les copies de diplômes, certificats, bulletins, ainsi que de la pièce d'identité émise par des pays hors de l'UE doivent être certifiées conformes à l'original par une autorité habilitée à cet effet (administration communale, ambassade ou consulat).

Les documents doivent être rédigés soit dans une des 3 langues officielles du Luxembourg (luxembourgeois, français ou allemand), soit en anglais, ou bien être traduits dans l'une de ces langues par un traducteur assermenté au Luxembourg.



Les langues véhiculaires de travail au Luxembourg sont le luxembourgeois, le français, l'allemand et l'anglais. En connaître au moins 2 de ces langues est recommandé dans le monde du travail, avec chaque langue supplémentaire considérée comme un atout.

Modalités spécifiques à l'emploi

Salaire social minimum (SSM)

La législation luxembourgeoise garantit à tous les salariés un salaire social minimum, dont le niveau est fixé comme suit au 1^{er} avril 2023 (indice 921,40) :

Âge	%	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut
≥ 18 ans non qualifié	100 %	14,4985 €	2.508,24 €
17 - 18 ans	80 %	11,5988 €	2.006,59 €
15 - 17 ans	75 %	10,8739 €	1.881,18 €
≥ 18 ans qualifié	120 %	17,3982 €	3.009,88 €

Droit de travail

Qu'il soit résident, frontalier, ressortissant européen ou d'un pays tiers, tout salarié occupé au Grand-Duché est soumis aux dispositions du droit du travail.

Les lois et règlements en vigueur en matière de travail et d'emploi au Luxembourg sont recueillis dans le Code du travail.

a) Types de contrats de travail

Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat de travail sans date d'échéance, c'est le contrat de travail de droit commun. Il peut être rompu à tout moment par la volonté unilatérale de l'une des parties, sous réserve, lorsque la rupture émane de l'employeur, de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de rupture et de l'observation de la procédure de licenciement.

Contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail avec date d'échéance. Le recours au CDD est strictement limité par la loi et ne peut être utilisé que dans certains cas pour l'exécution d'une tâche précise et non durable.

La durée du contrat ne peut pas, pour un même salarié, excéder 24 mois, renouvellements compris. Le contrat à caractère saisonnier ne peut pas être conclu pour une durée supérieure à 10 mois pour une même période de 12 mois successifs, renouvellements compris.



b) Période d'essai

La durée minimale de la période d'essai est de 2 semaines.

La durée maximale de la période d'essai dépend du niveau de qualification et de rémunération du salarié :

- maximum 3 mois si le salarié n'a pas un niveau de formation atteignant celui du DAP/CATP ;
- maximum 6 mois si le salarié a un niveau de formation atteignant celui du DAP/CATP ou un niveau de formation supérieure ;
- maximum 12 mois si le salarié touche une rémunération mensuelle brute égale ou supérieure à 4.938,70 € (indice 921,40).

c) Durée de travail

Au Luxembourg, la durée de travail des salariés est fixée à 8 heures par jour ou 40 heures par semaine.

Lorsque le temps de travail journalier est supérieur à 6 heures par jour, l'horaire de travail doit être entrecoupé d'un ou de plusieurs temps de repos rémunérés ou non, adaptés à la nature de l'activité exercée. La durée de cette pause n'est pas prescrite par la loi.

Chaque salarié bénéficie, au cours de chaque période de 24 heures, d'une période de repos de minimum 11 heures consécutives.

Au cours de chaque période de 7 jours, le salarié a droit à un repos hebdomadaire ininterrompu de 44 heures, qui doit comprendre, dans la mesure du possible, la journée du dimanche. Lorsqu'un tel repos hebdomadaire n'est pas possible, le salarié a droit à un congé supplémentaire de maximum 6 jours par an.

d) Congés

La durée des congés payés (après 3 mois de travail auprès d'un même employeur) est au moins égale à 26 jours ouvrables par année. Une convention collective ou un contrat individuel entre employeur et salarié peut toutefois prévoir des jours de congé additionnels.

Le salarié travaillant à temps partiel (y compris en congé parental à temps partiel) bénéficie du congé annuel calculé au prorata de sa durée hebdomadaire de travail.

Le salarié en congé parental à temps plein ne cumule pas de congés annuels durant cette période.

Vous trouvez le « Guide comprimé pour délégués - Droit du travail » sur lrgb.lu dans la rubrique « publications » ou scannez le code QR.



d) Licenciement

Par licenciement, on entend la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur.

Pour licencier un salarié, l'employeur doit observer une procédure et il a le droit de le faire que pour une cause réelle et sérieuse.

Lorsque l'employeur licencie son salarié avec préavis, il doit respecter un délai de préavis, qui varie selon l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise.

L'ancienneté du salarié est appréciée au jour du licenciement et non à la date de l'expiration du préavis.

Vous trouvez notre brochure « Licenciement » sur lrgb.lu dans la rubrique « publications » ou scannez le code QR.



Représentation des salariés

a) Chambres des Salariés et syndicats

Au Luxembourg, la représentation salariale se fait à 2 niveaux : obligatoire et volontaire. D'une part, l'affiliation à la Chambre des Salaries (CSL) est obligatoire. D'autre part, les salariés ont la possibilité de s'associer volontairement aux syndicats.

Ce sont les syndicats ayant la représentativité nationale, dont notamment le LCGB, qui ont le droit de négocier des conventions collectives de travail. Dans cette optique, le LCGB défend vos intérêts au quotidien et offre des prestations supplémentaires. Plus de renseignements via www.lcgb.lu.

Au Luxembourg, les élections sociales ont en principe lieu tous les 5 ans afin d'élire les représentants de la Chambre des Salariés (CSL) ainsi que les représentants du personnel en entreprise. Les prochaines élections sociales ont lieu **le 12 mars 2024**.

b) Délégation du personnel

Tout employeur, quel que soit la nature de ses activités, sa forme juridique et son secteur d'activité, est tenu de désigner des délégués du personnel dans les établissements occupant régulièrement au moins 15 salariés liés par contrat de travail.

La délégation du personnel joue le rôle de médiateur entre les salariés et l'employeur. La mission des délégués du personnel consiste notamment à sauvegarder et à défendre les intérêts des salariés de l'établissement en matière de conditions de travail, de sécurité de l'emploi et de statut social, pour autant que cette mission ne relève pas de la compétence du comité mixte d'entreprise, s'il en existe un.

Impôts

Dès que vous avez trouvé un emploi, vous devrez faire établir une fiche de retenue d'impôt. Une fiche de retenue d'impôt ou « carte d'impôt » renseigne sur :

- la classe d'impôt du salarié ou du pensionné (pour la fiche principale) ou
- le taux d'imposition (pour la fiche additionnelle).

L'employeur ou la caisse de pension a besoin de ce document pour effectuer la retenue d'impôt à la source sur les salaires ou les pensions. La carte d'impôt est automatiquement délivrée dès que l'employeur vous affine au CCSS.

Vous trouvez l'adresse du bureau RTS compétent sur **impotsdirects.public.lu**

Sécurité sociale

Lorsqu'une personne exerce une occupation professionnelle rémunérée au Luxembourg, elle est affiliée de manière obligatoire auprès des organismes de la sécurité sociale luxembourgeoise. C'est votre employeur, qui vous déclarera auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale (CCSS), qui se charge de l'affiliation auprès de la caisse de maladie compétente. L'affiliation, effectuée via la déclaration d'entrée au CCSS, entraîne la délivrance automatique d'une carte d'assuré nationale.

Le régime luxembourgeois de sécurité sociale comprend les branches suivantes :

- Maladie
- Maternité
- Accidents du travail
- Maladies professionnelles
- Vieillesse
- Invalidité
- Survie
- Prestations familiales
- Chômage
- Dépendance
- Préretraite
- Revenu minimum garanti (RMG)

Téléchargez notre brochure « Vos prestations sociales » via lsgb.lu dans la rubrique « Publications » ou scannez le code QR.



Adresses web utiles

Divers

- **Ministère de l'Education Nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse :** www.men.public.lu
- **Agence pour le Développement de l'Emploi - ADEM :** www.adem.lu
- **Maison de l'Orientation :** portal.education.lu
- **Bureau des Contributions :** www.impotsdirects.public.lu

Sécurité sociale

- **Caisse Nationale de Santé :** cns.public.lu
- **Assurance Accident :** aaa.public.lu
- **Caisse Nationale d'Assurance Pension :** www.cnap.lu
- **Fonds de Compensation :** www.fdc.lu
- **Caisse pour l'Avenir des Enfants :** cae.public.lu
- **Assurance Dépendance :** www.mss.public.lu/dependance

Droit de travail

- **Chambres des Salariés (CSL) :** www.csl.lu
- **Le guide administratif de l'Etat luxembourgeois :** guichet.lu
- **Inspection du Travail et des Mines (ITM) :** itm.lu

BULLETIN D’AFFILIATION

(cases à remplir par le LCGB)

--	--	--	--	--	--

MERCI DE REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Je soussigné(e) :

Nom :			
Prénom :			
Rue :		N° :	
Code postal :		Localité :	
		Pays :	
Date de naissance :		/JOUR	
		/MOIS	
		/ANNEE	
Lieu de naissance :		Extension matricule CNS :	
Tél. privé :		Nationalité :	
Nom employeur :		E-mail privée :	
Adresse : (rue / code / localité)			

Affiliation supplémentaire	Statut	Recruteur
CSC ☐	Salarié - activités manuelles ☐	Nom :
(pour les frontaliers belges)	Salarié - activités admin. et tech. ☐	Prénom :
	Fonctionnaire ☐	N° LCGB :
	Act. sans emploi ☐	Employeur :
	Etudiant ☐	
	Apprenti ☐	
	Rentier ☐	

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel ☐ semestriel ☐ annuel ☐

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 14,60 € /mois pour la 1^{ère} année d'affiliation)

En signant ce formulaire de mandat SDD-CORE, vous autorisez le LCGB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du LCGB.

Vous bénéficiez d'un droit au remboursement par votre banque. Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte ;
- dans les 13 mois suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement non autorisé.

Créancier : LCGB / 11, rue du Commerce / L-1351 LUXEMBOURG

Identifiant de créancier : LU47ZZZ0000000008699001001

Je déclare avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB et la LUXMILL Mutuelle à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et réglementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d'informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Fait à _____, le _____ Signature _____

LES AVANTAGES D'ÊTRE MEMBRE DU LCGB

Visite TonLCGB.lu et connecte-toi

- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé



Découvre
« TonLCGB »,
Tous les services
LCGB dans ta poche



Fort de l'appui de plus de 45.000 membres, le LCGB est un syndicat innovant et efficace qui défend les droits et acquis des salariés et retraités.

Au sein des entreprises, le LCGB :

- négocie de meilleurs salaires ;
- négocie de meilleures conditions de travail ;
- négocie des modèles de temps de travail en vue d'améliorer la qualité de vie ;
- veille au respect des mesures de santé et de sécurité ;
- lutte contre toute discrimination ;
- agit contre le harcèlement au travail ;
- veille à la prévention du stress.

Les actions syndicales, les conventions collectives de travail, les délégués du personnel dans les entreprises ainsi que l'engagement solidaire des salariés qui défendent leurs droits légitimes sont les moyens utilisés par le LCGB.

Dans le domaine de la sécurité sociale, le LCGB est représenté dans les organes de gestion et s'engage :

- pour des bonnes prestations de maladie ;
- pour des bonnes prestations de dépendance.
- en faveur de pensions sûres et justes ;

Au niveau du droit du travail et du droit social, le LCGB participe au processus législatif par :

- ses représentants à la Chambre des salariés (CSL), où des avis sont élaborés au sujet des différents projets de loi ;
- ses représentants auprès des tribunaux de travail et des instances de recours de la sécurité sociale ;
- l'influence que le LCGB exerce sur le Parlement et le Gouvernement.

Au niveau de l'économie et de l'emploi :

Le LCGB est un syndicat représentatif sur le plan national et représenté dans la tripartite nationale, au comité permanent de l'emploi, au comité de conjoncture, au conseil économique et social, etc.

Au niveau de ses membres :

Le LCGB s'engage pour une meilleure employabilité ainsi que la sauvegarde et défense des intérêts de tous les salariés sur leur lieu de travail par :

Information, consultation, aide

- aide et assistance pour toute démarche relative à la vie privée ou en relation avec les administrations publiques ;
- assistance juridique gratuite dans tous les litiges concernant le droit du travail et les affaires sociales dans les limites prévues (règlement téléchargeable via www.lcgb.lu) ;
- assistance juridique pour chauffeurs professionnels, salariés conduisant dans le cadre de leur activité professionnelle, titulaires des brevets de la navigation fluviale et agents de sécurité ;
- responsabilité civile professionnelle et protection juridique pour les salariés exerçant une profession de santé ;
- simulation et estimation de la pension ;
- aide et assistance pour remplir la déclaration d'impôt.

Développement professionnel

- organisation de séminaires et formations syndicales ;
- formations gratuites pour la recherche d'un emploi (p.ex. rédaction d'un CV, d'une lettre de motivation, etc.) ;
- coaching individuel (rechercher un 1^{er} emploi, retrouver / changer d'emploi) ;
- simulations d'entretien d'embauche ;
- bilans de compétences.

Prestations complémentaires

- indemnité en cas de décès de l'affilié(e) par le biais de notre caisse de décès LUXMILL Mutuelle ;
- affiliation à la CMCM sans contribution annuelle à la FNML ;
- remise de 10% sur les assurances « Habitation » et « Santé » et de 15% sur les assurances « Auto » et « Moto » d'AXA ;
- conditions avantageuses pour les produits Tango SMART + et Fibre ;
- pour les frontaliers français : affiliation à la HARMONIE MUTUELLE à un tarif préférentiel ;
- accès gratuit aux services de la Patiente Verriedung ASBL en cas de litige entre patient et prestataire de soins ;
- bourses d'études pour étudiants.

Coopérations internationales

- pour les salariés belges : sur demande double affiliation à la CSC, avec bénéfice des avantages que la plus grande centrale syndicale belge offre à ses membres ;
- pour les salariés italiens : coopération avec l'INAS (Institut National d'Assistance Sociale), qui est un service de la CISL, un des plus importants syndicats italiens ;
- pour les salariés portugais : collaboration avec Maître Sónia Falcão da Fonseca et l'organisation syndicale portugaise UGT-P (Union générale des travailleurs).

