

02/2026

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Un accord tripartite grâce
à l'Union des syndicats
OGBL-LCGB !
P. 2

Tripartite nationale

Le retour difficile au
dialogue social
P. 5

1^{er} mai à Remich

Une journée portée
par la solidarité
P. 16



Patrick DURY
Président National
du LCGB

Un accord tripartite grâce à l'Union des syndicats OGBL-LCGB !

« Notre pays traverse actuellement une crise dont les retombées économiques et sociales restent incertaines, mais qui risque d'avoir une ampleur jamais vue.

Cette nouvelle crise se greffe sur de nombreux défis existants tels que la transition écologique et digitale, mais également de multiples crises persistantes comme le manque de logements abordables, la croissance des inégalités sociales et l'augmentation du taux de pauvreté.

Depuis le début du conflit au Moyen-Orient à la fin du mois de février 2026, l'inflation s'est accélérée et pèse fortement sur le pouvoir d'achat des ménages, mais également le développement des entreprises.

Cette évolution frappe notre pays de plein fouet puisque notre économie peine depuis la pandémie à reprendre un rythme de croissance soutenu. Et maintenant le risque d'un ralentissement conjoncturel voire de récession est très réel.

Les menaces croissantes pesant sur l'approvisionnement énergétique et les matières premières stratégiques rendent la situation très volatile et risquent de menacer de nombreux emplois, sans parler des risques croissants pesant sur l'emploi en raison de l'intelligence artificielle.

Cette situation complexe s'insère dans un contexte où le niveau du chômage est déjà particulièrement élevé respectivement où le dialogue social est arrivé au point mort vu l'instauration de la méthode « consulter puis décider » au détriment du modèle de négociation consensuel qui existait depuis des décennies.

C'est sur ce fond que la Tripartite nationale, l'instrument central de lutte contre le chômage et pour la stabilisation économique et sociale, s'est réunie les 2, 3 et 4 juin 2026. Compte tenu de la dégradation récente du dialogue social, cette Tripartite a en même temps

constitué la dernière chance pour restaurer un véritable cadre de concertation permanent.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a préparé et présenté un « paquet compétitivité et dialogue social » afin de parvenir à un accord ambitieux sur l'avenir économique, social et industriel du Luxembourg.

L'accord tripartite qui a été signé le 8 juin 2026 répond à plusieurs niveaux à ces exigences. Les mesures retenues vont notamment freiner l'inflation, améliorer le maintien dans l'emploi, renforcer le pouvoir d'achat des ménages par un crédit d'impôt conjoncture et augmenter le salaire social minimum à hauteur de 200 € net.

Par conséquent, les instances dirigeantes du LCGB et de l'OGBL ont pu donner de façon unanime leur aval à la signature de cet accord substantiel pour les salariés, mais également pour l'économie.

Cet accord tripartite est d'autant plus remarquable parce qu'il fut négocié dans un contexte très difficile, le dialogue social à l'échelle nationale étant effectivement arrivé au point mort.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a réagi avec engagement et conviction aux véritables attaques qui mettaient en cause la représentativité et la légitimité des organisations syndicales représentatives non seulement en ce qui concerne leur droit de négocier et de signer des conventions collectives, mais bien au-delà d'être la voix des salariés du secteur privé.

La manifestation du 28 juin 2025, les rassemblements et différentes autres actions ont barré le chemin à un retour en arrière inacceptable qui aurait mis fin à la cohésion sociale et à la paix sociale dans notre pays.

La force de l'Union des syndicats OGBL-LCGB ne réside pas seulement dans notre capacité de mobiliser et d'organiser des actions à l'échelle de ce que nous avons pu vivre les quelques 18 mois passés.

La qualité de nos arguments et nos compétences de négociations nous ont permis de formuler ensemble avec les représentants de l'UEL et le gouvernement un accord ambitieux et complet.

Un accord tripartite qui porte fortement l'empreinte des sujets que l'Union des syndicats OGBL-LCGB a annoncé vouloir mettre sur l'ordre du jour de cette tripartite.

La lutte contre le chômage, le renforcement substantiel du pouvoir d'achat des ménages, l'instauration d'un comité de suivi logement qui donnera enfin sa place aux organisations syndicales de l'Union dans un débat sociétal d'envergure, des aides pour la transition énergétique et finalement la mise en place d'un comité de suivi tripartite qui permettra de suivre l'état d'avancement de l'accord et d'apporter, le cas échéant, les réponses adéquates à une crise dont l'évolution reste imprévisible et volatile.

“ **Cet accord tripartite est remarquable du fait que la force des arguments de l'Union OGBL-LCGB a su convaincre des partenaires réticents à élargir l'ordre du jour des négociations tripartites au-delà du strict « périmètre » de la crise.** ”

Cet accord tripartite est d'autant plus remarquable du fait que l'Union des syndicats OGBL-LCGB a clairement démontré sa capacité de manifester et de négocier. La conclusion de l'accord tripartite a prouvé que tous ceux avaient tort qui ont affirmé qu'il était devenu « impossible de négocier et de trouver des accords avec cette Union des syndicats OGBL-LCGB si agressive et véhémence ».

Si cet accord tripartite marque donc, à première vue, le retour du gouvernement vers le dialogue social national tel qu'il existait avant la mise en œuvre de la méthode « consulter et décider », il convient de signaler que les négociations tripartites nécessitent avant toute chose une base de confiance entre les partenaires sociaux.

Le fondement de toute base de confiance est le respect mutuel des partenaires du dialogue trilatéral. Un respect qui n'est pas mesuré par la tonalité des différents discours, mais beaucoup plus par la reconnaissance mutuelle du rôle de chacun des partenaires et, surtout, de leur mission et de leur représentativité.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, il va de soi que la signature de l'accord tripartite du 8 juin 2026 acte la fin de la méthode « consulter puis décider » et de ce fait le retour au modèle tripartite consensuel qui a fait la force de notre pays depuis la crise sidérurgique des années 1970.

Pour le moment, l'Union des syndicats OGBL-LCGB reste sur ses gardes et abordera avec vigilance la reprise des travaux au sein du Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTE).

Pour mémoire, la rupture au niveau du CPTE était la conséquence logique de la méthode « consulter puis décider », notamment sur des questions fondamentales telles que les négociations collectives, l'organisation du temps de travail, la transposition de la directive eu-

ropéenne sur les travailleurs de plateforme et la transposition de la directive européenne sur des salaires minima adéquats.

Dans l'ensemble de ces dossiers cruciaux, le gouvernement avait déjà pris ces décisions avant tout échange avec les partenaires sociaux et visait à attaquer les droits existants des salariés du secteur privé et de leurs syndicats.

Toute action du gouvernement qui est contraire à ce modèle social luxembourgeois tripartite, que ce soit au sein du CPTE ou à d'autres endroits, entraînera inévitablement de nouveaux conflits sociaux.

Les prochaines semaines vont démontrer si le gouvernement a réellement appris ses leçons de la crise du dialogue social et compte désormais assumer ses responsabilités comme partenaire de négociation fiable.

La leçon que les organisations syndicales OGBL et LCGB devront tirer de la péripétie des tractations, des rebondissements et des revirements depuis l'entrée en fonction du gouvernement Frieden-Bettel n'est pas moins importante.

Je voudrais le dire en paraphrasant un adage du football, le championnat du monde m'y incite :

La meilleure réponse à l'attaque est la contre-attaque !

Et le foot est un sport d'équipe qu'on mène ensemble sur le terrain et de façon unie.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a connu des résultats remarquables, le chemin du 8 octobre 2024 au 8 juin 2026 n'aurait pas pu se faire sans joindre nos forces et nos compétences dans notre Union.

SOMMAIRE

4	Actualité & Accord tripartite
16	1 ^{er} mai à Remich
24	Conventions collectives
28	Entreprises
42	LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières

Actualité





UNION DES SYNDICATS OGBL-LCGB LE RETOUR DIFFICILE AU DIALOGUE SOCIAL

Au Luxembourg, le récent accord conclu dans le cadre de la tripartite a montré que le dialogue social reste un outil indispensable pour renforcer la cohésion sociale et protéger les intérêts des salariés. La reprise d'un échange constructif entre le gouvernement et les partenaires sociaux constitue à cet égard une avancée importante.

Dans ce contexte, l'Union des syndicats OGBL-LCGB poursuit son engagement avec détermination pour obtenir des mesures concrètes permettant à chaque salarié de vivre dignement de son travail. Pouvoir d'achat, sécurité de l'emploi, accès au logement, protection sociale et conditions de travail restent au cœur des revendications syndicales.

Plus que jamais, il est nécessaire de construire des réponses collectives face aux défis économiques et sociaux. Les salariés ne doivent pas porter seuls le poids des crises ou des décisions politiques qui fragilisent leur quotidien et leur avenir.

Les réunions collectives, les actions de terrain et les campagnes d'information jouent un rôle essentiel pour sensibiliser, rassembler et mobiliser la population. Elles permettent de créer un rapport de force démocratique et de défendre des solutions qui placent l'humain au centre.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB continuera à se battre aux côtés des salariés pour défendre le modèle social luxembourgeois, protéger les droits des travailleurs et garantir les moyens de subsistance de toutes celles et ceux qui contribuent chaque jour à la richesse du pays.



LES SYNDICATS VEULENT DES RÉSULTATS, PAS DU SPECTACLE !

Lors d'une conférence de presse, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a vivement critiqué l'état actuel du dialogue social au Luxembourg.

Les discussions ont porté sur le salaire social minimum, le fonctionnement du dialogue social, le travail sur les plateformes et l'intelligence artificielle.

Dès l'ouverture, Nora BACK a rappelé que les syndicats OGBL et LCGB restent attachés au modèle social luxembourgeois, fondé sur la concertation et les négociations. Or, selon eux, ce modèle ne fonctionne plus : il n'y a pratiquement plus de véritables négociations, peu de résultats concrets et une tendance croissante à des décisions prises unilatéralement.

Le point de rupture concerne le salaire social minimum. L'Union des syndicats OGBL-LCGB estime qu'il reste insuffisant et qu'il ne répond pas aux exigences de la directive européenne sur les salaires minimums adéquats. Selon leurs calculs, une hausse de plus de 11,2 %, soit 300 € serait nécessaire.

Au lieu de cela, il a récemment été décidé – sans véritable concertation – de ne procéder à aucun ajustement réel. Ces informations ont désormais été rendues publiques par la presse.

Cette approche éloigne considérablement la perspective d'un retour au modèle social. Selon un article de presse publié récemment, le gouvernement prévoit de fixer l'ajustement bisannuel habituel du salaire minimum à 3,8 %. Combiné à l'indice, cela devrait alors représenter une augmentation substantielle. Un exemple de calcul présen-

té par Patrick DURY, président national du LCGB et coprésident de l'Union des syndicats, démontre clairement qu'il n'y a en réalité aucune augmentation et que les exigences de la directive européenne ne sont en aucun cas respectées.

Pour l'OGBL et le LCGB, le problème dépasse désormais le seul salaire minimum : il s'agit d'une crise de confiance. Sans négociations réelles, sans transparence et sans résultats concrets, les réunions risquent de devenir de simples exercices de communication. Les syndicats ont donc demandé une réunion d'urgence avec le Premier ministre.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a également appelé à des avancées sur le travail via plateformes — notamment contre le faux travail indépendant — ainsi qu'à un encadrement social de l'intelligence artificielle afin que les évolutions technologiques restent sous contrôle humain et ne se fassent pas au détriment des salariés.

Le constat final est clair : sans volonté politique de négocier réellement avec les partenaires sociaux, le modèle social luxembourgeois risque de continuer à s'affaiblir.

C'est pourquoi un plan d'action commun a été élaboré. Vous trouverez dans les pages suivantes les actions déjà mises en œuvre.

Conférence de presse de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, le 20 mars 2026

Décider et informer Salaire social minimum

À la suite de la conférence de presse et sous la pression des syndicats OGBL et LCGB, une réunion bilatérale avec le gouvernement a finalement eu lieu le 24 mars 2026. Ce qui était censé être une discussion sur le salaire minimum s'est avéré être une réunion d'information au cours de laquelle seule la méthode de calcul utilisée par le gouvernement a été présentée aux syndicats.

la décision définitive du gouvernement – prise sans autre consultation des partenaires sociaux – de ne procéder à aucune augmentation structurelle du salaire minimum. Le gouvernement se contente de maintenir les augmentations prévues par la loi via l'indice et l'ajustement bisannuel.

Ce que le gouvernement a présenté comme un succès est, pour le LCGB et l'OGBL, un coup dur porté à la dignité des salariés au Luxembourg.





UN ENGAGEMENT FORT EN FAVEUR DES DROITS DES SALARIÉS AU LUXEMBOURG

30 mars 2026

Réunion de coordination

Les responsables du LCGB se sont réunis pour discuter d'une « réaction » et des actions face au refus du gouvernement d'augmenter le salaire minimum social et de trouver des solutions pour le Luxembourg. Au niveau actuel, le salaire minimum ne permet pas de mener une vie digne. De plus, une directive européenne invite expressément le Luxembourg à procéder à une augmentation afin de garantir une vie décente.



1^{er} avril 2026

Flambée des prix des carburants

Dans un communiqué de presse, l'Union des syndicats OGBL-LCGB dénonce l'inaction du gouvernement face à la forte hausse des prix des carburants, qui pèse directement sur le pouvoir d'achat des ménages et augmente le coût des déplacements quotidiens. Les syndicats demandent des mesures immédiates, notamment un mécanisme de stabilisation des prix, une baisse temporaire des taxes ainsi que des aides ciblées pour les ménages et secteurs les plus touchés. Ils rappellent également que la transition énergétique est nécessaire, mais qu'elle doit rester socialement juste et ne pas faire porter l'essentiel des coûts aux ménages.



Avril 2026

Actions de sensibilisation

Au cours de plusieurs matinées, les délégués et militants du LCGB et de l'OGBL se sont mobilisés sur les autoroutes A3, A6 et A4 ainsi que dans la zone industrielle de Bascharage pour faire passer un message clair : nous voulons travailler pour vivre, pas pour survivre !

L'objectif était d'attirer l'attention sur la pression croissante qui pèse sur le pouvoir d'achat et les conditions de vie des travailleurs.



22 avril 2026

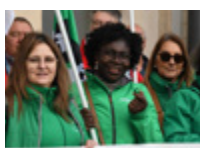
● Annonce d'une Tripartite nationale

À l'issue du Conseil de gouvernement, le Premier ministre a annoncé à la presse qu'une Tripartite nationale aura lieu le 2 et 3 juin 2026 afin de réagir à la situation géopolitique actuelle au Proche-Orient. Le LCGB et l'OGBL saluent cette décision et soulignent que des sujets tels que le pouvoir d'achat, le salaire minimum, le travail sur les plateformes et le maintien de l'emploi doivent être abordés.

05 mai 2026

● Action surprise devant le ministère du Travail

Plus de 100 délégués et militants se sont mobilisés déjà tôt le matin pour une action surprise devant le ministère du Travail pour dénoncer le refus du gouvernement d'augmenter structurellement le salaire social minimum. La position du gouvernement et son opposition à toute véritable discussion sur ce sujet avec les syndicats est tout simplement inacceptable.



06 et 08 mai 2026

● L'ordre du jour reste vague

Lors des discussions bilatérales du 6 mai, les partenaires sociaux ont pu présenter au gouvernement les thèmes devant figurer à l'ordre du jour de la tripartite nationale. Le LCGB et l'OGBL ont réclamé que, outre le pouvoir d'achat et la sécurité de l'emploi, la crise du logement et celle de la santé soient également abordées.

Le 8 mai, le Premier ministre a finalement annoncé que toutes les mesures visant à atténuer les conséquences de la guerre au Moyen-Orient pourraient être présentées dans le cadre de la tripartite – un ordre du jour très vague. Le LCGB et l'OGBL défendent sans relâche les intérêts des salariés du secteur privé et s'engageront de toutes leurs forces en faveur de mesures visant à garantir les existences des travailleurs.

12 mai 2026

● Grand rassemblement : « On ne peut plus ignorer la crise sociale »

Devant une salle comble, les présidents de l'Union des syndicats OGBL-LCGB ont dressé un premier bilan de la réunion de coordination tripartite : « Cela n'a pas donné grand-chose. » C'est en ces termes que Nora BACK et Patrick DURY ont résumé les premières discussions entre le gouvernement, le patronat et les syndicats.

Selon eux, les discussions ont principalement porté sur des questions économiques telles que la compétitivité, la productivité ou les prix de l'énergie, tandis que les préoccupations des salariés et des familles ont été largement ignorées. Les syndicats alertent sur une crise sociale grandissante marquée par la hausse de la pauvreté, l'augmentation des travailleurs pauvres et l'aggravation de la crise du logement. Ils réaffirment que la protection des existences et le maintien du pouvoir d'achat doivent être les priorités absolues, notamment à travers une augmentation du salaire social minimum.

Face au manque de dialogue social, les syndicats annoncent maintenir la mobilisation jusqu'à l'obtention de mesures concrètes en faveur des salariés, des retraités et de leurs familles.



● Prochaine étape : Tripartite nationale

voir pages suivantes



ACCORD TRIPARTITE

L'engagement de l'Union des syndicats OGBL-LCGB porte ses fruits.

Au cours des deux dernières années, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a mobilisé, manifesté, négocié et construit un rapport de forces pour défendre le pouvoir d'achat, l'emploi et le modèle social luxembourgeois. Aujourd'hui, ce travail porte ses fruits.

Le 8 juin 2026, les textes définitifs issus de cet accord ont été soumis aux instances décisionnelles du LCGB. Après une analyse approfondie, celles-ci ont approuvé à l'unanimité les résultats obtenus.

L'accord tripartite signé le 8 juin 2026 entre le gouvernement et les partenaires sociaux constitue une avancée importante pour les salariés et leurs familles et répond en grande

partie aux revendications de l'Union des syndicats OGBL-LCGB.

Une victoire d'étape importante... Chaque avancée contenue dans cet accord découle directement du rapport de forces construit le 28 juin 2025 et du travail acharné des délégués et militants de l'Union des syndicats OGBL-LCGB tout au long des deux dernières années.

...mais le combat continue !

L'Union des syndicats OGBL-LCGB continuera à défendre les intérêts des salariés, des pensionnés et de leurs familles avec la même détermination. Pour des augmentations salariales structurelles, pour une réduction du

temps de travail, pour plus de conventions collectives et bien d'autres progrès sociaux encore : nous continuerons à nous mobiliser tant que ce sera nécessaire.

4 PRIORITÉS AU CŒUR DE L'ACCORD

L'accord tripartite repose sur 4 grands piliers :

1. le renforcement du pouvoir d'achat,
2. la protection de l'emploi et de l'économie,
3. l'accélération de la transition énergétique et
4. la relance du dialogue social.



1. Renforcer le pouvoir d'achat et limiter l'inflation

Face à la hausse des prix de l'énergie et à la pression exercée sur le budget des ménages, plusieurs mesures temporaires ont été décidées jusqu'à la fin de l'année 2026 :

- limitation de la hausse des prix du carburant grâce à une réduction des accises (-5 ct/l) ;
- soutien renforcé au prix de l'électricité pour les ménages (-4 ct/kWh) ;
- aides directes pour le chauffage au gaz (-15 ct/m³) et au mazout (-15 ct/l) ;
- introduction d'un crédit d'impôt conjoncture à hauteur d'une tranche in-

diciaire. Ce CIC sera intégré au barème fiscal à partir du 1^{er} janvier 2027.

→ **Une avancée majeure : 200 € nets supplémentaires pour les salariés au salaire social minimum.**

Cette amélioration se fera en plusieurs étapes :

- une augmentation du salaire social minimum de 3,8 % à partir du 1^{er} janvier 2027, conformément aux dispositions légales ;
- une augmentation substantielle du crédit d'impôt salaire social minimum

(CISSM), qui passera de 81 € à 179 € dès le 1^{er} janvier 2027 ;

- une nouvelle augmentation du CISSM à 200 € à partir du 1^{er} juillet 2027.

Grâce au caractère dégressif du crédit d'impôt, les effets positifs de cette mesure ne se limiteront pas aux seuls bénéficiaires du salaire social minimum, mais profiteront également à de nombreux salariés percevant jusqu'à environ 3.600 € brut par mois.

→ **Près de 70.000 salariés profiteront directement de cette mesure.**

Notre revendication d'une augmentation structurelle du salaire minimum reste entière. Mais notre priorité a toujours été claire et constante : améliorer concrètement le pouvoir d'achat de celles et ceux qui perçoivent le salaire minimum.



L'index est protégé

Pour la première fois, une tripartite s'est ouverte avec un index considéré comme étant gravé dans le marbre. L'index reste ainsi pleinement garanti et ne sera ni manipulé, ni reporté, ni plafonné. Ceci est le fruit du rapport de forces construit au cours des deux dernières années.



2. Le logement : Echanges structurés en matière de logement

Le logement constitue aujourd'hui l'une des principales préoccupations des salariés et des familles. Les coûts élevés du logement pèsent lourdement sur le pouvoir d'achat, mais aussi sur la cohésion sociale et l'attractivité économique du Luxembourg.

L'accord tripartite reconnaît explicitement cette réalité et prévoit plusieurs mesures :

- amélioration des mesures liées au logement, notamment par la création d'un comité de suivi tripartite ;
- doublement du plafond du remboursement de la TVA super-réduite pour le logement de 50.000 à 100.000 € ;
- amélioration de l'attractivité fiscale des contrats d'épargne-logement par la suppression de la limite d'âge de 40 ans.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB salue particulièrement la création d'un comité de suivi du logement. Cette décision constitue une reconnaissance officielle du fait que la crise du logement ne peut être résolue par des mesures ponctuelles, mais nécessite un dialogue régulier entre le gouvernement et les partenaires sociaux afin d'aboutir à des solutions durables.



3. Protéger l'emploi et soutenir l'économie

L'accord prévoit également plusieurs instruments destinés à préserver l'activité économique et les emplois :

- poursuite du dialogue social au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) notamment afin d'évaluer l'évolution du chômage et de définir et mettre en œuvre les mesures appropriées ;
- création d'un mécanisme permettant de mettre en place des cellules sectorielles de reclassement et de reconversion lorsque des secteurs sont touchés par des restructurations ou des pertes d'emplois ;
- aides ciblées pour les entreprises particulièrement touchées par la crise énergétique ;
- mesures spécifiques de soutien au secteur agricole.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a insisté tout au long des négociations sur la nécessité de placer l'emploi au centre des préoccupations et de garantir des réponses rapides en cas de restructurations ou de pertes d'emplois.



INFO : Cellules sectorielles de reclassement et de reconversion

Suivant le modèle des CDR («Cellules de reclassement»), créées lors de la crise de la sidérurgie, les Cellules sectorielles de reclassement et de reconversion sont mises en place dans les secteurs particulièrement touchés pour atténuer les conséquences des mutations économiques, technologiques et organisationnelles pour les salariés et les entreprises du secteur concerné, afin d'accompagner les salariés concernés dans leur réorientation professionnelle et de favoriser leur réinsertion sur le marché du travail, notamment par des mesures dans les domaines de la formation, de la qualification, de la reconversion et du placement de main-d'œuvre dans les secteurs en manque de personnel.



08 juin 2026

Avant la signature officielle de l'accord tripartite au ministère d'État, le comité exécutif du LCGB a adopté l'accord.



4. Accélérer une transition énergétique socialement juste

Enfin, l'accord comprend plusieurs mesures destinées à réduire la dépendance du Luxembourg aux énergies fossiles :

- augmentation supplémentaire temporaire des aides pour les pompes à chaleur du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027, de l'ordre de 2.000 € ;
- renforcement supplémentaire temporaire des aides au conseil énergétique de 300 € pour une maison unifamiliale, voire de 500 € pour un immeuble collectif, du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027 ;
- augmentation du soutien pour les mesures d'assainissement énergétique de 15 à 20% du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027 ;

- introduction anticipée du leasing social pour les voitures électriques ;
- campagnes de sensibilisation à la réduction de la consommation énergétique ;
- analyse de batteries installées en co-localisation avec des installations photovoltaïques ;
- accélération du déploiement des énergies renouvelables.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB a veillé à ce que cette transition énergétique reste socialement équitable et accessible à tous les ménages.

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

Au-delà des mesures concrètes, cet accord constitue un signal politique important. Il démontre que les défis économiques et sociaux auxquels le Luxembourg est confronté peuvent être relevés lorsque le gouvernement et les partenaires sociaux se réunissent autour de la même table avec la volonté de trouver des solutions communes.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB continuera à suivre attentivement la mise en œuvre des engagements pris. Dans ce contexte, un Comité de suivi tripartite sera mis en place afin de :

- évaluer l'état d'avancement et la mise en œuvre des différentes mesures et identifier les difficultés susceptibles de compromettre la mise en œuvre ;
- analyser l'évolution de la situation économique, sociale et de l'emploi ainsi que son impact sur les ménages et les entreprises ;
- examiner la situation et convenir de l'opportunité de la mise en place de cellules sectorielles de reclassement et de reconversion ;
- examiner toute évolution majeure susceptible de nécessiter une adaptation des mesures arrêtées.

Ce Comité de suivi tripartite se réunira chaque trimestre et pour la première fois au plus tard au mois d'octobre 2026, et en cas de dégradation significative de la situation économique ou sociale.

Pour l'Union des syndicats OGBL-LCGB, cet accord ne doit pas être une exception, mais le point de départ d'un nouveau durable du dialogue social au Luxembourg.



ACCORD TRIPARTITE : LES AVANCÉES OBTENUES

Découvrez le tract de l'Union des syndicats OGBL-LCGB sur les mesures de l'accord tripartite sur lcgb.lu ou scannez le code QR





SYSTÈME DE SANTÉ

Les assurés pris en otage par le déconventionnement.

Lors d'une conférence de presse, l'Union des syndicats OGBL-LCGB a vivement critiqué l'évolution actuelle de la situation concernant le régime national d'assurance maladie. Elle met en garde contre une « attaque frontale sans précédent » contre le système actuel et craint une privatisation progressive du domaine médical au Luxembourg.

Au cœur du conflit se trouve la résiliation des conventions conclues depuis 1993 entre la CNS et l'Association des médecins AMMD. Alors qu'une adaptation avait été signée sans difficulté majeure en octobre 2024, les conventions ont été résiliées de manière inattendue un an plus tard. Selon les syndicats, un nouveau texte de négociation est désormais disponible, mais la direction de l'AMMD refuse de le signer – malgré un accord sur le fond.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB reproche à l'AMMD de prendre les assurés « en otage » afin d'obtenir des concessions politiques. Elle critique particulièrement les revendications visant à supprimer le « conventionnement », c'est-à-dire l'intégration obligatoire de tous les médecins au système tarifaire unique. Celui-ci garantit jusqu'à présent des prix et des remboursements identiques pour tous les patients, quel que soit leur revenu. Selon l'OGBL et le LCGB, la suppression de ces conventions aurait de graves conséquences : les médecins pourraient fixer librement leurs honoraires, tandis que, dans le pire des cas, la CNS ne rembourserait plus

qu'une partie, voire plus rien du tout. La différence serait alors à la charge des patients. De plus, cela risquerait d'entraîner un chaos administratif, voire la fin du paiement immédiat direct.

Les syndicats mettent également en garde contre l'introduction d'une médecine à deux vitesses sur le modèle allemand. Les patients bénéficiant d'une assurance maladie publique devraient alors s'attendre à des délais d'attente plus longs et à des prestations réduites, tandis que les assurés privés seraient traités en priorité.

La situation est d'autant plus urgente que les conventions en vigueur expirent fin octobre 2026. Si aucun nouvel accord n'est conclu d'ici là, le gouvernement devra intervenir par voie de règlement, ce qui ne constitue qu'une solution d'urgence et ne fait que reprendre les points obligatoires de la loi. Il n'est toutefois pas certain que cela puisse être fait à temps et de manière exhaustive. Les syndicats demandent donc à la ministre compétente de mettre rapidement en place des garanties juridiques claires.

Derrière les revendications de l'AMMD, l'OGBL et le LCGB soupçonnent un agenda fondamental : la libéralisation des tarifs médicaux et une commercialisation accrue du système de santé. Ils citent comme exemple le secteur dentaire, dans lequel les patients doivent déjà aujourd'hui payer des participations considérables (exemple : facturation du

CP8). Mais ce n'est pas tout : la nomenclature en médecine dentaire est ainsi freinée depuis des années, ce qui entrave le progrès médical.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB refuse catégoriquement à une vente aux enchères de l'assurance maladie des assurés et n'hésitera pas à engager toute action syndicale pour défendre le droit de chaque assuré à une assurance maladie accessible à tous, au même tarif et avec des remboursements de qualité. Les syndicats ont par ailleurs annoncé le lancement d'une vaste campagne d'information. « La santé n'est pas une marchandise », ont-ils souligné.

Conférence de presse de l'Union des syndicats OGBL-LCGB, le 28 avril 2026



Journée d'action mondiale chez ArcelorMittal : Respectez vos salariés !

Une nouvelle note d'information destinée aux investisseurs met en évidence des lacunes systémiques dans les domaines de la sécurité, de l'emploi, du dialogue social et de la protection du climat. C'est pourquoi les syndicats internationaux industriALL Global Union et industriAll European Trade Union ont appelé à une journée d'action mondiale pour le respect des travailleurs et de leurs droits.

L'assemblée générale annuelle d'ArcelorMittal, qui s'est tenue le 5 mai 2026 au Luxembourg, était au centre de cette action. Des

représentants internationaux d'IndustriALL Global Union, d'industriAll European Trade Union et de nombreux autres syndicats, dont le LCGB, ont soutenu l'action de protestation devant le siège luxembourgeois.

IndustriALL Global Union et industriAll European Trade Union ont publié un document détaillé à l'intention des investisseurs, qui s'appuie sur les témoignages de travailleurs de différents pays et met en évidence un fossé flagrant entre les engagements publics d'ArcelorMittal et la réalité vécue par son personnel.



Les syndicats exigent d'ArcelorMittal des mesures concrètes dans quatre domaines essentiels :



Sécurité et vie des travailleurs



Dialogue social et droits des travailleurs



Emplois et restructurations



Objectifs climatiques

Ces manquements exposent ArcelorMittal à des risques juridiques, opérationnels, financiers et de réputation considérables, ainsi qu'à des risques importants pour ses investisseurs. Les syndicats appellent les actionnaires de l'entreprise à aborder ces questions directement auprès d'ArcelorMittal lors de l'assemblée générale et au-delà.



La CJUE confirme que les marchés publics peuvent encourager la négociation collective

L'OGBL et le LCGB saluent l'arrêt rendu le 5 mars 2026, par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sur les marchés publics (C-210/24). Par cet arrêt, la CJUE confirme que les autorités publiques peuvent, lors de l'attribution de marchés publics, favoriser les entreprises qui encouragent la négociation collective et favorisent des emplois de qualité.

Cette décision fait suite à une affaire en Espagne où un critère d'attribution récompensait les entreprises proposant des salaires supérieurs à ceux prévus par la convention collective sectorielle. Contestée devant la CJUE, cette approche a finalement été validée.

Pour l'OGBL et le LCGB, cet arrêt constitue une avancée majeure : il reconnaît que les marchés publics peuvent être utilisés pour promouvoir des emplois de qualité plutôt que le seul critère du prix le plus bas, souvent synonyme de pression sur les salaires et les conditions de travail. Les syndicats estiment également que cette décision soutient l'objectif européen d'atteindre un taux de couverture de 80 % en conventions collectives et renforce le rôle du dialogue social dans la construction d'une économie plus juste.

La compétitivité de l'Europe doit reposer sur des investissements et des emplois de qualité

Les 19 et 20 mars, le Premier ministre luxembourgeois Luc FRIEDEN a participé au Conseil européen pour discuter de la compétitivité de l'Europe. Deux visions s'opposent :

1. une approche fondée sur la déréglementation et l'affaiblissement des protections des travailleurs,
2. ou une stratégie basée sur l'investissement et les emplois de qualité pour renforcer durablement l'économie européenne.

L'Europe fait face à des défis majeurs :

- tensions géopolitiques,
- pertes d'emplois industriels,
- restructurations et
- ralentissement économique.

Au Luxembourg aussi, les signaux d'alerte se multiplient avec des suppressions d'emplois, une hausse du chômage et un recul de certains secteurs industriels.

Pourtant, la réponse ne peut pas être moins de droits sociaux. Les syndicats mettent en garde contre les initiatives européennes qui risquent d'affaiblir le droit du travail, les conventions collectives et la protection des salariés sans améliorer la compétitivité. Le véritable problème réside davantage dans le manque d'investissements, de stratégie industrielle coordonnée et de soutien aux emplois de qualité.

L'Union européenne doit miser sur l'investissement, l'innovation, les infrastructures publiques et une politique industrielle ambitieuse. Des salaires plus élevés, des négociations collectives fortes et une législation européenne en faveur des emplois de qualité sont des leviers essentiels pour soutenir la demande intérieure et renforcer l'économie.

La compétitivité de l'Europe ne se construira pas par la suppression des droits sociaux, mais par des investissements dans une économie forte, durable et créatrice d'emplois de qualité.



Frontaliers : Révision du règlement européen 883/2004



Une avancée importante pour l'égalité de traitement des travailleurs frontaliers, mais de nombreuses questions restent ouvertes

L'Union des syndicats OGBL-LCGB prend acte de l'accord provisoire au niveau européen sur la révision du règlement 883/2004 concernant la coordination des systèmes de sécurité sociale, notamment les nouvelles

règles d'indemnisation du chômage des travailleurs frontaliers.

Pour les syndicats, le principe selon lequel le pays du dernier emploi devient responsable du paiement des allocations chômage constitue une avancée importante vers davantage d'égalité de traitement.

Les travailleurs frontaliers contribuent chaque jour à l'économie luxembourgeoise, au financement du système social et doivent donc bénéficier des mêmes droits que les salariés résidents en cas de perte d'emploi.

Cependant, cette réforme ne doit entraîner ni nouvelles barrières administratives, ni diminution de la protection sociale. Plusieurs questions restent ouvertes, notamment les conditions d'accès aux indemnités, la durée d'indemnisation, la coordination avec les sys-

tèmes des pays voisins et l'accompagnement des demandeurs d'emploi.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB demande également des garanties sur les autres conséquences sociales de la réforme, comme l'affiliation à la sécurité sociale, l'accès aux prestations et la coordination entre administrations.

Elle plaide pour un renforcement des services de l'ADEM et rappelle que la sécurité sociale doit rester fondée sur l'équité, la solidarité et l'universalité.

Les syndicats suivront ce dossier avec vigilance et ont demandé une rencontre avec les députés européens luxembourgeois afin de défendre les intérêts des salariés et de garantir que la réforme améliore concrètement la situation des travailleurs frontaliers.

Victoire historique pour les syndicats : La Cour internationale de justice rend son avis consultatif sur le droit de grève

L'Union des syndicats OGBL-LCGB salue l'avis consultatif historique rendu le 21 mai 2026 par la Cour internationale de justice (CIJ) sur le droit de grève conformément à la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cet avis constitue une victoire importante pour les syndicats et les travailleurs, surtout à une époque où ils sont de plus en plus souvent la cible d'attaques et où les libertés syndicales sont de plus en plus menacées.

Cet avis fait suite à une décision prise le 10 novembre 2023 par le Conseil d'administration du Bureau international du travail (BIT), qui a décidé de demander un avis consultatif à la CIJ. En effet, un profond désaccord régnait entre les représentants des travailleurs, les représentants des employeurs et les gouvernements quant à l'interprétation de la Convention n° 87 relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical. En général, il s'agissait principalement de savoir si le droit de grève était protégé par cette convention.

Finalement, la CIJ a rappelé que les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de s'organiser librement, de gérer leurs activités et de définir leurs actions. Selon cette interprétation, le terme « activité » peut inclure le droit de grève, ce qui signifie que celui-ci entre dans le champ de protection de la convention n°87.

Depuis quelques années, les droits des travailleurs et ceux des syndicats sont de plus en plus remis en cause. Cet avis consultatif constitue donc une victoire importante pour les syndicats et les travailleurs, étant donné qu'il influence fortement le droit international du travail. Le droit de grève fait aujourd'hui face à une vague de restrictions à l'échelle mondiale et il semble que cette tendance s'accroisse de manière continue.

Face à cette évolution préoccupante, il est essentiel de rappeler que le droit de grève constitue un droit fondamental, garanti par les normes internationales, et qu'il doit être pleinement respecté et protégé.



Abonnez-vous à la newsletter Spotlight du LCGB

Vous souhaitez rester au courant des dernières nouveautés ? La newsletter Spotlight du LCGB regroupe toutes les informations pratiques :

- toutes les nouvelles importantes, actualité nationale, brochures informatives, etc.
- les actions dans les entreprises
p.ex. négociations de conventions collectives
- toutes les dates syndicales importantes
p.ex. manifestations et excursions
- nouvelles sur nos prestations membres

Vous êtes intéressés ?
Visitez notre site
www.lcgb.lu/newsletter
et inscrivez-vous
ou scannez le code QR



1^{er} mai à Remich





1^{ER} MAI À REMICH UNE JOURNÉE PORTÉE PAR LA SOLIDARITÉ

Plus de 1.700 membres, délégués et militants du LCGB se sont réunis à Remich pour manifester leur solidarité contre une politique gouvernementale au détriment des salariés.

À la suite d'un message vidéo de la présidente de l'OGBL, Nora BACK, le président national du LCGB, Patrick DURY, a réaffirmé dans son discours traditionnel l'importance de la cohésion sociale en ces temps difficiles. Le Luxembourg a besoin d'une politique économique et sociale cohérente qui fait avancer le pays et sa population.

Les attaques menées par le gouvernement contre les droits des salariés et des syndicats au cours des deux dernières années et demie ont toutefois été critiquées : attaques contre le droit aux conventions collectives, libéralisation des horaires d'ouverture dans le commerce, absence de dialogue social sur la réforme des pensions, attaques contre le temps de travail et, enfin, remise en cause de l'assurance maladie solidaire au profit d'une médecine à deux vitesses, ainsi que le refus d'adapter structurellement le salaire minimum.

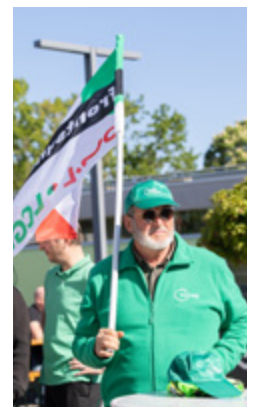
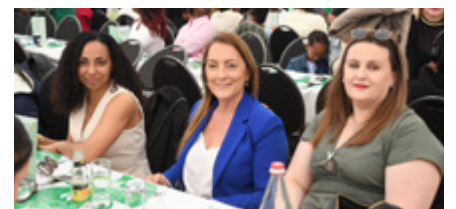
Deux ans et demi durant lesquels aucune amélioration pour les salariés du secteur privé. L'Union des syndicats OGBL-LCGB ne le laissera pas faire et est prête à agir.



**VERS LE DISCOURS
ENTIER DU 1^{ER} MAI**

avec un message vidéo de la présidente de l'OGBL

RETOUR EN IMAGES SUR LE 1^{ER} MAI À REMICH









**PLUS DE PHOTOS
DANS LA VERSION
ALLEMANDE**





POUR L'ÉDUCATION ET LA SOLIDARITÉ

Le LCGB continue à soutenir l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt.

Le 5 mai 2026 marque une nouvelle étape dans la collaboration entre le LCGB et l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt avec la signature d'une convention visant à soutenir financièrement le projet éducatif et inclusif de leur partenaire, l'ONG Jeunesse et développement (JED) au Mboro pour une durée de 5 années.

Depuis de nombreuses années déjà, le LCGB appuie activement l'association luxembourgeoise engagée dans l'aide humanitaire. Convaincu que l'éducation constitue un pilier essentiel du développement durable, le LCGB partage pleinement les valeurs portées par l'ONGD, qui œuvre pour améliorer les conditions de vie des jeunes et favoriser leur participation citoyenne. Cette mission se concrétise notamment à travers le soutien à une éducation formelle et non formelle de qualité, fondée sur la méthode du guidisme et du scoutisme international.

L'engagement du LCGB s'est encore renforcé en 2022 avec la signature d'une première convention de partenariat. Depuis lors, cette coopération n'a cessé de se développer, illustrant une volonté durable d'accompagner les initiatives de l'ONGD.

Par ailleurs, le LCGB veille à sensibiliser régulièrement ses membres aux projets menées par Guiden a Scouten fir ENG Welt, notamment à travers son journal « Soziale Fortschrëtt », contribuant ainsi à promouvoir les actions et à encourager la solidarité.

Avec cette nouvelle convention, le LCGB confirme son soutien fidèle et son engagement en faveur d'un monde plus équitable, où chaque enfant a accès à une éducation de qualité et à de meilleures perspectives d'avenir.



Plus d'infos sur l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt





ONGD GUIDEN A SCOUTEN FIR ENG WELT

Cinq années supplémentaires de soutien au projet PRODIJE au Sénégal.

En février 2026, l'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt a signé son 9^e accord-cadre de coopération avec le Ministère des Affaires étrangères et européennes, de la Défense, de la Coopération et du Commerce extérieur pour la période 2026–2030. Ce programme vise à renforcer l'accès des jeunes à une éducation et une formation professionnelle de qualité, ainsi qu'à favoriser leur insertion socio-économique durable au Sénégal, au Niger, au Cabo Verde et en Bolivie.



Dans ce cadre, le LCGB soutiendra un projet au Sénégal pour les cinq prochaines années, en continuité d'un programme déjà appuyé entre 2022 et 2025. Ce projet est mis en œuvre par notre partenaire local, l'ONG Jeunesse et Développement, une organisation de type scout engagée dans la transformation sociale par la jeunesse et pour la jeunesse.

Le projet est situé à Mboro, dans la région de Thiès, au nord de Dakar, où les réalités restent difficiles : pauvreté généralisée, accès limité à l'éducation et un chômage important

des jeunes, particulièrement chez les jeunes femmes. Dans ce contexte, chaque action vise à ouvrir de nouvelles perspectives.

Le projet PRODIJE (Programme de développement intégral des jeunes et des enfants au Sénégal) vise à améliorer durablement les conditions de vie de plus de 12 600 enfants et jeunes, tout en sensibilisant 40 000 personnes via la radio communautaire.

Il s'articule autour de 5 axes principaux :

1. **Renforcement de la formation professionnelle** grâce à la modernisation du CIFOP (centre de formation professionnelle accueillant chaque année plus de 300 élèves répartis sur 11 filières), au renouvellement des équipements, la formation des enseignants et l'introduction de compétences vertes ;
2. **Amélioration de l'accès à l'information** grâce à la création d'une WebTV et au renforcement de la radio communautaire ;
3. **Promotion des pratiques environnementales** via des formations, des campagnes de sensibilisation et des micro-projets écologiques ;
4. **Protection de l'enfance** à travers le soutien au CREPE, centre accueillant des enfants entre 5 et 15 ans en situation de vulnérabilité ou non scolarisés ;
5. **Engagement citoyen des jeunes** par le développement du volontariat et d'outils numériques.

L'ONGD Guiden a Scouten fir ENG Welt remercie chaleureusement le LCGB pour son engagement et son soutien, qui contribuent concrètement à améliorer l'accès à une éducation de qualité pour les enfants et les jeunes au Sénégal.



Si vous voulez soutenir l'association « Guiden a Scouten Fir ENG Welt », vous pouvez faire un don sur le compte suivant :

IBAN :

LU54 1111 0882 8010 0000

BIC : CCPLLULL

A woman in a dark blue business suit and light blue shirt is smiling and writing on a document with a black pen. The background is a soft-focus office setting. A large green circle is overlaid on the left side of the image, containing the text 'Conventions collectives' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Conventions collectives



HGK Pushbarging Lux S.à r.l.



Signature le 4 février 2026
Valable du 1^{er} février 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- structure salariale clairement formulée ;
- de nouveaux modèles de réduction du temps de travail ;
- introduction d'allocations ;
- accord sur l'élaboration conjointe de contre-mesures en cas de changements économiques afin de préserver les emplois.



Dupont de Nemours



Signature le 23 février 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- octroi de 3 primes uniques ;
- définition d'une augmentation moyenne, exprimée en pourcentage de la masse salariale, sur les 3 prochaines années, incluant un minimum garanti pour les ouvriers non postés ;
- introduction d'une prime d'ancienneté ;
- revalorisation de la prime exceptionnelle accordée à 25 années d'ancienneté ;
- mise en place d'une prime de départ à la retraite.



Lidl



Signature le 11 février 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- augmentations salariales pour les salariés opérationnels et assistants ;
- augmentation de la prime « chef caisse » à 150 € brut ;
- introduction de tickets restaurant ;
- revalorisation du 13^e mois ;
- introduction de la préretraite progressive ;
- augmentation des jours de congé.



Commune de Beckerich



Signature le 2 mars 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027

Acquis :

- maintien de la semaine de 36 heures ;
- versement d'une prime de vacances et d'une allocation familiale ;
- augmentation de l'indemnité pour les services de permanence ;
- droit aux congés étendu.



Salariés de l'État



Signature le 19 mars 2026
Valable à partir du 1^{er} mai 2026 pour 3 ans

Acquis :

- grille salariale simplifiée et juste ;
- création d'une prime de risque, d'une prime de responsabilité et d'une indemnité kilométrique.



Secteur hospitalier



Signature le 26 mars 2026
Valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027

Acquis :

- versement de primes uniques pour 2025 ;
- augmentation de la valeur du point indiciaire ;
- revalorisation de certaines carrières ;
- augmentation de la valeur d'un jour de congé à 8 heures pour les personnes travaillant une durée hebdomadaire de 38 heures ;
- reconnaissance de l'ancienneté ;
- renforcement des droits des représentants du personnel.



Munhoben



Signature le 3 avril 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027

Acquis :

- augmentations de salaire ;
- octroi d'un bon d'achat DRINX ;
- introduction d'une prime mensuelle d'ancienneté ;
- attribution de jours de congé supplémentaires ;
- augmentation de la prime de permanence.



Société Électrique de l'Our (SEO)



Signature le 15 avril 2026
Valable jusqu'au 31 mars 2028

Acquis :

- augmentations salariales ;
- octroi d'une prime unique exonérée d'impôts ;
- octroi d'une prime exceptionnelle supplémentaire ;
- intégration des salariés techniques dans un système de carrière unifié.



ARS Exploitation



Signature le 8 avril 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- introduction d'une grille salariale évolutive ;
- introduction d'une prime de performance, d'une prime de présence et d'une prime de réveillon ;
- majoration du travail de nuit à 25%, du travail dominical à 70% et des jours fériés à 100 % ;
- introduction de pauses rémunérées ;
- attribution de jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté ;
- renforcement des congés extraordinaires ;
- tarifs préférentiels notamment sur les sandwiches ;
- mise en place d'un dispositif de préretraite progressive et la reconnaissance d'une qualification professionnelle après 10 ans de service.



Luxfuel S.A.



Signature le 10 avril 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- augmentations salariales ;
- introduction d'un supplément de 15% pour les salariés « formateurs » lors de la formation d'un nouveau salarié ;
- la prime de voyage sera assujettie à la variation de l'indice des salaires pendant la durée de la CCT ;
- augmentation du nombre de jours de congé pouvant être reportés jusqu'au plus tard le 31 mars ;
- introduction d'une prime de mérite, liée à la présence du salarié.



Skyliners



Signature le 30 avril 2026
Valable du 1^{er} mai 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- introduction de barèmes de salaires liés aux métiers ;
- évolution des salaires constants ;
- 28 jours de congés ;
- introduction d'une prime annuelle.



Auchan Drive



Signature en mai 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- octroi des jours de congé supplémentaire selon l'ancienneté ;
- introduction d'une prime de performance mensuelle ;
- amélioration des conditions d'obtention de la prime de professionnalisme ;
- augmentation de la prime de fin d'année.



PC-TANK (Stations Esso)



Signature le 11 mai 2026
Valable à partir du 1^{er} juin 2026

Acquis :

- rémunération de 100% à la veille de certains jours fériés ;
- jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté ;
- augmentation de la prime mensuelle liée à la présence ;
- introduction d'une grille salariale évolutive.



Brasserie de Luxembourg



Signature en mai 2026
Valable du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028

Acquis :

- augmentation de salaire ;
- revalorisations automatiques tous les 3 ans suivant l'ancienneté ;
- introduction de chèques repas.



Ville d'Echternach



Signature le 15 mai 2026
Valable du 1^{er} septembre 2025 au 31 août 2028

Acquis :

- augmentation des primes pour travail pénible ;
- augmentation de la prime pour le contremaître et ses remplaçants ;
- introduction du compte épargne-temps (CET).

Entreprises





Signature de l'accord LUX2029

Pour la viabilité de l'industrie sidérurgique au Luxembourg

Les négociations tripartites consacrées à l'industrie sidérurgique se sont conclues avec succès.

Les syndicats LCGB et OGBL ont signé avec la direction d'ArcelorMittal et le gouvernement l'accord LUX2029, qui prévoit le développement des activités d'ArcelorMittal dans le pays ainsi qu'une restructuration socialement responsable.

L'accord prévoit en outre des investissements considérables, d'un montant supérieur à 300 millions d'euros, sur le site luxembourgeois.

Cela garantit la viabilité à long terme de l'industrie sidérurgique au Luxembourg, qui constitue un pilier important de l'industrie et de notre économie.



BON À SAVOIR : Depuis la crise sidérurgique qui a frappé le pays à travers les années 70, le dialogue social a permis d'éviter des licenciements par le biais des accords tripartites.

Par l'accord LUX2029, qui sera d'ailleurs le 9^e dans son genre, chaque partenaire assume son rôle afin de préserver l'emploi et surtout la pérennité des sites luxembourgeois. De plus, l'accord conserve une main d'œuvre qualifiée et expérimentée avec beaucoup de savoir-faire au Luxembourg nécessaire pour la production de produits à haute valeur ajoutée au niveau de la sidérurgie mondiale.



Rencontre avec le directeur administratif concernant les problèmes liés aux installations sanitaires et à la sécurité

Une délégation de la fédération LCGB-Transport s'est entretenue, le 4 mars 2026, avec le directeur de l'Administration des Transports Publics (ATP) ainsi que ses représentants. Lors de cette entrevue, le LCGB a notamment mis en avant 2 préoccupations majeures du terrain :

- les agressions dont est victime le personnel mobile ;
- le manque d'installations sanitaires adaptées pour les chauffeurs de bus et de minibus.

Le LCGB a rappelé avec insistance la nécessité de prendre des mesures concrètes afin de garantir la sécurité, la dignité et de meilleures conditions de travail pour les salariés du secteur. Cette entrevue constructive a permis d'identifier différentes pistes d'amélioration, à la suite d'une analyse approfondie des problématiques évoquées.

De plus, le LCGB a pris depuis plusieurs semaines de nouvelles mesures afin de trouver des solutions en contact direct avec les bourgmestres des communes concernées, où il existe toujours un grave manque d'installations sanitaires aux différents terminus.

Urgence au Terminus : L'angoisse sanitaire silencieuse des chauffeurs de bus !

Alors que les transports en commun sont au cœur de la mobilité de demain, de nombreux conducteurs et conductrices continuent de faire face à une situation inacceptable : l'absence d'un accès adéquat aux sanitaires pendant leur service.

Le LCGB, syndicat majoritaire du secteur des transports, alerte sur cette atteinte à la dignité et à la santé des salariés. Grâce à son engagement depuis plus de dix ans, 54 installations sanitaires ont déjà été mises en place à travers le pays. Malgré ces avancées, plusieurs terminus restent encore dépourvus d'infrastructures adaptées ou proposent un accès limité et contraignant.

Cette réalité oblige certains salariés à reporter des besoins physiologiques essentiels, à réduire leurs pauses ou à travailler dans l'incertitude permanente. Au-delà de l'inconfort, cela peut entraîner des conséquences sur la santé physique et mentale.

Le droit à des installations sanitaires accessibles fait pourtant partie des obligations fondamentales en matière de santé et de sécurité au travail. Il ne s'agit pas d'un privilège, mais d'un droit.

Le LCGB a engagé de nouvelles démarches auprès des communes concernées et demande un accès permanent à des sanitaires propres et fonctionnels sur chaque terminus, des solutions durables là où elles manquent encore ainsi qu'un calendrier concret de mise en conformité. Respecter les travailleurs du transport public commence par garantir leurs besoins les plus élémentaires.



De nouvelles avancées !

Grâce à l'engagement du LCGB, des avancées concrètes ont pu être obtenues :

- Ville de Remich : prolongation des heures d'ouverture des installations sanitaires de la gare routière.
- Commune de Schengen : accès provisoire aux installations sanitaires du centre culturel d'Emerange, jusqu'à la mise en place définitive d'une infrastructure appropriée.
- Esch-sur-Alzette : les chauffeurs concernés du réseau RGTR pourront désormais accéder au réfectoire du TICE situé dans l'enceinte de la gare d'Esch-sur-Alzette.
- Commune de Heffingen : mise à disposition de nouveaux sanitaires publics à l'arrêt « Heffingen-Centre ».

Le LCGB continue de s'engager pour la mise en place d'infrastructures adaptées avec un accès permanent garanti aux installations sanitaires pour les chauffeurs de bus et de minibus aux différents terminus.



SÉCURITÉ DANS LES TRANSPORTS PUBLICS

Le LCGB exige des actes rapides et concrets !

Le 18 mars 2026, le LCGB, syndicat majoritaire dans le secteur des transports, accueille positivement l'annonce du ministère de la Mobilité d'examiner enfin la possibilité de déployer des agents de sécurité sur les lignes du réseau RGTR. Cette annonce va dans le sens d'une revendication portée de longue date par le LCGB.

Mais le constat est sans appel : la situation sur le terrain s'est considérablement dégradée et est désormais devenue intenable.

Les agressions dans les transports publics ne sont plus des actes isolés. Elles se multiplient de manière profondément préoccupante, notamment en fin de journée et en soirée, exposant quotidiennement les conducteurs et le personnel à des risques inacceptables. Derrière ces chiffres, ce sont des salariés qui travaillent dans la peur, dans un climat d'insécurité croissant. Ça suffit : cela doit cesser immédiatement !

Depuis des années, le LCGB tire la sonnette d'alarme afin d'endiguer ce phénomène. Trop longtemps, ces appels sont restés sans

réponse concrète. Aujourd'hui, il n'est plus question de tergiverser mais d'agir avant qu'un drame ne survienne !

L'examen en cours par le ministère constitue un premier pas, mais il doit impérativement être suivi d'actions rapides, visibles et efficaces. Le LCGB est clair : il faut dorénavant passer des paroles aux actes !

Le déploiement d'agents de sécurité sur les lignes RGTR doit être mis en œuvre sans délai, en priorité sur les lignes et les créneaux horaires les plus sensibles, tel que déjà revendiqué par le LCGB.

Alors que ce dispositif a déjà fait ses preuves dans le secteur ferroviaire, la sécurité des salariés ne peut plus, à ce stade, dépendre de projets pilotes ou de réflexions prolongées. Dans ce contexte, le LCGB exige également la mise en place d'un plan global et ambitieux incluant :

- une présence humaine renforcée sur le terrain ;
- des cabines sécurisées adaptées pour les conducteurs ;

- une tolérance zéro face aux agressions ;
- un accompagnement concret et systématique des victimes.

Néanmoins, au vu de l'urgence de la situation, le LCGB revendique que le « Comité de Pilotage Sécurité dans les Transports Publics » initialement prévu le 21 juillet 2026, soit anticipé afin de prévenir toute tragédie.

Le syndicat rappelle que les salariés des transports publics assurent un service essentiel à la population. En retour, ils ont le droit de bénéficier de conditions de travail sûres, dignes et respectueuses.

Le LCGB restera pleinement mobilisé afin que cette exigence devienne une réalité concrète sur le terrain. La sécurité n'est pas une fatalité : c'est une obligation et une exigence absolue !



RÉUNIONS AUX MINISTÈRES



Véhicules autonomes

En date du 6 mai 2026, une délégation du LCGB a rencontré la ministre de la Mobilité et des Travaux publics pour faire le point sur l'état d'avancement du projet de loi relatif aux véhicules autonomes.

Actuellement, un avant-projet est en cours de finalisation et sera prochainement soumis au Conseil de Gouvernement. En raison des contraintes opérationnelles liées à la mise en œuvre de ce type de technologie à bord de ces véhicules, le texte visera à ce stade principalement les taxis et le transport léger de marchandises, et non le transport public de personnes.

Un comité interministériel a été mis en place pour définir un cadre légal clair et répartir les responsabilités entre les différents acteurs. À ce titre :

- le ministère de la Justice sera compétent pour les aspects liés à la responsabilité pénale ;
- le ministère de l'Économie et le Ministère du Travail interviendront sur les volets liés à l'entrepreneuriat, à l'emploi, à la formation et à la reconversion professionnelle.

Par ailleurs, un règlement grand-ducal viendra encadrer les aspects techniques, avec la possibilité d'adaptations futures en fonction de l'évolution de la législation européenne.

Concernant le niveau d'automatisation, il a été précisé que le niveau 5 (autonomie complète sans conducteur) n'est pas envisagé à ce stade. Le dispositif reposera soit sur la présence d'un superviseur à bord du véhicule, soit sur l'intervention d'un gestionnaire à distance disposant d'un agrément spécifique délivré par le ministère de la Mobilité. Dans ce cadre, des informations ont également été fournies concernant la responsabilité en cas d'incident, d'accident ou de panne du système.

Dans ce contexte, le LCGB a rappelé ses préoccupations et ses revendications, en particulier en ce qui concerne la protection de l'emploi, les besoins en formation ainsi que les dispositifs de reconversion professionnelle. Certaines de ces revendications, relevant du ministère de la Mobilité, devraient être intégrées dans le projet de loi.

En conclusion, le LCGB a réitéré son souhait d'être pleinement associé aux discussions futures concernant ce dossier stratégique, afin de veiller à ce que les évolutions technologiques s'accompagnent d'un cadre social équitable et protecteur.



Priorités pour le secteur de la santé et du social

L'OGBL Santé, Services sociaux et éducatifs et le LCGB-Santé, Soins & Socio-éducatif ont été reçus le 14 avril au ministère du Travail pour un échange portant sur plusieurs dossiers essentiels concernant le secteur de la santé et des services sociaux.

Au cœur des discussions figuraient notamment la question de la préretraite pour travail posté, la représentation des salariés au sein des conseils d'administration, ainsi que la perspective d'une CCT unique pour l'ensemble du secteur.

Concernant la préretraite pour travail posté, les deux organisations syndicales ont rappelé que le cadre légal actuel ne reflète pas adéquatement la réalité du terrain, en particulier dans les métiers du soin. Elles ont insisté sur la nécessité de mieux reconnaître la pénibilité réelle liée au travail de nuit et aux horaires atypiques, en tenant compte de l'ensemble des contraintes spécifiques telles que les gardes, les astreintes ainsi que les dispositifs de nuits dormantes, indépendamment de seuils administratifs trop rigides qui excluent aujourd'hui une part significative des salariés concernés.

Dans ce contexte, elles plaident pour l'introduction de critères plus adaptés aux réalités du terrain au lieu des seuils actuels trop rigides de 20 % de travail de nuit par mois sur une durée significative, permettant de mieux refléter l'exposition réelle à ces contraintes.

S'agissant de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration, les syndicats ont souligné que le dispositif légal actuel couvre uniquement les sociétés anonymes (SA) et exclut donc de nombreuses structures du secteur social, notamment les ASBL, financées par des fonds publics et pourtant exclues du régime.

L'introduction de représentants des salariés au sein de ces organes de gouvernance constituerait un levier essentiel de transparence et d'amélioration de leur fonctionnement.

Enfin, les échanges ont porté sur la CCT unique pour l'ensemble du secteur social et de la santé, avec la volonté réaffirmée de l'OGBL et du LCGB d'avancer vers une harmonisation des conditions de travail et de rémunération dans l'ensemble du secteur. L'OGBL et le LCGB poursuivront leurs efforts pour faire aboutir ces priorités dans l'intérêt des salariés.

SECTEUR SANTÉ

Projet de loi sur les attributions infirmières : une occasion manquée pour une vraie réforme.



L'OGBL et le LCGB, seules organisations syndicales représentatives des salariés du secteur de la santé, des soins et du social au Luxembourg, regrettent que le projet de loi n°8714 portant modification de la loi modifiée du 26 mars 1992 sur l'exercice et la revalorisation de certaines professions de santé en vue de remplacer l'annexe I relative à la profession d'infirmier responsable de soins généraux ne soit pas à la hauteur des attentes.

Ce projet de loi visant à renforcer l'attractivité de la profession infirmière et à revaloriser ses conditions d'exercice, annoncé depuis des décennies et régulièrement promis par ses responsables politiques, n'a pas atteint les objectifs attendus par les professionnels de santé concernés.

Au lieu d'engager une réforme ambitieuse, cohérente et tournée vers l'avenir, le texte se limite principalement à restructurer et reformuler des compétences déjà existantes, ainsi qu'à officialiser certains actes que les infirmiers réalisaient déjà de manière illégale afin d'éviter l'effondrement du système de santé. Il ne crée pas les conditions d'une véritable revalorisation de la profession infirmière, ni d'un renforcement suffisant de son autonomie.

Les infirmières et infirmiers occupent une place centrale dans le fonctionnement de

notre système de santé. Aux côtés des autres professions de santé, ils assurent l'accompagnement quotidien des patients, le suivi des soins et la continuité des prises en charge. Toutefois, ce projet ne leur apporte ni la sécurité juridique, ni les perspectives professionnelles attendues.

L'OGBL et le LCGB s'inquiètent particulièrement des incertitudes juridiques créées par le texte. Certains actes ne pourraient être réalisés qu'à condition qu'un médecin soit « en mesure d'intervenir », sans que cette condition soit clairement définie. Dans un domaine aussi sensible que la santé, les professionnels doivent disposer d'un cadre d'exercice précis et d'une répartition claire des responsabilités.

Cette insécurité est d'autant plus préoccupante que ce projet de loi constitue la première étape d'une réforme plus large : les autres professions de santé réglementées seront revues progressivement par la suite. Il est donc essentiel de poser dès aujourd'hui des règles claires et solides. Si le cadre pour l'infirmier responsable de soins généraux reste flou, les mêmes incertitudes risquent de se reproduire dans les prochaines réformes.

L'OGBL et le LCGB demandent que le projet de loi soit amendé avant son adoption. Il faut clarifier les actes soumis à la condition qu'un

médecin soit « en mesure d'intervenir », élargir réellement le rôle propre de l'infirmier et garantir des formations continues de qualité, dispensées par des centres agréés par l'État.

Le ministère de la Santé et de la Sécurité sociale doit également mobiliser les ressources et expertises juridiques et professionnelles nécessaires pour conduire la réforme des 24 professions de santé réglementées. Cette démarche doit se faire en dialogue étroit avec les professionnels concernés et leurs représentants, afin de garantir un cadre clair, cohérent et solide pour l'ensemble du processus.

Ces demandes ne constituent pas un refus de la réforme. Elles visent à faire en sorte que celle-ci atteigne réellement son objectif : renforcer l'attractivité, revaloriser les conditions d'exercice de la profession, garantir la sécurité juridique, améliorer la continuité des soins et donner à la profession infirmière une reconnaissance à la hauteur de ses responsabilités. En l'état, le projet de loi n°8714 reste insuffisant.



3 MOIS GRATUITS D'ABONNEMENT AU TAGEBLATT ET/OU AU QUOTIDIEN*

- ✓ Un accès illimité au **SITE WEB**
- ✓ La version numérique du **JOURNAL** tous les jours
- ✓ Le samedi, **LA VERSION IMPRIMÉE DU JOURNAL**

+352 54 71 31-1

abo@editpress.lu

INSCRIVEZ-VOUS MAINTENANT

<https://lcgb.editpress.lu>

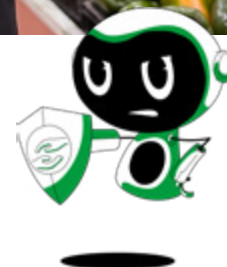


Tageblatt

Quotidien

*Offre sans obligation d'achat et valable uniquement pour les membres du LCGB.





SERVICES ET COMMERCE

Le 9 mai, un jour férié pour qui ?

Le 9 mai est devenu un jour férié au Luxembourg en 2019. On y célèbre la Journée de l'Europe, en référence à la déclaration de Robert Schuman, prononcée le 9 mai 1950, qui est considérée comme étant le texte fondateur de la construction européenne. L'introduction de ce nouveau jour férié, avait été placée sous le signe du progrès social, censé offrir aux salariés davantage de temps pour leurs vies et leurs familles.

L'OGBL et le LCGB constatent toutefois avec consternation que les communes, les entreprises ainsi que le gouvernement ne semblent manifestement plus tenir compte des objectifs poursuivis initialement. Alors que la nouvelle loi du 19 décembre 2025 sur les heures d'ouverture des commerces — et donc la libéralisation quasi totale de celles-ci — n'entre en vigueur que le 18 juin 2026, le gouvernement a autorisé l'ensemble des communes à bénéficier d'une dérogation pour que les commerces puissent ouvrir leurs portes le 9 mai 2026.

Avec cette décision, le gouvernement, les communes et les entreprises concernées

tourment une nouvelle fois le dos aux salariés du secteur du commerce et leur enlève ainsi l'un des derniers véritables jours fériés de l'année. Avec cette politique, guidée par une soi-disant volonté de « modernisation », le gouvernement est en train de dénaturer la signification même de ce qu'est un « jour férié ».

L'OGBL et le LCGB dénoncent vivement ces dérogations, octroyées à la veille de l'entrée en vigueur d'une nouvelle loi qui va déjà venir restreindre les droits des salariés et qui anticipent et aggravent donc la situation à venir. Les salariés du commerce, confrontés dans une large mesure à des conditions de travail précaires, de bas salaires, des temps partiels imposés et une flexibilité maximale, continuent à être traités comme des salariés de seconde classe.

L'argument selon lequel les salariés tireraient un bénéfice de cette situation grâce aux majorations pour jour férié est tout simplement absurde et hypocrite : si le gouvernement ou les employeurs se souciaient réellement du pouvoir d'achat des salariés, c'est une aug-

mentation du salaire social minimum qui devrait être entreprise. Or, le gouvernement s'y refuse. Ce qui est visé ici n'est donc qu'une pure recherche de profit supplémentaire au bénéfice des seules entreprises.

Il convient également de rappeler que ni les salariés, ni les employeurs, ni les clients n'expriment le besoin d'étendre les heures d'ouverture actuelles et que la pression concurrentielle dans le commerce va entraîner une spirale sans fin d'allongement des heures d'ouverture — au détriment des salariés.

L'OGBL et le LCGB continuent de s'opposer fermement à la libéralisation des horaires d'ouverture dans le commerce.

Dans le cadre du 9 mai ainsi que des autres jours fériés au mois de mai, l'OGBL et le LCGB ont appelé au respect du droit aux jours fériés des salariés et demandent qu'aucune dérogation supplémentaire ne soit plus accordée. Si les prochains jours fériés devaient également se transformer en « jours fériés ouverts », des actions syndicales appropriées, y compris au cours des jours fériés, seraient envisagées.



DÉCLARATION D'IMPÔT

Aide et assistance pour
les membres du LCGB*

*affiliés depuis plus de 6 mois



Pour plus
d'informations,
contactez-nous :

📞 +352 49 94 24-222

✉️ infocenter@lcgb.lu

via « TonLCGB.lu »

ou scannez le code QR





Actions de distribution



Emile Weber



Wisag



Commune de Redange



Batitec & Soludec



CForClean



Commune de Differdange



Dupont de Nemours



Costantini



Atalian



Car Avenue



Dussmann



5àsec



LCGB-Indusid



Auchan Drive



Commune de Sanem





Euro-Composites

Les apprentis au cœur de l'action

Cette année encore, la délégation du personnel et le LCGB ont organisé le traditionnel repas de l'amitié des apprentis de l'entreprise Euro-Composites à Echternach.

La journée a débuté par une chasse au trésor en équipes, permettant aux participants de découvrir les différents départements de production tout en mettant à l'épreuve leur sens de l'orientation. Cette activité a été suivie d'un exercice de construction LEGO, au cours duquel les équipes se sont affrontées et ont démontré leur habileté et leur sens de la communication.

Cette journée de rencontre a été un franc succès. Elle a permis aux apprentis, issus de départements variés et de différentes années de formation, une belle occasion d'échanger, de partager leurs expériences et de mieux se connaître.



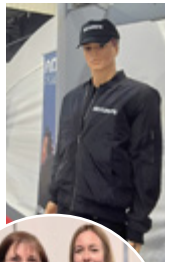
YEP Schoulfoire 2026

Le LCGB a informé sur le DAP « Agent de sécurité et sûreté »

Dans le cadre de la YEP Schoulfoire, qui s'est tenue du 19 au 22 avril 2026, des membres de l'équipe curriculaire, composés notamment de représentants du LCGB, du SITC pour la FEDIL ainsi que d'enseignants du ministère de l'Éducation nationale, ont présenté la nouvelle formation diplômante menant au DAP « Agent de sécurité et sûreté », dont le lancement est prévu pour la rentrée scolaire 2026-2027.

Pour rappel, le DAP « Agent de sécurité et sûreté » est une initiative portée par le LCGB. Celle-ci trouve son origine dans les négociations antérieures de la convention collective sectorielle, qui ont ensuite débouché sur des discussions au niveau national, notamment auprès du ministère de l'Éducation nationale.

Le LCGB se réjouit de la mise en place prochaine de cette formation diplômante, qui contribuera à professionnaliser davantage un métier aujourd'hui exercé par plus de 4.000 salariés dans le secteur.



Communes du Sud

Comprendre et appliquer la convention collective

Une centaine de délégués du LCGB et de l'OGBL issus du secteur public ont participé le 2 juin 2026 à Bettembourg à une formation continue consacrée à la convention collective des communes du Sud.

Cette formation était axée sur l'application pratique de la convention collective ainsi que sur la clarification de questions issues du quotidien professionnel. L'objectif était de transmettre aux délégués les connaissances nécessaires pour qu'ils puissent vérifier la bonne application de la convention et informer et soutenir leurs collègues en toute compétence. Les nombreuses questions et les interventions actives des participants ont donné lieu à une discussion particulièrement animée et interactive.

Les formations continues syndicales constituent un élément essentiel du travail du LCGB. Elles permettent aux délégués d'assumer leurs fonctions en toute connaissance de cause, de représenter efficacement les intérêts des salariés et de défendre les droits des travailleurs.

Assemblée générale du LCGB-SEA

Lors de l'assemblée générale du LCGB-SEA du 18 mars 2026, les délégués du secteur de l'aviation se sont réunis pour faire une rétrospective des activités de 2025 et pour revalider le programme d'action 2025-2030.

Lors du discours d'ouverture, Johannes WINGENFELD, président du LCGB-SEA, a souligné l'importance de syndicats forts, de l'union du travail syndical et de la mobilisation réalisée au cours de l'année 2025, qui a obligé le gouvernement à revenir sur sa position par rapport à toute une série de points impactant à long terme les salariés et les pensionnés.

Par la suite, les délégués ont fait une rétrospective de l'année 2025, avec entre autres le travail du comité du LCGB-SEA, les conventions collectives chez Luxair, Luxcargo Handling et Luxfuel grâce à la force de ses délégués et de ses membres, ainsi que l'information, la mobilisation et la participation du LCGB-SEA aux différentes

manifestations nationales et conférences des délégués contre la politique gouvernementale.

Après le rapport d'activités, le secrétaire syndical du LCGB a présenté le programme d'action ambitieux basé sur 4 axes principaux pour les prochaines années :

- la sauvegarde de l'existence des salariés
- le renforcement des droits des salariés face aux défis de la digitalisation et de l'intelligence artificielle
- la santé et la sécurité au travail
- le recrutement de membres

Patrick DURY, président national du LCGB, a remercié les délégués du LCGB-SEA pour l'excellent travail syndical, qui a permis d'assurer la position de syndicat majoritaire dans le secteur de l'aviation et ainsi aborder les nouveaux défis avec plus de force.



LCGB-ASG

Changement au comité

Le comité du LCGB-ASG s'est réuni en date du 6 février 2026 afin de renouveler la présidence de la fédération.

Katy MACEDO, déléguée et vice-présidente de la délégation chez Car Avenue Stelux, a été élue à l'unanimité par le comité comme nouvelle présidente du LCGB-ASG.

Patrick DURY, président national du LCGB, et tout le comité du LCGB-ASG remercient chaleureusement le président sortant pour tout le travail accompli au long de ces dernières années et souhaitent beaucoup de succès à la nouvelle présidente.



P. P. Construction

Le LCGB vient en aide et assistance pour les salariés concernés

Suite à la déclaration de faillite de P.P. Constructions, le LCGB a organisé le 25 mars 2026 une réunion d'information pour conseiller les salariés concernés des démarches à suivre. La société de construction générale, basée à Schouweiler, a occupé environ 40 salariés.

Le LCGB assistera les salariés dans l'établissement de leurs déclarations de créances, nécessaires au versement des indemnités, et leurs démarches pour la recherche d'un nouvel emploi.



Réunions
de travail



Comité LCGB-ACAP



APL



Cardoso & Fils Façades et Plafonnage



CFL multimodal



Communes du Sud



Comité LCGB-Construction & Artisanat



Comité LCGB-CNSG



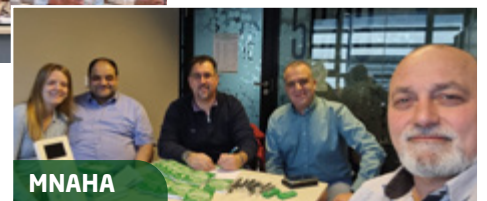
Comité LCGB-ASG



LPEM



Demy Schandeler



MNAHA



Euro-Composites



Comité LCGB-Nettoyage de bâtiments



Agedoc



Circle K



POST Luxembourg



Julien Cajot & CIE



LCGB-Indusid

(réunion du Comité « Politique d'entreprise » organisé par IndustriAll Europe à Bruxelles)



CFL logistics

(départ en retraite d'un délégué de longue date)



Commune de Niederanven



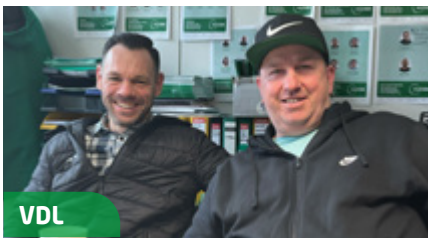
Eurotank, Hansatank, Bitutank



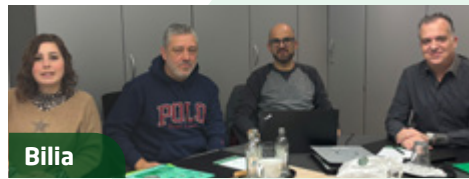
Costantini



Comité LCGB-Services & Commerce



VDL



Bilia



PC-TANK



Commune Erpeldange-sur-Sûre



Voyages Unsen

LCGB-Community, Structures Frontalières & Particulières



Frontaliers français

Un nouveau formulaire « carrière mixte » pour la demande de pension au Luxembourg

Le LCGB salue une avancée concrète pour les frontaliers français ayant une carrière mixte franco-luxembourgeoise qui demandent leur pension au Luxembourg.

De nombreux dossiers de frontaliers français subissent régulièrement des retards administratifs importants. Cette situation est notamment due à la lenteur de la transmission du formulaire P5000 de la CARSAT française à la CNAP luxembourgeoise. Or, ce formulaire est indispensable pour que la CNAP puisse déterminer la date d'ouverture du droit à la pension.

Afin d'améliorer l'identification et le traitement des dossiers concernés, la CARSAT a mis en place un formulaire spécifique « carrière mixte ». Ce formulaire doit être introduit selon la procédure habituelle auprès de la CARSAT compétente.



Vers le
formulaire



Frontaliers allemands

Mise à jour concernant l'imposition des heures supplémentaires effectuées au Luxembourg

Après l'annonce en mars dernier que la Cour fédérale des finances allemande (BFH) examinait la légalité de l'imposition par les autorités fiscales allemandes des heures supplémentaires effectuées au Luxembourg, une suspension de l'exécution a désormais été ordonnée dans le cadre d'une procédure dans le « Saarland ».

Mais qu'est-ce que cela signifie concrètement ? Actuellement, en raison de cet examen de la légalité, les frontaliers peuvent demander la suspension de l'exécution, c'est-à-dire de l'imposition en Allemagne de leurs heures supplémentaires effectuées au Luxembourg, jusqu'en 2023.

MAIS le LCGB souligne qu'il n'existe aucun jugement définitif confirmant une illégalité. Si ce jugement, attendu à l'été 2026, devait confirmer la légalité de l'imposition des heures supplémentaires des frontaliers, des intérêts devront être payés a posteriori.

Le LCGB continuera de suivre cette affaire et informera ses membres dès qu'il disposera d'informations plus concrètes.

Commission des frontaliers belges LCGB-CSC

Le 8 avril 2026, la commission des frontaliers belges LCGB-CSC a distribué plusieurs flyers à la gare d'Arlon. Au premier plan figurait le 1^{er} mai du LCGB à Remich, qui, cette année, était particulièrement placée sous le signe de la lutte pour les droits des travailleurs. L'action visait aussi à inviter les frontaliers belges à la soirée d'information sur la déclaration d'impôts luxembourgeoise et aussi à présenter les avantages de la double affiliation LCGB-CSC.

Vous êtes salarié au Luxembourg et résident en Belgique ?

L'accord de coopération entre le LCGB et la CSC propose aux frontaliers belges une double affiliation afin d'assurer la défense de leurs intérêts. Par le versement d'une cotisation unique, vous bénéficiez des services des 2 syndicats.



Découvrez toutes
les informations
sur l'accord de
coopération
LCGB-CSC





Réunion du comité LCGB-LCGJ

Le comité LCGB-LCGJ s'est réuni le 21 mars 2026 en présence du président national du LCGB afin d'échanger sur l'actualité.

Les discussions ont notamment porté sur des thématiques essentielles telles que l'intelligence artificielle et la digitalisation, ainsi que leurs impacts sur le monde du travail. Ces échanges ont permis de partager des points de vue et de réfléchir aux défis et opportunités à venir pour les travailleurs.

ORGANISATION DES ÉVÉNEMENTS

Les commissions des frontaliers du LCGB et la commission des LCGB-Rentiers se sont réunies afin de faire le point sur les événements à venir.



Commission des Frontaliers Français
16.02.2026



Commission des Frontaliers Allemands
19.03.2026



Commission des LCGB-Rentiers
16.04.2026

Visite [TonLCGB.lu](https://tonlrgb.lu) et connecte-toi

- Disponible en français, allemand, anglais et portugais
- Rendez-vous et visio-conférence
- Suivi de dossiers dans un espace sécurisé
- Contact direct grâce à la fonction de messagerie pour membres LCGB



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





Événements début 2026 RETOUR EN IMAGES



Festival des migrations

21. & 22.03.2026



Forum Sécurité-Santé au Travail

25.03.2026



Marche féministe

08.03.2026

Soirées d'information sur la déclaration d'impôt au Luxembourg

Cette année encore, le LCGB a organisé ses traditionnelles soirées d'information afin d'informer les frontaliers belges, allemands et français sur les modalités pour remplir la déclaration d'impôt au Luxembourg.

Lors de ces événements, qui ont attiré un public nombreux, a permis d'expliquer, entre autres, les généralités et de parcourir les formulaires en détail, mais aussi pour expliquer les nouveautés concernant la déclaration d'impôts pour 2025.



ARLON | 13.04.2026



TRÈVES | 14.04.2026



THONVILLE | 16.04.2026



Déclaration d'impôt préremplie 2025 Ne vous fiez pas aveuglément à ce document

Les formulaires fiscaux pour l'année 2025 sont disponibles depuis le 7 avril. A cette occasion, l'administration fiscale luxembourgeoise a envoyé par courrier une déclaration d'impôt préremplie à certains contribuables éligibles. L'idée de simplement la signer semble tentante. En quelques secondes, la déclaration d'impôt est prête.

MAIS ATTENTION : ce document a été établi sur la base des informations dont dispose l'administration fis-

cale. Cela signifie, par exemple, qu'il ne contient pas les déductions de l'année précédente ou que celles-ci sont inchangées. Or, la situation fiscale évolue chaque année : les primes d'assurance augmentent ou diminuent, les prêts immobiliers sont renégociés, des dons ont été effectués, etc.

Le simple fait de signer la déclaration d'impôt préremplie peut donc vous coûter cher. Le LCGB conseille donc de remplir la déclaration d'impôt comme auparavant, dès que les formulaires sont disponibles.

Les impôts vous inquiètent ? Le LCGB vous soutient !

Profitez de notre service fiscal et/ou découvrez notre brochure informative sur lrgb.lu ou scannez le code QR



SERVICES DU LCGB

VOTRE SOUTIEN DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Le LCGB est votre point de contact pour toutes vos questions au sujet du droit du travail et du droit social. Le LCGB vous offre de l'aide, de l'assistance et des consultations gratuites en différentes langues au niveau de l'assurance maladie-maternité, du chômage, du reclassement professionnel, des prestations familiales, de l'assurance pension, de l'invalidité et de l'assurance accident.



Contactez notre LCGB Info-Center

☎ (+352) 49 94 24 - 222 | ✉ infocenter@lcgb.lu
Lundi - vendredi (sauf mercredi après-midi)
8h30-12h00 & 13h00-17h00

NOUVEL INDICE - MISES À JOUR

Suite à l'application d'une nouvelle tranche indiciaire au 1^{er} juin 2026, nous avons actualisé les Rapidos et la brochure « Prestations sociales ».

Découvrez les Rapidos sur lcgb.lu ou scannez le code QR



Retrouvez la brochure « Prestations sociales » sur lcgb.lu ou scannez le code QR



POINTS DE CONTACT LCGB



LCGB Services

Questions sur nos services

☎ +352 49 94 24-600
🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
✉ services@lcgb.lu



LCGB Gestion Membres

Changement de vos coordonnées

☎ +352 49 94 24-421
🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 18h00
✉ membres@lcgb.lu



LCGB Info-Center

Aide et assistance

☎ +352 49 94 24-222
🕒 Lundi-vendredi (sauf mercredi après-midi)
8h30 – 12h00 & 13h00 – 17h00
✉ infocenter@lcgb.lu



SERVICE SENIOR PLUS

Conseils pour les seniors

☎ +352 49 94 24-200
🕒 Lundi-vendredi
8h00 – 12h00 & 13h00 – 17h00
✉ seniorplus@lcgb.lu

AGENDA DU LCGB

Excursion en Forêt-Noire à Badenweiler

📅 12-13 septembre 2026

Congrès statutaire du LCGB

📅 28 octobre 2026

🕒 18h00

📍 Parc Hotel Alvisse



Pour plus d'infos,
scannez le code QR



SOZIALE FORTSCHRÈTT DIGITALE

Saviez-vous que vous pouvez recevoir le « Soziale Fortschritt » également ou exclusivement par e-mail ?

Pour modifier votre abonnement :

- » consultez la rubrique « Actualité » sur lgb.lu, puis le menu « Soziale Fortschritt digital » et remplissez le formulaire correspondant
- » ou scannez le code QR suivant pour remplir le formulaire



Le LCGB a la profonde tristesse de vous annoncer le décès de notre collègue Albert GRES, membre de longue date de la Commission des LCGB-Rentiers.

Albert laisse un grand vide parmi nous et nous tenons à le remercier pour son engagement dévoué.

Nous adressons nos sincères condoléances à sa famille et à ses amis.



Vaccination antigrippe GRATUITE



LUXMILL
Mutuelle



En 2026, LUXMILL Mutuelle, la caisse de décès du LCGB, vous offre la vaccination gratuite contre la grippe saisonnière.

Il suffit de vous inscrire (avec nom complet, numéro membre et matricule CNS) avant le 23 septembre 2026.

La vaccination se tiendra au siège de LUXMILL / Convention Center 5^e étage à Belval (4, rue Samuel Beckett L-4371 BELVAUX).

La date et l'horaire de passage vous seront communiqués en temps utile.

Inscriptions :

☎ + 352 49 94 24 - 224 / -226 / -228

✉ pooladmin@lcgb.lu | ou scannez le code QR



VRAIMENT TOUS ÉGAUX DEVANT L'IMPÔT ?

La CSL demande plus de justice fiscale :
taxation plus élevée du capital et du patrimoine
et suppression des privilèges injustifiés.

PLUS D'INFOS
SUR CSL.LU

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG