

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

**PROTOCOLE D'ACCORD INTERMÉDIAIRE**  
**pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025**

Entre les parties soussignées :

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

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

Ladite FHL représentée par Monsieur Marc BERNA, Vice-Président, et par Monsieur Sylvain VITALI, Secrétaire Général,

d'une part, et

**2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :**

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

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

**B. LA CONFEDERATION LUXEMBOURGEOISE DES SYNDICATS CHRETIENS**  
Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB),

établie à Luxembourg, 11, rue du Commerce, représentée par Monsieur Rafael MINEIRO, Secrétaire Syndical adjoint du LCGB et Monsieur Bob KEISER, Président de la Fédération Santé, Soins et Socio-éducatif du LCGB,

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

## **1. Chiffrage des mesures retenues dans la Fonction Publique :**

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

- L'accord entre le Gouvernement et la CGFP du 9 décembre 2022 ;
- Loi du 11 décembre 2024 adoptée en vue de la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction Publique du 9 décembre 2022 et portant modification :
  - de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;
  - de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État ;
  - de la loi modifiée du 25 mars 2015 déterminant le régime et les indemnités des employés de l'État ;
  - de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État ;
  - de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police Grand-Ducale ;
  - de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur l'Inspection Générale de la Police ; et
  - de la loi modifiée du 1er août 2018 portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction Publique,
- Projet de loi n°8377 du 5 décembre 2024 concernant la mise en œuvre des points 5 et 10 de l'accord salarial dans la Fonction Publique du 9 décembre 2022.

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

L'enveloppe CCT-FHL est de 2,37% à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Il en résulte donc un impact financier rétroactif qui donne lieu au paiement de la prime unique suivante :

- Allocation d'une prime unique de 1,38% du revenu de 2023 ; et
- Allocation d'une prime unique de 2,37% du revenu de 2024.

## **2. Prime unique et intérêts de retard**

Conformément à l'article 28 de la CCT-FHL, tous les salariés sous contrat et parmi les effectifs de l'employeur entre le 1<sup>er</sup> juillet 2023 et le 31 décembre 2024, sont éligibles aux primes.

Ces primes seront calculées comme suit :

- Pour l'année 2023, une prime correspondant à 1,38% du salaire annuel brut de l'année 2023,
- Pour l'année 2024, une prime correspondant à 2,37% du salaire annuel brut de l'année 2024.

Sont expressément exclus du calcul des primes uniques visées au présent protocole tout revenu de nature extraordinaire, tel que notamment les indemnités de départ, les indemnités transactionnelles ou tout autre élément à caractère exceptionnel.

La prime unique afférente à l'année 2023 est également exclue de l'assiette de calcul de la prime unique relative à l'année 2024.

Les intérêts de retard afférents seront calculés sur la base de la moyenne du taux directeur principal fixé par la Banque Centrale Européenne, pour la période courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023 inclus pour la prime 2023, ainsi que du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024 inclus pour la prime 2024.

Les parties conviennent d'appliquer cette moyenne annuelle du taux directeur principal lors de la liquidation de la prime unique afférente aux années 2023 et 2024, laquelle s'élève à 3,80% respectivement à 4,13%.

La prime et les intérêts de retard seront calculés comme suit :

#### **Pour 2023**

Salaire brut 2023 X 0,0138 = prime unique (PU)

PU X 0,038 = Intérêts de retard (IR)

A payer : PU+IR

#### **Pour 2024**

Salaire brut 2024 X 0,0237 = prime unique (PU)

PU X 0,0413 = Intérêts de retard (IR)

A payer : PU+IR

**Total à payer : PU+IR (2023) + PU+IR (2024)**

Ces primes, ainsi que les intérêts de retard y afférents, seront payés au plus tard en octobre avec le décompte de salaire du mois de **septembre** ou l'acompte du mois d'**octobre 2025** pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur.

Les salariés ayant quitté l'employeur à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 ont droit à ces primes. Ils seront contactés par leur ancien employeur et doivent demander leur obtention auprès de ce dernier au plus tard le 30 novembre 2025. Les salariés s'engagent à solliciter auprès de l'Administration des Contributions Directes une fiche de retenue d'impôt additionnelle pour la période visée par la prime, laquelle sera mise à disposition de l'employeur via la plateforme en ligne prévue à cet effet. La demande devra obligatoirement être accompagnée d'un relevé d'identité bancaire au format IBAN. Ces primes leur seront versées au plus tard avec le décompte de **décembre 2025**.

### **3. Revalorisation des Experts en Physique Médicale**

Les parties conviennent d'attribuer 30 points (à la valeur du point indiciaire de la CCT-FHL en vigueur) de prime mensuelle aux Experts en Physique Médicale agréés par le Ministère. Cette mesure est applicable rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Si un accord est trouvé dans la seconde phase de négociation concernant la création d'une nouvelle carrière spécifique, les Experts en Physique Médicale agréés par le Ministère seront reclassés dans cette nouvelle carrière et perdront de plein droit le bénéfice de la prime mentionnée ci-avant si la nouvelle carrière est équivalente en termes de rémunération ou plus favorable. La date anniversaire de l'échéance des biennales ne sera pas modifiée avec l'introduction d'une nouvelle carrière spécifique. Les salariés concernés seront reclassés dans la nouvelle carrière dans le respect de leur ancienneté acquise.

Cette mesure est estimée à 0,02% de l'enveloppe CCT de 2,37% et vient en déduction de celle-ci.

### **4. Distribution linéaire de 1,5% de l'enveloppe CCT**

Les parties conviennent qu'un montant équivalent à 1,5% de l'enveloppe CCT de 2,37% sera distribué de manière linéaire aux salariés sous contrat et parmi les effectifs de l'employeur à la date de signature du présent protocole d'accord.

*(Handwritten signatures and initials)*

A cet fin, une augmentation de 1,5% de la valeur du point indiciaire sera appliquée rétroactivement à compter du 1er janvier 2025.

Le montant afférent à cette augmentation sera payé au plus tard en septembre avec le décompte de salaire du mois d'août ou l'acompte du mois de **septembre 2025** pour les salariés n'ayant pas changé d'employeur. Le reliquat correspondant à la période de janvier à août 2025 sera versé en une seule fois avec le décompte de salaire du mois d'août ou l'acompte du mois de **septembre 2025**.

Sont expressément exclus de cette augmentation linéaire tout revenu de nature extraordinaire déjà versé par l'employeur avant septembre 2025, tel que notamment les indemnités de départ, les indemnités transactionnelles ou tout autre élément à caractère exceptionnel.

Les salariés ayant quitté leur employeur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 conservent le droit à cette augmentation linéaire et l'ancien employeur doit les informer à ce sujet avant le 30 septembre 2025. A cet effet, ils s'engagent à solliciter auprès de l'Administration des Contributions Directes une fiche de retenue d'impôt additionnelle, laquelle sera mise à disposition de l'employeur via la plateforme en ligne prévue à cet effet. La demande devra obligatoirement être accompagnée d'un relevé d'identité bancaire au format IBAN. Le montant y afférent sera versé au plus tard avec le décompte de **novembre 2025**.

Le volume restant de l'enveloppe CCT est estimé à 0,85%.

#### **5. Définition de l'enveloppe CCTbis**

Compte tenu de la signature d'un nouvel accord salarial de la Fonction Publique en 2025 qui prévoit une évolution, les parties conviennent de définir le volume de l'enveloppe CCTbis suivant les modalités prévues à l'article 28 de la CCT-FHL.

#### **6. Affectation du volume restant de l'enveloppe CCT 2025**

Le volume résiduel de l'enveloppe CCT 2025 (soit 0,85%), ainsi que le volume de l'enveloppe CCTbis, serviront à financer d'autres mesures qualitatives et quantitatives à convenir ultérieurement entre les parties.

Il est convenu qu'à défaut de signature d'un second protocole d'accord, au plus tard le 31 décembre 2025, le volume résiduel de l'enveloppe CCT 2025, soit 0,85%, sera versé aux salariés sous la CCT-FHL, en février 2026, sous forme de prime unique sans intérêts de retard.

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

#### **7. Plan de travail initial (PTI)**

Le délai de publication du plan de travail initial actuel de 10 jours est porté à 20 jours calendaires avant sa mise en vigueur.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la présente disposition seront définies d'un commun accord entre les parties signataires dans un document distinct avant octobre 2025.



## 8. Télétravail occasionnel

A la demande des syndicats, est considéré comme télétravail occasionnel le travail à domicile jusqu'à concurrence de 20% ( $\leq 20\%$ ) du temps de travail. Le télétravail dépassant le taux de 20% ( $> 20\%$ ) du temps de travail est considéré comme du télétravail régulier.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la présente disposition, seront définies d'un commun accord entre les parties signataires dans un document distinct avant octobre 2025.

## 9. Visites médicales et paramédicales

Les parties s'engagent, par le présent protocole, à négocier en réunion Direction/Délégation les modalités permettant aux salariés d'accéder aux visites médicales et paramédicales durant le temps de travail.

## 10. Mesures disciplinaires

Les parties ont convenu de compléter l'article 26 de la CCT-FHL comme suit :

*« L'intéressé ayant sollicité la présence d'un représentant de la délégation du personnel ou d'un syndicat signataire de la présente convention, accepte de partager avec ledit représentant les informations strictement nécessaires à la tenue et au suivi de la procédure disciplinaire.*

*L'intéressé peut retirer son consentement à tout moment pour l'avenir, en informant la direction et la délégation du personnel par écrit. Ce retrait n'aura pas d'effet rétroactif sur les traitements déjà effectués sur la base du consentement initialement donné. »*

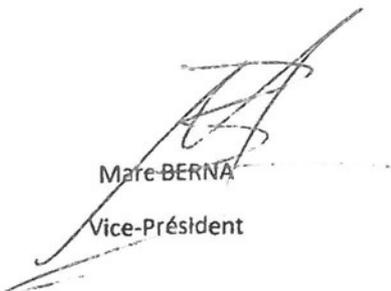
## 11. Durée et reconduction de la CCT-FHL et du présent accord

La CCT-FHL ainsi que le présent protocole d'accord demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025. À défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective dans ce délai, ils seront reconduits tacitement pour une période d'un an, sauf dénonciation expresse par l'une des parties dans les formes et délais prévus par la CCT-FHL.

Fait en quatre (4) exemplaires, dont un pour chaque partie signataire et un pour l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) à Bertrange, le 10 juillet 2025.

**Pour Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :**

  
Sylvain VITALI  
Secrétaire Général

  
Marc BERNA  
Vice-Président

**Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL) :**

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

  
David ANGEL  
Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

01  
RH  
24

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



Bob KEISER

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



Rafael MINEIRO  
Secrétaire Syndical adjoint du LCGB