



Projet de règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026.

Nous Guillaume, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu l'article L. 164-8 du Code du travail ;

Vu la demande de déclaration d'obligation générale du 27 mars 2026 du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026 ;

Sur proposition conjointe des deux groupes d'assesseurs de la commission paritaire de l'Office national de conciliation ;

Les avis de la Chambre des métiers, de la Chambre de commerce, de la Chambre des salariés, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre d'agriculture ayant été demandés ;

Le Conseil d'Etat entendu ;

Sur le rapport du Ministre du Travail, et après délibération du Gouvernement en conseil ;

Arrêtons :

Art. 1^{er}. Le Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), valable du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027, signé le 26 mars 2026, entre la Fédération des hôpitaux luxembourgeois (FHL), d'une part, et la Confédération syndicale indépendante du Luxembourg, Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL) et la Confédération luxembourgeoise des syndicats chrétiens, Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB), d'autre part, est déclaré d'obligation générale pour tout le secteur.

Art. 2. Le présent règlement portant déclaration d'obligation générale prend effet à partir de la date d'entrée en vigueur du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026.

Art. 3. Le ministre ayant le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent règlement qui sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg.



EXPOSÉ DES MOTIFS

Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de porter déclaration d'obligation générale le Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026.



COMMENTAIRE DES ARTICLES

Ad art. 1^{er}.

L'article 1^{er} précise l'objet du présent projet de règlement grand-ducal.

Ad art. 2.

L'article 2 précise la date d'entrée en vigueur du présent projet de règlement grand-ducal.

Ad art. 3.

L'article 3 précise le ministre en charge de l'exécution du présent projet de règlement grand-ducal.




Fiche financière

Intitulé du projet :	Projet de règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026
Ministère initiateur :	Ministère du Travail
Auteur(s) :	Philippe HECK
Tél :	247-86135
Courriel :	philippe.heck@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de porter déclaration d'obligation générale le Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026
Autre(s) Ministère(s)/Organismes/ Commune(s) impliquée(s) :	
Date :	27.04.2026

Le projet de règlement grand-ducal n'a pas d'impact financier.



FICHE D'ÉVALUATION D'IMPACT MESURES LÉGISLATIVES, RÉGLEMENTAIRES ET AUTRES

 La présente page interactive nécessite au minimum la version 8.1.3 d'Adobe Acrobat® Reader®. La dernière version d'Adobe Acrobat Reader pour tous systèmes (Windows®, Mac, etc.) est téléchargeable gratuitement sur le site de [Adobe Systems Incorporated](https://www.adobe.com/reader).

1. Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	Projet de règlement grand-ducal portant déclaration d'obligation générale du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026.		
Ministre initiateur :	Le Ministre du Travail		
Auteur(s) :	Philippe Heck		
Téléphone :	247-86135	Courriel :	philippe.heck@mt.etat.lu
Objectif du projet :	Le projet de règlement grand-ducal a pour objet de porter déclaration d'obligation générale le Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026.		
Autre(s) Ministère(s) / Organisme(s) / Commune(s) impliqué(e)(s) :			
Date :	27/04/2026		

2. Objectifs à valeur constitutionnelle

Le projet contribue-t-il à la réalisation des objectifs à valeur constitutionnelle ? Oui Non

Dans l'affirmative, veuillez sélectionner les objectifs concernés et veuillez fournir une brève explication dans la case «Remarques» indiquant en quoi cet ou ces objectifs sont réalisés :

- Garantir le droit au travail et veiller à assurer l'exercice de ce droit
- Promouvoir le dialogue social
- Veiller à ce que toute personne puisse vivre dignement et dispose d'un logement approprié
- Garantir la protection de l'environnement humain et naturel en œuvrant à l'établissement d'un équilibre durable entre la conservation de la nature, en particulier sa capacité de renouvellement, ainsi que la sauvegarde de la biodiversité, et satisfaction des besoins des générations présentes et futures
- S'engager à lutter contre le dérèglement climatique et œuvrer en faveur de la neutralité climatique
- Protéger le bien-être des animaux
- Garantir l'accès à la culture et le droit à l'épanouissement culturel
- Promouvoir la protection du patrimoine culturel
- Promouvoir la liberté de la recherche scientifique dans le respect des valeurs d'une société démocratique fondée sur les droits fondamentaux et les libertés publiques



Remarques :

3. Mieux légiférer

1) Chambre(s) professionnelle(s) à saisir / saisi(e)s pour avis ¹:

- Chambre des fonctionnaires et employés publics
- Chambre des salariés
- Chambre des métiers
- Chambre de commerce
- Chambre d'agriculture

¹ Veuillez indiquer la/les Chambre(s) professionnelle(s) saisie(s) du projet sous rubrique suite à son approbation par le Conseil de gouvernement.

2) Autre(s) partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) à saisir / saisi(e)s pour avis : Oui Non

Si oui, laquelle / lesquelles :

Remarques / Observations :

3) En cas de transposition de directives européennes, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a. ²

Si non, pourquoi ?

4) Destinataires du projet :

- Entreprises / Professions libérales : Oui Non
- Citoyens : Oui Non
- Administrations : Oui Non

5) Le principe « Think small first » est-il respecté ?

(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)

Oui Non N.a. ²

Remarques / Observations :

6) Le projet contribue-t-il à la simplification administrative, notamment en supprimant ou en simplifiant des régimes d'autorisation et de déclaration existants, en réduisant les délais de réponse de l'administration, en réduisant la charge administrative pour les destinataires ou en améliorant la qualité des procédures ou de la réglementation ? Oui Non

Remarques / Observations :



7) **Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?

8) **Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ?** Oui Non N.a. ²

Si oui, lequel ?

Remarques / Observations :

² N.a. : non applicable.

4. Digitalisation et données

9) **Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'État (e-Government ou application back-office)** Oui Non

Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?

10) **Le projet tient-il compte du principe « digital by default » (priorisation de la voie numérique) ?** Oui Non

11) **Le projet crée-t-il une démarche administrative qui nécessite des informations ou des données à caractère personnel sur les administrés ?** Oui Non

Si oui, ces informations ou données à caractère personnel peuvent-elles être obtenues auprès d'une ou plusieurs administrations conformément au principe «Once only» ?

12) **Le projet envisage-t-il la création ou l'adaptation d'une banque de données ?** Oui Non

5. Égalité des chances (à remplir pour les projets de règlements grand-ducaux) ³

13) **Le projet est-il :**

- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

- positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez de quelle manière :

- neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez pourquoi :



- négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non

Si oui, expliquez de quelle manière :

14) Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a. ²

Si oui, expliquez de quelle manière :

³ Pour les projets de loi, il convient de se référer au point 1 « Assurer une inclusion sociale et une éducation pour tous. » du Nohaltegkeetscheck.

6. Projets nécessitant une notification auprès de la Commission européenne

15) Directive « services » : Le projet introduit-il une exigence en matière d'établissement ou de prestation de services transfrontalière ? Oui Non N.a. ²

Si oui, veuillez contacter le Ministère de l'Economie en suivant les démarches suivantes :
<https://meco.gouvernement.lu/fr/domaines-activites/politique-europeenne/notifications-directive-services.html>

16) Directive « règles techniques » : Le projet introduit-il une exigence ou réglementation technique par rapport à un produit ou à un service de la société de l'information (domaine de la technologie et de l'information)? Oui Non N.a. ²

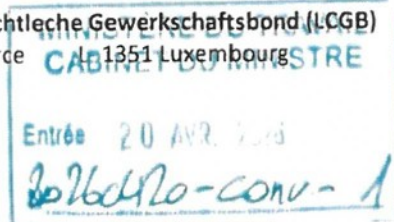
Si oui, veuillez contacter l'ILNAS en suivant les démarches suivantes :
<https://portail-qualite.public.lu/content/dam/qualite/publications/normalisation/2017/ilnas-notification-infolyer-web.pdf>



Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL)
5, rue des Mérovingiens L- 8070 Bertrange

Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL)
60, bd J.F. Kennedy L- 4002 Esch-sur-Alzette

Lëtzebuerger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond (LCGB)
11, rue du Commerce L-1351 Luxembourg



M. Marc SPAUTZ
Ministre
MINISTÈRE DU TRAVAIL
26, rue Ste Zithe
L-2763 LUXEMBOURG

LETTRE RECOMMANDÉE
AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION

Bertrange, le 27 mars 2026
Nos réf.: SV/ÖG/pr/2026-026

Objet : demande de déclaration d'obligation générale du protocole d'accord de la CCT-FHL

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article L.164-8 du Code du Travail concernant les rapports collectifs du travail, nous avons l'honneur de vous transmettre en annexe un exemplaire du protocole d'accord de la Convention Collective de Travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (CCT-FHL), que la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois ainsi que les syndicats OGBL et LCGB ont signé en date du 26 mars 2026, et ce avec la demande de déclarer ledit texte coordonné d'obligation générale.

La CCT-FHL est conclue pour une durée déterminée allant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027. Conformément aux dispositions conventionnelles, elle sera prorogée d'une année supplémentaire à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, sauf dénonciation expresse par l'une des parties dans les formes et délais prévus.

Dans l'attente que notre demande pourra aboutir, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos salutations très respectueuses.


Pour la FHL
Sylvain VITALI
Directeur général


Marc BERNA
Vice-président


Pour l'OGBL
David ANGEL
Membre du Bureau exécutif


Pour le LCGB
Céline CONTER
Secrétaire syndicale

Annexe : Protocole d'accord de la Convention Collective de Travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (CCT-FHL), signé le 26 mars 2026.

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

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

Entre les parties soussignées :

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

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

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

d'une part, et

2. LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

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

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

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

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

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

1. Chiffrage des mesures retenues dans la Fonction Publique :

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

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

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

Pour l'année 2025 :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Affectation de l'enveloppe CCTbis 2025

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Affectation de l'enveloppe CCTbis 2026

4.1. Congé social 2^e degré

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Salariés classés dans une carrière transitoire

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

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

- Abolition des carrières transitoires

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

- Mesures strictement en faveur des salariés

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

- Mise en application

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

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

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

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

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

4.5. Revalorisation du fonds de roulement

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

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

4.6. Révision de la CCT-FHL

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

4.7. Revalorisation de la valeur du point indiciaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Mandat de délégué libéré à 50 % et plus

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

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

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

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

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

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

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

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

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


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

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

Pour Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL) :



Sylvain VITALI
Directeur a.i.




Marc BERNA
Vice-Président

Pour la Confédération syndicale Indépendante du Luxembourg (OGBL) :

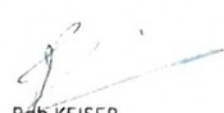


Catherine MOLITOR
Présidente du Syndicat
Santé, Services sociaux et éducatifs de l'OGBL




David ANGEL
Membre du Bureau exécutif de l'OGBL

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



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



Céline CONTER
Secrétaire syndicale du LCGB



Déclaration d'obligation générale du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026, entre la FHL d'une part, et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

Proposition conjointe des groupes d'assesseurs :

Conformément à l'article L. 164-8 (3) du Code du travail, nous proposons par la présente la déclaration d'obligation générale du Protocole d'accord de la Convention collective de travail pour les salariés occupés dans les établissements hospitaliers et dans les établissements membres de la Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois (FHL), signé le 26 mars 2026, entre la FHL d'une part, et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

Groupe des assesseurs employeurs

Digitally signed by

RAYMOND HORPER

Claimed Signing Time: 2026-04-24 14:29:05
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

Raymond HORPER

Digitally signed by

JOSEPHA MARGUERITE HUMBERT

Claimed Signing Time: 2026-04-24 09:39:06
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

Josepha HUMBERT

Digitally signed by

MARC KIEFFER

Claimed Signing Time: 2026-04-24 09:36:05
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

Marc KIEFFER

Claude OLINGER

Groupe des assesseurs salariés

Digitally signed by

JEAN LUC DE MATTEIS

Claimed Signing Time: 2026-04-24 09:40:06
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

Jean-Luc DE MATTEIS

Digitally signed by

ROBERTO FORNIERI

Claimed Signing Time: 2026-04-28 07:45:33
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

Robert FORNIERI

Digitally signed by

PAUL GLOUCHITSKI

Claimed Signing Time: 2026-04-24 09:28:05
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

Paul GLOUCHITSKI

Digitally signed by

DAVID ANGEL

Claimed Signing Time: 2026-04-24 09:35:05
Commitment Type: Proof of Approval
Serial Number: 02060702160201244702
Signature Policy: 1.3.171.1.4.1.3.2

David ANGEL