

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2025

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 600 | F +352 27 494 650
www.LLLC.lu | formation@LLLC.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

**RAPPORT
D'ACTIVITÉS
2025**

AVANT-PROPOS



Nora Back
présidente de la CSL

L'année 2025 a confirmé, s'il en était besoin, le rôle central de la Chambre des salariés dans la défense des droits et des intérêts des salariés, des retraités, des demandeurs d'emploi et des apprentis au Luxembourg.

Après une année 2024 placée sous le signe du centenaire et du renouvellement de la représentation par les élections sociales, 2025 a été celle de la continuité et de la consolidation.

Dans un contexte marqué à la fois par des mutations économiques, sociales et écologiques profondes, la CSL a poursuivi avec détermination ses missions de représentation, de consultation, d'information et de formation au service du monde du travail.

Un grand nombre d'avis sur des projets de loi et de règlements touchant à des domaines essentiels, tels que les pensions, le logement, la fiscalité, la santé et sécurité au travail ou encore la transition écologique. Ainsi la CSL a pris position de manière claire sur la réforme des pensions, sur le budget de l'État pour 2026 ainsi que sur les grandes orientations économiques et sociales du pays.

La CSL a également poursuivi et renforcé ses actions en matière de formation initiale et continue. Le Luxembourg Lifelong Learning Centre

(LLLC) a proposé une offre de formation toujours plus diversifiée, permettant aux salariés de développer leurs compétences, de s'adapter aux transformations du travail et de sécuriser leur parcours professionnel, quel que soit leur âge. Les formations pour seniors, les cours du soir, les séminaires et les programmes universitaires ont contribué à faire de la formation tout au long de la vie un véritable levier d'émancipation et de participation.

En parallèle, la CSL a intensifié ses efforts de communication, afin de mieux faire connaître ses missions – défendre, informer, former – et de renforcer son lien avec ses ressortissants. Les campagnes de notoriété, la poursuite de la campagne sur les pensions, le développement d'outils en ligne comme le comparateur de salaires et la calculatrice de pension, ainsi qu'une présence accrue sur le web et les réseaux sociaux, ont permis de toucher un public plus large et de rendre l'information plus accessible

Ce rapport d'activités 2025 reflète la richesse, la diversité et l'intensité du travail accompli par la Chambre des salariés et je tiens à remercier chaleureusement tous les membres de l'Assemblée plénière ainsi que l'ensemble des collaborateurs de la CSL pour leur engagement exemplaire.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce rapport !

SOMMAIRE

LES FAITS MARQUANTS 2025 9

PARTIE I LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE 13

1. LA CHAMBRE DES SALARIÉS 15

- 1.1. Les affiliés 15
- 1.2. Les missions 15
- 1.3. Le fonctionnement 16
- 1.4. Les sites 16

2. LA STRUCTURE 18

- 2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière 18
- 2.2. Les membres du Comité 22
- 2.3. Les commissions internes 22
- 2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du comité et des commissions internes 26
- 2.5. Le secrétariat 26
- 2.6. La délégation du personnel 27

3. LA REPRÉSENTATION EXTERNE 28

- 3.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale 28
- 3.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes 29

PARTIE II

LE BILAN DES ACTIVITÉS

33

1. LES AVIS

35

- 1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire 35
- 1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement 36
- 1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue 37
- 1.4. Les avis évacués par la Commission aux affaires européennes et interrégionales 38

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

38

- 2.1. Le budget de l'État 38
- 2.2. La réforme des pensions 41
- 2.3. Le logement 42
- 2.4. L'écologie 42
- 2.5. Le travail dominical – amendements 43
- 2.6. Les heures d'ouverture dans le secteur du commerce et de l'artisanat – amendements 44
- 2.7. Les taxis et voitures de location avec chauffeur 45
- 2.8. L'intelligence artificielle 45
- 2.9. Les bourses d'études 46
- 2.10. Le homeschooling 47
- 2.11. La réforme « ALPHA – Zesumme wuessen » 47
- 2.12. La reconnaissance des qualifications professionnelles et enseignement supérieur – la transposition en droit national de la directive déléguée 48
- 2.13. La création d'une allocation complémentaire pour personnes âgées – amendements 49
- 2.14. La liberté de manifester, un droit fondamental indispensable dans un État de Droit ! 49
- 2.15. Le système de soins de santé luxembourgeois : quo vadis ? 50

3. LES ÉTUDES ET LES PRISES DE POSITION	52
3.1. Le Panorama social 2025	52
3.2. La contribution de la CSL à la consultation sur les emplois de qualité	53
3.3. Les résultats de l'enquête <i>Quality of Work Index</i> 2025	54
3.4. La contribution de la CSL à l'élaboration du plan national de prévention de la pauvreté	55
3.5. La protection des salariés contre les risques du changement climatique : état des lieux et pistes de réflexions	56
3.6. L'accord de libre-échange UE-Mercosur	58

PARTIE III

LA FORMATION INITIALE

1. PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE	61
1.1. Initiatives en 2025 pour renforcer la formation professionnelle	61

PARTIE IV

LA FORMATION CONTINUE

1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)	65
1.1. Les cours du soir pour s'adapter et évoluer	65
1.2. Les séminaires	67
1.3. Les formations universitaires	69
1.4. Les formations spécialisées	74
1.5. Les formations pour seniors	76
1.6. Les certifications	77
1.7. La formation syndicale et la formation pour les délégués du personnel	78
2. LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION DU LLLC	82
2.1. La campagne « Les cours du soir, le nouvel afterwork »	82
2.2. La campagne digitale « Formez-vous avec nos séminaires »	82
2.3. La campagne commune « Shape Your Future »	83
3. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)	84

PARTIE V LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL **85**

1. LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL : LA « STRESSBERODUNG » **87**

PARTIE VI LA POLITIQUE D'INFORMATION **89**

2. LA RELATION AVEC LA PRESSE **91**

- 2.1. Les conférences de presse 91
- 2.2. Les communiqués de presse 92

3. LES ÉVÈNEMENTS **93**

- 3.1. Les conférences, les colloques et les tables rondes
ouverts au public 93
- 3.2. Les ateliers thématiques 94
- 3.3. Les remises de diplômes et de certifications 95
- 3.4. Les séances d'information relatives aux formations du LLLC 96
- 3.5. Les expositions artistiques et les projets culturels 97
- 3.6. Les rencontres avec les ressortissants actuels et futurs 97

4. LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION **101**

- 4.1. La campagne « notoriété » 101
- 4.2. NON à une dégradation des pensions 101
- 4.3. Le comparateur de salaire 102
- 4.4. Les missions de la CSL 102

5. LES PUBLICATIONS **104**

- 5.1. Les newsletters 104
- 5.2. Les publications 110

6. LES SITES WEB ET LES RÉSEAUX SOCIAUX **112**

- 6.1. Les sites web de la CSL 112
- 6.2. La présence sur les réseaux sociaux 112

7. IMPROOF, NOTRE PLATEFORME DE RÉFLEXION **113**





**LES FAITS
MARQUANTS
2025**

LES FAITS MARQUANTS 2025

16 janvier 2025 ¹

Réception de Nouvel An de la CSL

En date du 16 janvier 2025 a eu lieu la réception de Nouvel An de la CSL. À cette occasion, la présidente Nora Back a dressé un bilan de 2024 et a esquissé les principales activités prévues par la CSL pour 2025. Le Président de la Chambre des députés, Claude Wiseler, a également pris la parole.

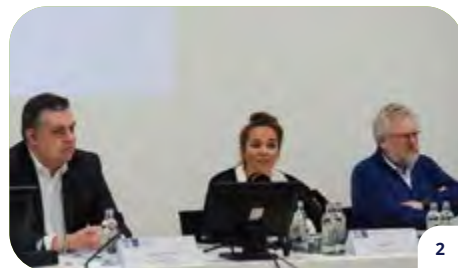


11 février 2025 ²

Protection des salariés contre les risques du changement climatique : état des lieux et pistes de réflexion

La CSL a accueilli dans ses locaux la presse nationale pour présenter sa note sur l'impact du changement climatique sur les conditions de travail. Consciente des risques que ce phénomène pose pour la santé et la sécurité des salariés, la CSL a réalisé une analyse approfondie de ces enjeux sous différents angles.

Cette démarche a conduit à la rédaction d'une note détaillée accompagnée d'un cahier de revendications visant à renforcer la protection des travailleurs face à ces nouveaux défis.



12 juin 2025 ³

La directive européenne sur les salaires minimaux comme outil de renforcement de la politique de négociation collective

La conférence s'est tenue à la CSL et a été animée par Dr. Torsten Müller, chercheur senior à l'Institut syndical européen (ETUI).

La directive souligne l'importance des salaires minimums adéquats et d'une forte couverture par les conventions collectives comme leviers essentiels pour atteindre des objectifs sociopolitiques majeurs, tels que la réduction des inégalités salariales et de la pauvreté au travail. Alors que la directive vise à renforcer les syndicats en précisant que seuls les syndicats peuvent mener les négociations collectives, le gouvernement luxembourgeois cherche à affaiblir leur rôle.



6 juin 2025

4

Plan social pour le climat du Luxembourg

La CSL, l'OGBL, le LCGB et le Mouvement écologique ont présenté à la presse nationale leur prise de position commune dans le cadre de l'élaboration du Plan social pour le climat du Luxembourg.

Les signataires ont appelé à une transition socio-écologique qui protège les ménages vulnérables, garantit l'accès à l'énergie et à la mobilité pour toutes et tous, et assure une répartition équitable des efforts. Ils ont également formulé des propositions concrètes en faveur d'une transition écologique socialement juste.



4

4 juin 2025

5

Remise des diplômes de Maîtrise et des diplômes de la Promotion du Travail 2024

Le 4 juin, 100 maîtres artisans ont reçu leur Brevet de Maîtrise lors d'une cérémonie solennelle à la Philharmonie, en présence de Son Altesse Royale le Grand-Duc héritier Guillaume et plusieurs représentants du gouvernement.

Par ailleurs, 65 apprentis ont été distingués par le Prix de la « Promotion du Travail » pour leurs performances remarquables. Félicitations à toutes et tous les diplômés !



5

9 octobre 2025

6

Panorama social 2025 : Analyse et vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays

Derrière une prospérité globale élevée, les fractures sociales se creusent. Les inégalités de revenus se renforcent et la pauvreté touche désormais aussi bien les ménages sans emploi que de nombreux salariés.

Le ralentissement économique s'accompagne d'une hausse du chômage, notamment chez les jeunes, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

Enfin, les conditions de travail se dégradent. La progression de l'emploi atypique et du temps partiel subi et la persistance de la pauvreté laborieuse révèlent une précarisation croissante du travail.

Ces constats soulignent l'urgence de repenser les leviers de solidarité et de redistribution pour garantir un travail décent, renforcer la cohésion sociale et assurer un développement durable et équitable pour tous.



6

20 novembre 2025

7

Avis de la CSL sur le budget de l'État 2026 : un budget en décalage avec les défis du Luxembourg

Ce budget manque une opportunité importante de véritable revirement politique et reste loin d'être à la hauteur des défis auxquels le pays est confronté.

Au lieu de capitaliser sur une bonne position budgétaire pour inverser les tendances négatives en matière de pauvreté et d'inégalités, il néglige les enjeux sociaux et réoriente les investissements vers des priorités militaires. En même temps, les dépenses consacrées au logement demeurent largement insuffisantes et ne reflètent pas l'ampleur de la crise.



7



PARTIE I

LA CHAMBRE DES SALARIÉS SE PRÉSENTE



**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



**CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG**

1. LA CHAMBRE DES SALARIÉS

Véritable alliée pour tous les salariés, retraités, apprentis et demandeurs d'emploi, résidents ou non au Luxembourg, la Chambre des salariés (CSL) a pour mission principale de les représenter et de protéger leurs intérêts en défendant leurs droits, et en veillant à ce que les personnes soient informées sur des sujets essentiels tels que les conditions de travail, la sécurité sociale et le pouvoir d'achat.

La CSL est une des 5 chambres professionnelles du Luxembourg. Chacune des chambres professionnelles défend les intérêts d'une catégorie professionnelle déterminée.

1.1. Les affiliés

Toute personne travaillant au Luxembourg appartient à une chambre professionnelle, en fonction de son métier. Par exemple, la CSL représente les salariés, retraités, apprentis et demandeurs d'emploi, qu'ils soient luxembourgeois ou étrangers et quelle que soit leur nationalité ou leur lieu de résidence. La seule exception concerne les fonctionnaires et employés publics.

Ainsi, plus de 630 000 personnes sont actuellement des ressortissants de la CSL, faisant de cette chambre la plus grande au Luxembourg.

1.2. Les missions

La CSL a plusieurs missions importantes pour défendre et accompagner les salariés :

1. **Mission consultative** : elle donne son avis sur des projets de loi ou de règlement grand-ducal concernant ses affiliés.
2. **Mission représentative** : elle siège dans les organes consultatifs de l'État pour représenter les salariés.
3. **Mission d'information** : elle publie des informations sur le monde du travail pour aider les salariés à mieux comprendre leurs droits et obligations.
4. **Mission de formation initiale** : elle intervient dans l'organisation de l'apprentissage en collaboration avec les chambres patronales (Chambre de commerce, Chambre des métiers, etc.) et le ministère de l'Éducation nationale. En outre, elle contribue à l'élaboration des programmes, à l'évaluation des besoins du marché du travail, et à l'organisation des examens pour les diplômés de l'enseignement professionnel.
5. **Mission de formation continue** : via ses centres de formations, le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) et le Centre de formation et de séminaires (CEFOS), elle propose des formations pour adultes et organise des formations spécifiques pour les acteurs sociaux, notamment les délégués du personnel et les représentants syndicaux.
6. **Désignation des représentants des salariés** : elle choisit les représentants des salariés dans les organismes de sécurité sociale.
7. **Désignation des assesseurs** : elle désigne les assesseurs qui participent aux tribunaux du travail et aux juridictions de sécurité sociale.

1.3. Le fonctionnement

La CSL est dirigée par plusieurs organes qui assurent son bon fonctionnement :

- **L'Assemblée plénière** : c'est l'organe principal de la CSL. Elle prend les décisions importantes et valide les avis qui sont envoyés au gouvernement.
- **Le Comité** : élu par les 60 membres de l'Assemblée plénière, cette équipe gère les actions de la CSL au quotidien.

Il est composé de :

- la présidente ;
- les 2 vice-présidents ;
- le trésorier ;
- le président de la Commission des finances ;
- la présidente du Comité à l'égalité ;
- les 10 assesseurs élus ;
- les 2 membres cooptés (choisis par le comité).

Avant que l'Assemblée plénière ne prenne des décisions définitives sur des projets de loi ou des règlements, ceux-ci sont discutés en commissions internes. Il y a actuellement 8 commissions chargées de traiter les différents sujets.

L'Assemblée plénière et le Comité bénéficient de l'appui d'un secrétariat permanent, composé des salariés de la CSL, pour l'accomplissement de leurs missions.

1.4. Les sites

Le siège de la Chambre des salariés

Le siège de la CSL abrite la direction et les départements « Avis et études », « Communication et Relations publiques », « Secrétariat de direction et secrétariat général » et « Finances ».



18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
csl@csl.lu | www.csl.lu

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)

Le LLLC, le centre de formation de la CSL, se positionne comme un des principaux organismes de formation continue au Luxembourg. Depuis décembre 2018, il occupe l'immeuble de la CSL à Bonnevoie, face aux Rotondes et situé à proximité directe de la gare de Luxembourg. Le LLLC est facilement accessible via les transports publics (bus, tram, train).



2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 600 | F +352 27 494 650
formation@LLLC.lu | www.LLLC.lu

Ce site n'est pas seulement un lieu de formation, mais également un lieu d'échange vivant, un endroit qui se veut le symbole de concepts et de visions au service du salariat.

Le Secrétariat européen commun de l'OGBL et du LCGB (SECEC) a élu domicile dans cet immeuble ainsi que les bureaux de la « Stressberodung », le service de consultation dédié au stress au travail de la Ligue luxembourgeoise d'hygiène mentale (LLHM).

Le Centre de Formation et de Séminaires (CEFOS)

Situé à Remich, le CEFOS est le centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés. Alliant une architecture moderne et contemporaine, il offre un cadre propice à la transmission des savoirs, à la réflexion collective et au dialogue. Grâce à son environnement agréable, à ses infrastructures multifonctionnelles et à la diversité de ses espaces, le CEFOS constitue un lieu privilégié pour apprendre, partager et construire ensemble. Il s'impose ainsi comme un lieu de référence dédié à la formation, à l'information et aux échanges entre les acteurs du dialogue social.



12 rue du Château | L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
cefos@cefos.lu | www.cefos.lu

2. LA STRUCTURE

2.1. Les 60 membres de l'Assemblée plénière

Groupe 1 : Sidérurgie



Carlo **AGOSTINELLI**
OGBL



Laurent **BONILAVRI**
OGBL



Martine **GILLEN**
LCGB



Jean-Luc **SCHMIDTGALL**
OGBL



Christian **WEBER**
LCGB

Groupe 2 : Autres industries



Jacques **ADAM**
OGBL



John **BLUM**
LCGB



Michel **COLLIN**
LCGB



Vincent **COLLIN**
OGBL



Isabelle **HAMANN**
LCGB



Raphaël **LAMBERT**
OGBL



Grégory **RENAUD**
LCGB



Roger **RENSONNET**
OGBL

Groupe 3 : Construction



Artur Miguel **ANTUNES PEREIRA**
LCGB



Alfredo Jorge **FERREIRA VENTURA**
OGBL



Antonio **MARQUES DE ALMEIDA VALENTE**
LCGB



José **NUNES PINTO**
OGBL



Artur **VALÉRIO HORTO**
OGBL



Stéphanie **VIREY**
OGBL

Groupe 4 : Services et intermédiation financiers



Francis **CAPITANI**
OGBL



Daniela **DELL'UOMO**
OGBL



Jean-Paul **FRIEDRICH**
LCGB



Ursula **KOCH**
ALEBA



Roberto **MENDOLIA**
ALEBA



Laurent **MERTZ**
ALEBA



Delphine **NICOLAY**
ALEBA



Denise **STEINHÄUSER**
OGBL

Groupe 5 : Autres services



Maria Das Dores
ALVES DA SILVA SANTOS
OGBL



Nora **BACK**
OGBL



Laurent **BAUMGARTEN**
OGBL



Sandra **CARVALHO**
ALEBA



Sonia **DA SILVA NEVES**
OGBL



Patrick **DURY**
LCGB



Véronique **EISCHEN-BECKER**
OGBL



Rachelle **GATTULLO**
OGBL



Johny **GOMES**
LCGB



Sylvie **LOMBARDI**
OGBL



Francis **LOMEL**
LCGB



Virginie **MUCCIANTE**
OGBL



Fabrice **PONCELET**
LCGB



Carole **THOMA**
OGBL

Groupe 6 : Administrations et entreprises publiques



Tom **GEDITZ**
OGBL



Patrick **JUCHEM**
LCGB



Guy **SCHOLZEN**
OGBL



Joël **SCHWINNINGER**
OGBL

Groupe 7 : Santé et action sociale



Nathalie **BECKER**
OGBL



Angelo **BEI**
LCGB



Claude **BLOM**
OGBL



Chantal **GANTREL**
OGBL



Sandra **KAUFMANN**
OGBL



Catherine **MOLITOR**
OGBL

Groupe 8 : Agents actifs et retraités de la CFL



Mylène **BIANCHY**
SYPROLUX



Gaby **BIRTZ**
OGBL



Nico **WENNMACHER**
OGBL

Groupe 9 : Retraités



Edmée **ANEN**
OGBL



Marie Claire **BERTEMES**
LCGB



Nico **HOFFMANN**
LCGB



René **PIZZAFERRI**
OGBL



Jean-Claude **REDING**
OGBL



Chantal **THOMÉ**
OGBL

2.2. Les membres du Comité

Présidente :

- Nora BACK (OGBL)

Vice-présidents :

- Patrick DURY (LCGB)
- Jean-Claude REDING (OGBL)

Trésorier :

- Vincent COLLIN (OGBL)

Président de la Commission des finances :

- Patrick JUCHEM (LCGB)

Présidente du Comité à l'égalité :

- Sonia DA SILVA NEVES (OGBL)

Assesseeurs :

- Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA (LCGB)
- Marie Claire BERTEMES (LCGB)
- Chantal GANTREL (OGBL)
- Laurent MERTZ (ALEBA)
- Grégory RENAUD (LCGB)
- Jean-Luc SCHMIDTGALL (OGBL)
- Guy SCHOLZEN (OGBL)
- Denise STEINHÄUSER (OGBL)
- Artur VALÉRIO HORTO (OGBL)
- Nico WENNMACHER (OGBL)

Membres cooptés :

- Carlos PEREIRA (OGBL)
- Christophe KNEBELER (LCGB)

2.3. Les commissions internes

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire – 23 membres

1. Jacques ADAM	OGBL	13. Raphaël LAMBERT	OGBL
2. Nora BACK	OGBL	14. Francis LOMEL	LCGB
3. Gaby BIRTZ	OGBL	15. Roberto MENDOLIA	ALEBA
4. Claude BLOM	OGBL	16. Catherine MOLITOR	OGBL
5. John BLUM	LCGB	17. Jean-Claude REDING	OGBL
6. Francis CAPITANI	OGBL	18. Grégory RENAUD	LCGB
7. Patrick DURY	LCGB	19. Roger RENSONNET	OGBL
8. Tom GEDITZ	OGBL	20. Joël SCHWINNINGER	OGBL
9. Johny GOMES	LCGB	21. Carole THOMA	OGBL
10. Nico HOFFMANN	LCGB	22. Chantal THOMÉ	OGBL
11. Patrick JUCHEM	LCGB	23. Nico WENNMACHER	OGBL
12. Ursula KOCH	ALEBA		

Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement – 25 membres

1.	Carlo AGOSTINELLI	OGBL	14.	Véronique EISCHEN-BECKER	OGBL
2.	Jacques ADAM	OGBL	15.	Alfredo Jorge FERREIRA VENTURA	OGBL
3.	Maria Das Dores ALVES DA SILVA SANTOS	OGBL	16.	Jean-Paul FRIEDRICH	LCGB
4.	Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA	LCGB	17.	Rachelle GATTULLO	OGBL
5.	Nora BACK	OGBL	18.	Isabelle HAMANN	LCGB
6.	Laurent BAUMGARTEN	OGBL	19.	Sandra KAUFMANN	OGBL
7.	Nathalie BECKER	OGBL	20.	Ursula KOCH	ALEBA
8.	Angelo BEI	LCGB	21.	Antonio MARQUES DE ALMEIDA VALENTE	LCGB
9.	Mylène BIANCHY	SYPROLUX	22.	René PIZZAFERRI	OGBL
10.	Gaby BIRTZ	OGBL	23.	Jean-Claude REDING	OGBL
11.	Laurent BONILAVRI	OGBL	24.	Carole THOMA	OGBL
12.	Sandra CARVALHO	ALEBA	25.	Chantal THOMÉ	OGBL
13.	Patrick DURY	LCGB			

Commission aux affaires européennes et interrégionales – 23 membres

1.	Edmée ANEN	OGBL	13.	Raphaël LAMBERT	OGBL
2.	Nora BACK	OGBL	14.	Roberto MENDOLIA	ALEBA
3.	Nathalie BECKER	OGBL	15.	Catherine MOLITOR	OGBL
4.	Francis CAPITANI	OGBL	16.	Delphine NICOLAY	ALEBA
5.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	17.	Fabrice PONCELET	LCGB
6.	Daniela DELL'UOMO	OGBL	18.	Jean-Claude REDING	OGBL
7.	Patrick DURY	LCGB	19.	Grégory RENAUD	LCGB
8.	Véronique EISCHEN-BECKER	OGBL	20.	Roger RENSONNET	OGBL
9.	Jean-Paul FRIEDRICH	LCGB	21.	Guy SCHOLZEN	OGBL
10.	Rachelle GATTULLO	OGBL	22.	Denise STEINHÄUSER	OGBL
11.	Isabelle HAMANN	LCGB	23.	Christian WEBER	LCGB
12.	Nico HOFFMANN	LCGB			

Commission de la formation professionnelle et continue – 23 membres

1.	Jacques ADAM	OGBL	13.	Patrick DURY	LCGB
2.	Maria Das Dores ALVES DA SILVA SANTOS	OGBL	14.	Chantal GANTREL	OGBL
3.	Edmée ANEN	OGBL	15.	Martine GILLEN	LCGB
4.	Artur Miguel dit Miguel ANTUNES PEREIRA	LCGB	16.	Sandra KAUFMANN	OGBL
5.	Nora BACK	OGBL	17.	Raphaël LAMBERT	OGBL
6.	Laurent BAUMGARTEN	OGBL	18.	Antonio MARQUES DE ALMEIDA VALENTE	LCGB
7.	Marie Claire BERTEMES	LCGB	19.	Virginie MUCCIANTE	OGBL
8.	Claude BLOM	OGBL	20.	Delphine NICOLAY	ALEBA
9.	John BLUM	LCGB	21.	Jean-Claude REDING	OGBL
10.	Sandra CARVALHO	ALEBA	22.	Guy SCHOLZEN	OGBL
11.	Michel COLLIN	LCGB	23.	Denise STEINHÄUSER	OGBL
12.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL			

Commission sur le travail frontalier – 20 membres

1.	Jacques ADAM	OGBL	11.	Laurent MERTZ	ALEBA
2.	Nora BACK	OGBL	12.	Virginie MUCCIANTE	OGBL
3.	Laurent BONILAVRI	OGBL	13.	Delphine NICOLAY	ALEBA
4.	Michel COLLIN	LCGB	14.	Fabrice PONCELET	LCGB
5.	Patrick DURY	LCGB	15.	Jean-Claude REDING	OGBL
6.	Rachelle GATTULLO	OGBL	16.	Grégory RENAUD	LCGB
7.	Isabelle HAMANN	LCGB	17.	Roger RENSONNET	OGBL
8.	Ursula KOCH	ALEBA	18.	Jean-Luc SCHMIDTGALL	OGBL
9.	Raphaël LAMBERT	OGBL	19.	Stéphanie VIREY	OGBL
10.	Sylvie LOMBARDI	OGBL	20.	Christian WEBER	LCGB

Commission sur le vieillissement démographique et son impact sociétal – 9 membres

1.	Edmée ANEN	OGBL	6.	René PIZZAFERRI	OGBL
2.	Nora BACK	OGBL	7.	Jean-Claude REDING	OGBL
3.	Marie Claire BERTEMES	LCGB	8.	Chantal THOMÉ	OGBL
4.	Patrick DURY	LCGB	9.	Nico WENNMACHER	OGBL
5.	Nico HOFFMANN	LCGB			

Comité à l'égalité – 27 membres

1.	Maria Das Dores ALVES DA SILVA SANTOS	OGBL	15.	Martine GILLEN	LCGB
2.	Edmée ANEN	OGBL	16.	Isabelle HAMANN	LCGB
3.	Nora BACK	OGBL	17.	Sandra KAUFMANN	OGBL
4.	Nathalie BECKER	OGBL	18.	Ursula KOCH	ALEBA
5.	Marie Claire BERTEMES	LCGB	19.	Sylvie LOMBARDI	OGBL
6.	Mylène BIANCHY	SYPROLUX	20.	Catherine MOLITOR	OGBL
7.	Gaby BIRTZ	OGBL	21.	Virginie MUCCIANTE	OGBL
8.	Sandra CARVALHO	ALEBA	22.	Delphine NICOLAY	ALEBA
9.	Sonia DA SILVA NEVES	OGBL	23.	Jean-Claude REDING	OGBL
10.	Daniela DELL'UOMO	OGBL	24.	Denise STEINHÄUSER	OGBL
11.	Patrick DURY	LCGB	25.	Carole THOMA	OGBL
12.	Véronique EISCHEN-BECKER	OGBL	26.	Chantal THOMÉ	OGBL
13.	Chantal GANTREL	OGBL	27.	Stéphanie VIREY	OGBL
14.	Rachelle GATTULLO	OGBL			

Commission des finances – 12 membres

1.	Baumgarten LAURENT	OGBL	7.	Patrick JUCHEM	LCGB
2.	Angelo BEI	LCGB	8.	Francis LOMEL	LCGB
3.	Gaby BIRTZ	OGBL	9.	Roberto MENDOLIA	ALEBA
4.	Michel COLLIN	LCGB	10.	Catherine MOLITOR	OGBL
5.	Vincent COLLIN	OGBL	11.	José NUNES PINTO	OGBL
6.	Tom GEDITZ	OGBL	12.	Roger RENSONNET	OGBL

Les membres de la Commission sur la situation des jeunes dans le monde du travail moderne

Pour la Commission sur la situation des jeunes dans le monde du travail moderne il n'y a pas de composition définie.

2.4. Les réunions de l'Assemblée plénière, du comité et des commissions internes

En 2025, en plus des 5 Assemblées plénières ordinaires et des 9 réunions du Comité, les Commissions internes ont compté un total de 34 réunions de travail :

Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire	4 réunions
Commission aux affaires européennes et interrégionales	4 réunions
Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement	6 réunions
Commission de la formation professionnelle et continue	6 réunions
Commission des finances	5 réunions
Commission sur la situation des jeunes dans le monde du travail moderne	3 réunions
Commission sur le travail frontalier	2 réunions
Commission sur le vieillissement démographique et son impact sociétal	2 réunions
Comité à l'égalité	2 réunions

2.5. Le secrétariat

La direction de la Chambre des salariés



Le directeur
Sylvain HOFFMANN



Le directeur adjoint
Carlo FRISING



Le directeur adjoint
Claude CARDOSO



La directrice adjointe
Martine MIRKES

AVIS ET ÉTUDES

- David BÜCHEL
- Danielle DALEIDEN
- Michel DI FELICE
- Nathalie GEORGES
- Félix MARTINS DE BRITO
- Emilia MINACAPILLI
- Joe MOOTZ
- Nathalie MOSCHETTI
- Claude ROELTGEN
- Johana SOARES LAPEIRA
- Dylan THEIS
- Laurent UHODA
- Geneviève VILLETTE

ÉDUCATION ET FORMATION

- Stefano ARAUJO
- Walter BERETTINI
- Mireille DE BRUIN
- Mélissa Audrey DIBENE
- Carole ERNSDORFF
- Diana FERREIRA
- Sandra GRUNEWALD
- Véronique KESSLER
- Jeannine KOHN
- Alexia MEIER
- Audrey MILANI
- André Filipe MOREIRA PEREIRA
- Alain MULLER
- Marina NETTI
- Kim PELTIER
- Angela PEREIRA
- Myléna RUNGE
- Françoise SCHMIT
- Melisa SINANOVIC
- Nenad SKENDERIJA

COMMUNICATION ET RELATIONS PUBLIQUES

- Alain ANEN
- Christine FUNCK
- Nathalie GOERGEN
- Rachel KONTER
- Yvan OLIVEIRA CARVALHO
- Nermin PLAVSIC
- Elsa PONS
- Danielle WEBER
- Renée Anne WEBER

SECRETARIAT DE DIRECTION ET SECRETARIAT GÉNÉRAL

- Cristina BASTOS
- Sabrina ESDONIO
- Nadine FISCHBACH
- Thierry GANTENBEIN
- Brigitte LENTZ
- Lori LUZZI
- Sharon MARTIN
- Sandra GULIC
- Dylan VASCONCELOS
- Annette WELBES

FINANCES

- Célia CARDOSO
- Chantal LUCAS
- Manon SCHOLTES
- Bob SERRES

INFORMATIQUE

- Carlos BUENO
- Claude LARSEL
- Pascal PAULUS
- Admin SABOTIC
- Lucas SCHAEFER
- Jean-François WEILER

ENTRETIEN IMMEUBLES, RESTAURATION ET SERVICE TECHNIQUE

- Herminia Maria ANTUNES
- Rita ARAUJO
- Olivier BARTHELEMY
- Mariana CORREIA DA SILVA
- Carla CORREIA DE OLIVEIRA
- Nuno Gil DA COSTA SCHIAPPA REBELO
- Dora DA SILVA
- Maria Alice DE CARVALHO BAIO
- Maria da Conceição DE OLIVEIRA BATALHA FERNANDES
- Johannes DONKEL
- Rocco FAUSTO
- Idalina GOMES
- Pierre HEINTZ
- Patrice HENGEN
- Antonietta IMPERATO
- Markus KIEFER
- Mario MARTIN
- Stefano MELIS
- Romina MONTEIRO DA CRUZ
- Estelle MOSCATELLI
- Thérèse OBERWEIS
- Horacio PEREIRA
- Georgina PEREIRA MONTEIRO
- Cindy PETERS
- Pit PLEIMLING
- Vito ROSAFIO
- Frank SCHALZ
- Manuel SERRA E MOURA DUARTE
- Ana SOEIRO PATRICIO
- Michele SOLPASSO
- Peggy THEIS
- Thierry WASSER

2.6. La délégation du personnel

MEMBRES EFFECTIFS

- Michel DI FELICE (*président*)
- Joe MOOTZ (*vice-président*)
- Audrey MILANI (*secrétaire*)
- Alain MULLER (*délégué à la sécurité et à la santé*)

MEMBRES SUPPLÉANTS

- Johannes DONKEL (*délégué à l'égalité*)
- Markus KIEFER
- Horacio PEREIRA MONTEIRO
- Jean-François WEILER

¹ situation au 31 décembre 2025

3. LA REPRÉSENTATION EXTERNE

3.1. Les délégués des organismes de sécurité sociale et des juridictions de travail et de la sécurité sociale

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Association d'assurance contre les accidents	Carlos Pereira, Pitt Bach, Chantal Gantrel, Romance Scheuer, Serge Schimoff, Christophe Knebler, Cynthia Santos	Paulo Daniel Marques, Alain Rolling, José Goncalves, Patrick Freichel, Jean-Luc De Matteis, Rafael Rodrigues, Dani Gomes
Caisse nationale d'assurance pension	Carlos Pereira, Pitt Bach, Suzi Haentges, Alain Nickels, Serge Schimoff, Alain Kinn, Christophe Knebler, Cynthia Santos	Romance Scheuer, Paulo Daniel Marques, Yasmine Lorang, Alain Fickinger, Laurent Baumgarten, Pierre Schreiner, Rafael Rodrigues, Dani Gomes
Caisse nationale de santé – CNS	Carlos Pereira, Pitt Bach, Romance Scheuer, Thomas Klein, Christophe Knebler,	Paulo Daniel Marques, Claude Blom, Catherine Molitor, Yasmine Lorang, Cynthia Santos,
Caisse nationale de santé – entraide médicale – CFL	Alphonse Classen	Joseph Glesener
Centre commun de la sécurité sociale	Carlos Pereira, Pitt Bach, Chantal Gantrel, Serge Schimoff, Christophe Knebler,	Paulo Daniel Marques, Romance Scheuer, Bob Serres, Jean-Luc De Matteis, Cynthia Santos
Conseil arbitral de la sécurité sociale	Denise Steinhäuser, Guy Fettes, Romain Gantrel, Sonia Neves, Michel Di Felice, Alain Fickinger, Serge Schimoff, Pierre Haas, Carlo Agostinelli, Laurent Baumgarten, Alain Kinn, Joël Krier, Pierre Kremer, Patrick Ourth, Tina Koch, Patrick Baseggio, Jean-Paul Friedrich, Martine Gillen, Patrick Juchem, Stéphanie Olinger, Alain Ronk, François Scornet, Martine Birmann, Christian Hoeltgen	/
Conseil arbitral de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL	Joseph Bourggraff, Joseph Glesener, Mylène Bianchy	/
Conseil supérieur de la sécurité sociale	Carlos De Jesus, Romance Scheuer, Eduardo Dias, Wolfgang Schnarrbach, Alain Kinn, Alain Nickels, Roby Kemp, Lita Borges, Monia Haller, Laurent Steinbach	/
Conseil supérieur de la sécurité sociale – entraide médicale – CFL	René Birgen, Patrick Vansteenkiste, Frank Dumont	/
Entraide médicale – CFL	David Arle, Gaby Birtz, Alphonse Classen, Georges Melchers, François Duhr, Steve Watgen	Joseph Glesener, Jérôme Trausch, Christian Federspil, Julie Cabot, Paul Gries, Frank Dumont

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Fonds de compensation	Carlos Pereira, Pitt Bach, Serge Schimoff, Gabriel Di Letizia	Sylvain Hoffmann, Christophe Knebler, Frédéric Krier, Denise Steinhäuser,
Juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette	Joël Schwinniger, Pierre Schreiner, Alain Kinn, Christian Biot, Serge Schimoff, Gabriel Di Letizia, Patrick Juchem	Alain Nickels, André Gilbertz, Pierre Haas, Carlos De Jesus, Bob Serres, Jean-Paul Friedrich, Bob Keiser
Juridiction du travail de Diekirch	Romance Scheuer, Romain Gantrel, Michel Godfroid, Nadine Konsbrück, John Blum, Marc Hirt	Guy Scholzen, Christiane Moris, Georges Reuter, Tina Koch, Luc Winandy, Jean-Luc Reding
Juridiction du travail de Luxembourg	Michel Di Felice, Laurent Baumgarten, Véronique Eischen-Becker, Fernand Gales, Elodie Silva Fortes, Tom Geditz, Erwann Sevellec, Monia Haller, Alain Ronk, François Scornet, Alain Back	Sandro Rinaldis, Sonia Hirsch-Stocchi, Roby Kemp, Norbert Emeringer, Pierre Kremer, Yves Phillipart, Patrick Baseggio, Martine Gillen, Stephanie Olinger, Fabrizio Salucci

3.2. Les représentants de la CSL dans les différentes commissions externes

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Assemblée consultative de l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'Audiovisuel créée par la loi du 27 août 2013	Laurent Baumgarten	/
Autorité nationale de certification professionnelle	Françoise Schmit	/
Centre pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP)	Carlo Frising	Jeannine Kohn
Comité à la formation professionnelle	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Comité consultatif pour la formation professionnelle auprès de la Commission européenne	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Comité d'accompagnement du rapport travail et cohésion sociale (TCS)	Félix Martins de Brito	/
Comité d'accompagnement en matière d'établissements classés	Henri Kremer	Martine Mirkes
Comité de l'éducation et de la formation professionnelle de la Confédération européenne des syndicats	Carlo Frising	Françoise Schmit
Commission de l'indice des prix à la consommation	Joe Mootz	/
Comité de pilotage VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)	Carlo Frising	Françoise Schmit
Comité de suivi – FEDER	Serge Schimoff	Gabriel Di Letizia
Comité de tutelle des conseillers pour l'apprentissage industriel et commercial	Carlo Frising	Claude Cardoso
Comité des actions positives	Denise Steinhäuser	Martine Mirkes

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Comité du Fonds social européen (FSE) auprès de la Commission européenne	Carlo Frising, Gabriel Di Letizia	/
Comité économique et social européen (CESE)	Véronique Eischen, Jean-Claude Reding, Marco Wagener	/
Commission consultative dans le cadre de l'apprentissage pour adultes	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Commission consultative et d'examen sur les transports par route de marchandises dangereuses	Romain Daubenfeld	Françoise Schmit
Commission consultative, congé individuel de formation	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Commission d'admission dans le cadre de l'apprentissage pour adultes	Françoise Schmit	Jeannine Kohn
Commission d'experts relative aux examens de maîtrise dans l'artisanat	Carlo Frising, Françoise Schmit	/
Commission de grâce	Chantal Gantrel	Martine Mirkes
Commission de la formation continue du secteur de l'éducation non formelle	Sandro Rinaldis	Roland Lupo
Commission du cadre de référence national sur l'éducation non formelle des enfants et des jeunes	Roland Lupo	Sandro Rinaldis
Commission nationale de soudage	Maurice D'Incau	Françoise Schmit
Commission spéciale « Maître de cours pratiques » de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)	Albert Brandenburger	Jos Noesen
Commission spéciale en matière de harcèlement	Nico Weyland	Guy Scholzen
Commission supérieure des maladies professionnelles	Carlos Pereira, Alain Guenther	Marc Terzer
Conseil consultatif de l'École d'Hôtellerie et de Tourisme du Luxembourg (EHTL)	Françoise Schmit	Carlo Frising
Conseil d'administration de la Croix-Rouge Luxembourgeoise	Nora Back	/
Conseil national des finances publiques	Sylvain Hoffmann	/
Conseil supérieur de l'aménagement du territoire	Claude Roeltgen	/
Conseil supérieur de l'Éducation nationale	Françoise Schmit	Mona Guirsch
Conseil supérieur de la statistique	Laurent Uhoda	Félix Martins De Brito
Conseil technique consultatif des indices des prix de la construction	Jean-Luc De Matteis	Manuel Da Silva Bento
Fonds interculturel	Jean-Claude Reding	/
Groupe de pilotage de la formation professionnelle	Carlo Frising, Françoise Schmit, Jeannine Kohn	/

Organisme	Membres effectifs	Membres suppléants
Haut Comité à la transformation numérique	Joé Mootz	Laurent Uhoda
Institut national pour le développement de la formation professionnelle continue (INFPC)	Conseil d'administration : Françoise Schmit, Jeannine Kohn Commission consultative : Françoise Schmit, Jeannine Kohn	Conseil d'administration : Claude Cardoso, Myléna Runge Commission consultative : Claude Cardoso, Myléna Runge
Office des stages	Claude Cardoso, Alain Fickinger, Sandra Grünewald, Jeannine Kohn, Françoise Schmit	/
Plateforme pour l'action climat et la transition énergétique	Claude Roeltgen	/

Organisme	Membres
Comité Worldskills Luxembourg	Alain Fickinger (trésorier), Carlo Frising, Françoise Schmit
Comités de tutelle des conseillers à l'apprentissage	Françoise Schmit, Carlo Frising
Commission de la promotion du travail	Françoise Schmit
Conseil consultatif du « Competence Centre » de l'Université du Luxembourg	Carlo Frising
Conseil d'administration du centre de coordination des projets d'établissement (CCPE)	Françoise Schmit

Organisme	Représentants
Campagne commune dans le cadre de la promotion des métiers et professions	Françoise Schmit, Jeannine Kohn

Les membres représentant la CSL dans les commissions nationales de formation de l'enseignement secondaire général, les équipes curriculaires, les équipes d'évaluation et autres ne sont pas indiqués dans la présente publication.



PARTIE II

LE BILAN DES ACTIVITÉS



1. LES AVIS

La fonction consultative de la Chambre des salariés constitue une des principales activités par l'intermédiaire desquelles elle se voue à l'amélioration du sort de ses ressortissants.

1.1. Les avis évacués par la Commission aux affaires économiques, fiscalité et politique budgétaire

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Accord-cadre Union européenne – Chili	Projet de loi
Administration des aides individuelles au logement	Projet de loi
Aide financière pour études supérieures	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Aides individuelles au logement	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Budget de l'État – règlements d'exécution	Projet de règlement grand-ducal
Budget pluriannuel 2026-2029	Projet de loi
Code de la Consommation	Projet de règlement grand-ducal
Contribution aux frais d'utilisation des réseaux électriques	
Crédit d'impôt « Bëllegen Akt »	Projet de loi
Crédit d'impôt Start-up	Projet de loi
Defence Bond – exonération intérêts	Projet de loi
Éloignement de personnes	Projet de loi
Gestionnaire de fonds d'investissement alternatifs	Projet de loi
Heures d'ouverture	Projet de loi
Impôt foncier – amendements	Amendements au projet de loi
Infrastructure ferroviaire	Projet de loi
Intelligence artificielle	Projet de loi
Logement abordable	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Manifestations – nouvelle version	(Avant-)Projet de loi
Organisation du fonds national de la recherche dans le secteur public	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Pacte logement avec les Communes	Projet de loi
Projet de budget de l'État pour l'exercice 2026	Projet de loi
Retenue d'impôt	Projet de règlement grand-ducal
Simplification administrative – logement	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Taxis et voiture de location avec chauffeur	Projet de loi

1.2. Les avis évacués par la Commission aux affaires sociales, sécurité et santé au travail et environnement

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Agence luxembourgeoise des médicaments et des produits de santé	Projet de loi
Allocation complémentaire pour personnes âgées	Amendements au projet de loi
Appareils de levage – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de règlement grand-ducal
Assesseurs au Tribunal du travail	Projet de loi
Centrale nationale d'achat et de logistique – amendements	Projet de loi
Demande de chômage en ligne	Projet de loi
Demande de chômage en ligne – amendements	Amendements parlementaires au projet de loi
Dispositions anti-cumul en matière de pensions de vieillesse	Projet de loi
Don de sang	Proposition de loi
Droit à l'oubli	Proposition de loi
Facteur de revalorisation	Projet de règlement grand-ducal
Heures d'ouverture – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Indemnités pour dommages de guerre	Projet de règlement grand-ducal
Initiative pour la promotion de l'emploi dans le secteur du sport	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Installations de recharge de véhicules électriques	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Installations photovoltaïques	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Libre circulation des personnes et immigration	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Loi hospitalière	Projet de loi
Loi hospitalière – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Nomenclature des actes et services des médecins (télésuivi)	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services des médecins-dentistes	Projet de règlement grand-ducal
Nomenclature des actes et services médicaux	Projet de règlement grand-ducal
Préfinancement des installations solaires photovoltaïques – amendements	Amendements au projet de loi + amendements au projet de règlement grand-ducal
Préretraite progressive	Proposition de loi
Prime de répartition pure	Projet de règlement grand-ducal
Promotion de la durabilité, de l'utilisation rationnelle de l'énergie et des énergies renouvelables	Projet de loi
Protection de la nature et des ressources naturelles	Projet de loi
Protection des délégués du personnel	Proposition de loi
Protection des mineurs – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi
Réforme des pensions	Projet de loi
Réforme des pensions – mesures fiscales	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Travail de dimanche – amendements	Amendements gouvernementaux au projet de loi

1.3. Les avis évacués par la Commission de la formation professionnelle et formation continue

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Brevet de maîtrise	Projet de règlement grand-ducal
Comité de liaison – Procédure d'élection et fonctionnement	Projet de règlement grand-ducal
Établissement d'enseignement secondaire germano-luxembourgeois	Projet de loi

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Homeschooling	Projet de loi + projet de règlement grand-ducal
Indemnisation des institutions prenant en stage des élèves de la formation de l'éducateur	Projet de règlement grand-ducal
Reconnaissance des qualifications professionnelles et enseignement supérieur	Projet de loi
Réforme « ALPHA – Zesumme wuessen »	Avant-projet de loi + projet de règlement grand-ducal

1.4. Les avis évacués par la Commission aux affaires européennes et interrégionales

Description	Projet de loi/règlement grand-ducal
Protection des salariés contre l'amiante	Projet de règlement grand-ducal
Protection des salariés contre les agents chimiques et les agents cancérogènes ou mutagènes	Projet de règlement grand-ducal

2. LES AVIS LES PLUS IMPORTANTS EN RÉSUMÉ

2.1. Le budget de l'État

Avis IV/47/2025 relatif au projet de budget de l'État pour l'exercice 2026, au budget pluriannuel 2026-2029 et au budget de l'État – règlements d'exécution.

Dans son avis IV/47/2025, la CSL a évalué le projet de budget pour 2026. Celle-ci souligne que la **croissance de l'économie** luxembourgeoise reste faible mais positive avec une croissance réelle moyenne de 1,1 % par an entre 2019 et 2024. Cette croissance est proche de la moyenne européenne mais supérieure à celle de l'Allemagne, principal partenaire économique du Luxembourg. Cette dynamique modérée de la croissance réelle contraste avec celle en valeur nominale beaucoup plus forte (+6,7 % par an). Même si les prévisions pour 2026-2029 restent inférieures aux moyennes historiques, la croissance nominale du Luxembourg dépasse nettement celle de ses voisins. Or, c'est cette croissance qui alimente directement les recettes fiscales du pays. Ces dernières années, les exportations nettes, la consommation des ménages et la consommation publique restent les principaux moteurs de la croissance, tandis que l'investissement, notamment des entreprises, peine à se redresser.

Le contexte actuel du **marché de l'emploi** au Luxembourg reste préoccupant, avec une hausse du chômage et une précarisation accrue (baisse des recrutements en CDI). Les secteurs porteurs restent l'administration publique, la santé et l'action sociale, tandis que la construction et l'information-communication reculent. Le taux de jeunes NEET (9 %) est proche de la moyenne européenne, mais en hausse. Le budget 2026 prévoit une hausse des dépenses liées au reclassement professionnel ainsi qu'à la formation. La CSL confirme l'importance d'offrir des opportunités de upskilling mais aussi de reskilling aux salariés ainsi qu'aux demandeurs d'emploi. Elle appelle également à des politiques actives de soutien à l'emploi et à l'amélioration des conditions de travail, afin d'améliorer l'insertion professionnelle et d'atténuer les inégalités sur le marché du travail.

Concernant les finances publiques, le déficit public, estimé à moins de 3 % du PIB, reste maîtrisé et attribuable aux investissements de l'administration centrale. La règle d'or est donc respectée. La CSL relève que le niveau d'endettement public se maintient également à un niveau inférieur à la grande majo-

rité des pays européens. Dans ce contexte, la note de crédit AAA des principales agences de notation a été à nouveau confirmée. La CSL mentionne également une hausse plus rapide des impôts indirects (régressifs) que des impôts directs, ce qui alourdit la charge pour les ménages modestes. Les impôts sur les salaires augmentent surtout à cause du non-ajustement du barème fiscal à l'inflation, ce qui équivaut à une hausse d'impôt réel. Le Pilier 2 (impôt minimal de 15 % pour les entreprises) est estimé à 80 millions d'euros dès 2026, c'est un pas dans la bonne direction mais la CSL critique son manque de transparence. Enfin, les accises sur le tabac deviennent une source majeure de revenus (5,6 % des recettes de l'État), cette dépendance est risquée en raison de son caractère incertain et des potentielles directives européennes. Par ailleurs, la Chambre souligne que la présentation des dépenses publiques devrait mieux distinguer celles qui bénéficient directement aux ménages de celles bénéficiant indirectement à d'autres acteurs. L'intégration du PIB bien-être est jugée positive malgré quelques réserves sur sa mise en œuvre.

Bien que les investissements publics restent élevés, la CSL note un écart persistant entre les annonces et les réalisations, notamment dans les infrastructures hospitalières et routières. Les dépenses militaires, en forte hausse (objectif de 5 % du RNB d'ici 2035), sont critiquées au regard de la stagnation des budgets dédiés au logement abordable, pourtant présenté comme une priorité. La CSL demande un rééquilibrage en faveur des urgences sociales et environnementales.

En effet, la crise du **logement** s'aggrave au Luxembourg, résultat d'un déséquilibre croissant entre l'offre et la demande, une hausse des taux d'intérêt, et une baisse des transactions immobilières (moins 50 % par rapport à la période 2017-2021). Le taux d'effort des ménages (part du revenu consacrée au logement) augmente, touchant aussi bien les locataires que les propriétaires. Malgré les annonces gouvernementales, les investissements publics restent insuffisants : les 2 milliards d'euros promis sur 4 ans pour le Fonds spécial logement abordable sont en réalité révisés à 1,345 milliard après ajustement et, les dépenses prévues pour 2026-2029 sont en baisse par rapport à 2025, avec une prévision à la baisse dès 2028. Face à cette situation, la CSL propose des mesures structurelles urgentes, notamment de : taxer la rétention foncière pour lutter contre la spéculation et réduire le coût des logements ; plafonner les loyers pour les aligner sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des locataires ; augmenter massivement les investissements publics dans le logement abordable, y compris par l'emprunt. La CSL critique l'absence de nouvelles mesures concrètes dans le budget 2026,

alors que la crise s'intensifie. Une politique ambitieuse et immédiate est indispensable pour garantir le droit au logement.

Face à la **transition écologique**, le Luxembourg s'est engagé à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 55 % d'ici 2030 par rapport à 2005, suivant le Plan national intégré en matière d'énergie et de climat (PNEC). Cependant, les prévisions révisées à la baisse dans le projet de budget 2026 montrent que le pays s'éloigne de ses objectifs. Le secteur des bâtiments résidentiels et tertiaires enregistre des retards préoccupants dans la décarbonation. La hausse des prix de l'énergie et l'augmentation de la fiscalité environnementale, comme la taxe carbone et l'adhésion future au SEQE II, rendent le coût de la vie dans des logements mal isolés de plus en plus difficile à supporter pour les ménages à faibles revenus. La CSL souligne l'urgence de renforcer les dispositifs existants pour garantir une transition climatique inclusive et équitable, en évitant que les plus vulnérables ne paient le prix fort de la décarbonation. Pour y parvenir, la CSL propose plusieurs mesures : analyser et publier chaque année les données sur les bénéficiaires des aides comme le Klimabonus Wunnen et le Top-up social, afin d'en évaluer l'efficacité et l'accessibilité ; renforcer le Top-up social en élargissant le nombre de bénéficiaires et en augmentant les montants alloués ; réintroduire les prêts climatiques à taux zéro pour les ménages modestes et augmenter les plafonds de subvention pour tenir compte de la hausse des coûts de construction ; mettre en place un mécanisme de préfinancement pour accélérer les rénovations énergétiques ainsi qu'imposer des obligations strictes de performance énergétique pour les logements locatifs, assorties de sanctions en cas de non-respect, et faire participer les bailleurs aux coûts énergétiques.

Bien que le budget 2026 prévoit une augmentation des dépenses du Fonds Climat et Énergie, la CSL regrette que ces investissements stagnent dès 2026 et que les annonces manquent de mesures concrètes. Elle appelle à une politique d'investissement plus ambitieuse pour combler les retards accumulés. Enfin, elle insiste sur la nécessité d'une justice fiscale en augmentant le crédit d'impôt CO₂ pour qu'il compense au moins 50% de la taxe carbone, et en adaptant les seuils d'éligibilité à l'inflation. Sans ces ajustements, la fiscalité environnementale risque d'aggraver les inégalités sociales. La transition écologique doit être à la fois efficace et juste, pour que tous les ménages puissent y participer sans être pénalisés.

Le budget 2026 affirme son engagement du gouvernement en faveur de **l'inclusion, de la solidarité et de la cohésion sociale**. Toutefois, la CSL estime que ces objectifs restent largement déclaratifs et

insuffisamment soutenus par des moyens financiers adaptés. Malgré une hausse des dépenses du ministère concerné, le ralentissement de leur progression traduit une perte de dynamique de l'effort social, en décalage avec l'aggravation des défis sociaux tels que la hausse du coût de la vie, la précarisation des ménages et l'augmentation du nombre de travailleurs pauvres. La CSL reconnaît le maintien de dispositifs sociaux essentiels et certaines annonces, notamment en matière de lutte contre la pauvreté et de simplification de l'accès aux aides, mais déplore l'absence de mesures concrètes, chiffrées et coordonnées. Les ajustements budgétaires observés relèvent davantage d'adaptations techniques que d'une stratégie sociale ambitieuse. Les indicateurs sociaux confirment une situation préoccupante, marquée par des taux de pauvreté élevés touchant particulièrement les jeunes, les familles monoparentales et nombreuses, ainsi que les travailleurs pauvres, avec une féminisation croissante de la pauvreté. Face à ce constat, la CSL appelle à un renforcement substantiel de la politique sociale, notamment en matière de prestations familiales, de pensions, de salaire social minimum, d'accueil gérontologique et de soutien ciblé aux ménages monoparentaux ainsi qu'aux jeunes en situation de précarité. En conclusion, la Chambre juge que le budget 2026 ne répond pas à la gravité de la situation sociale et a plaidé dans son avis pour un plan d'action global, cohérent et financé afin de lutter durablement contre la pauvreté et renforcer la justice sociale.

En matière de **fiscalité**, le projet de budget 2026 ne présente pas de mesures concrètes. Plusieurs décisions fiscales majeures liées à l'imposition du revenu sont renvoyées à des projets différents, limitant la portée du projet budgétaire. Les mesures fiscales prévues se concentrent essentiellement sur la hausse de certaines taxes indirectes, notamment sur les tabacs, la consommation d'eau et la taxe carbone. La CSL salue la compensation prévue du crédit d'impôt CO₂, mais exprime de fortes inquiétudes quant à l'évolution future de la taxation carbone et à l'incertitude liée à la mise en place du système ETS₂, qui aura un impact direct sur les ménages. Elle demande au gouvernement à clarifier rapide-

ment les conséquences de ce dispositif. Elle met également en doute la solidité des projections de recettes issues des taxes sur le tabac et invite les autorités à revoir leur stratégie fondée sur le tourisme du tabac. Plus largement, la Chambre plaide pour une refonte de la politique fiscale visant à rééquilibrer les sources de financement public, à réduire la pression fiscale sur les revenus du travail – en particulier ceux des classes moyennes – et à renforcer la contribution du patrimoine et des revenus du capital. Elle souligne enfin l'importance d'une adaptation régulière des déductions et crédits d'impôt afin de garantir la justice fiscale et de préserver le pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste.

En conclusion, le projet de budget 2026 révèle un décalage entre les discours gouvernementaux et la réalité économique. Les politiques d'offre, comme les baisses d'impôts pour les entreprises, n'ont pas boosté les investissements privés. La croissance repose surtout sur la consommation des ménages et les investissements publics, ce qui souligne l'urgence de politiques de demande pour soutenir l'emploi et réduire le chômage.

Malgré une situation budgétaire saine et un des endettements les plus bas d'Europe, le budget 2026 montre des choix discutables : les investissements dans le logement, présenté comme une priorité, sont revus à la baisse, tandis que les dépenses militaires augmentent fortement. Le plan de lutte contre la pauvreté, pourtant crucial, reste absent du budget, sans financement ni calendrier précis.

Enfin, qualifier ce budget comme l'incarnation d'une politique sociale forte mérite d'être nuancé. Il laisse à croire que près de la moitié des dépenses seraient dédiées au social mais cette part inclut en réalité des subventions aux entreprises et des contributions internationales. Les vraies dépenses sociales (aides directes aux ménages) ne représentent que 36 % du budget. Pour la CSL, il est temps de rééquilibrer les priorités : taxer davantage les grandes fortunes, supprimer les niches fiscales inéquitables, et recentrer les investissements sur le logement, l'écologie et la lutte contre la pauvreté.

2.2. La réforme des pensions

Projet n° 54/2025 sur la réforme des pensions.

Dans son avis sur le projet de réforme des pensions, la CSL a souligné son désaccord profond sur la méthode et l'orientation générale de la réforme, tout en reconnaissant qu'elle comporte quelques améliorations ponctuelles.

L'avis critique que le processus de consultation a marginalisé les partenaires sociaux – s'éloignant ainsi de la logique tripartite – et qu'il n'a pas réellement influencé la position gouvernementale qui est restée. En effet, la position gouvernementale s'est axée sur une prolongation de la carrière professionnelle des assurés pour partir en pension, alors même que cette mesure a été presque unanimement rejetée par les parties prenantes impliquées dans le processus.

Sur le fond, la CSL a approuvé la reconnaissance plus flexible des périodes d'études au titre de périodes d'assurance complémentaires, du fait que cette mesure tient mieux compte l'apprentissage tout au long de la vie par exemple. La hausse du taux de cotisation global de 24 à 25,5% – supportée de manière tripartite entre État, employeurs et salariés – est aussi saluée dans la mesure que cette mesure est un moyen efficace de renforcer durablement les ressources du régime général d'assurance pension. Le maintien de l'allocation de fin d'année, malgré la hausse du taux de cotisation à 25,5%, est accueilli positivement, même si l'avis souligne que cette mesure n'est pas suffisante du fait qu'une future hausse du taux de cotisation signifierait, à législation actuelle, la perte de cette allocation de fin d'année.

En revanche, l'avis critique très fermement la prolongation obligatoire de la durée d'assurance requise pour la pension de vieillesse anticipée pour les assurés ne totalisant pas 40 années de périodes obligatoires, mais bien 40 années tout type de période d'assurance compris. Via un allongement progressif de 1 à 8 mois entre 2026 et 2030 de la carrière contributive, cette mesure uniforme est considérée socialement injuste et ignore tout critère de pénibilité au travail de certains métiers. L'avis met en avant que le report obligé du moment de départ en retraite risque de déplacer des coûts vers d'autres branches de la sécurité sociale, notamment du fait de périodes (prolongées ou plus fréquentes) d'absence pour cause de maladie ou de chômage par exemple. Par ailleurs,

l'avis fait l'analyse que cette mesure ne génère qu'un rendement financier marginal – et encore fondé sur une hypothèse discutable d'une croissance nette de l'emploi accrue.

En ce qui concerne la pension progressive – qui devrait faire référence à la revendication syndicale de la retraite progressive – la CSL a regretté dans son avis que le dispositif introduit manque d'ambition et s'écarte de l'objectif fondamental de la proposition syndicale : celui de consacrer un véritable droit supplémentaire pour le salarié. En effet, cette mesure ne devrait pas être un droit du salarié, mais subordonnée à l'accord préalable de l'employeur. Par ailleurs, en raison de la multitude de conditions et de restrictions qui l'encadrent, la mesure relève d'une construction administrative lourde et complexe.

Enfin, la CSL a critiqué fermement que la réforme des pensions ne prévoit ni hausse de la pension minimum – qui reste ainsi en-dessous du seuil de risque de pauvreté et du budget nécessaire pour une personne âgée pour vivre décemment – ni pérennisation du réajustement annuel des pensions – qui reste donc conditionné à des recettes en cotisations supérieures aux dépenses courantes de la CNAP.

Compte tenu de toutes ces observations, l'avis salue la hausse du taux de cotisation, le maintien de l'allocation de fin d'année et la flexibilisation pour la reconnaissance des périodes d'études, mais rejette le reste du projet de loi sous sa forme actuelle. Au vu des incertitudes juridiques et techniques soulevées par certains éléments de la réforme – notamment la prolongation contrainte de la carrière professionnelle, ainsi que les conditions d'accès à la pension progressive – la CSL a estimé, qu'au vu de leur mise en œuvre relativement simple, seuls 1) la hausse du taux de cotisation, 2) le maintien de l'allocation de fin d'année et 3) la flexibilisation de la prise en compte des périodes d'études devraient être adoptées en 2025. Les autres volets auraient pu être examinés et mis en œuvre ultérieurement, une fois que les autorités compétentes – et notamment la CNAP – disposeraient du temps nécessaire pour préparer correctement la mise en œuvre de la réforme.

L'avis a été adopté à l'unanimité par les membres de l'assemblée plénière.

2.3. Le logement

Projet de loi n° 8535 portant modification de la loi modifiée du 7 août 2023 relative au logement abordable.

Dans le cadre de son avis relatif à ce projet de loi apportant plusieurs modifications ponctuelles à la réglementation en matière de logements abordables, la CSL a exprimé son soutien à la grande majorité des modifications proposées.

Elle a notamment salué la reconnaissance du caractère d'utilité publique de la création de logements abordables, laquelle répond, à ses yeux, à un objectif d'intérêt général évident dans un contexte marqué par une crise structurelle du logement. Garantir l'accès à un logement décent pour tous constitue en effet un enjeu sociétal majeur. La Chambre a toutefois souligné que cette reconnaissance, susceptible d'ouvrir la voie à des procédures d'expropriation, doit impérativement être encadrée par des garanties juridiques strictes. Une telle mesure, qui porte atteinte au droit fondamental à la propriété privée, ne peut être envisagée que de manière exceptionnelle, proportionnée et dûment motivée.

La CSL s'est également prononcée en faveur de l'introduction d'un mécanisme de « top-up » destiné à encourager la rénovation profonde et l'assainissement énergétique de logements existants. Cette mesure apparaît pertinente au regard de la pénurie persistante de logements abordables et de la nécessité d'améliorer la qualité énergétique du parc immobilier.

Par ailleurs, elle a accueilli favorablement l'extension du droit au forfait de gestion aux logements destinés aux étudiants. En revanche, elle s'est opposée à l'élargissement de ce dispositif aux logements dédiés aux salariés, exprimant de fortes réserves quant aux risques que ce modèle comporte. La Chambre a notamment relevé le caractère potentiellement inéquitable d'un avantage concurrentiel financé par

l'État au bénéfice d'un nombre restreint d'entreprises, la dépendance accrue du salarié vis-à-vis de son employeur, la perte possible du logement en cas de rupture du contrat de travail, le risque de pression à la baisse sur les salaires ainsi que la possibilité que ces logements réintègrent le marché privé à l'issue des conventions.

Concernant les contingents dits « libres », la Chambre n'a pas rejeté le principe en tant que tel, mais a estimé que l'introduction d'un contingent libre de 50 % pour les communes disposant de plus de 750 logements abordables est disproportionnée. Une telle mesure pourrait fragiliser l'accès au logement des ménages les plus vulnérables, en permettant l'attribution d'une part importante des logements en dehors des critères socio-économiques prioritaires. Selon la Chambre, cette flexibilité apparaît prématurée tant que le parc de logements abordables demeure insuffisamment développé.

La CSL a par ailleurs salué l'intégration de la monoparentalité comme critère socio-économique dans l'attribution des logements locatifs abordables, reconnaissant la vulnérabilité particulière de nombreux ménages monoparentaux.

Enfin, la Chambre a exprimé d'importantes réserves concernant le recours aux partenariats public-privé (PPP). Elle a relevé plusieurs insuffisances, notamment le manque de clarté des conventions envisagées, le lancement d'appels à projets avant l'adoption de la base légale nécessaire, des modalités contestables de fixation des loyers de référence ainsi que des mécanismes de rachat prévoyant un droit de préemption au prix du marché. Selon la Chambre, ce modèle ne constitue pas une réponse adaptée à la crise du logement et tend davantage à favoriser un nombre limité de grands promoteurs immobiliers. Elle a, dès lors, exprimé son opposition à cette partie du projet de loi.

2.4. L'écologie

Position commune de la CSL, du LCGB, de l'OGBL et du Mouvement écologique relative à l'élaboration du Plan social pour le climat du Luxembourg.

Dans le cadre de l'élaboration du Plan social pour le climat du Luxembourg (PSC), la CSL, aux côtés de l'OGBL, du LCGB et du Mouvement écologique, s'est positionnée de manière proactive par le biais d'une note publiée en amont de la finalisation du Plan et du lancement de la consultation publique. À cette occasion, elle a contribué, avec ses partenaires, à une prise de position commune mettant en évidence la nécessité d'inscrire le PSC dans une stratégie natio-

nale globale de transition socio-écologique, fondée sur des données factuelles solides, une hiérarchisation claire des mesures et une priorisation des actions les plus efficaces.

Dans ce contexte, la CSL a tout d'abord constaté que cette transition ne constitue pas encore une priorité politique suffisante au Luxembourg, alors même qu'elle représente l'un des défis majeurs de notre époque. Elle a notamment souligné les limites de la politique énergétique et climatique actuelle du point de vue social. Les dispositifs de soutien existants bénéficient encore trop peu aux ménages à

faibles revenus, en raison notamment de contraintes financières, de situations locatives ou de caractéristiques du bâti. Par ailleurs, l'absence de programmes ciblés, accessibles et spécifiquement conçus pour ces ménages limite l'efficacité sociale de la transition.

La CSL a rappelé que les ménages à faibles revenus ne sont pas à l'origine principale de la crise climatique, mais qu'ils en subissent de manière disproportionnée les conséquences, en particulier en matière de précarité énergétique.

Dans ce contexte, la CSL a plaidé pour une politique climatique fondée sur le principe de justice sociale, reposant sur des règles claires et une responsabilisation accrue des acteurs contribuant le plus aux émissions de gaz à effet de serre. La protection du climat doit être conçue comme une opportunité de renforcer la cohésion sociale, et non comme un facteur de fragmentation.

Au-delà de ces considérations d'ordre général, la CSL a également formulé plusieurs propositions

concrètes, parmi lesquelles l'amélioration de l'accès aux aides à l'assainissement énergétique pour les ménages moins aisés, notamment au moyen de mécanismes de préfinancement et d'un échelonnement social plus conséquent des aides, l'introduction de mesures supplémentaires visant à protéger les ménages locataires face à la hausse continue des factures énergétiques, une réforme du régime des prêts climatiques, ainsi qu'un renforcement des investissements dans le logement abordable à haute performance énergétique.

Enfin, la CSL a insisté sur l'importance de compenser les effets régressifs de la fiscalité environnementale par des mesures de compensation ciblées, afin de protéger les ménages les plus vulnérables contre la précarité énergétique. Elle a notamment plaidé pour un renforcement du crédit d'impôt CO₂ et pour la réalisation d'analyses approfondies des impacts des hausses du prix du carbone sur le pouvoir d'achat des ménages à faibles revenus.

2.5. Le travail dominical – amendements

Avis IV/37/2025 relatif aux amendements gouvernementaux au projet de loi portant modification de l'article L.231-4 du Code du travail.

Ces amendements modifient le projet de loi n° 8456 relatif à l'article L.231-4 du Code du travail fixant à 4 heures la durée maximale de travail le dimanche pour les salariés des établissements de vente au détail.

Le projet initial avait pour objectif de permettre aux employeurs d'occuper d'office leurs salariés 8 heures le dimanche sans compensation autre que celles prévues par la loi et sans avoir à négocier une convention collective. Ce faisant, il ouvrait non seulement la voie à une possible libéralisation des heures d'ouverture, mais affaiblissait aussi considérablement les conventions collectives de travail dans un secteur qui dispose d'un faible taux de couverture (38 % selon les derniers chiffres).

En effet, la question du travail dominical avait fait l'objet de négociations dans un certain nombre de conventions collectives et avait permis d'en négocier de nouvelles. Jusqu'à présent, il était déjà possible de faire travailler les salariés du secteur de la vente au détail plus de 4 heures le dimanche via convention collective, moyennant des compensations négociées par les partenaires sociaux venant s'ajouter à la majoration légale.

Ce qui assurait plus de protection aux salariés concernés, notamment en prévoyant le principe du libre choix du salarié de travailler ou non les dimanches, et encourageait les employeurs à négocier des conven-

tions collectives pour pouvoir profiter d'une dérogation étendue à 8 heures.

C'est pourquoi, la CSL s'était opposée à ce projet et avait exigé que toute dérogation reste soumise à un accord négocié dans le cadre d'une convention collective.

Les amendements gouvernementaux ont tenu compte de la revendication de la CSL selon laquelle toute dérogation au travail dominical, doit faire l'objet d'une convention collective, mais uniquement pour les entreprises de grande taille (de plus de 30 salariés). Cela signifie que les petites entreprises (occupant 30 salariés ou moins) un employeur pourra librement imposer l'extension du temps de travail le dimanche de 4 à 8 heures.

La CSL a donc dénoncé une inégalité de traitement manifeste entre les salariés de ces deux types de structures, en soulignant que 90 % des entreprises tombent dans la première catégorie des moins des 31 salariés.

Cette situation porte atteinte au principe constitutionnel d'égalité, car aucune raison objective justifie l'application de régimes différents selon la taille de leur entreprise, à des salariés effectuant le même travail dominical.

Les salariés des grandes entreprises bénéficient de la négociation collective, tandis que ceux des petites structures restent soumis à la décision unilatérale de l'employeur, renforçant leur sous-représentation syndicale et leur dépendance vis-à-vis de ce dernier. Cela touche d'autant plus les femmes, les cheffes de

familles monoparentales et les travailleuses frontalières, déjà vulnérables et pénalisées par de longs temps de trajet.

L'exclusion des salariés des petites structures de toute protection négociée fragilise l'équilibre du modèle social luxembourgeois, fondé sur le dialogue entre partenaires sociaux. La mesure de protection via une convention collective ou un accord interprofessionnel doit donc s'appliquer à l'ensemble des entreprises, indistinctement du nombre de salariés pour garantir une égalité réelle et le respect de la Constitution.

2.6. Les heures d'ouverture dans le secteur du commerce et de l'artisanat – amendements

Avis IV/6/2025 relatif aux amendements au projet de loi modifiant les heures d'ouverture dans le secteur du commerce de détails.

La CSL a rejeté ces amendements, qui n'ont aucunement pris en considération son avis initial sur le projet de loi n° 8472.

Ce projet de loi fait écho au projet de loi n° 8456 sur l'extension de l'ouverture de dimanche, sans que les deux textes aient été traités ensemble, ce que la CSL a regretté.

La CSL s'est déclarée outrée de cette décision unilatérale d'étendre les heures de travail, notamment le dimanche et les soirs en semaine, dans le secteur du commerce de détail, dont les salariés comptent déjà parmi les plus vulnérables sur le marché du travail, ce sans prise en compte de l'opposition de leurs représentants et donc au mépris du dialogue social.

De plus, le travail en soirée, comme le travail les dimanches ou les jours fériés sont directement liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la qualité de vie, à la santé.

La CSL est consciente que dans certains secteurs travailler en soirée et les dimanches est indispensable, mais cela ne l'est pas dans le secteur de la vente de détail. Les salaires dans ce secteur sont déjà très bas et de nombreux salariés souhaitent passer leur soirée et leur dimanche avec leur famille. Il est donc préférable que le travail en soirée et le travail dominical soient négociés dans le cadre de conventions collectives de travail, avec les syndicats en garde-fous et avec le souci de préserver l'intérêt des salariés concernés.

Bien au contraire, différentes enquêtes démontrent que cette extension des horaires de travail va à l'encontre de la volonté des salariés.

Par conséquent, la CSL s'est opposée aux projets de loi précités, même après leur modification par les amendements et a demandé le maintien des règles

Si un seuil devait être maintenu, la CSL a réclamé que la future loi indique que, lorsque plusieurs entreprises forme une entité économique et sociale (EES), le calcul du seuil doit se faire au niveau de cette entité.

En conclusion, la CSL a rejeté la version amendée, qui a été élaborée sans respect du dialogue social, et sans égard pour les salariés concernés. Elle propose au moins de diminuer le seuil de 30 à 15 salariés pour s'aligner sur le seuil applicable en matière de dialogue social.

actuelles. Ce n'est qu'à titre subsidiaire, qu'elle a pris position.

Les amendements persistent dans le sens d'une extension des horaires d'ouverture, en ignorant les considérations formulées par la CSL dans ses précédents avis.

La CSL craint une grave détérioration des conditions de travail du secteur du commerce, déjà difficiles aujourd'hui. Le travail en soirée, comme le travail les dimanches ou les jours fériés sont directement liés à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, à la qualité de vie, mais également à la santé.

En outre, le dimanche ou le soir après 19 heures, les salariés n'ont pas facilement accès à des structures d'accueil pour faire garder leurs enfants. Ceci posera évidemment un problème encore plus grand aux familles monoparentales.

Ce projet de loi semble davantage répondre aux intérêts et demandes des quelques grands acteurs de la distribution au Luxembourg, au détriment même des petits et moyens commerçants.

L'adoption de ce projet dans sa teneur amendé permettra aux employeurs d'occuper d'office leurs salariés entre 5 heures et 21 heures en semaine, de 5 heures à 19 heures les samedis, dimanches, jours fériés légaux, veille de jours fériés légaux, sans compensation autre que celles prévues par la loi et sans avoir à négocier une convention collective. Ce projet de loi ouvre non seulement la voie à une possible libéralisation des heures d'ouverture, mais affaiblit aussi considérablement les conventions collectives de travail dans un secteur qui dispose déjà d'un faible taux de couverture (38 % selon les derniers chiffres).

Le présent projet est donc en outre contraire aux dispositions de la directive européenne 2022/2041 du Parlement européen et du conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

2.7. Les taxis et voitures de location avec chauffeur

Avis IV/46/2025 relatif au projet de loi portant organisation du transport rémunéré de personnes par des taxis et des voitures de location avec chauffeur.

Dans cet avis, la CSL a pris position sur le projet de loi visant à abroger la loi du 5 juillet 2016 portant organisation des services de taxis, pour harmoniser et simplifier le cadre législatif existant, en y intégrant les voitures de location avec chauffeur (VLC).

Elle a regretté que les syndicats des salariés du secteur concerné n'aient pas été consultés. Le présent projet aurait pu être une occasion d'étendre et de renforcer la couverture par convention collective sectorielle aux chauffeurs, indépendamment de leur statut (salarié, indépendant ou de plateforme numérique).

La CSL a apprécié que le projet de loi cherche à doter les taxis et les VLC d'un cadre législatif commun, en vue d'éviter toute concurrence déloyale. Elle a reconnu les avancées positives du projet de loi en matière de formation des conducteurs, de modernisation, de transparence et de reconnaissances des formes de mobilité. Toutefois, elle s'est opposée à la libéralisation du marché du transport des personnes et la suppression des zones géographiques. La baisse des prix des courses espérée par les auteurs grâce à la libéralisation, se ferait au détriment des chauffeurs. Ces derniers feraient face à une sursaturation du secteur, une baisse de leurs revenus et une pression sur leurs conditions de travail.

La suppression des zones géographiques suscitera une concurrence entre les entreprises qui vont vouloir travailler dans le centre de Luxembourg au détriment des chauffeurs et des zones moins intéressantes du point de vue commercial. Nous deman-

dons le maintien des zones géographiques actuelles ou une réduction à trois grandes zones (Nord/Centre/Sud).

La CSL a suggéré un encadrement légal des prix des courses afin de permettre aux clients qui ne connaissent pas les prix pratiqués par les différents prestataires, de faire un choix libre et éclairé du prestataire.

La CSL a reproché de ne pas assez se préoccuper de la situation sociale des travailleurs de ce secteur. Ces derniers travaillent souvent dans des conditions difficiles tout en souffrant du non-respect des règles de droit social en matière de durée du travail, de paiement du salaire ou encore au niveau de leur affiliation à la sécurité sociale.

La CSL a mis en avant le problème des « faux indépendants » dans ce secteur. Malgré quelques garde-fous, les plateformes peuvent toujours pousser les particuliers à obtenir une licence et travailler avec leur propre véhicule sous des conditions de travail de type Uber. À cette fin, elle a appelé le gouvernement à transposer la directive plateformes qui protégera les salariés de ce secteur et règlera les relations commerciales entre les différents acteurs. Elle a renvoyé à sa proposition de loi tendant à réglementer le travail par plateforme en posant le principe d'une présomption de contrat de travail avec la plateforme.

La CSL n'a donc pas pu, donner son aval au projet de loi dans son état actuel et a sollicité des amendements au regard des remarques formulées dans son avis en vue de trouver un équilibre durable entre modernisation technologique, justice sociale et stabilité économique.

2.8. L'intelligence artificielle

Avis IV/10/2025 sur le projet de loi relatif à l'intelligence artificielle

L'avis de la CSL adopté à l'unanimité le 4 mars 2025, porte sur le projet de loi visant à mettre en œuvre au niveau national certaines dispositions du règlement (UE) 2024/1689 sur l'intelligence artificielle (IA). Ce projet de loi a notamment pour objectif de désigner les autorités nationales compétentes pour la surveillance du marché, d'organiser leur coordination et de fixer les sanctions administratives applicables.

La CSL ne formule pas d'objection quant à la désignation de la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) comme autorité de surveillance horizontale par défaut et comme point de contact unique. Elle estime également que la désignation des différentes autorités sectorielles (CSSF, Commissa-

riat aux assurances, ILNAS, ILR, ALIA, etc.) est globalement conforme à leurs missions respectives.

En revanche, la CSL identifie d'importantes lacunes dans la réglementation européenne et dans le projet de loi national concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle, en particulier au regard de la protection des droits fondamentaux et des droits des salariés.

La CSL critique tout d'abord l'orientation générale du règlement sur l'IA, qui semble prioritairement encadrer les relations commerciales entre fournisseurs et utilisateurs de systèmes d'IA, au détriment de la protection des droits fondamentaux. Selon la CSL, cette protection devrait constituer l'objectif principal de toute réglementation en matière d'intelligence artificielle afin de garantir le respect des valeurs européennes.

Bien que l'approche fondée sur les risques soit saluée, la CSL souligne l'absence de garde-fous spécifiques pour les salariés, alors même que ceux-ci sont inévitablement confrontés à l'utilisation de systèmes d'IA sur le lieu de travail. Elle insiste sur la nécessité pour le législateur national de combler ces lacunes, la réglementation européenne ne prévoyant pas de dispositions protectrices à cet égard. À ce titre, la CSL rejoint la position de la Confédération européenne des syndicats, qui plaide pour l'adoption d'une directive spécifique sur la protection des travailleurs face à l'IA.

La CSL relève également que l'utilisation de systèmes d'IA implique nécessairement le traitement de données à caractère personnel et regrette que le règlement ne précise pas explicitement que tout système d'IA doit être conforme en priorité au règlement général sur la protection des données (RGPD).

S'agissant des systèmes d'IA utilisés dans le domaine de l'emploi, la CSL estime que certaines pratiques doivent être strictement interdites, notamment l'attribution de tâches, l'évaluation des performances ou le suivi du comportement des salariés sur la base de critères individuels ou de traits de personnalité. Elle

rappelle le droit des salariés à ne pas être soumis à une surveillance continue et permanente et insiste sur le respect du principe de proportionnalité, déjà consacré par le droit du travail luxembourgeois.

La CSL met en avant le rôle central du dialogue social, de l'information et de la consultation des représentants des salariés lors de l'introduction de systèmes d'IA en entreprise, ainsi que la nécessité de leur permettre de recourir à une expertise externe. Elle affirme également qu'aucune décision concernant un salarié, notamment en matière de licenciement, ne doit être prise sans contrôle humain et que la responsabilité en cas de violation des droits des salariés doit être clairement définie, de même que les voies de recours disponibles.

Enfin, la CSL insiste sur l'importance de la transparence, de la prévention des discriminations et du contrôle humain dans l'utilisation de l'IA, y compris dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnelle. Elle appelle le gouvernement à remédier aux lacunes identifiées lors de la mise en œuvre du règlement. Sous réserve de ces remarques, la CSL marque néanmoins son accord avec le projet de loi soumis pour avis.

2.9. Les bourses d'études

Avis IV/63/2025 relatif au projet de loi concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures et au projet de règlement grand-ducal concernant l'aide financière de l'État pour études supérieures

La CSL salue la volonté exprimée par le gouvernement d'adapter le dispositif d'aide financière de l'État pour études supérieures aux évolutions économiques et sociales actuelles. Elle reconnaît en particulier l'introduction de certaines revalorisations, l'indexation automatique des montants ainsi que la réintroduction de mesures incitatives destinées à soutenir les parcours académiques. Ces éléments constituent des signaux positifs, traduisant une prise de conscience des difficultés financières croissantes rencontrées par les étudiants dans un contexte marqué par l'augmentation du coût de la vie. La CSL considère toutefois que ces ajustements demeurent fragmentaires et ne s'inscrivent pas dans une approche globale et cohérente permettant de répondre de manière équitable aux besoins réels de l'ensemble des étudiants.

À cet égard, la CSL critique tout particulièrement le caractère restrictif de la bourse de mobilité, dont la revalorisation bénéficie essentiellement aux étudiants franchissant une frontière nationale. Cette approche exclut de facto d'autres catégories d'étudiants, notamment les enfants de travailleurs frontaliers ainsi que les étudiants résidents dont le lieu d'études est éloigné du domicile familial, créant ainsi

des inégalités de traitement difficilement justifiables. Par ailleurs, la CSL exprime de fortes réserves quant au recours accru aux prêts étudiants, soulignant les risques liés à un endettement précoce susceptible de peser durablement sur la situation financière des jeunes diplômés et d'entraver une insertion professionnelle sereine et autonome. Dans le même esprit, la prime de réussite réintroduite, en raison de son montant limité et de l'absence d'indexation, est jugée peu structurante et insuffisante pour compenser l'absence de véritables mesures d'accompagnement vers l'emploi, apparaissant davantage comme une mesure symbolique que comme un levier durable de soutien.

La CSL plaide dès lors en faveur d'une revalorisation substantielle des bourses de base et des bourses sociales, qu'elle considère comme des instruments plus efficaces pour renforcer directement le pouvoir d'achat des étudiants et lutter contre les inégalités sociales. Une telle mesure bénéficierait à l'ensemble de la population étudiante, tout en apportant un soutien accru aux étudiants issus de milieux plus précaires, pour lesquels les contraintes financières constituent un obstacle majeur à la poursuite et à la réussite des études supérieures. En outre, la CSL insiste sur la nécessité de créer un dispositif spécifique d'aides aux études supérieures destiné aux salariés encore en activité ainsi qu'aux demandeurs d'emploi souhaitant reprendre ou poursuivre des

études dans un objectif de formation, de reconversion ou d'amélioration de leur employabilité. Elle demande notamment que les frais d'inscription et de scolarité soient pris en charge par l'État pour ces publics, afin de lever les freins financiers liés à la formation tout au long de la vie.

Enfin, la CSL met en garde contre les risques de complexification administrative découlant d'une augmentation du nombre de justificatifs exigés des étudiants et de leurs familles. Elle rappelle que le principe de simplification administrative, régulière-

ment mis en avant par les autorités, doit s'appliquer pleinement dans le cadre des aides financières pour études supérieures. À cet égard, la CSL souligne que la digitalisation des procédures ne constitue pas une garantie en soi de simplification et que seule une réduction effective des démarches, associée à une clarification des exigences, permettra de rendre le dispositif plus accessible et plus efficace. Elle invite dès lors les autorités à approfondir leur réflexion afin de mettre en place un système d'aides véritablement équitable, cohérent et pleinement adapté aux réalités du terrain.

2.10. Le homeschooling

Avis IV/31/2025 relatif au projet de loi et de règlement grand-ducal visant à organiser l'enseignement à domicile et à modifier plusieurs lois existantes, notamment celles sur l'enseignement fondamental, la médecine scolaire et la protection des données des élèves.

Le projet de loi vise à instaurer un cadre légal pour l'enseignement à domicile, définissant les objectifs et conditions d'autorisation de celui-ci, le contenu minimal des demandes (notamment un projet d'enseignement individualisé conforme aux objectifs et valeurs du système éducatif luxembourgeois), ainsi que les modalités de contrôle pédagogique par le ministère de l'Éducation nationale. Un « portfolio » et un agenda informatisé doivent être utilisés pour structurer la démarche éducative.

La CSL reconnaît le droit des parents de décider de l'éducation de leurs enfants, mais alerte sur les risques d'inégalités, d'isolement social et de contournement du système éducatif. Elle estime que l'école publique doit rester le cadre prioritaire de scolarisation.

La CSL salue l'intention de donner un cadre juridique plus rigoureux à l'enseignement à domicile, mais pense que le projet présente des lacunes et manque de précision sur plusieurs points. Ainsi, il n'est pas clairement défini si le projet concerne aussi l'enseignement professionnel, l'enseignement international

et les programmes proposés par les écoles privées, ni si un enfant étranger temporairement installé au Luxembourg a le droit de poursuivre le programme de son pays d'origine.

Notre chambre voit d'un œil critique la possibilité de recourir à un formateur, y compris une personne morale, pour dispenser le homeschooling. Elle s'oppose à l'ouverture de l'enseignement à domicile aux sociétés commerciales et à la privatisation de l'éducation et propose de soumettre leur intervention à un agrément ministériel basé sur des critères de qualité stricts et de la limiter à l'enseignement à distance et aux activités sportives, artistiques, musicales dispensées en présentiel.

La Chambre critique l'obligation faite aux parents de fournir des extraits de casier judiciaire de la personne physique dispensant l'enseignement à domicile, estimant que cela peut poser des problèmes en matière de protection des données. Le principe selon lequel la personne morale doit garantir les conditions de moralité des enseignants doit par contre être inscrit dans la loi.

Enfin, bien que la Chambre donne son accord sous réserve des observations formulées, elle recommande des modifications pour renforcer la sécurité juridique et l'encadrement strict de l'enseignement à domicile.

2.11. La réforme « ALPHA – Zesumme wuessen »

Avis IV/32/2025 relatif au projet de loi modifiant la loi modifiée du 6 février 2009 portant organisation de l'enseignement fondamental.

La CSL a examiné dans son avis la réforme « ALPHA – Zesumme wuessen », qui prévoit l'introduction du français comme langue optionnelle d'alphabetisation dans l'enseignement fondamental public, en complément de l'allemand. Cette réforme s'appuie sur un projet pilote lancé à partir de l'année scolaire 2022/2023 et vise une généralisation progressive à

compter de la rentrée 2026/2027. Elle s'inscrit dans un contexte marqué par une diversité linguistique croissante au sein de la population scolaire et par la persistance d'inégalités de réussite fortement corrélées à l'origine sociale et linguistique des élèves.

La CSL accueille favorablement les objectifs généraux de la réforme, qui visent à renforcer l'équité des chances, à réduire les inégalités scolaires et à mieux valoriser les compétences linguistiques initiales des élèves. Elle souligne que l'alphabetisation dans une

langue plus familière peut contribuer à une meilleure motivation, à une compréhension accrue des apprentissages de base et, à terme, à une trajectoire scolaire plus stable. Les résultats du projet pilote sont jugés encourageants à cet égard. La Chambre salue également les efforts consentis en matière de formation des enseignants, tant au niveau de la formation initiale que de la formation continue, afin de soutenir la mise en œuvre de cette nouvelle approche pédagogique.

Toutefois, la CSL exprime plusieurs préoccupations majeures. Elle met en doute la capacité du système éducatif à mobiliser, dans des délais raisonnables, les ressources humaines et matérielles nécessaires, notamment en ce qui concerne le personnel enseignant qualifié, les formations spécialisées et le développement de supports pédagogiques adaptés. Elle insiste sur le fait que la mise en œuvre de la réforme

ne doit en aucun cas se faire au détriment des dispositifs d'accompagnement et d'inclusion existants, qui jouent un rôle essentiel pour les élèves en difficulté ou à besoins spécifiques. En outre, la Chambre regrette le manque de clarté et de précision des textes législatifs et réglementaires, en particulier concernant le futur plan d'études et les modalités concrètes d'enseignement des différentes disciplines en fonction de la langue d'alphabétisation choisie.

En conclusion, la CSL donne son accord de principe à la réforme « ALPHA – Zesumme wuessen », tout en soulignant que son succès dépendra étroitement de la prise en compte effective de ses observations, d'un encadrement pédagogique clair et de moyens suffisants permettant d'assurer une mise en œuvre cohérente, équitable et durable au bénéfice de l'ensemble des élèves.

2.12. La reconnaissance des qualifications professionnelles et enseignement supérieur – la transposition en droit national de la directive déléguée

Avis IV/58/2025 relatif au projet de loi portant modification de la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et de la loi du 21 juillet 2023 ayant pour objet l'organisation de l'enseignement supérieur.

La transposition en droit national de la directive déléguée (UE) 2025/1223 de la Commission européenne du 10 avril 2025 modifiant la directive 2005/36/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences minimales de formation pour la profession de vétérinaire trouve l'accord de notre chambre professionnelle.

Notre chambre professionnelle se doit cependant de refuser les modifications proposées dans la loi modifiée du 28 octobre 2016 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles et dans la loi du 21 juillet 2023 ayant pour objet l'organisation de l'enseignement supérieur qui visent à exclure les formations professionnelles supérieures des registres des titres et ceci tant que le Luxembourg ne dispose d'une législation spécifique réglant l'organisation et la reconnaissance des formations professionnelles supérieures.

La loi relative à la reconnaissance des qualifications prévoit en effet à l'article 66 la création d'un registre électronique des titres de formation comportant

deux sections : une section relevant des diplômes, titres et grades de l'enseignement secondaire, de l'enseignement secondaire technique et de la formation professionnelle, désignée « section de l'enseignement secondaire » et une section relevant des diplômes, titres et grades de l'enseignement supérieur, désignée par « section de l'enseignement supérieur ». En limitant l'inscription des diplômes, titres et grades de l'enseignement supérieur aux parcours académique, les diplômes, titres et grades des formations professionnelles supérieures acquises à l'étranger ne peuvent pour l'instant être inscrits dans aucun registre.

La CSL insiste que les diplômes, titres et grades de la formation professionnelle supérieure soient valorisés au même titre que ceux du parcours académique, à l'image du système tertiaire existant en Suisse. Les formations répertoriées au même niveau du cadre luxembourgeois de qualification, indépendamment de leur caractère professionnel ou académique, doivent être reconnues équivalentes et doivent ouvrir les mêmes droits au niveau de l'accès à des formations ou de la rémunération, à titre d'exemple.

Compte tenu des observations qui précèdent, notre chambre professionnelle ne peut marquer son accord à ce projet.

2.13. La création d'une allocation complémentaire pour personnes âgées – amendements

Avis IV/9/2025 relatif aux amendements gouvernementaux au projet de loi portant création d'une allocation complémentaire pour personnes âgées.

Par courrier électronique du 20 janvier 2025, la CSL a été saisie pour avis sur le texte et les commentaires relatifs aux amendements gouvernementaux au projet de loi portant création d'une allocation complémentaire pour personnes âgées.

Les amendements de janvier 2025 apportent plusieurs ajustements significatifs au projet de loi encadrant la participation du Fonds national de solidarité (FNS) aux frais d'hébergement des personnes âgées en structures spécialisées ou en logements encadrés agréés. Le titre du projet est d'abord reformulé afin de clarifier son champ d'application et d'éviter toute ambiguïté liée à la notion d'« allocation complémentaire », conformément aux remarques du Conseil d'État.

Sur le fond, la majoration pour frais accessoires indispensables est augmentée de 17 à 28 euros (indice 100), reconnaissant le caractère insuffisant du montant fixé en 2020. La moyenne des prix d'hébergement sera désormais calculée sur une période d'un an, avec une révision annuelle, ce qui permet de mieux refléter l'évolution réelle des coûts. Les règles relatives à l'évaluation de la fortune mobilière et immobilière sont précisées afin d'assurer la sécu-

rité juridique et l'égalité de traitement, notamment entre biens situés au Luxembourg et à l'étranger. Par ailleurs, le FNS ne pourra plus exiger la vente ou la mise en location du dernier logement du bénéficiaire. Un délai de six mois est accordé au créancier d'aliments pour faire valoir ses droits, alors qu'aucun délai n'était prévu initialement. Enfin, le seuil d'immobilisation en cas de succession est désormais indexé sur l'indice du coût de la vie au lieu d'être fixé à un montant forfaitaire.

La CSL salue ces améliorations, en particulier l'augmentation de la majoration, la révision annuelle des prix, la clarification des règles patrimoniales et la suppression de l'obligation de vendre le logement. Elle demeure toutefois critique sur certains points, notamment la possibilité de contraindre un bénéficiaire à changer de chambre si le prix dépasse la moyenne officielle, mesure jugée préjudiciable au bien-être des personnes âgées. Elle souligne également un manque de clarté dans certains calculs et regrette que plusieurs seuils financiers, inchangés depuis 2004, n'aient pas été réévalués malgré l'évolution du coût de la vie. En conclusion, bien que le projet de loi ait été amélioré par les amendements, la CSL estime qu'il reste trop imprécis et ne peut l'approuver en l'état.

2.14. La liberté de manifester, un droit fondamental indispensable dans un État de Droit !

Avis IV/12/2025 relatif à l'avant-projet de loi sur les rassemblements en plein air dans des lieux accessibles au public

Le législateur n'avait pas prévu jusqu'à présent de texte de loi permettant d'encadrer la liberté de réunion pacifique de sorte que toute limitation d'une telle liberté réglée jusqu'à présent par règlement communal est contraire notamment aux articles 37 de la nouvelle Constitution et 11, paragraphe 2 de la CEDH. Afin de pallier cette inconstitutionnalité, le gouvernement a élaboré un avant-projet de loi qui a pour but d'encadrer voire de limiter la liberté de manifester.

La CSL se prononce catégoriquement contre une telle limitation pour un certain nombre de raisons.

Une loi encadrant voire limitant la liberté de réunion pacifique n'est pas nécessaire dans une société démocratique !

La CSL est néanmoins d'avis qu'une loi limitant l'exercice de la liberté de réunion pacifique telle que prévue par l'article 37 de la Constitution est superfétatoire alors que les rassemblements organisés jusqu'à présents – cela vaut à plus forte raison pour les rassemblements, manifestations et cortèges organisés par les syndicats – sont indispensables dans une société démocratique pour sauvegarder à la fois la paix sociale et la liberté d'expression dans notre pays.

L'État a une obligation de protéger la liberté de réunion pacifique au détriment de ceux qui veulent l'entraver ou la perturber !

Plutôt que de légiférer « par commodité » en limitant la liberté de réunion pacifique, l'article 11 et, a fortiori l'article 37 de la Constitution, astreint l'État, de manière implicite, à protéger les manifestations contre des tiers désireux de les entraver ou perturber. La Cour européenne des droits de l'homme a estimé que les

participants à une manifestation doivent pouvoir la tenir sans avoir à redouter des brutalités que leur infligeraient leurs adversaires. Pareille crainte risquerait de dissuader les associations ou autres groupes défendant des opinions ou intérêts communs de s'exprimer ouvertement sur les thèmes brûlants de la vie de la collectivité. Dans une démocratie, le droit de contre-manifester ne peut aller jusqu'à paralyser l'exercice du droit de manifester.

La sauvegarde de la liberté syndicale constitue le garant de la paix sociale au Luxembourg !

Les considérations de la Cour dans cette affaire valent à plus forte raison pour les syndicats qui au jour le jour défendent les intérêts des salariés et contribuent à la paix sociale et à la cohésion sociale et économique de notre pays.

Le législateur doit se rendre compte qu'une entrave à la liberté de réunion pacifique des syndicats dans des lieux accessibles au public est susceptible de mettre en cause le système actuel du dialogue social qui mise sur la négociation et le consensus et ne prévoit le recours exceptionnel au droit de grève qu'une fois que la procédure de conciliation auprès de l'office national de conciliation est clôturée.

C'est la raison pour laquelle la CSL s'oppose à titre principal au présent avant-projet de loi et demande illico le retrait pur et simple du présent avant-projet de loi en raison de l'absence du bien-fondé de la nécessité de légiférer dans une société démocratique en vue d'entraver la liberté de réunion pacifique.

À titre subsidiaire, la CSL demande que pour autant que le présent avant-projet soit nécessaire pour entraver la liberté de réunion pacifique dans une société démocratique, la liberté de réunion syndicale soit exclue de son champ d'application à l'instar des rassemblements à caractère sportif, touristique, commercial, culturel ou cultuel prévus à l'article 1, paragraphe 2.

À titre plus subsidiaire encore, la CSL s'oppose au présent projet de loi alors que simultanément au présent avant-projet de loi, le Gouvernement a déposé en date du 25 juillet 2024 un projet de loi no 8426 portant modification de la loi modifiée du 18 juillet 2018 sur la Police grand-ducale (Platzverweis) lequel entrave sérieusement la liberté de réunion et d'association en donnant un pouvoir accru aux forces de l'ordre et au bourgmestre d'éloigner ou de tenir à l'écart des personnes qui, de près ou de loin, troublent ou sont susceptibles de troubler l'ordre public.

2.15. Le système de soins de santé luxembourgeois : quo vadis ?

Avis IV/60/2025 relatif au projet de loi et de ses amendements portant modification de la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière

Dans cet avis, la CSL émet un certain nombre de critiques quant à l'orientation du système de soins de santé au Luxembourg.

Tout d'abord, il y a lieu de constater que tant le présent projet de loi que le rapport d'évaluation des besoins sanitaires précité restent flous dans leur finalité, incomplets et suscitent une ribambelle de questions auxquelles tant le projet de loi que le rapport d'évaluation ne fournissent de réponses. Il est flou dans sa finalité dans la mesure où il ne met pas le patient au centre des intérêts – la médecine ayant pour objet primordial de porter tous les soins nécessaires au patient ainsi que de garantir la qualité de ceux-ci – mais des considérations qui se contredisent, sinon comment comprendre le fait que l'on augmente le nombre de lits d'un certain nombre de services hospitaliers au vu des facteurs/critères et des scénarios pris en considération dans le rapport d'évaluation et du même coup, on privilégie la déshospitalisation (virage ambulatoire) d'un certain

nombre d'actes médicaux et techniques. Par ailleurs, la CSL regrette l'absence de fil-conducteur dans la dispense de soins stationnaires et ambulatoires. Jusqu'à preuve du contraire, le virage ambulatoire reste une nébuleuse servant de prétexte pour réduire les dépenses des établissements hospitaliers et risque de se faire au détriment de la qualité des prestations et de la santé des patients. Dans ce contexte, la CSL défend le bien-fondé de l'utilisation d'équipements et d'appareils médicaux « lourds » dans le milieu hospitalier avec une extension de sites supplémentaires pour chaque centre hospitalier.

Si la CSL prend note que chaque centre hospitalier peut disposer de sites supplémentaires dédiés aux soins de santé ambulatoires dans le cadre des services concernant la chirurgie générale, digestive ou viscérale, pour les interventions légères en ophtalmologie et en dermatologie ainsi que pour les services de la dialyse, de l'hospitalisation de jour non chirurgicale, de l'imagerie médicale et de l'oncologie, il n'en reste pas moins qu'il est invérifiable si l'externalisation de tels actes médicaux et techniques est justifiée et, dans l'affirmative, si elle a lieu sous des aspects exclusivement qualitatifs des soins de santé.

Peu importe la façon dont le virage ambulatoire est organisé, la CSL insiste sur l'application intégrale de la convention collective sectorielle au personnel travaillant dans les structures décentralisées.

La dénonciation récente de la convention signée entre les médecins et médecins-dentistes et la CNS montre le chemin que veut emprunter l'AMMD : privatisation de la médecine, libéralisation des tarifs au détriment de la sauvegarde du système public de santé, de l'accès universel des assurés aux soins de santé et de leur financement.

Le projet de loi est également incomplet dans la mesure où il se contente d'augmenter, à tort ou à raison, le nombre de lits d'un certain nombre de services hospitaliers sans pour autant se soucier si le personnel qualifié pour exploiter ces lits est vraiment disponible.

Il en résulte que l'augmentation du nombre de lits risque de rester inutilisée voire inutilisable en l'absence du personnel qualifié nécessaire pour prodiguer les soins au patient.

La CSL donne à considérer que le manque de personnel dans les hôpitaux risque d'être renforcé en cas d'une décentralisation plus prononcée, notamment au cas où celle-ci se ferait en dehors d'un régime hospitalier.

La décentralisation engendre un besoin en personnel supplémentaire qui risque d'avoir un effet négatif sur les hôpitaux dont les salariés sont soumis à des contraintes en termes d'horaire de travail qui ne s'appliquent pas nécessairement aux structures décentralisées.

Aussi la CSL se doit-elle de signaler que dans le cadre des projets de coopération transfrontalière en matière de soins de santé entre le Luxembourg et les pays limitrophes, le nombre de lits budgétisés mérite le cas échéant d'être revu vers le haut compte tenu de l'absence d'infrastructures hospitalières voire de la fermeture d'infrastructures hospitalières outre frontière et du besoin de soins de santé des populations de la Grande Région de part et d'autre de la frontière.

La CSL estime que les projections des besoins sanitaires restent incomplètes aussi longtemps qu'il n'existe pas une base de données interrégionale des soins de santé stationnaires et ambulatoires laquelle devrait être réalisée avec la création de l'Observatoire interrégional de santé que le Luxembourg bloque. Par ailleurs, la CSL est d'avis qu'il faudra non seulement tenir compte de la population non-résidente active au Luxembourg pour faire les projections des besoins sanitaires, mais également de la population non-résidente pensionnée ayant travaillé au Luxembourg et qui, en vertu de l'article 28 du règlement n° 883/2004 bénéficie également des soins de santé au Luxembourg, ceci d'autant plus que l'on constate la fermeture de plus en plus d'établissements hospitaliers de l'autre côté de la frontière luxembourgeoise.

Aussi le projet de loi reste-t-il muet en ce qui concerne le financement de l'augmentation des lits et la planification à long terme. L'article 15 de la loi modifiée du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière prévoit une telle prise en charge par le budget de l'État à raison de 80 % aux frais des investissements mobiliers et immobiliers pour des équipements lourds et des projets de modernisation, de construction et de réaménagement ou de transformation de structures existantes. La CSL est d'avis que tout investissement mobilier et immobilier, y compris les dotations nécessaires en personnel, dans les établissements hospitaliers doit être pris en charge intégralement par le budget de l'État. Une telle prise en charge intégrale par le budget de l'État n'est que la conséquence de la prérogative régaliennne de l'État d'assurer et de développer le système de santé public et permettrait une meilleure prévisibilité financière à moyen et à long terme et une réactivité plus adéquate par rapport aux besoins de la population à condition toutefois que l'estimation des besoins sanitaires se fasse plus régulièrement (qu'actuellement) et sur base de chiffres actualisés et fiables.

En guise de conclusion, la CSL ne peut s'empêcher de considérer que la maîtrise/réduction des dépenses du secteur hospitalier et le protectionnisme des médecins au Luxembourg priment sur les intérêts du patient.

3. LES ÉTUDES ET LES PRISES DE POSITION

3.1. Le Panorama social 2025

Le Panorama social de la CSL a pour vocation de rassembler des données statistiques dispersées et parfois peu exploitées permettant de livrer non seulement une vue d'ensemble de la situation actuelle, l'évolution socio-économique du pays, mais aussi de mettre ces informations en perspective en les confrontant aux performances de ses partenaires européens.

Il est communément admis que le Grand-Duché figure parmi les pays économiquement les plus développés au monde. Cette prospérité ne suffit toutefois pas à masquer certaines failles sociales persistantes.

La richesse nationale demeure inégalement répartie et près d'un résident sur cinq est exposé au risque de pauvreté, une réalité qui renvoie directement à la vulnérabilité de milliers de personnes face aux aléas de la vie. Malgré un dynamisme économique constant au cours des dernières décennies et un niveau de vie globalement élevé, le Luxembourg peine à réduire significativement les inégalités sociales et les situations de précarité. Ces difficultés touchent en particulier certaines catégories bien identifiées de ménages et de personnes, pour lesquelles la pauvreté reste une réalité structurelle. La persistance, voire l'ampleur croissante, de cette précarité risque, à terme, de mettre à mal la cohésion sociale du pays.

S'agissant de l'emploi, celui-ci n'a cessé de progresser année après année, en dépit de la succession de crises économiques ces dernières années (COVID-19, problèmes d'approvisionnement, explosion des prix de l'énergie), témoignant ainsi d'une capacité d'adaptation de l'emploi face à des chocs externes. Cependant, les données les plus récentes révèlent un certain essoufflement du rythme de croissance, avec en 2024, une hausse de l'emploi intérieur annuel qui dépasse à peine 1 %, contre encore un peu plus de 2 % en 2023.

En effet, la situation du marché de l'emploi présente des fragilités. Le taux de chômage général dépasse 6 %, ce qui constitue une dégradation notable par rapport aux années précédentes. Aussi, les jeunes

apparaissent particulièrement exposés : leur taux de chômage est environ trois fois et demie supérieur à celui de l'ensemble de la population en âge de travailler. De même, les demandeurs d'emploi handicapés ou ayant une capacité de travail réduite ne semblent pas non plus bénéficier d'une intégration simple et durable dans l'emploi. C'est le cas également des personnes arrivant en fin de vie professionnelle, elles aussi largement représentées au sein des demandeurs d'emploi de longue durée.

En matière de conditions et de qualité de l'emploi c'est particulièrement le sort des travailleurs pauvres qui suscite l'inquiétude et pose question. En effet, il semble de plus en plus clair qu'au Luxembourg le travail est loin de protéger contre la pauvreté puisque 14 % des salariés risquent de subir les affres de la précarité. Cette proportion de salariés pauvres est la pire constatée au sein de la zone euro, et ce loin devant tous les autres pays !

L'évaluation de la situation professionnelle et de l'emploi est abordée grâce au *Quality of Work Index*. La santé mentale des salariés et la consommation de substance sont au centre de l'analyse présentée dans cette édition du Panorama social.

Ces constats sont le fruit des analyses présentées dans cette publication, regroupées en trois grands thèmes : les inégalités et la pauvreté, le chômage et l'emploi, les conditions et la qualité de l'emploi.

Par ailleurs, le Panorama social met en exergue, au travers d'encadrés, d'autres thématiques chères aux yeux de la CSL. Dans cette édition, le premier encadré aborde la question de la dynamique de l'emploi au Luxembourg au cours de ces quinze dernières années mettant ainsi en lumière les moteurs et les fragilités d'un marché du travail en perpétuelle évolution. L'autre encadré apporte un éclairage concernant l'impact sur l'emploi de la présence d'enfants au sein des ménages permettant de mieux rendre compte des différences en matière d'emploi entre les ménages dans lesquels vivent des enfants et ceux constitués uniquement d'adultes.

3.2. La contribution de la CSL à la consultation sur les emplois de qualité

Ces dernières années, l'Union européenne a dû affronter plusieurs crises majeures, parmi lesquelles la pandémie de COVID-19 mais aussi l'urgence climatique et les conséquences de la guerre en Ukraine. Si la pandémie appartient désormais au passé, ces deux autres enjeux restent plus que jamais d'actualité, et leurs effets continuent de se faire ressentir aujourd'hui. Les marchés du travail, les systèmes de santé, et les services publics ont permis d'atténuer les impacts, protégeant ainsi des millions d'emplois et renforçant la résilience économique. Pourtant, des défis persistent notamment de mauvaises conditions de travail dans certains secteurs, la pauvreté des travailleurs, et les effets des transitions verte et numérique. La Commission européenne a lancé des initiatives comme l'Union des compétences et le pacte pour une industrie propre, ou encore la directive sur les salaires adéquats mais des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir des emplois de qualité, améliorer les conditions de travail, et réduire les inégalités, tout en anticipant les mutations industrielles et technologiques pour éviter des pertes massives d'emplois et favoriser une croissance durable.

À cette fin, la Commission européenne a invité les partenaires sociaux à une première consultation pour l'élaboration d'une feuille de route pour des emplois de qualité. Dans sa réponse², la Chambre des salariés (CSL) approuve les trois piliers proposés par la Commission européenne pour des emplois de qualité (conditions de travail, numérisation, transitions équitables), mais insiste sur l'importance d'y intégrer la négociation collective, le respect des droits des travailleurs, la sécurité de l'emploi, la formation accessible, ainsi que la santé, la sécurité et l'égalité au travail. Elle identifie sept priorités pour l'UE.

La CSL préconise un contrôle strict de la transposition des directives pour garantir des salaires justes et une couverture conventionnelle syndicale de 80 %. Elle

souligne également la nécessité d'adopter une directive européenne contraignante pour les deux aspects suivants : d'une part sur les risques psychosociaux en imposant une évaluation des risques, des plans d'action, et des formations pour les encadrants, face à la souffrance psychique de 51 % des salariés luxembourgeois ; et, d'autre part, sur les troubles musculo-squelettiques pour lesquels la mise en place d'une directive pourrait imposer des évaluations ergonomiques obligatoires et des programmes de prévention (au Luxembourg, 30 % des salariés étant touchés par des problèmes de dos).

Concernant le changement climatique, les travailleurs doivent être protégés juridiquement des risques climatiques (chaleur, UV, pollution), avec des seuils de sécurité et des droits d'alerte.

La CSL a aussi fait part à la Commission de l'importance d'une politique forte en matière d'upskilling et de reskilling. Elle propose de créer en ce sens un droit individuel à la formation, avec des aides financières et un accompagnement personnalisé, pour mieux adapter les compétences aux besoins du marché. De plus, la CSL rappelle que des emplois de qualité doivent garantir un environnement non-discriminatoire en promouvant l'égalité pour tous (genre, jeunes, personnes handicapées, migrants, travailleurs âgés) via des mesures législatives et des garanties d'emploi.

Enfin, la Chambre soutient également les revendications formulées par la Confédération européenne des syndicats notamment sur la nécessité de directives sur la transition juste, la régulation de l'IA, le télétravail, et la fin du travail précaire. La CSL plaide pour des législations européennes contraignantes plutôt que des amendements aux directives ou règlements existants, afin de préserver et renforcer les droits des travailleurs dans un contexte de mutations technologiques et climatiques.

² Contribution de la CSL, version intégrale : <https://webgate.ec.europa.eu/circabc-ewpp/ui/group/bab664d7-1188-47b2-9fa6-869902320ba2/library/27f7e84c-b42e-49e5-bd4c-a721aa8f9ba4/details>

3.3. Les résultats de l'enquête *Quality of Work Index* 2025

Qu'est-ce que l'étude « *Quality of Work Index* Luxembourg » (QoW) ?

Afin de mieux comprendre la réalité du monde du travail en constante mutation et s'engager pour de meilleures conditions de travail, il est indispensable de disposer d'informations fiables. C'est pourquoi, depuis 2013, la CSL, en collaboration avec l'Université du Luxembourg et un institut de recherche sociale (depuis 2014 : infas, Bonn, avec une succursale au Luxembourg) interroge régulièrement les salariés au Luxembourg sur leurs conditions de travail et la qualité du travail au Luxembourg dans le cadre de l'enquête représentative *Quality of work Index* Luxembourg (QoW).

Les thèmes abordés dans l'étude QoW comprennent les horaires de travail, la marge de manœuvre dans le travail, les exigences physiques et mentales, le niveau de stress au travail, la collaboration avec les collègues, les opportunités de formation continue et de promotion, la satisfaction liée à la rémunération, le degré d'implication dans les décisions de l'entreprise, l'appréciation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la satisfaction professionnelle, l'évaluation de la santé et du bien-être, ainsi que divers autres aspects.

Le thème spécial de cette année était : Formation professionnelle continue et pénurie de main-d'œuvre : regards et expériences des salariés du secteur privé et des agents du secteur public.

L'enquête s'adresse aussi bien aux salariés du secteur privé et des agents publics qui résident au Luxembourg qu'aux frontaliers qui résident en Belgique, en France ou en Allemagne. Entre juin et septembre 2024, un échantillon représentatif basé sur les données de la sécurité sociale luxembourgeoise (IGSS) de 3171 personnes âgées de 16 à 64 ans ayant un emploi régulier de 10 heures ou plus par semaine a participé à l'enquête.

Pour en savoir plus : www.csl.lu > Santé, bien-être et sécurité au travail > *Quality of Work Index* Luxembourg

L'édition 2025 du *Quality of Work Index* met en lumière une dégradation progressive et multidimensionnelle de la qualité du travail au Luxembourg, confirmant des tendances structurelles observées ces dernières années. L'indice global de la qualité du travail atteint 53,4 points, le niveau le plus bas depuis 2014. Ce déclin est observé dans tous les sous-groupes étudiés – selon le sexe, l'âge, le niveau d'éducation ou le statut de frontalier – mais il est particulièrement marqué chez certains métiers et secteurs, tels que les conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage, ainsi que dans le commerce, le transport, l'Horeca et la santé. Les cadres, dirigeants et salariés en télétravail affichent encore des scores plus élevés, témoignant des inégalités persistantes dans les conditions de travail.

Qualité du travail et risques professionnels

L'analyse des dimensions de la qualité du travail montre une aggravation des charges et exigences : la charge physique, la charge mentale, les exigences émotionnelles, les risques pour la santé, ainsi que les conflits entre vie professionnelle et vie privée augmentent ou restent élevés. Parallèlement, les ressources positives au travail – telles que la participation, l'autonomie, la coopération, le feedback, la formation continue et la sécurité de l'emploi – stagnent ou déclinent. Ces ressources jouent un rôle

central : elles aident les salariés à mieux supporter les exigences et les charges du travail, à se protéger contre leurs conséquences négatives, et à promouvoir la motivation ainsi que le bien-être. Leur érosion accentue donc la fragilité des conditions de travail et limite les leviers favorisant l'engagement des salariés. La satisfaction au travail, la motivation et le bien-être général restent inférieurs aux niveaux pré-pandémie, tandis que le mal-être – burnout, troubles physiques et mentaux – progresse. La santé physique et mentale des salariés se détériore, avec une hausse notable des troubles musculo-squelettiques, du stress, des problèmes de sommeil, du risque de burnout et des états dépressifs.

Mobilité et télétravail

Le temps de trajet domicile-travail constitue une contrainte majeure pour l'équilibre vie professionnelle/vie privée, en particulier pour les frontaliers, qui passent en moyenne 9,6 heures par semaine en déplacement, contre 5,5 heures pour les résidents luxembourgeois. Le télétravail s'est stabilisé à 32 % des salariés, après un pic post-pandémie, et demeure très inégalement réparti selon les professions, les secteurs et le pays de résidence. Il constitue néanmoins un facteur favorable à la qualité du travail et à la conciliation vie professionnelle/vie privée.

Formation professionnelle continue

L'accès et la participation à la formation continue restent inégalement répartis. Près d'un salarié sur trois juge disposer d'opportunités importantes, tandis que près de 4 salariés sur 10 estiment l'accès limité. La participation se concentre sur des formations courtes et applicables immédiatement, avec des disparités selon le niveau de qualification, le secteur et l'âge. La motivation intrinsèque domine, centrée sur le développement des compétences et l'employabilité, mais les freins organisationnels et structurels – manque de soutien, contraintes financières, inadéquation des offres – renforcent les inégalités et limitent la projection professionnelle des salariés moins qualifiés. Ces constats soulignent la nécessité de sécuriser le temps de formation, d'adapter les parcours et de renforcer la reconnaissance des compétences acquises.

Pénurie de main-d'œuvre

Le vécu de la pénurie de main-d'œuvre est largement diffusé, avec 60,6% des salariés concernés et 42% faisant état d'une situation durable depuis plus de

18 mois. Les secteurs les plus touchés sont la santé, l'action sociale, l'éducation, l'hébergement-restauration et le transport. La pénurie entraîne surcharge, polyvalence forcée, perturbation des horaires et limitation de la formation, affectant la qualité du travail et le bien-être. Elle augmente également l'intention de départ et réduit la confiance des salariés dans leur capacité à poursuivre leur carrière jusqu'à l'âge de la retraite, créant un cercle auto-entretenu qui aggrave le phénomène.

Enseignements et utilité de l'étude

L'étude met en évidence l'urgence d'agir sur plusieurs leviers pour améliorer les conditions de travail et soutenir le bien-être des salariés : renforcer les ressources positives au travail, améliorer l'organisation et la soutenabilité des emplois, développer des politiques de formation continue accessibles et adaptées, et mettre en place des stratégies ciblées face à la pénurie de main-d'œuvre. Ces actions sont essentielles pour limiter les risques psychosociaux et physiques, stabiliser les secteurs en tension et favoriser la performance et la résilience des organisations.

3.4. La contribution de la CSL à l'élaboration du plan national de prévention de la pauvreté

Cette contribution de la CSL a pour objet de mettre en avant les thématiques qui lui tiennent particulièrement à cœur et qu'elle estime indispensables d'intégrer dans le plan.

Prestations sociales

La CSL salue la réintroduction de l'indexation automatique des allocations familiales, mais regrette qu'elle ne s'applique pas à l'ensemble des prestations. Elle plaide pour une indexation complète de toutes les aides familiales ainsi qu'une augmentation structurelle destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat accumulée depuis 2014. Elle insiste également sur la nécessité d'un meilleur équilibre entre aides en espèces et prestations en nature, notamment pour les familles avec des enfants de plus de 12 ans souvent exclues de certains dispositifs. Un suivi budgétaire rigoureux et des évaluations d'impact doivent accompagner ces mesures. Enfin, la création d'une allocation spécifique pour les familles monoparentales apparaît indispensable, celles-ci étant particulièrement exposées au risque de pauvreté.

Pensions

Concernant les pensions, la forte hausse du risque de pauvreté chez les retraités rend inacceptable toute baisse supplémentaire des prestations. La pension minimum demeure inférieure au seuil de pauvreté et

nécessite une revalorisation significative. Le maintien du réajustement intégral des pensions est essentiel afin d'éviter un décrochage par rapport aux revenus des actifs. De même, la pérennisation de l'allocation de fin d'année est primordiale, sa suppression pénalisant particulièrement les petites pensions.

Salaire social minimum

S'agissant du salaire social minimum (SSM) et des travailleurs pauvres, le Luxembourg se caractérise par un taux élevé de salariés vivant sous le seuil de pauvreté, y compris parmi ceux travaillant à temps plein. La CSL préconise une hausse structurelle du SSM, jugé insuffisant pour garantir une vie décente, ainsi qu'une réduction de l'imposition des bas revenus. Elle appelle également à un encadrement plus strict des contrats précaires et à une protection renforcée des travailleurs des plateformes numériques. L'objectif est clair : faire en sorte qu'un emploi à temps plein protège réellement contre la pauvreté.

Accueil gérontologique

Dans le domaine de l'accueil gérontologique, les pensions modestes ne couvrent pas les coûts des maisons de retraite, situation qui touche particulièrement les femmes. La CSL demande une revalorisation de la pension minimale et une amélioration du Complément pour personnes âgées (COMPA), avec

des barèmes actualisés et un mécanisme d'indexation adapté à l'évolution des coûts réels. Elle plaide aussi pour une régulation accrue des tarifs des institutions et un soutien renforcé aux aidants familiaux, afin de garantir une vieillesse digne et accessible à tous.

Soutien aux jeunes et étudiants

Les jeunes et les étudiants en situation de précarité constituent un autre groupe particulièrement vulnérable. Souvent exclus de nombreuses aides sociales, ils doivent faire face à des conditions de vie difficiles. Il est nécessaire de réévaluer leur situation réelle, d'élargir l'accès aux aides existantes, de créer une allocation spécifique pour les jeunes sans soutien parental et de permettre le cumul de certaines aides. Réduire la précarité étudiante représente un investissement stratégique dans le capital humain du pays.

Revalorisation du REVIS et du RPGH

La revalorisation du REVIS et du RPGH s'impose également. Ces dispositifs constituent les principales sources de revenus des personnes durablement exclues du marché du travail ou en situation de handicap grave. Pourtant, leurs montants demeurent nettement inférieurs au budget de référence et au seuil de risque de pauvreté. L'écart croissant avec le SSM accentue encore l'appauvrissement relatif des bénéficiaires. Il convient donc d'aligner durablement les mécanismes d'adaptation du REVIS et du RPGH sur celui du SSM, afin de garantir un revenu de remplacement effectivement protecteur.

Logement

La crise du logement constitue par ailleurs l'un des principaux facteurs de pauvreté au Luxembourg. Les prix élevés de l'immobilier et des loyers absorbent une part croissante des revenus des ménages modestes.

L'offre de logements abordables reste extrêmement limitée, la pression sur le marché locatif s'accroît, les augmentent fortement, tandis que la spéculation foncière et les logements inoccupés aggravent la pénurie. Le manque de logements pour étudiants et de logements de réserve renforce encore cette vulnérabilité. Il est dès lors indispensable d'investir massivement dans le logement public abordable, de réformer l'impôt foncier en y introduisant davantage de progressivité, de lutter contre la spéculation et les logements vacants par des mesures dissuasives, de revoir le plafonnement légal des loyers et de créer un registre national des baux. Le renforcement des contrôles, l'augmentation du nombre de logements de réserve et de logements étudiants ainsi que la lutte contre le non-recours à la subvention de loyer sont également essentielles pour garantir un accès réel à un logement décent et prévenir le sans-abrisme.

Mise en œuvre du plan de lutte contre la pauvreté

Enfin, la mise en œuvre du plan de lutte contre la pauvreté doit reposer sur une concertation étroite avec la société civile, incluant syndicats, associations et personnes concernées. Les investissements budgétaires doivent être considérés comme stratégiques pour renforcer la cohésion sociale et prévenir les coûts futurs liés à l'exclusion. Chaque mesure devrait faire l'objet d'études d'impact préalables et d'évaluations ex post, afin d'assurer son efficacité et son ajustement continu. Le choix d'indicateurs de suivi pertinents, tenant compte des groupes les plus à risque, est également déterminant pour garantir une politique sociale cohérente, équitable et durable.

3.5. La protection des salariés contre les risques du changement climatique : état des lieux et pistes de réflexions

La note présentée en février 2025 dresse un état des lieux approfondi des risques croissants que le changement climatique fait peser sur la santé et la sécurité des salariés, ainsi que du cadre juridique existant au Luxembourg. Elle met en évidence les limites des dispositifs actuels et formule des pistes de réflexion et de revendications pour renforcer la prévention et la protection des travailleurs.

Contexte climatique alarmant aux impacts directs sur le travail

L'accélération du réchauffement climatique, particulièrement marquée en Europe, se traduit par une augmentation de la fréquence, de l'intensité et de la durée des phénomènes météorologiques extrêmes.

Les vagues de chaleur, devenues plus précoces et plus sévères, ont déjà des conséquences majeures sur la mortalité, la santé publique, la productivité et les infrastructures. En 2022, près de 61 000 décès dans l'Union européenne ont été attribués à la chaleur estivale, un chiffre probablement sous-estimé.

Le monde du travail est directement concerné. Une part importante des salariés est exposée à des températures élevées, notamment dans l'agriculture, l'industrie, la construction et les services environnementaux. Les travailleurs en extérieur, les services d'urgence, mais aussi certains travailleurs en intérieur effectuant des efforts physiques, sont particulièrement vulnérables. Les effets sur la santé

peuvent être immédiats (malaises, accidents, pertes de connaissance) ou chroniques (atteintes cardiovasculaires, rénales, troubles du sommeil, fatigue chronique, troubles mentaux). Le changement climatique renforce également les risques psychosociaux, en augmentant la fatigue cognitive, l'irritabilité, les conflits et l'insécurité professionnelle.

Cadre juridique général mais insuffisant

La législation luxembourgeoise repose sur le principe général de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. Celui-ci est tenu d'évaluer les risques, de mettre en place des mesures de prévention adaptées, de déclarer les postes à risques et d'assurer un suivi via les services de santé au travail. Toutefois, pour la plupart des risques climatiques, il n'existe pas de règles spécifiques ni de valeurs limites claires.

Concernant la canicule et les fortes chaleurs, les prescriptions existantes restent vagues et ne définissent pas de température maximale au-delà de laquelle des mesures contraignantes s'imposeraient. Des recommandations de l'Inspection du travail et des mines existent, notamment pour les travaux en extérieur et dans les locaux fermés, mais elles n'ont pas de caractère obligatoire. Des lacunes similaires sont constatées pour l'exposition aux rayonnements ultraviolets, le froid, les intempéries et certains effets de la pollution de l'air, malgré l'existence de réglementations sectorielles ou spécifiques.

Risques multiples et en interaction

La note met en évidence un large éventail de risques aggravés ou émergents : chaleur excessive, rayonnement UV, froid extrême, intempéries, pollution de l'air, maladies à transmission vectorielle et exposition accrue aux produits agrochimiques. Ces risques se cumulent souvent et interagissent entre eux, renforçant leurs effets sur la santé des travailleurs.

Les maladies transmises par des vecteurs, comme la dengue ou le virus du Nil occidental, pourraient s'étendre géographiquement et saisonnièrement, exposant davantage de travailleurs, en particulier ceux exerçant en extérieur. De même, l'augmentation de l'utilisation des pesticides et autres produits agrochimiques, liée aux effets du changement climatique sur l'agriculture, accroît les risques d'intoxications aiguës et de maladies chroniques.

Prévention, dialogue social et perspectives de recherche

Face à ces évolutions, la note souligne l'importance des mesures préventives, de l'anticipation des risques et de l'adaptation de l'organisation du travail. L'autonomie des salariés, l'adaptation des horaires et des

tâches, ainsi que l'accès à des équipements et à une information adéquate, constituent des leviers essentiels pour réduire l'impact des risques climatiques.

Les représentants du personnel et les organisations syndicales jouent un rôle central dans la régulation des dangers, la sensibilisation des salariés et le développement du dialogue social, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel ou national.

Dans cette perspective, la CSL renforcera également sa contribution à la connaissance et au suivi de ces enjeux. Elle consacrera une partie du questionnaire du *Quality of Work Index 2026* au vécu des salariés face aux risques climatiques sur le lieu de travail, afin de mieux documenter l'exposition, les effets sur la santé et les conditions de travail, ainsi que les inégalités entre professions et secteurs. Par ailleurs, la CSL a commandité à l'institut de recherche LISER une étude plus globale intitulée « Anticiper et atténuer les risques climatiques pour le bien-être et la santé-sécurité au travail ». Ce rapport visera à analyser de manière transversale les impacts du changement climatique sur le travail et à identifier des leviers d'action concrets pour les politiques publiques et les entreprises, avec une présentation des résultats prévue pour début 2027.

Revendications et pistes d'action de la CSL

La CSL appelle à une adaptation urgente du cadre de protection de la santé et de la sécurité au travail. Elle demande notamment la mise en place d'un plan d'action national préventif, l'intégration explicite des risques climatiques dans les politiques de SST, le renforcement des services de santé au travail et des dispositifs de suivi, de formation et de sensibilisation.

Des revendications spécifiques concernent l'introduction de valeurs limites d'exposition à la chaleur fondées sur des indicateurs scientifiques, la reconnaissance des maladies liées à la chaleur comme maladies professionnelles, une meilleure protection contre les rayonnements UV, des mesures renforcées face aux intempéries et à la pollution de l'air, ainsi qu'une extension de la reconnaissance des maladies à transmission vectorielle et des risques liés aux produits agrochimiques.

En conclusion, la note souligne que le cadre actuel ne permet pas de répondre de manière adéquate aux défis posés par le changement climatique. Une action coordonnée, à la fois nationale et européenne, appuyée par des données empiriques et un dialogue social renforcé, est indispensable pour garantir une protection équitable et effective des travailleurs face à des risques appelés à s'intensifier dans les années à venir.

3.6. L'accord de libre-échange UE-Mercosur

L'accord de libre-échange entre l'Union européenne (UE) et le Mercosur, signé le 6 décembre 2024 après plus de vingt ans de négociations, vise à intensifier les échanges commerciaux entre les deux blocs. Il prévoit la suppression progressive de la majorité des droits de douane sur les biens et services, l'ouverture réciproque des marchés publics, la reconnaissance d'indications géographiques européennes et l'instauration de mécanismes de règlement des différends. L'accord est présenté comme ayant une importance géopolitique majeure, puisqu'il concerne près de 800 millions de personnes et représente des volumes d'échanges très importants.

Toutefois, la CSL émet de nombreuses critiques de fond à l'encontre de cet accord.

En premier lieu, elle dénonce un manque de transparence dans le processus de négociation. Plusieurs documents clés, tels que le mandat de négociation ou certains textes de négociation, n'ont pas été rendus publics. La Commission européenne est jugée réticente à fournir les informations nécessaires à une compréhension complète de l'accord par les citoyens et les partenaires sociaux.

Sur le plan environnemental, la CSL estime que l'accord est contradictoire avec les objectifs climatiques et écologiques de l'UE. L'intensification des échanges commerciaux est susceptible d'augmenter les émissions de gaz à effet de serre. De plus, il existe des écarts importants entre l'UE et les pays du Mercosur en matière de normes environnementales. L'accord va ainsi à l'encontre du Pacte vert européen, qui vise la neutralité carbone, la protection de la biodiversité et une agriculture durable. Les risques liés à la déforestation en Amazonie et aux pressions exercées sur la savane brésilienne sont également soulignés, notamment par des organisations non gouvernementales.

La CSL exprime également de fortes inquiétudes sanitaires. Les produits agricoles du Mercosur sont soumis à des règles moins strictes qu'en Europe concernant l'usage de pesticides et d'antibiotiques.

Bien que les produits importés doivent respecter les normes européennes, la CSL souligne les difficultés pratiques liées aux contrôles et à la traçabilité. Les contrôles sanitaires relevant des États membres, leur efficacité et leur uniformité ne peuvent être garanties. Cela pourrait exposer les consommateurs européens à davantage de produits contenant des substances nocives, ce qui justifie, selon la CSL, la nécessité de contrôles plus stricts.

Sur les plans économique et social, l'accord est perçu comme favorisant une concurrence déloyale. Il permettrait l'importation accrue de produits agricoles ne respectant pas l'ensemble des normes européennes, ce qui pourrait fragiliser certains secteurs agricoles européens. La CSL, rejoignant la position de la Confédération européenne des syndicats (CES), regrette l'absence de mécanismes contraignants pour garantir le respect effectif des droits des travailleurs. Les références aux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) sont jugées insuffisantes, en l'absence de dispositifs permettant un suivi, une évaluation et des sanctions effectives.

Le chapitre consacré au commerce et au développement durable est considéré comme particulièrement faible, car il n'est pas juridiquement contraignant et repose sur des mécanismes de suivi jugés inadéquats. La CSL critique le choix d'un comité consultatif qui ne reflète pas la réalité ni le poids des partenaires sociaux de l'UE et du Mercosur, contrairement à ce que réclament les organisations syndicales depuis le début des négociations.

Enfin, la CSL soulève des interrogations sur le mécanisme de règlement des différends, craignant qu'il ne dissuade les États d'adopter des réformes nécessaires en matière sociale ou environnementale et qu'il empiète sur les compétences juridictionnelles existantes, notamment celles de la Cour de justice de l'Union européenne. Elle regrette également que l'UE conclue un tel accord avec des pays où les libertés fondamentales et les espaces civiques ne sont pas pleinement respectés.

PARTIE III

LA FORMATION INITIALE

1. PROMOUVOIR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

1.1. Initiatives en 2025 pour renforcer la formation professionnelle

Campagne commune « Shape your Future »

Les partenaires de la formation professionnelle (Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, chambres patronales et CSL) ont lancé en avril 2025 la première campagne commune pour la promotion de la formation professionnelle, intitulée « Shape Your Future ». Une campagne pluriannuelle visant à amener davantage de jeunes à suivre leurs passions et talents en choisissant la voie de la formation professionnelle, à convaincre leurs parents des perspectives concrètes offertes par ces formations et à attirer davantage d'entreprises à former des apprentis. Lors de la première phase de la campagne nous nous sommes adressés prioritairement aux jeunes de la génération Z à travers les réseaux sociaux et un outil d'orientation ludique (funnel) guidant vers le site internet commun qui regroupe toutes les informations indispensables au choix d'une formation professionnelle.

Hausse et harmonisation des indemnités d'apprentissage

D'importantes avancées en matière d'indemnisation des apprentis ont été obtenues grâce à l'initiative de la CSL. Jusqu'à présent, les indemnités d'apprentissage étaient fixées selon des critères multiples et variables selon les professions, les secteurs ou les qualifications, sans ligne directrice claire. Pendant de nombreuses années, aucun ajustement réel n'avait été effectué, si bien que, malgré l'indexation, les indemnités ont perdu une part importante de leur valeur et de leur pouvoir d'achat par rapport aux autres revenus. Alors que le salaire social minimum a augmenté de 28 % hors indexation depuis l'an 2000, les allocations d'apprentissage n'avaient jamais été adaptées en conséquence.

Suite aux négociations menées avec, Claude Meisch, le ministre de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, et les chambres patronales, un accord fût trouvé concernant la revalorisation des indemnités d'apprentissage et leur adaptation automatique à l'évolution du salaire social minimum, renforçant ainsi l'attractivité et la reconnaissance de la formation professionnelle auprès des jeunes.

Cette réforme, attendue depuis de nombreuses années, marque l'aboutissement d'un engagement constant de la CSL pour une meilleure valorisation des apprentis. La CSL salue évidemment la rétroactivité de l'augmentation des indemnités au 1^{er} janvier 2026, prévue par le projet de loi déposé en février 2026, de même que l'introduction d'une nouvelle prime de 750 euros attribuée aux tuteurs en entreprise, soulignant leur rôle essentiel dans le succès de l'apprentissage et valorisant leur engagement auprès des apprentis.

Projet pilote 1^{er} DAP

Un groupe de travail instauré entre partenaires de la formation professionnelle a convenu de l'élaboration d'un projet d'innovation pédagogique intitulé « 1^{er} DAP », qui permettra à des détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires d'entamer une formation professionnelle raccourcie sur un an. Dès la rentrée scolaire 2026/2027, sept formations de 1^{er} DAP sont proposées sous cette nouvelle formule : esthéticien ; menuisier ; mécanicien d'usinage ; cuisinier ; gestionnaire qualifié en logistique ; pâtissier-chocolatier-confiseur-glacier ; pépiniériste-paysagiste. La CSL considère que le projet-pilote 1^{er} DAP s'inscrit comme une voie complémentaire à l'apprentissage existant, conçue pour répondre au profil spécifique des apprenants déjà titulaires d'un diplôme de fin d'études secondaires. En capitalisant sur les acquis du parcours scolaire antérieur, ce dispositif innovant permet un accès plus rapide à une qualification professionnelle reconnue et contribue à renforcer l'attractivité de la formation professionnelle auprès de profils diversifiés. En tant que projet-pilote, le 1^{er} DAP fera l'objet d'un suivi attentif et d'une analyse approfondie après la première cohorte, afin d'en évaluer les résultats et, le cas échéant, d'optimiser ce nouveau format de formation.

Garantie jeunesse, prime d'orientation et prime de promotion de l'apprentissage

Notre chambre professionnelle est intervenue à plusieurs reprises auprès du ministre du Travail afin d'obtenir des clarifications sur la garantie jeunesse renforcée (recommandation du Conseil européen

du 30 octobre 2020). Cette mesure vise à assurer que chaque jeune de moins de 30 ans puisse se voir proposer, dans les quatre mois suivant la perte de son emploi ou sa sortie de l'enseignement formel, un emploi de qualité, une formation continue, un apprentissage ou un stage.

Dans ce même cadre, la CSL a également sollicité des précisions concernant l'attribution des primes d'orientation aux demandeurs d'emploi conformément à l'article L.543-31 du Code du travail, le développement des stages en entreprise ainsi que le

renforcement du système dual d'apprentissage en entreprise prévu dans l'accord de coalition. À ce jour, la CSL n'a pas reçu de réponse à ces sujets.

En réponse à une lettre ouverte, le ministre du Travail a toutefois été amené à réviser la procédure d'attribution des primes de promotion de l'apprentissage, garantissant ainsi à tous les apprentis le bénéfice de leur prime annuelle (1 560 euros pour les apprentis en formation CCP et 1 800 euros pour ceux sous contrat d'apprentissage DAP et DT).

Évolution des nouveaux contrats d'apprentissage en un coup d'œil

Contrats	31.12.19	15.12.20	14.12.21	31.12.22	1.12.23	31.12.24	31.12.25	Variation entre 2024 et 2025
Demandes non-satisfaites : Apprentissage initial	108	225	295	186	223	69	62	-7
Offres de postes non-satisfaites : Apprentissage initial et adultes	201	485	531	423	604	273	128	-145
Placements (contrats) : Apprentissage initial	1 410	1 089	1 213	1 177	1 038	1 014	1 104	+90
Placements (contrats) : Apprentissage adultes	822	647	800	904	1 011	1 095	1 159	+64
Total	2 232	1 736	2 013	2 081	2 049	2 109	2 263	+154

PARTIE IV

LA FORMATION CONTINUE





LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

**PLUS DE 18 000 PERSONNES FORMÉES
AU COURS DE L'ANNÉE PASSÉE**

1. LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLC)

1.1. Les cours du soir pour s'adapter et évoluer

La formation continue tout au long de la vie est un moteur de réussite pour relever les défis professionnels et saisir de nouvelles opportunités.

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLC) accompagne les salariés grâce à une offre de cours du soir conçus pour sécuriser les parcours professionnels, développer les potentiels et ouvrir la voie à de nouveaux domaines, responsabilités ou métiers.

Depuis les années 70, ces formations accessibles et abordables ont favorisé la promotion sociale de dizaines de milliers de salariés, tout en soutenant le dynamisme économique du pays.

Avec plus de 240 cours couvrant des domaines variés – droit, comptabilité, bureautique, marketing, compétences sociales, économie, gestion ou encore logistique – le LLC est un acteur de référence de la formation continue au Luxembourg.



Une approche inclusive et accessible pour tous

Consciente de la diversité multiculturelle et sociale du pays, la CSL facilite l'accès à la formation continue pour un public varié. À travers le LLC, elle propose des cours du soir ouverts à tous les niveaux scolaires et dispensés en plusieurs langues (français, allemand, anglais et luxembourgeois). Grâce à une structure modulaire et capitalisable, ces cours permettent aux participants d'étudier à leur propre rythme. Proposées à des tarifs attractifs, ces formations s'inscrivent dans une démarche d'inclusivité et visent à rendre la formation continue accessible au plus grand nombre.

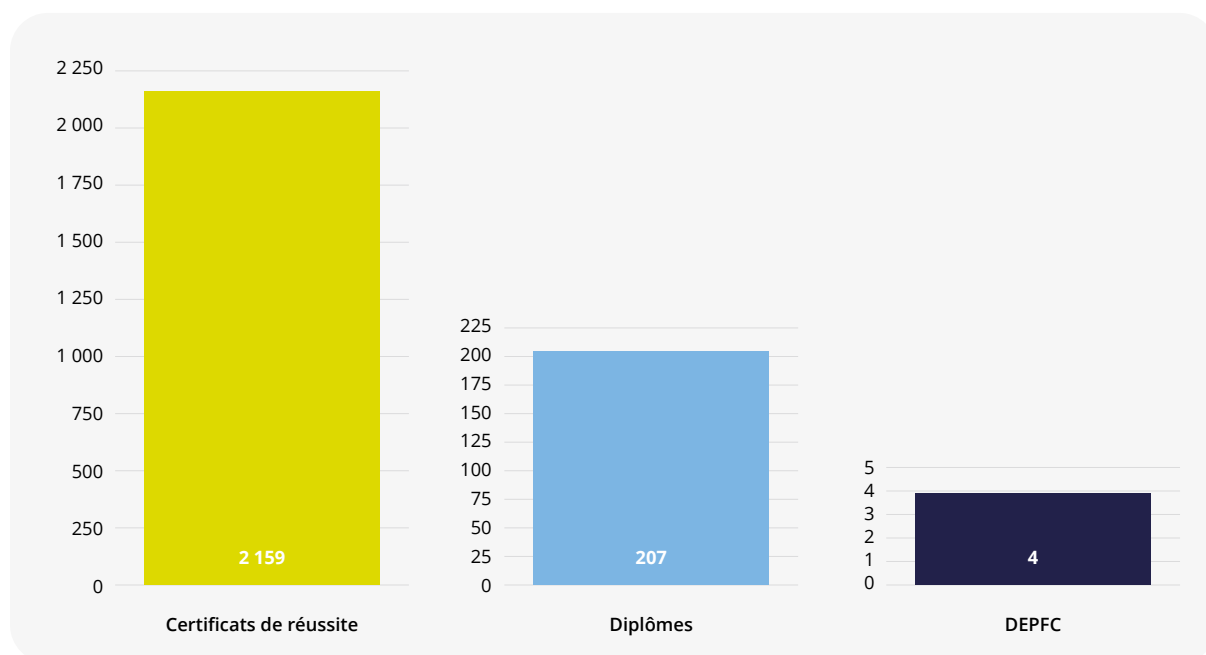
Des parcours certifiants pour se maintenir, se perfectionner ou se reconvertir

Le LLC a pour mission de permettre à chacun, quelle que soit sa formation initiale ou sa situation professionnelle, de se perfectionner ou de se reconvertir. Pas moins de 45 parcours de formation sont proposés.

Chaque examen de cours du soir réussi est sanctionné par un certificat. L'ensemble des certificats d'un parcours complet permet d'obtenir le diplôme correspondant.

Le LLC offre également la possibilité à ses participants de cumuler plusieurs diplômes afin d'obtenir un diplôme d'études professionnelles en formation continue. Les diplômes sont co-signés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, le ministère du Travail ainsi que par la CSL.

Les résultats et succès des cours du soir 2025 en quelques chiffres



- Le nombre de certificats de réussite aux examens sur les 2 semestres : 2 159.
- Le nombre de diplômes (juillet 2025) sanctionnant la réussite aux examens d'un parcours complet de formation composé de plusieurs cours du soir : 207.
- Le nombre de DEPFC : 4 lauréats qui se sont vu décerner un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC), suite à la réussite de plusieurs diplômes.

1.1.1. Une offre de formation en phase avec les réalités socio-économiques

L'offre de formation en cours du soir du Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) s'inscrit pleinement dans les réalités socio-économiques du pays et anticipe les évolutions du marché de l'emploi. Elle permet aux participants de faire reconnaître leurs efforts de formation, tout en valorisant et sécurisant leur parcours professionnel. Compléter un parcours de formation représente un investissement significatif, équivalant à environ 200 heures de formation continue. Ceci représente un engagement fort pour le développement professionnel et personnel des salariés.

Les cercles de qualité pédagogique

Les cercles de qualité pédagogique lancés en 2023 continuent de structurer l'offre de formation du LLLC. Cette dynamique engage les formateurs-experts dans un processus d'amélioration continue, permettant d'ajuster et de développer régulièrement les parcours. Grâce à ce suivi, les cours restent alignés sur les évolutions du marché de l'emploi et les pratiques actuelles de la formation pour adultes.

En 2025, les 3 cercles de qualité, représentant 4 groupes de travail, ont permis la révision de 6 parcours existants et 3 nouveaux parcours, incluant la mise à jour de 9 cours et l'adaptation de leurs contenus pédagogiques.

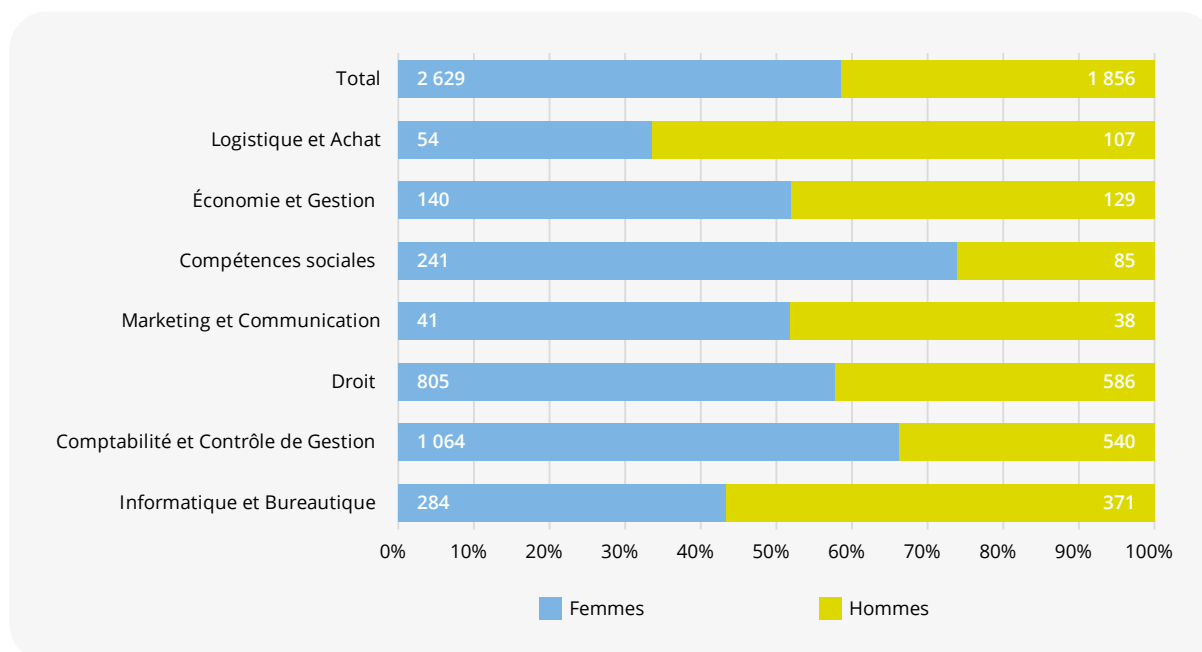


Cofinancé par
l'Union européenne

Les chiffres et statistiques

Le LLLC a enregistré 4 485 inscriptions pour les cours du soir en 2025, tous domaines confondus. Les cours de droit, de comptabilité et d'informatique restent ceux qui jouissent de la plus grande popularité.

Inscriptions aux cours du soir par sexe et par domaine



1.2. Les séminaires

Le LLLC propose chaque année des séminaires couvrant différents domaines socio-économiques et dispensés dans les principales langues du pays. Ce format permet aux salariés d'acquérir rapidement des compétences et des connaissances qu'ils peuvent mettre en pratique directement sur le terrain, tant dans leur activité professionnelle que dans leur vie quotidienne.

Afin de garantir la qualité et la pertinence de ces formations, le LLLC fait appel à des formateurs expérimentés et actualise régulièrement ses contenus, notamment en fonction des évolutions légales et réglementaires.

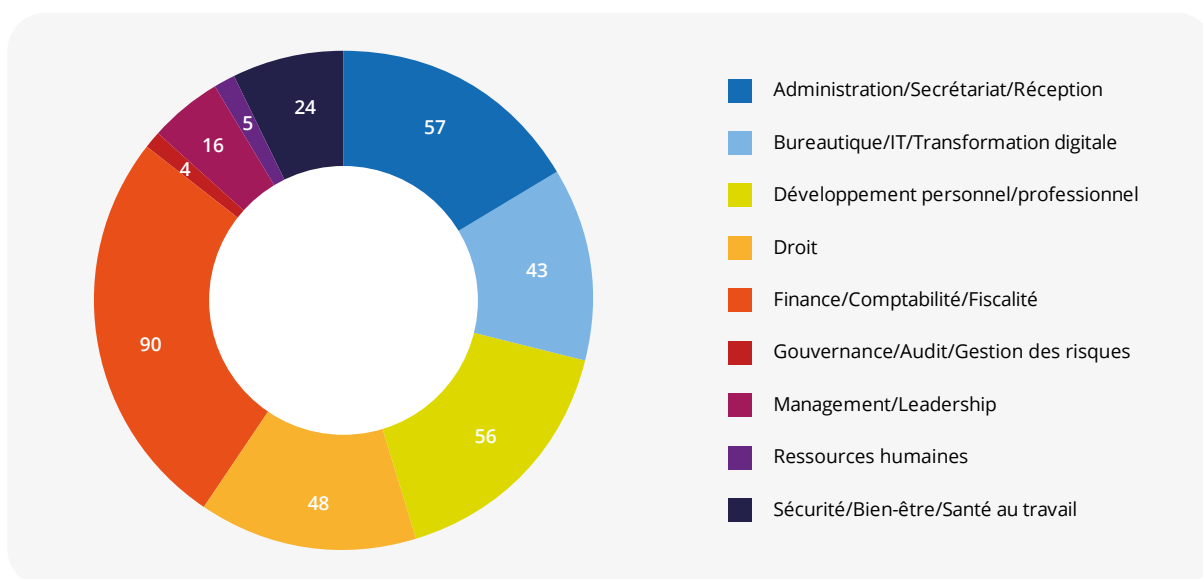
Les séminaires inter-entreprises

Les formations inter-entreprises rassemblent des participants issus de structures professionnelles variées, favorisant ainsi l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. Les séminaires, d'une durée allant d'une demi-journée à deux jours, se déroulent dans les locaux du LLLC. Certains sont également proposés en classe virtuelle afin d'offrir davantage de flexibilité.

En 2025, le LLLC a organisé 128 séminaires inter-entreprises auxquels 343 participants ont pris part.



Répartition du nombre de participants par domaine en 2025

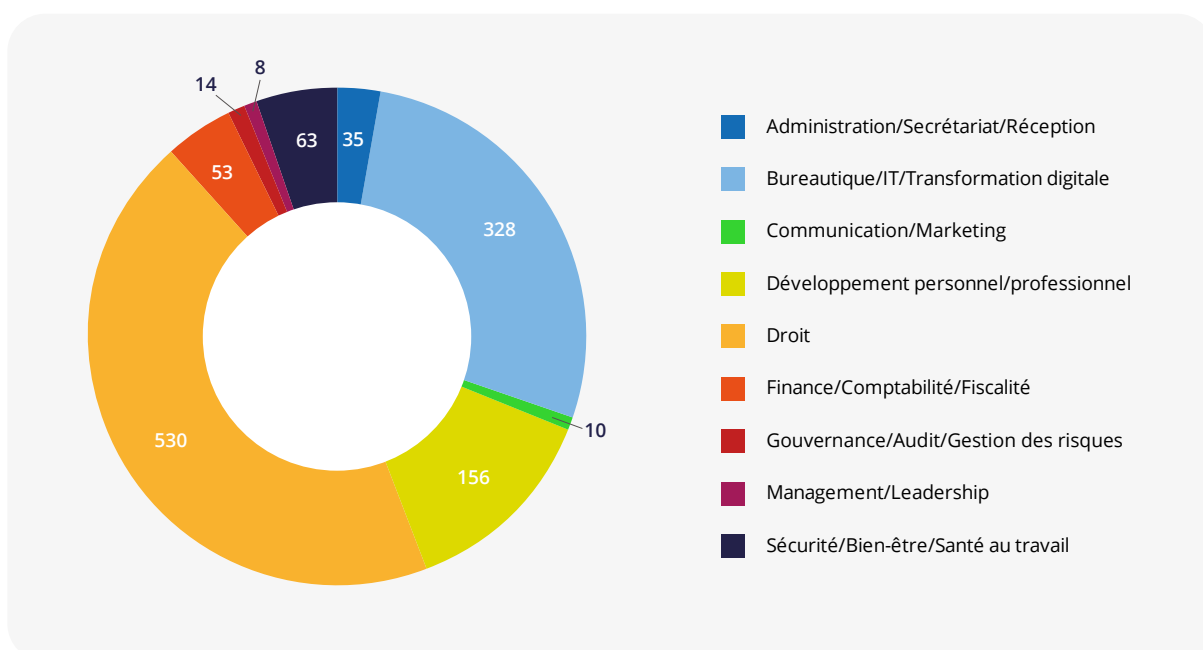


Les séminaires intra-entreprise

Tous les séminaires proposés par le LLLC sont entièrement modulables et peuvent être personnalisés en fonction des attentes de chaque entreprise ou organisation. En collaboration avec le formateur et le client, le contenu est adapté pour correspondre précisément à l'activité, aux objectifs et aux besoins spécifiques des salariés.

En 2025, le LLLC a accompagné 1 197 participants dans le cadre de séminaires intra-entreprise. Cette approche sur mesure séduit de plus en plus d'entreprises et d'organisations, qui y voient une solution flexible, parfaitement adaptée à leurs réalités de terrain.

Répartition du nombre de participants par domaine en 2025



Les formations e-learning



Depuis 2022, les **formations en e-learning** du LLLC offrent aux participants la possibilité de se former à distance, avec un accès aux contenus via la plateforme Moodle-LLLC, disponible 24h/24. En 2025, cette formule a encore gagné en popularité, portée par une offre qui s'est étoffée pour intégrer les évolutions du marché, notamment l'émergence de nouvelles thématiques liées à l'intelligence artificielle et à la transformation digitale. Une fois inscrits, les participants disposent de six mois pour suivre leur formation à leur propre rythme. Les modules sont proposés en plusieurs langues – français, anglais ou allemand – selon la thématique choisie.

Les formations e-learning couvrent aujourd'hui un large éventail de domaines : Bureautique/IT/Transformation digitale, Communication/Marketing/Vente, Développement personnel/professionnel ainsi que Management/Leadership.

En 2025, le LLLC a comptabilisé 1 000 participants à ses formations en ligne, dont la quasi-totalité était inscrite dans le domaine de la Transformation digitale, un secteur en plein essor.

E-Office : un nouveau parcours e-learning pour soutenir les demandeurs d'emploi.

En 2025, la collaboration avec l'ADEM s'est intensifiée, donnant naissance à un nouveau programme de formation entièrement en ligne : **E-Office**.

Conçu pour répondre aux besoins concrets des personnes en recherche d'emploi, ce programme centré sur les compétences bureautiques essentielles leur permet de se former à distance, depuis leur domicile, en toute autonomie et avec un accès 24h/24 pendant une durée de six mois. L'objectif de ces modules est de faciliter l'intégration ou la réintégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail en leur offrant des compétences immédiatement mobilisables.

En 2025, ce programme a permis d'accompagner 700 demandeurs d'emploi.

1.3. Les formations universitaires

Les partenaires



Université du Luxembourg



Depuis 2016, la CSL collabore étroitement avec l'Université du Luxembourg afin de proposer le Bachelor en Informatique, portant désormais l'appellation **Bachelor in Applied Information Technology – Continuing Education Programme**. Ce cursus répond à un réel besoin du marché du travail.

Il permet d'accéder à des postes clés, tels que développeur informatique, analyste programmeur, administrateur réseau ou webmaster, et ceci quel que soit le secteur d'activité. L'objectif premier de ce cursus est de fournir aux étudiants adultes un socle de connaissances fondamentales (en mathématiques, programmation et algorithmique) et se distingue par son approche bilingue (70 % en anglais et 30 % en français).

La 8^e promotion comptait 13 inscrits.

2 promotions sont en cours en 2025 : la 9^e promotion, lancée en 2024, compte 9 inscrits et, à l'automne 2025, 9 personnes se sont inscrites à la 10^e promotion.



Par ailleurs, le **Master MTECH Technopreneurship: mastering smart ICT, standardisation and digital trust for enabling next generation of ICT solutions**, cursus entièrement anglophone, est proposé depuis 2021 dans le cadre du partenariat avec l'Université du Luxembourg et l'ILNAS en formation continue.

La 2^e promotion comptait 10 inscrits. La 3^e promotion en compte 7.

Université de Lorraine – une collaboration dynamique et pérenne en Grande Région

IUT Henri Poincaré de l'Université de Lorraine



La **Licence Métiers de la Gestion et de la Comptabilité – Parcours Contrôle de Gestion, Parcours Révision Comptable** s'adresse prioritairement aux salariés exerçant ou souhaitant exercer des activités liées à la gestion d'entreprise ou à la comptabilité. Elle constitue un tremplin idéal pour consolider ses compétences et évoluer vers des postes à responsabilités.

Ce cursus est particulièrement adapté aux candidats ayant validé certains modules de cours du soir du LLLC en comptabilité, en gestion ou en fiscalité, qui y sont intégrés. La reconnaissance de ces cours du soir par l'Université de Lorraine, qui atteste de la qualité et du sérieux de l'offre de formation du LLLC, valorise davantage le parcours des candidats ayant validé leurs examens.

Un atout majeur de ce cursus réside ainsi dans l'intégration des spécificités socio-économiques luxembourgeoises, transmises par les cours du soir du LLLC.

La 6^e promotion a débuté en 2024, comptant 21 candidats.

La 7^e promotion est prévue à l'automne 2026.



Le **Bachelor Universitaire de Technologie B.U.T. – Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétiques**, proposé en partenariat avec l'IUT Henri Poincaré depuis 2024, vise à former des experts thermiciens énergéticiens. Ces futurs cadres intermédiaires interviennent dans les secteurs du bâtiment et de l'industrie.

Cette formation, qui comporte des cours théoriques au LLLC et des cours pratiques dans les ateliers du partenaire historique, à Longwy, promeut l'efficacité et la sobriété énergétiques ainsi que la valorisation des énergies renouvelables et fatales.

La 1^{re} promotion a été lancée en 2024 avec 9 inscrits.

Le début de la 2^e promotion est prévu à l'automne 2026.

L'IAE Nancy de l'Université de Lorraine



Le Master en Administration des Affaires (MAA), qui tout au départ portait l'intitulé Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées (DESS) en Management d'Entreprise et avait entretemps été renommé en **Master Management et Administration des Entreprises (MAE)**, est organisé par la CSL en formation continue depuis 1996.

Ce master s'adresse à des cadres (ingénieurs, informaticiens, pharmaciens, juristes, etc.) appelés à gérer une entreprise, sans avoir d'expérience préalable dans le domaine de la gestion.

Le 25^e promotion a débuté en 2024 avec 15 inscrits.

Le début de la 26^e promotion est prévu à l'automne 2026.



Face à la réalité du plurilinguisme au Luxembourg, le LLLC et l'IAE Nancy ont introduit en 2025 le pendant anglophone du Master Management et Administration des Entreprises (MAE) : le **Master - Applied Corporate Management (ACM)**.

L'initiative a suscité un vif intérêt dès son lancement.

La 1^{re} promotion a ainsi débuté avec 13 candidats.



La **Licence de Gestion**, proposée avec l'IAE Nancy depuis 2009, est une formation visant à former des généralistes de la gestion rapidement opérationnels.

Elle permet aux étudiants d'acquérir une solide culture dans l'ensemble des disciplines des sciences de gestion.

La 10^e promotion s'est terminée en 2025 avec 11 inscrits.

La 11^e promotion, lancée en automne 2025, compte 15 candidats.

IAE Metz de l'Université de Lorraine



Pour répondre à besoin réel du marché du travail, le **Master Management des Organisations du Secteur Sanitaire et Social (MOSSS)** est proposé depuis 2018.

Le nombre de candidatures pour cette formation se maintient à un nombre élevé, témoignant de l'intérêt marqué pour ce cursus réputé proposé en partenariat avec l'IAE de Metz.

La 4^e promotion comptait 22 candidats.

La 5^e promotion a débuté à l'automne 2025 avec 25 inscrits.

Haute École de Namur-Liège-Luxembourg



La formation **Bachelor (Bachelier) Assistant Social – Parcours Sciences Sociales et Éducatives**, en codiplomation Haute École de Namur-Liège-Luxembourg et Haute École Robert Schuman, est organisée en horaire aménagé sur trois années académiques. Ce cursus répond à un besoin réel du secteur social et de la santé.

La 1^{re} promotion a été lancée en 2022 avec 41 inscrits. Les lauréats de cette 1^{re} promotion ont été diplômés en 2025.

La 2^e promotion compte 21 inscrits.

La 3^e promotion compte 42 inscrits.

La 4^e promotion, lancée en automne 2025, compte 45 inscrits.

Université de Technologie de Belfort-Montbéliard



En 2024, le **Master Informatique – Parcours : Data Sciences, Infrastructure Cloud et Sécurité**, proposé en partenariat avec l'Université de Technologie de Belfort-Montbéliard a rejoint l'offre des formations continues universitaires du LLLC.

Ce Master 2 vise à former des spécialistes du Cloud Computing et de la gestion des données massives dans un environnement sécurisé.

Dans le contexte technologique évolutif actuel, l'objectif de la formation, organisée sur 12 mois en présentiel et à distance, est de délivrer des connaissances et des compétences approfondies dans la conception, le développement et le déploiement de systèmes d'intelligence artificielle (IA) et d'infrastructures Cloud.

La 1^{re} promotion a été lancée en 2024 avec 14 inscrits.

La 2^e promotion, dont les cours ont commencé en automne 2025, compte 14 candidats également.

Université de Strasbourg



Le **Master Droit des affaires – Parcours : Juriste conformité – Compliance Officer** proposé en partenariat avec l'Université de Strasbourg depuis 2023, vise à former des spécialistes de la Compliance au sein de toute entité dotée d'un tel service, y compris en milieu bancaire et dans le domaine des assurances.

La pertinence de cette formation dans ce domaine s'étant confirmée, les partenaires ont renouvelé leur collaboration pour le lancement d'une nouvelle promotion à l'automne 2025.

La 1^{re} promotion a été lancée en 2023 avec 14 inscrits.

La 2^e promotion, lancée en 2025, se compose de 14 candidats.

Université Paris Panthéon-Assas



Le **Master Marketing et Communication**, proposé désormais pour la 10^e fois, apporte les clés de raisonnement essentielles pour intégrer le marché du travail et favorise une évolution de carrière continue.

Ces dernières années, la formation a considérablement évolué pour comprendre et accompagner la transformation digitale des entreprises. Elle intègre désormais notamment des cours approfondis en numérique, droit et data, qui scellent les caractères distinctifs de ce master, proposés en partenariat avec l'Université Paris Panthéon-Assas.

La 10^e promotion a débuté en 2025 avec 14 candidats.



Le **Master Gestion des Ressources Humaines et Relations du Travail**, proposé avec l'Université Paris-Panthéon-Assas et le CFFOP a pour objectif d'apporter la professionnalisation nécessaire à la prise de fonction de responsable des ressources humaines. Il prépare également à l'accès au poste de DRH au sein de moyennes et grandes entreprises, d'organisation publiques et d'associations.

La dernière promotion a enregistré un nombre de candidatures important, doublant ses inscrits par rapport à la promotion précédente.

La 8^e promotion a ainsi commencé en 2025 avec 20 inscrits.

Université Paris Nanterre



En collaboration avec l'Université Paris-Nanterre (Paris X), le LLLC organise depuis de nombreuses années le **Master Banque, Finance, Assurance, parcours Fonds et Gestion Privée**. Ce cursus répond à un besoin évident du marché du travail luxembourgeois, lequel est porté par le secteur tertiaire, au sein duquel le domaine de la finance et de l'assurance joue un rôle certain.

La 15^e promotion a débuté en 2024 avec 12 inscrits.



Le **Master Financial Analysis and Strategy**, organisé en collaboration avec l'Université de Rennes, fut la première formation universitaire proposée par le LLLC en langue anglaise.

La place financière luxembourgeoise étant résolument internationale, ce master permet à des personnes non-francophones de se former dans le domaine de la finance.

La 6^e promotion comptait alors 5 inscrits.

La 7^e promotion de ce cursus a commencé en automne 2025 avec 10 inscrits.

1.4. Les formations spécialisées

Les formations spécialisées sont des formations de courte ou de moyenne durée permettant de s'approprier les fondamentaux de différentes spécialités professionnelles ou d'approfondir des matières spécifiques.

Organisées au Luxembourg, pour certaines en collaboration avec des partenaires de renommée internationale, ces formations délivrent un certificat d'assiduité. Plusieurs d'entre elles sont clôturées par un examen ou la soutenance d'un travail de synthèse, pouvant alors donner lieu à l'obtention d'un diplôme spécifique, ou encore à un « digital badge » dans le cadre des formations CISCO Networking Academy.

Contrairement aux formations universitaires, elles ne mènent pas à un grade académique selon le processus de Bologne et ne peuvent dès lors pas donner lieu à une inscription au registre des titres au ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

Les partenaires



Un intérêt confirmé pour la formation spécialisée dans le domaine de la santé



La formation spécialisée **Le travail social et éducatif au Luxembourg - Cadre et champs de pratiques** a été élaborée par le LLLC avec des experts dans des domaines d'intervention très variés, pour permettre à tout professionnel du secteur d'obtenir une vue concise et globale sur le cadre et les champs de pratiques actuels.

Elle constitue également une préparation essentielle pour les titulaires d'un diplôme d'un État autre que le Luxembourg, désirant se présenter à l'épreuve d'aptitude Assistant Social, organisée par le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur.

Cette formation de 60 heures d'enseignement, dispensée en horaire aménagé sur 6 semaines, transmet les connaissances théoriques essentielles pour permettre d'optimiser la pratique professionnelle quotidienne.

Elle a été lancée en mai 2024 avec 10 inscrits.

En 2025, le succès s'est confirmé avec 2 promotions comptant 27 candidats.

Université de Lorraine



Grâce à un partenariat historique avec l'Université de Lorraine, le LLC propose chaque année le **Diplôme d'accès aux études Universitaires - option littéraire (DAEU-A)**.

Cette formation est organisée depuis de nombreuses années par le LLC en collaboration avec l'Université de Lorraine, totalisant en 2025 pas moins de 15 promotions. Cette formation, qui dure une année académique, permet à des non-bacheliers d'acquies un diplôme équivalent au diplôme de fin d'études secondaires, ouvrant ainsi l'accès à des études universitaires.

Le cursus représente une véritable opportunité pour des personnes qui n'ont pas pu achever leurs études en formation initiale.

La 14^e promotion comptait alors 61 inscrits en 2025.

La 15^e promotion a commencé en automne 2025 avec 53 inscrits.

ICHEC – Formation continue



La formation spécialisée en **Risk Management**, organisée en partenariat avec ICHEC Formation Continue, a pour objectif de donner aux participants des outils concrets pour une bonne gouvernance. Elle vise surtout à fournir les clés pour adresser les risques et saisir les opportunités inhérentes aux bouleversements en lien avec les grandes thématiques actuelles.

La nouvelle maquette du programme, articulée autour de 5 modules, met un accent particulier sur les 4 thématiques suivantes :

- Digitalisation (dont l'impact de l'IA) ;
- Sustainability (la durabilité) ;
- Third party (la gestion des tiers) ;
- Fraude.

La 11^e promotion, lancée à l'automne 2025, compte 6 candidats.

Les formations linguistiques – Demande de nationalité luxembourgeoise



Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise en expression orale et compréhension de l'oral

7 promotions du cours d'initiation à la langue luxembourgeoise en expression orale et compréhension de l'oral ont eu lieu en 2025. Ce cours est spécialement conçu pour les personnes majeures qui résident au Luxembourg depuis au moins 20 années et qui souhaitent acquies la nationalité luxembourgeoise par option. Le programme d'une durée de 35 heures est agréé selon les dispositions de la loi modifiée du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.

Les 7 classes qui ont débuté en 2025 ont accueilli 131 candidats.

Cours d'initiation à la langue luxembourgeoise de 60 heures

Ce cours de 60 heures s'adresse à des personnes qui possèdent déjà des notions de luxembourgeois (niveau A1.1) et qui souhaitent améliorer leurs connaissances et leur pratique de la langue de Dicks. Le programme est agréé selon les dispositions de la loi du 8 mars 2017 sur la nationalité luxembourgeoise.

16 candidats se sont inscrits au cours d'initiation en langue luxembourgeoise en 2025.



L'année 2025 a marqué une étape majeure avec la **célébration du 15^e anniversaire du partenariat entre le LLLC et la Cisco Networking Academy**. Cette alliance historique réaffirme notre engagement à proposer des formations de haute qualité dans les domaines des technologies de l'information et des compétences numériques, en adéquation avec les besoins du marché du travail et les standards internationaux.

La Cisco Networking Academy est une plateforme mondiale de formation aux métiers numériques. Grâce à des cours interactifs, des laboratoires virtuels et des ressources pédagogiques, elle permet d'acquérir des compétences essentielles dans les technologies de l'information. Depuis de nombreuses années, le LLLC s'appuie sur ces ressources afin de proposer des formations, permettant aux apprenants d'acquérir des compétences techniques. Au-delà de la théorie, les apprenants ont la possibilité d'acquérir une expérience concrète en travaillant directement avec du matériel réel. À noter que de nouvelles infrastructures équipées de matériel moderne sont opérationnelles depuis fin 2025.

En 2025, le LLLC a élargi son offre de formation en lançant, en collaboration avec l'ADEM, le projet pilote « **IT Essentials+** ». Ce programme d'apprentissage hybride (blended learning) combine apprentissage en ligne et sessions en présentiel dans les salles de formation entièrement équipées du LLLC. Proposé en journée et destiné aux demandeurs d'emploi, ce dispositif favorise l'insertion professionnelle grâce à une formation intensive couvrant les compétences essentielles en matériel informatique, réseaux et cybersécurité. Il permet aux participants d'acquérir des compétences immédiatement valorisables sur le marché du travail. Ces derniers ont également la possibilité d'obtenir des badges numériques (digital badges) reconnus internationalement, un atout supplémentaire pour renforcer leur profil professionnel et soutenir leur démarche de réinsertion.

Au total, deux groupes de 12 participants ont été formés au LLLC en 2025 dans le cadre de ce nouveau projet.

1.5. Les formations pour seniors



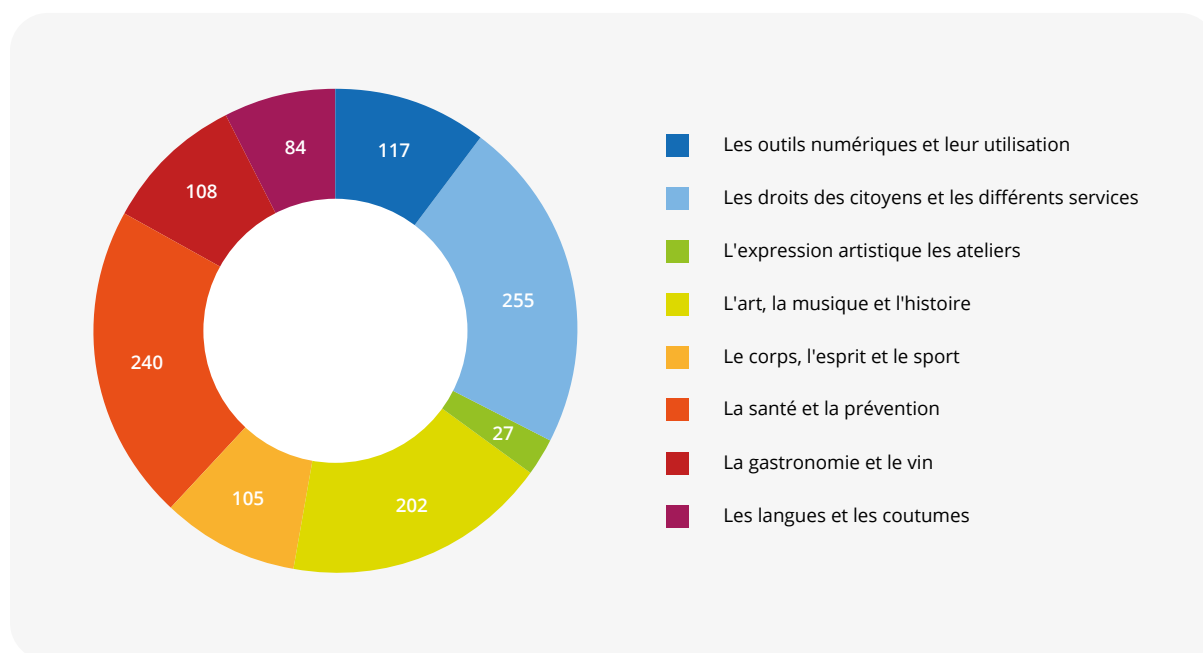
Depuis 2019, le LLLC propose aux seniors, qui ont plus de 60 ans ou qui sont en retraite, une panoplie de cours, d'activités, de conférences et de formations adaptées à leurs besoins et à leur rythme.

Pour les membres d'un syndicat représenté au sein de l'assemblée plénière de la CSL (OGBL, LCGB, ALEBA, SYPROLUX), le coût de la formation et du repas de midi sont pris en charge par ce dernier.

Jusqu'à alors proposés dans des programmes semestriels couvrant 8 domaines, ces cours connaissent, d'année en année, un réel succès, avec un nombre de participations en constante croissance.

Au total, 1 172 participants ont fréquenté les formations pour seniors en 2025.

Répartition du nombre de participants par domaine en 2025



1.6. Les certifications

L'International Certification in Digital Literacy, ICDL



L'ICDL est délivré au Luxembourg par la CSL depuis 2002. Actuellement, cette certification résulte d'un partenariat entre la CSL, Ingénieurs et Scientifiques du Luxembourg ASBL et le Gouvernement luxembourgeois. Mondialement reconnu, l'ICDL atteste, à travers une évaluation objective, d'une maîtrise avérée de l'ordinateur et de ses logiciels. Soutenue dès ses débuts par la Commission européenne, cette certification est neutre, car elle n'est affiliée à aucun constructeur, aucune plateforme, ni aucun institut de formation.

À ce jour, plus de 17 millions de personnes dans plus de 100 pays ont obtenu ou entrepris cette certification. Elle est la référence pour de nombreuses entreprises et institutions publiques et parapubliques.

Le format des « Packs » ICDL, proposé depuis 2023 par le Luxembourg Lifelong Learning Centre, permet à chaque candidat de bénéficier automatiquement d'un test diagnostique, d'une formation digitale sur mesure, adaptée à ses connaissances, grâce à l'Adaptive Learning Tool (ALT), et d'un test de certification par module.

L'ALT est un outil qui mesure et forme les candidats aux compétences numériques en créant un environnement d'apprentissage personnalisé, basé sur une évaluation initiale des compétences. Il s'agit d'un concept d'apprentissage par la pratique, assurant une progression des compétences supérieure aux systèmes d'apprentissage en ligne traditionnels.

Il convient de noter que l'ICDL est intégré dans les programmes de formation de trois parcours distincts de la formation professionnelle initiale :

- depuis 2014, dans le Diplôme d'Aptitude Professionnelle (DAP) Agent Administratif et Commercial ;
- depuis 2016, dans le Diplôme de Technicien (DT) Administratif et Commercial, et
- depuis 2023, dans la formation conduisant au Diplôme de Technicien (DT) Tourisme et Communication.

À la rentrée académique 2024/2025 a été introduit le nouveau régime pour les apprenants du Diplôme de Technicien (DT) Administratif et Commercial. Ainsi, le suivi des 5 modules de l'ICDL est désormais organisé sur deux années, à savoir au cours de la 4^e DT et de la 3^e DT.

En 2025, le LLLC a enregistré un total de 847 candidats aux certifications ICDL.

Les autres certifications



La CSL/LLLC bénéficie du statut de Centre de certification informatique agréé pour les tests délivrés par **Pearson VUE et Kryterion**. À ce titre, elle est habilitée à organiser des sessions de certification pour les principaux leaders du secteur informatique, tel qu'Oracle, Citrix Systems, Linux ou encore Microsoft, ainsi que dans des domaines spécialisés tels que l'audit (Institute of Internal Auditors) ou encore des certifications internationales en gestion de projet.

Grâce à cette infrastructure, la CSL/LLLC permet à ses ressortissants, de valider leurs compétences par le biais d'une certification officielle reconnue.

En 2025, le LLLC a accueilli 600 candidats pour les certifications Pearson VUE et Kryterion.

1.7. La formation syndicale et la formation pour les délégués du personnel

La formation syndicale

La CSL accompagne les syndicats dans le développement de leur offre de formation.

Cette offre de formation est complétée chaque année en fonction du contexte politique, social et législatif du pays, ainsi que des besoins exprimés par les acteurs du terrain. La CSL assure :

- une logistique complète dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation ;
- des outils et guides méthodologiques pour analyser les besoins en formation afin d'élaborer des parcours syndicaux de formation ;
- la mobilisation d'un réseau de formateurs professionnels, experts dans leurs domaines.

L'offre quinquennale 2024-2029

L'offre quinquennale compte 67 formations et couvre 9 domaines afin de répondre aux besoins diversifiés des participants et des priorités des syndicats.

Les 9 domaines sont : la législation et la réglementation, la sécurité et la santé, l'égalité, le social, l'économie, l'organisation du travail, le bien-être, la communication, la formation syndicale.

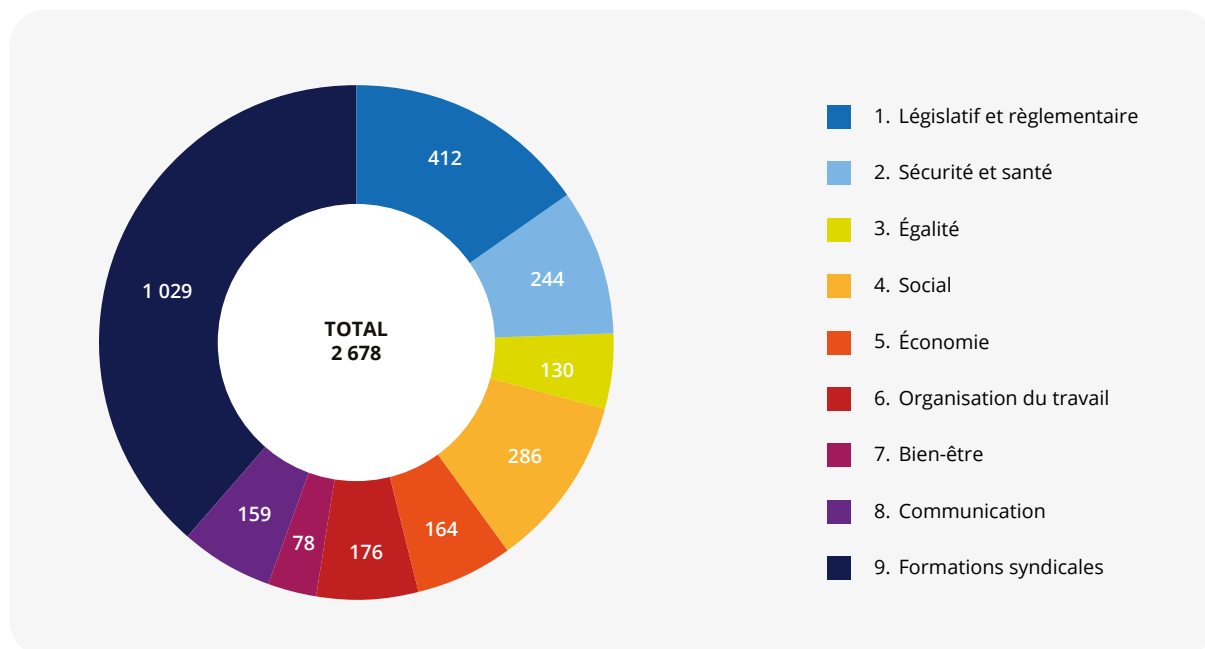
Chaque syndicat compose son offre de formation annuelle en fonction de sa stratégie, des besoins de ses ressortissants et des priorités économiques et sociales. La CSL a développé avec ses équipes pédagogiques des formations de mises en action des délégués pour qu'ils s'exercent à l'application de leurs savoirs, améliorent leurs pratiques et développent leur propre boîte à outils personnalisée. Ces 11 formations sont proposées dans le domaine législatif et réglementaire, le domaine de la sécurité et de la santé et le domaine de la communication.

Les nouveautés 2025

Les formations suivantes sont venues compléter l'offre des syndicats cette année :

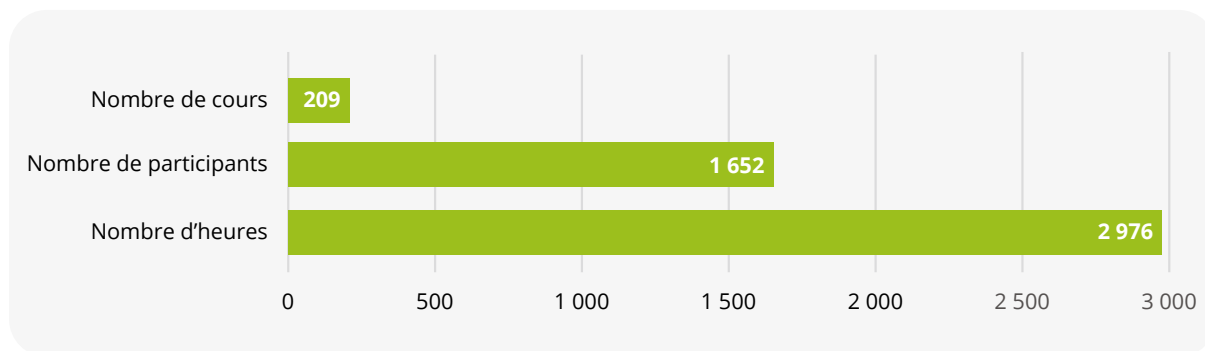
- L'économie en pratique : clés de compréhension pour les délégués du personnel
- Le droit du travail dans le secteur du nettoyage
- Les premiers secours en santé mentale

Répartition du nombre total de participants par domaine de formation



La formation pour délégués du personnel

Chiffres 2025



L'École supérieure du travail (EST) est une institution sous la tutelle du Ministère du Travail du Luxembourg, dédiée à la formation des représentants du personnel. Son offre s'adresse à l'ensemble des 17 000 délégués du personnel du Luxembourg.

À la suite de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social dans les entreprises, la formation des représentants du personnel a été renforcée afin de leur permettre d'exercer pleinement leur mandat. Le Conseil administratif de l'EST a confié aux chambres professionnelles l'élaboration d'une offre adaptée à ce public. Celle-ci est, depuis lors, conçue conjointement par l'EST et la CSL, qui assure la conception des programmes, le développement des formations, ainsi que la co-gestion des équipes pédagogiques.

Dans ce contexte, les formations ont été revues en profondeur, élargies sur le plan thématique et rendues plus flexibles dans leurs modalités. Aujourd'hui, l'approche modulaire permet aux délégués de choisir les formations en fonction de leur expérience, de leur fonction et de leurs missions. Elle leur offre ainsi un cadre souple pour renforcer leurs compétences et exercer leur mandat dans les meilleures conditions. Structurée pour répondre à des besoins variés, cette offre s'adresse à l'ensemble des délégués, qu'ils soient en premier mandat ou expérimentés, titulaires ou suppléants, et issus d'entreprises de tailles différentes. Elle comprend également des formations spécifiques destinées aux délégués à la sécurité et à la santé ainsi qu'aux délégués à l'égalité.

Les formations sont proposées en plusieurs langues et se déroulent à Remich, au Centre de formation et de séminaires (CEFOS) de la CSL.

L'offre quinquennale de formation pour les délégués du personnel 2024 - 2029

L'offre quinquennale 2024 - 2029 comprend 46 formations, réparties en 8 domaines, afin de répondre à la diversité des besoins des délégués du personnel, en cohérence avec les missions de l'École supérieure du travail. Ces domaines couvrent la législation et la réglementation, la sécurité et la santé, l'égalité, le social, l'économie, l'organisation du travail, le bien-être et la communication.

Dans la continuité de l'évolution engagée en 2019, cette offre accorde une place accrue aux approches pratiques. Les contenus ont été révisés et enrichis par des exemples concrets, des retours d'expérience et des mises en situation, notamment dans le domaine de la communication, pour lequel plusieurs formations spécifiques sont proposées.

À l'approche du mi-mandat, les formations de base demeurent encore les plus suivies, avec un total de 885 inscriptions.

Les nouveautés 2024 - 2029

L'offre a été complétée en 2025 par une nouvelle formation intitulée « Les tableaux de bord des ressources humaines et la gestion des âges ».

Nombre de participants par formations pour délégués du personnel du 1^{er} janvier au 12 décembre 2025³

Formations	Nombre d'inscriptions	Formations	Nombre d'inscriptions
FD-1 L'exercice du mandat de délégué (Base)	391	FD-2.3 L'impact des NTIC et les conséquences potentielles sur la charge mentale au travail	40
FD-1.1 Le droit du travail	84	FD-2.5 L'accident du travail : prise en charge du salarié	67
FD-1.2 Le Tribunal du travail et l'implication de la délégation	68	FD-2.6 Les différentes formes de reclassement professionnel. interne et externe	62
FD-1.3 Les types de contrat travail et la modification de clauses essentielles	32	FD-2.7 La démarche active à la prévention des risques sécurité et santé dans l'entreprise	52
FD-1.4 La fin du contrat de travail	37	FD-2.8 L'importance de la collaboration entre délégué sécurité et santé et salarié désigné	23
FD-1.5 La protection des données à caractère personnel	49	FD-3 Le rôle du délégué à l'égalité (Base)	215

³ Chiffres fournis par l'École supérieure de travail (EST)

Formations		Nombre d'inscriptions	Formations		Nombre d'inscriptions
FD-2	Le rôle du délégué à la sécurité et à la santé (Base)	279	FD-3.1	Les discriminations sur le lieu de travail	114
FD-2.1	L'organisation d'une tournée d'inspection	55	FD-3.2	Les mesures et les aides pour salariés en situation de handicap	26
FD-2.2	La cybersécurité	38	FD-4.1	Le dialogue social et le syndicalisme au Luxembourg	31
FD-4.2	La sécurité sociale au Luxembourg	58	FD-6.3	L'intelligence artificielle et la digitalisation	32
FD-4.3	Les salariés à protéger : différentes situations et moyens légaux	68	FD-7.1	La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnelle	130
FD-4.4	Les systèmes des pensions au Luxembourg	132	FD-7.2	L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	71
FD-5.1	L'emploi et le chômage	25	FD-7.3	Les différents types de congés	65
FD-5.2	La compréhension des bases de la performance financière de l'entreprise	34	FD-8.1	Les bases de la communication et de la médiation	125
FD-5.3	La lecture d'une fiche de salaire et la rémunération	42	FD-8.2	La prise de parole en public	24
FD-5.4	Le fonctionnement de l'entreprise	5	FD-8.3	La sensibilisation et la communication	32
FD-5.5	Les traits caractéristiques de l'économie luxembourgeoise	17	FD-8.4	La préparation, la conduite et le suivi d'une réunion	41
FD-5.6	La situation particulière du salarié frontalier au Luxembourg	80	FD-8.5	La prise en compte des intérêts et des besoins des salariés et de l'entreprise	40
FD-5.7	Le mécanisme de l'indexation des salaires	33	FD-8.20	La délégation et RH: les outils du dialogue social (Action)	44
FD-6.1	Le rôle de la délégation dans la formation professionnelle	51	FD-8.21	La médiation sur le lieu de travail (Action)	56
FD-6.2	Le télétravail et la prévention des risques liés	68	FD-8.22	L'écoute active pour mieux communiquer (Action)	40
Grand Total					2 976

2. LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION DU LLLC

2.1. La campagne « Les cours du soir, le nouvel afterwork »

Dans le cadre de sa mission de promotion de la formation continue, le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC), centre de formation de la CSL, a lancé la campagne « Les cours du soir, le nouvel afterwork », cofinancée par le Fonds social européen (FSE).

L'objectif était de :

- valoriser l'offre de formation continue du LLLC auprès des salariés, résidents et frontaliers ;
- mettre en avant une offre de formation structurée et accessible, composée de 12 domaines de compétences, 45 parcours de formation (menant à un diplôme) et 240 cours du soir ;
- renforcer la visibilité des cours du soir dans une logique de développement des compétences et de l'employabilité.

Dans ce cadre, le LLLC a déployé une communication basée sur un concept visuel combinant les codes du monde professionnel et académique, afin de souligner l'importance de la formation continue dans un environnement en constante évolution. Le message central met en avant les opportunités offertes par les cours du soir : évolution professionnelle, reconversion ou renforcement de l'employabilité.

Avec le claim « Les cours du soir, le nouvel afterwork », la formation est positionnée comme un moment utile et intégré au quotidien, accessible à toutes celles et ceux souhaitant investir dans leur avenir professionnel.



2.2. La campagne digitale « Formez-vous avec nos séminaires »

Dans une démarche visant à renforcer la visibilité de son offre de séminaires, le LLLC a déployé une campagne digitale via META Ads. Cette initiative visait à mettre en avant ses séminaires auprès d'un public composé de particuliers et d'entreprises, tout en valorisant la diversité et la qualité des thématiques proposées.

Cette campagne avait pour but de :

- accroître la visibilité des séminaires et mettre en avant la diversité des domaines proposés ;
- générer du trafic vers le site internet du LLLC afin de permettre aux personnes intéressées d'accéder à des informations détaillées et de s'inscrire aux formations ;
- cibler spécifiquement les entreprises en valorisant les séminaires sur mesure, conçus pour accompagner le développement des compétences et renforcer les équipes.

Un aperçu de cette campagne est présenté ci-après à travers quelques visuels représentatifs des actions mises en œuvre.





2.3. La campagne commune « Shape Your Future »

La CSL, en collaboration avec le Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, ainsi qu'avec les autres chambres professionnelles (Chambre de Commerce, Chambre des Métiers et Chambre d'Agriculture), a participé au lancement de la campagne commune « Shape your future : Découvre ton talent. Découvre ta voie. Opte pour la formation professionnelle. ».

Cette campagne vise à valoriser la formation professionnelle comme voie d'orientation et de qualification, en mettant en avant ses opportunités en matière de développement des compétences, d'insertion professionnelle et d'adéquation avec les besoins du marché du travail.

L'objectif était de :

- promouvoir la formation professionnelle auprès des jeunes comme une voie d'avenir ;
- renforcer l'attractivité de l'apprentissage en mettant en avant des parcours concrets et les opportunités professionnelles associées ;
- informer et orienter les jeunes, leurs parents ainsi que les entreprises sur les dispositifs existants.

La campagne s'appuie sur une approche multicanale et digitale, comprenant notamment des contenus vidéo mettant en avant des apprentis, un dispositif interactif d'orientation en ligne ainsi qu'une présence sur les réseaux sociaux. Elle est également accompagnée d'outils d'information destinés au grand public et aux entreprises.

Le lancement de la campagne a eu lieu à l'occasion de la YEP-Schoulfoire 2025, réunissant l'ensemble des partenaires et marquant le démarrage d'une communication coordonnée à l'échelle nationale.

Dans une phase ultérieure, la campagne sera également orientée vers les entreprises afin de promouvoir l'accueil d'apprentis et de renforcer leur engagement dans la formation professionnelle.





CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

3. LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

Le CEFOS, le Centre de formation et de séminaires de la Chambre des salariés, situé à Remich, est une infrastructure multifonctionnelle qui se prête idéalement à la tenue de formations, colloques, réunions de travail et conférences. Il propose de nombreux services à un public national, interrégional et international pour l'organisation de manifestations.

L'infrastructure

- 8 salles de réunion et de formation
- 1 salle de conférence modulable (jusqu'à 330 personnes max.)
- Cabines d'interprétation simultanée en 4 langues
- 20 chambres
- Accessibilité pour personnes à mobilité réduite
- Restaurant « Um Schlass » (120 couverts) avec terrasse (60 couverts) et une salle séparée (16 couverts)
- Bistrot et jeux de quilles
- Parc aménagé d'un étang et d'un chalet avec terrasse
- 100 places de parking gratuites



PARTIE V

**LE SERVICE D'AIDE
AUX VICTIMES
DE STRESS
AU TRAVAIL**



1. LE SERVICE D'AIDE AUX VICTIMES DE STRESS AU TRAVAIL : LA « STRESSBERODUNG »

Un total de 95 salariés a contacté le service de la Stressberodung en 2025.

Le service a presté 444 séances de consultation lesquelles représentent en moyenne 5 séances par personne.

Les salariés qui ont eu recours à ce service provenaient de différentes classes d'âges (Ø 42 ans) et ont été majoritairement des femmes (68 %).

Aucune corrélation entre l'âge, la cause de consultation et la durée de l'intervention n'a pu être décelée.

Les 4 principales plaintes recensées peuvent être catégorisées comme suit :

- le sentiment d'être brimé et/ou traité de manière injuste par leurs collègues, leurs clients ou leurs supérieurs hiérarchiques au travail, p. ex. manque de reconnaissance ou harcèlement ;
- des désaccords interpersonnels, notamment sur la manière d'accomplir des tâches, qui ont abouti à des conflits ;
- des changements au niveau des valeurs de l'entreprise ; les nouvelles valeurs ne correspondaient plus à celles du salarié ;
- des pressions subies dues à un accroissement de la charge de travail.



The graphic is a vertical rectangular layout. At the top, there is a blue header containing four small square images: a person holding their head in pain, a group of people with hands raised, a person talking on a mobile phone, and a person sitting at a desk. Below the images is a white section with the logos for 'D'LIGUE' and 'CHAMBRE DES SALARIÉS LUXEMBOURG'. The main title 'Stressberodung' is written in a large, bold, black serif font, with the email address 'stressberodung@csl.lu' in a smaller, grey sans-serif font below it. The bottom section is a solid blue background with the text 'Prévention du stress en milieu professionnel' in a white, italicized serif font. At the very bottom, in a smaller white sans-serif font, it reads 'Reconnaître les signaux afin de prévenir le stress chronique'.



PARTIE VI

LA POLITIQUE D'INFORMATION



Informer et convaincre constituent deux objectifs majeurs de la politique de communication de la Chambre des salariés. Pour y parvenir, elle déploie une large gamme d'outils et de supports visant à expliquer et promouvoir ses actions, tant auprès des institutions publiques, des autorités politiques, que de ses ressortissants et du grand public. Parmi les moyens mis en œuvre figurent des campagnes de sensibilisation et d'information, des interventions médiatiques, des conférences publiques, des participations à des événements, des séances d'information, des publications et une présence active sur les réseaux sociaux.

2. LA RELATION AVEC LA PRESSE

Les relations presse occupent une place essentielle dans la stratégie de communication de la Chambre des salariés. En tant que vecteur majeur d'information, la presse permet de toucher un large public et de sensibiliser efficacement la population aux enjeux sociaux, économiques et culturels qui lui sont chers. Grâce à une couverture médiatique ciblée, la CSL peut expliquer ses actions, défendre ses positions et promouvoir ses initiatives auprès des citoyens, des institutions publiques et des autorités politiques. La presse joue ainsi un rôle crucial dans l'appropriation des problématiques par le grand public, en rendant les enjeux accessibles et en favorisant un dialogue ouvert sur les sujets d'intérêt collectif.

En 2025 la CSL a publié 14 communiqués de presse sur des sujets diversifiés tels que les pensions, la formation continue ou la précarité.

Certains avis et publications sont réalisés en collaboration avec d'autres institutions ou organismes publics luxembourgeois, des études et notes ou les bilans des formations continues du LLLC. Les principales initiatives de la CSL font l'objet de conférences de presse.

Ainsi, la CSL a invité, durant ladite période, 6 fois les médias à des conférences de presse et a des manifestations, en sus des demandes directes de journalistes pour des interviews, des informations, des explications ou pour une collaboration à un article de presse sur un sujet précis d'actualité.

2.1. Les conférences de presse

11 février 2025

Protection des salariés contre les risques du changement climatique : État des lieux et pistes de réflexions

La CSL a accueilli dans ses locaux la presse nationale pour présenter sa note sur l'impact du changement climatique sur les conditions de travail. Consciente des risques que ce phénomène pose pour la santé et la sécurité des salariés, la CSL a réalisé une analyse approfondie de ces enjeux sous différents angles.

Cette démarche a conduit à la rédaction d'une note détaillée accompagnée d'un cahier de revendications visant à renforcer la protection des travailleurs face à ces nouveaux défis.

26 février 2025

Les résultats de l'enquête « Quality of Work Index 2024 »

L'enquête 2024 met en avant la santé mentale, la consommation de substances et l'offre de prévention dans les entreprises.

Certains secteurs présentent des problèmes alarmants de santé psychologique, notamment l'hôtellerie-restauration, le commerce, la santé et le transport de personnes.

Plus généralement, la qualité du travail et le bien-être des salariés ne se sont toujours pas relevés de la crise pandémique et affichent une tendance à la baisse sur 10 ans.

6 juin 2025

Plan social pour le climat du Luxembourg

La CSL, l'OGBL, le LCGB et le Mouvement écologique ont présenté à la presse nationale leur prise de position commune dans le cadre de l'élaboration du Plan social pour le climat du Luxembourg.

Les signataires ont appelé à une transition socio-écologique qui protège les ménages vulnérables, garantit l'accès à l'énergie et à la mobilité pour toutes et tous, et assure une répartition équitable des efforts. Ils ont également formulé des propositions concrètes en faveur d'une transition écologique socialement juste (*cf. avis page 42*).

1^{er} octobre 2025

Mieux former et qualifier les salariés d'aujourd'hui et de demain

Le 1^{er} octobre la CSL a tenu une conférence de presse dédiée à la rentrée 2025 de son Luxembourg Lifelong Learning Center – LLLC.

À cette occasion, la CSL a présenté ses propositions visant à renforcer la formation et la qualification des salariés d'aujourd'hui et de demain.

Elle a également dressé le bilan de l'activité de formation pour l'année 2024/25 et dévoilé les principales nouveautés prévues pour l'année 2025/26 au LLLC.

9 octobre 2025

Panorama social 2025 : Analyse et vue d'ensemble de la situation socio-économique du pays

Derrière une prospérité globale élevée, les fractures sociales se creusent. Les inégalités de revenus se renforcent et la pauvreté touche désormais aussi bien les ménages sans emploi que de nombreux salariés.

Le ralentissement économique s'accompagne d'une hausse du chômage, notamment chez les jeunes, les personnes âgées et celles en situation de handicap.

Enfin, les conditions de travail se dégradent. La progression de l'emploi atypique et du temps partiel subi et la persistance de la pauvreté laborieuse révèlent une précarisation croissante du travail.

Ces constats soulignent l'urgence de repenser les leviers de solidarité et de redistribution pour garantir un travail décent, renforcer la cohésion sociale et assurer un développement durable et équitable pour tous.

20 novembre 2025

Avis de la CSL sur le budget de l'État 2026 : un budget en décalage avec les défis du Luxembourg

Ce budget manque une opportunité importante de véritable revirement politique et reste loin d'être à la hauteur des défis auxquels le pays est confronté.

Au lieu de capitaliser sur une bonne position budgétaire pour inverser les tendances négatives en matière de pauvreté et d'inégalités, il néglige les enjeux sociaux et réoriente les investissements vers des priorités militaires. En même temps, les dépenses consacrées au logement demeurent largement insuffisantes et ne reflètent pas l'ampleur de la crise.

2.2. Les communiqués de presse

25 mars 2025	Nouvelle série de notes « Le saviez-vous ? » sur les pensions au Luxembourg
23 avril 2025	Shape your future – Découvre ton talent. Découvre ta voie.
12 mai 2025	La CSL soutient les initiatives en faveur d'une protection plus inclusive et efficace des victimes de violences liées au genre
3 juin 2025	Lancement de l'enquête <i>Quality of Work Index</i> 2025
10 juillet 2025	La CSL célèbre l'effort et l'engagement en formation continue
1 ^{er} octobre 2025	Mieux former et qualifier les salariés d'aujourd'hui et de demain
2 octobre 2025	Nomination de deux directeurs adjoints
13 octobre 2025	L'introduction d'une obligation d'introduire la demande de chômage exclusivement par voie électronique crée une inégalité de traitement entre demandeurs d'emploi
15 octobre 2025	Le respect des apprentis passe par le respect de leurs droits – Lettre ouverte à Monsieur Georges Mischo
22 octobre 2025	La situation des primes d'apprentissage enfin en voie de régularisation
30 octobre 2025	15 ans de partenariat avec la Cisco Networking Academy
14 novembre 2025	Cérémonie de remise des diplômes universitaires du Luxembourg Lifelong Learning Centre de la Chambre des salariés
20 novembre 2025	Avis de la CSL sur le budget de l'État 2026 : Un budget en décalage avec les défis du Luxembourg
28 novembre 2025	Réforme des pensions : la CSL salue certaines mesures mais rejette l'essentiel du projet

3. LES ÉVÈNEMENTS

3.1. Les conférences, les colloques et les tables rondes ouverts au public

La Chambre des salariés organise régulièrement des conférences, des colloques et des tables rondes, ouverts à tous et gratuits. Ces événements constituent un espace privilégié de réflexion et de débat autour de sujets d'actualité, tant au niveau national qu'europpéen, voire international. L'objectif est d'alimenter les discussions sur des enjeux sociétaux, économiques et politiques, en permettant au grand public de s'informer, d'échanger et de confronter ses points de vue. En offrant un accès libre à ces manifestations, la CSL favorise une meilleure compréhension des enjeux contemporains et encourage une participation active à la vie citoyenne.

11 février 2025 – Conférence [1](#)

« Les défis de la santé et de la sécurité au travail à l'heure du changement climatique »

La conférence, animée par la Dre Manal Azzi, cheffe d'équipe sur la politique de sécurité et de santé au travail (SST) à l'Organisation internationale du travail (OIT), a mis en lumière les défis majeurs que le changement climatique pose au monde du travail.

Elle a exploré les réponses politiques face à ces défis, ainsi que la nécessité d'efforts coordonnés aux niveaux national et local, soutenus par le dialogue social et la collaboration entre gouvernements, employeurs et travailleurs.

27 mars 2025 – Conférence [2](#)

L'économie du burnout : souffrance au travail et santé mentale

La conférence, animée par Olivier De Schutter, professeur à l'UCLouvain et à Sciences Po Paris, ainsi que rapporteur spécial de l'ONU sur les droits de l'homme et l'extrême pauvreté depuis 2020, a porté sur les mutations profondes du monde du travail, génératrices d'insécurité et d'inégalités, ainsi que sur les effets de la « course à la croissance » sur la santé mentale des travailleurs. Face à ces défis, il devient urgent de repenser notre modèle économique. Soutenir l'économie sociale et solidaire, dépasser l'obsession de la croissance et revaloriser les métiers socialement utiles doivent devenir des priorités pour les entreprises et les décideurs politiques.

7 mai 2025 – Conférence [3](#)

Crise de la valeur-travail ou crise du travail ?

La conférence, animée par Dominique Méda, professeure de sociologie à l'Université Paris Dauphine-PSL et présidente de l'Institut Veblen, a thématiqué, entre autres, l'existence d'une crise supposée de la valeur travail, la place que le travail occupe dans la vie des Européens, et le lien entre la résolution de la question écologique et la crise de l'emploi et du travail.

12 juin 2025 – Conférence [4](#)

La directive européenne sur les salaires minimaux comme outil de renforcement de la politique de négociation collective

La conférence s'est tenue à la CSL et a été animée par Dr. Torsten Müller, chercheur senior à l'Institut syndical européen (ETUI).

La directive souligne l'importance des salaires minimaux adéquats et d'une forte couverture par les conventions collectives comme leviers essentiels pour atteindre des objectifs sociopolitiques majeurs, tels que la réduction des inégalités salariales et de la pauvreté au travail. Alors que la directive vise à renforcer les syndicats en précisant que seuls les syndicats peuvent mener les négociations collectives, le gouvernement luxembourgeois cherche à affaiblir leur rôle.

16 & 17 septembre 2025 – Conférence internationale [5](#)

Industrial Relations in a Changing World of Work (IREC 2025)

Dans le cadre de l'IREC 2025, deux conférences publiques, organisées par le LISER et la CSL, ont eu lieu dans nos locaux :

"Worker Precarity, Power, and Resistance: Evidence from Amazon and Beyond", animée par Maite Tapia, portait sur les conditions de travail des salariés des entrepôts Amazon ainsi que sur les différentes formes de résistance des salariés face à de nouvelles formes d'exploitation.

La conférence « L'écologie dans le mouvement syndical : un siècle de mobilisations », animée par Renaud Bécot, retraçait l'histoire de l'engagement syndical sur les questions environnementales.

1^{er} octobre 2025 – Table ronde [6](#)

Forum Z – De fortes inégalités ? Le paradoxe luxembourgeois

Le 1^{er} octobre 2025, la Chambre des salariés, le C²DH et l'Université du Luxembourg, ont invité à cette table ronde pour réfléchir ensemble à la place des inégalités dans une société en apparence prospère.

Malgré sa richesse, le Luxembourg voit croître les inégalités économiques et sociales. Ce Forum Z a exploré ce paradoxe luxembourgeois à travers la présentation d'une nouvelle médiatisation des inégalités et une table ronde réunissant acteurs associatifs et chercheurs.

23 octobre 2025 – Table ronde [7](#)

Temps de trajet – Routes, frontières et heures disparues aux marges du travail au Luxembourg

La CSL a organisé une table ronde autour de l'essai graphique « Temps de trajet » de Jessica Lopes et Charl Vinz, réunissant chercheurs, syndicalistes et responsables publics pour interroger le rôle du temps de déplacement dans le travail. Les échanges ont mis en lumière les inégalités sociales liées à la flexibilité du temps et le poids des heures passées sur la route, entre vie professionnelle et personnelle. Une réflexion engagée sur le statut du temps de trajet et ses impacts collectifs en matière de logement, de mobilité et d'aménagement du territoire.

3.2. Les ateliers thématiques

Les ateliers thématiques de la CSL traitent des thèmes socio-économiques et juridiques variés.

Il s'agit de courtes séances d'environ 90 minutes qui ont lieu pendant l'heure de midi.

Dans les 10 ateliers qui ont été proposés en 2025, on a comptabilisé un total de 1 534 inscrits, dont 407 en présentiel et 1 127 en livestream.



N° 1 – 21 janvier 2025

L'indexation automatique des salaires : un pilier du pouvoir d'achat et de l'économie luxembourgeoise

N° 2 – 10 février 2025

Enquête « *Quality of Work Index 2024* » : présentation des tendances générales et focus sur la santé mentale et la prévention des addictions chez les salariés

N° 3 – 20 mars 2025

Modification des conditions de travail : quels sont les droits du salarié ?

N° 4 – 30 avril 2025

Logement : tendances récentes et nouvelles aides individuelles au logement

N° 5 – 23 mai 2025

Faire un apprentissage au Luxembourg

N° 6 – 25 juin 2025

Se qualifier en tant qu'adulte

N° 7 – 26 septembre 2025

Réforme des pensions ? Débats, perspectives et alternatives

N° 8 – 31 octobre 2025

Le Panorama social 2025 : un portrait socio-économique du Luxembourg

N° 9 – 24 novembre 2025

Violence contre les femmes au travail

N° 10 – 17 décembre 2025

Égalité des chances, conditions de travail et protection sociale : que dit le tableau de bord social européen ?

3.3. Les remises de diplômes et de certifications

19 mars 2025 [8](#)

Remise des diplômes et des certificats de l'apprentissage de la promotion 2024

En présence de Son Altesse Royale le Grand-Duc héritier Guillaume, du Ministre de l'Éducation nationale de l'Enfance et de la Jeunesse, Monsieur Claude Meisch, du Ministre du Travail, Monsieur George Mischo, de la présidente de la Chambre des salariés, Madame Nora Back, du président de la Chambre de Commerce, Monsieur Fernand Ernster, ainsi que de nombreuses personnalités du monde politique, économique et culturel, s'est tenue la cérémonie de remise des diplômes et des certificats de l'apprentissage sanctionnant l'apprentissage dans les secteurs du commerce, de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration, des services et du domaine social et éducatif.

Les certificats de la « Promotion du Travail » ont été décernés aux 58 lauréat(e)s ayant fait preuve d'un engagement et d'efforts remarquables.

4 juin 2025 [9](#)

Remise des diplômes de Maîtrise et des diplômes de la Promotion du Travail 2024

Le 4 juin 2025, 100 maîtres artisans ont reçu leur Brevet de Maîtrise lors d'une cérémonie solennelle à la Philharmonie, en présence de Son Altesse Royale le Grand-Duc héritier Guillaume et plusieurs représentants du gouvernement.

Par ailleurs, 65 apprentis ont été distingués par le Prix de la « Promotion du Travail » pour leurs performances remarquables.

26 juin 2025 [10](#)

Remise de la certification « International Certification of Digital Literacy » (ICDL)

Le 26 juin 2025, 85 apprentis (Diplôme d'aptitude professionnelle) et 200 élèves (Diplôme de technicien) ont réussi les tests de certification ICDL en validant au moins 4 modules. La cérémonie annuelle de remise de la certification ICDL aux élèves et apprenti(e)s des formations administratives et commerciales s'est tenue au Lycée technique du Centre.

L'évènement s'est tenu en présence de Steve Manderscheid, directeur du Lycée technique du Centre, de Sylvain Hoffmann, directeur de la Chambre des salariés, de Steve Hoffmann, directeur adjoint du Service de la Formation Professionnelle au Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse,

de Monsieur Olivier Georges, secrétaire du Conseil d'Administration de l'ASBL Ingénieurs et Scientifiques du Luxembourg et de Françoise Droulands, de la Chambre de Commerce.

1^{er} juillet 2025 [11](#)

29^e remise des prix en sciences économiques et sociales

Lors de cette remise, organisée par la Conférence nationale des professeurs de Sciences Économiques et Sociales (CNPSES) en collaboration avec la Chambre des salariés et la Chambre de commerce du Luxembourg, M. Sylvain Hoffmann, directeur de la CSL, a félicité les 40 meilleurs élèves des classes terminales dans les branches économiques de l'enseignement secondaire. Monsieur Nicolas Schmit, ancien Commissaire européen, a tenu un discours sur les enjeux économiques et géopolitiques actuels de l'UE.

9 juillet 2025 [12](#)

Remise des diplômes des cours du soir, DEPFC et DAEU

Cette édition a mis à l'honneur 264 lauréats, dont la persévérance et l'engagement ont permis de mener à bien des parcours de formation continue particulièrement exigeants. Parmi eux, 206 ont obtenu un diplôme des cours du soir du LLLC, et 4 ont décroché un Diplôme d'études professionnelles en formation continue (DEPFC), composé de plusieurs diplômes des cours du soir. Lors de cette soirée, 46 candidats se sont également vu décerner le Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU). Enfin, grâce à la collaboration avec le centre de formation continue DeWidong, 8 certificats ont été remis dans le cadre des formations de base en stérilisation et brancardier. Les diplômes et certificats ont été remis par Monsieur Jean-Claude Reding, Vice-président de la CSL, en présence de Madame Isabelle Stourm et Monsieur Pierre Reding, Commissaires aux examens des cours du soir, ainsi que de Madame Chantal Gantrel, Présidente du centre de formation continue DeWidong.

13 novembre 2025 [13](#)

Remise des diplômes universitaires

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) de la Chambre des salariés (CSL) a organisé jeudi 13 novembre 2025 sa traditionnelle cérémonie de remise des diplômes universitaires, qui a réuni plus de 200 invités, témoignant de l'importance croissante de la formation continue universitaire au Luxembourg.

Cette année, la cérémonie s'est parée des couleurs des années 20, offrant un cadre festif qui a mis en lumière les parcours et le mérite des 145 lauréats.

L'évènement s'est déroulé en présence de Monsieur Marc Angel, député et questeur au Parlement européen, parrain de cette promotion. La cérémonie a été ouverte par Madame Nora Back, Présidente de la Chambre des salariés, qui a félicité les lauréats des 9 masters et 4 bachelors, proposés par le LLLC en partenariat avec des universités de renom en France et en Belgique, ainsi qu'avec l'Université du Luxembourg. Ces formations, organisées en horaire aménagé, couvrent des domaines variés et s'inscrivent dans le cadre de la formation continue.

27 novembre 2025 ¹⁴

Remise des diplômes de fin d'apprentissage

La Maison du Savoir a accueilli la cérémonie solennelle de remise des certificats de fin d'apprentissage (CCP, DAP, DT), organisée par la Chambre des Métiers, la Chambre des salariés et le MENJE.

En présence de représentants des milieux éducatif, économique et politique, 265 jeunes diplômés ont été honorés pour la qualité de leur parcours et leur engagement.

Cet événement souligne une nouvelle fois le rôle essentiel de la formation professionnelle dans le développement et la stabilité de l'économie luxembourgeoise.

3.4. Les séances d'information relatives aux formations du LLLC

8 janvier 2025 ¹⁵

Séance d'information sur les formations pour seniors

Le LLLC organise chaque début d'année une séance d'information dédiée aux formations pour seniors afin de présenter les différentes formations, les procédures d'inscription ainsi que les nouveautés. À cette occasion, le nouveau catalogue du premier semestre a été dévoilé dans les locaux de la CSL/LLLC le 8 janvier 2025 à un public attentif et nombreux.

8 mars 2024 ¹⁶

Séance d'information sur les formations universitaires et spécialisées

Chaque année au printemps, le LLLC organise un samedi matin une séance d'information sur les formations universitaires et spécialisées. Cet évènement offre aux personnes intéressées l'occasion d'obtenir des informations générales sur l'offre de formations universitaires et spécialisées du LLLC, sur les congés spécifiques et aides financières pour la formation continue ainsi que des informations détaillées sur les formations à venir.

Les responsables pédagogiques des établissements partenaires étaient présents pour fournir des précisions et répondre aux questions des intéressés.

10 mars (F), 12 mars (L), 29 septembre (F) et 1 octobre 2025 (F) ¹⁷

Séances d'information sur la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

À l'initiative de la CSL, et en collaboration avec le MENJE et les autres chambres professionnelles, l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle organise régulièrement des séances d'information en français et en luxembourgeois sur la VAE. Ce dispositif permet de valoriser l'expérience professionnelle et extra-professionnelle en vue d'obtenir un diplôme.

12 mai (F), 19 mai (L), 13 octobre (F) et 20 octobre 2025 (L) ¹⁸

Séances d'information sur les congés et les aides à la formation continue

Deux fois par an, des séances d'information en français et en luxembourgeois sont organisées pour présenter les dispositifs d'aide à la formation continue (congé individuel de formation, déductibilité fiscale, etc.), ainsi que les conditions et les démarches associées. Initiées par la CSL, ces séances sont réalisées en collaboration avec le MENJE, les autres chambres professionnelles et l'Institut national pour le développement de la formation professionnelle.

3.5. Les expositions artistiques et les projets culturels

Depuis plusieurs années, la Chambre des salariés s'engage activement dans le domaine artistique, en soutenant tant les artistes résidant au Luxembourg que ceux dont les projets culturels font écho aux valeurs et enjeux sociétaux sur lesquels agit la CSL. Le bâtiment du LLLC à Bonnevoie, en accueillant un large public venu suivre diverses formations, constitue un cadre idéal pour promouvoir l'art et encourager la rencontre entre les œuvres et les individus.

29 janvier au 10 février 2025 ¹⁹

« Pontkultural : 50 ans d'indépendance du Cabo Verde »

Dans le cadre de la célébration des 50 ans d'indépendance du Cabo Verde, cette exposition mettait en avant le travail de Paulo Santos, Nelson Neves, Manuel Dias et Delvis Reis, 4 artistes capverdiens résidant au Luxembourg.

À travers leurs œuvres, ils explorent l'identité, la culture et l'histoire du Cabo Verde, offrant une perspective unique sur le patrimoine artistique du pays.

8, 11, 12, 13 et 14 février 2025 ²⁰

« Les exclus du festin »

Pièce de théâtre en co-production du Kasematten-theater – Centre Grand-Ducal d'Art Dramatique asbl et de la Chambre des salariés Luxembourg.

3 mars au 9 avril 2025 ²¹

« Brisons le silence - Ensembles contre les violences sexuelles et sexistes ! »

Cette exposition présentait une sélection de photos ainsi que des paroles recueillies pendant le Relai Orange de l'association La Voix des Survivant(e)s.

22 mai au 12 juin 2025 ²²

« Through Young Eyes : Portraits of a Vibrant Neighborhood »

Le vernissage de l'exposition des élèves du Lycée des Arts et Métiers s'est déroulé à la Chambre des salariés dans le cadre du Light Leaks Festival aux Rotondes. Tout au long de l'année, les élèves ont exploré le quartier de la gare, s'inspirant de son architecture singulière, de ses passants et de son atmosphère vibrante. Leurs créations proposent un regard sensible et authentique sur ce quartier animé, révélant toute sa richesse et son énergie.

19 juin au 14 août 2025 ²³

« Collections de Ingo Schandeler & Nadine Konsbrück. »

Le vernissage de cette exposition a eu lieu en date du 18 juin 2025.

Ingo Schandeler réalise des mindmaps lors de conférences et travaille au pastel gras sur d'anciennes impressions.

Nadine Konsbrück crée des œuvres colorées et polyvalentes, mêlant différentes techniques, notamment des feutres fluo en acrylique. Ses collections explorent des mondes imaginaires influencés par l'art psychédélique, ethnique et pop art, souvent éclairés par de la lumière noire.

3.6. Les rencontres avec les ressortissants actuels et futurs

La CSL participe à diverses manifestations avec pour objectif de sensibiliser le grand public sur les missions de la CSL, répondre aux questions et mettre en avant les formations proposées par le LLLC.

En 2025, la CSL a été présente à plusieurs événements dont :

19 février 2025 ²⁴

« Deng Zukunft - Däi Wee : Infobourse fir Jonker an Elteren »

Bourse d'informations pour jeunes et parents organisée par le Service national de la jeunesse (SNJ) et le Point Info Jeunes Esch (PIJ)

15 mars 2025 ²⁵

42^e Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

La CSL a participé à cette manifestation de rencontres et d'échanges entre associations du Luxembourg et de la Grande Région organisée par le CLAE.

C'était l'occasion de mettre l'accent sur les activités de la CSL ainsi que de présenter l'offre de formations continues et les publications en relation avec le monde du travail.

20 mars 2025 ²⁶

Salon HR Lux Trade Fair

Le Luxembourg Lifelong Learning Centre de la CSL était présent avec un stand au salon HR Lux Trade Fair, le salon dédié aux professionnels des ressources humaines.

22 mars 2025 [27](#)

Foire ronderëm den Alter

La CSL a participé avec un stand à la « Foire ronderëm den Alter », qui s'est déroulée au Centre culturel Paul Barblé à Strassen, permettant au public de se renseigner et découvrir le programme de nos formations seniors.

28 mars 2025 [28](#)

Moovijob Day

Le LLLC était présent au Moovijob Day Luxembourg – Salon d'emploi, de formation et de carrière.

1^{er} mai 2025 [29](#)

Fête du travail et des cultures

La CSL était présente avec un stand lors de la Fête du travail et des cultures de l'OGBL le 1^{er} mai à l'Abbaye Neumünster. Une panoplie d'informations sur le droit du travail et d'autres sujets en relation avec le monde du travail étaient mis à disposition.

15 mai et 25 septembre 2025 [30](#)

RTL Job- a Léierplazendag

La CSL a participé au RTL Jobdag au Shopping Center Belval ainsi qu'au RTL Job- a Léierplazendag au centre commercial Cloche d'Or, deux événements majeurs dédiés à l'emploi et à l'apprentissage.

Le RTL Jobdag en mai, salon de recrutement réunissant des entreprises de divers secteurs, s'est tenu avec un stand commun de la CSL en collaboration avec la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce.

Le RTL Job- a Léierplazendag en septembre, organisé en partenariat avec RTL, le Service de la formation professionnelle du MENJE et les chambres professionnelles, avait pour objectif de faciliter les échanges entre entreprises et jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage.

1^{er} septembre 2025 [31](#)

Braderie Luxembourg

La CSL était présente à la Braderie à la Place d'Armes en Ville-Haute. Les visiteurs ont profité de l'occasion pour en apprendre davantage sur le rôle de la CSL et les services qu'elle propose à ses affiliés. Ils ont également découvert les formations du LLLC.

7 septembre 2025 [32](#)

Your Luxembourg Expat Day

La CSL était présente au Your Luxembourg Expat Day 2025 à l'Abbaye Neumünster. Les visiteurs ont découvert nos services et l'offre du Luxembourg Life-long Learning Centre (LLLC).

13 septembre 2025 [33](#)

Foire Seniors

Pour promouvoir son offre de formation pour seniors, la CSL était présente au Centre Gaston Stein à Junglinster avec un stand à la Foire Seniors, un rendez-vous incontournable sous le signe du bien-être et de l'épanouissement des seniors.

16 septembre 2025 [34](#)

Euroskills 2025 à Herning

Une délégation de la CSL a eu le privilège de pouvoir visiter les concours EuroSkills 2025 à Herning. Nous adressons toutes nos félicitations aux candidats luxembourgeois et leurs experts pour leurs performances et leur persévérance. Un bravo tout particulier à Nico Fuchs et Florian Theisen qui ont remporté la médaille d'argent aux concours « Landscaping ».

20 septembre 2025

Journée d'Orientation

La CSL a participé à la Journée d'orientation au European Convention Center au Kirchberg. Organisée par le Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil dans le cadre du Contrat d'accueil et d'intégration (CAI) et du Biergerpakt, cette journée vise à informer et accompagner les nouveaux arrivants dans leur intégration. La CSL y a présenté ses missions et ses services et a répondu aux questions sur les droits des salariés au Luxembourg.

25 octobre 2025 [35](#)

Foire du 3^e âge à Pétange

À l'occasion de la Foire du 3^e âge qui s'est tenue à la Maison de la Culture « A Rousen » à Pétange, la CSL a présenté son offre de formation dédiée aux seniors. Ce rendez-vous a permis d'échanger directement avec les visiteurs, de leur faire découvrir les nombreuses activités proposées et de mettre en avant l'importance de la formation continue comme facteur de bien-être, d'autonomie et d'épanouissement à tout âge.

12 décembre 2025 [36](#)

La Chambre des salariés s'engage pour plus de solidarité et d'égalité à travers des actions concrètes

La CSL a soutenu l'ASBL « Eran, eraus ... an elo? », engagée pour la réinsertion et les droits des personnes incarcérées au Luxembourg. À l'approche de Noël, la CSL a offert plusieurs cadeaux destinés aux détenus, un geste symbolique de solidarité et d'inclusion. Dans le cadre de l'Orange Week, la CSL s'est aussi mobilisée au profit du Coletivo Entreatuda Luxembourg (CEAL). Grâce à la générosité du personnel et des apprenants, de nombreux vêtements ont remis à des femmes et enfants victimes de violences. Ces actions renforcent l'engagement constant de la CSL pour l'égalité, le respect et la dignité de toutes et tous.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13



14



15



16



17



18



19



20



21



22



23



24



25



26



27



28



29



30



31



32



33



34



35



36

4. LES CAMPAGNES DE COMMUNICATION

La communication constitue un axe central de l'action de la CSL. Elle joue un rôle essentiel non seulement pour informer et accompagner les salariés, mais aussi pour porter leur voix auprès des instances décisionnelles, afin d'assurer une meilleure prise en compte de leurs intérêts dans l'élaboration des politiques publiques.

En 2025, la stratégie de communication de la CSL s'est articulée autour de deux axes complémentaires : le renforcement de sa notoriété et la poursuite de son engagement sur les enjeux de fond, en particulier la question des pensions.

Dans un premier temps, une vague de communication dédiée a été déployée afin d'accroître la visibilité de la CSL et de mieux faire connaître son rôle auprès du grand public. Cette démarche s'est appuyée sur une valorisation claire de ses trois missions fondamentales – défendre, informer et former – en adoptant une approche créative renouvelée, plus moderne, dynamique et accessible.

Parallèlement, la CSL a poursuivi la campagne engagée en 2024 sur les pensions. Dans un contexte toujours marqué par les débats gouvernementaux et les incertitudes entourant la réforme, il est apparu essentiel de maintenir la mobilisation. Cette continuité visait à sensibiliser l'opinion publique, à nourrir le débat et à interpeller les décideurs politiques sur les risques d'une remise en cause du niveau des pensions, avec l'ambition d'influencer positivement les orientations à venir.

Enfin, les habitudes de consommation de l'information évoluent rapidement. C'est pourquoi, en 2025, la CSL a décidé de renforcer sa présence digitale à travers une stratégie de communication plus structurée, plus visible et mieux ciblée.

Cette évolution vise globalement à toucher les salariés là où ils s'informent aujourd'hui, en adaptant les formats, les canaux et les contenus aux nouveaux usages numériques. L'objectif est de rendre l'information plus accessible, plus directe et plus engageante, tout en garantissant la rigueur et la qualité des contenus diffusés.

Au-delà de la visibilité, cette stratégie digitale s'inscrit dans une volonté plus large : renforcer le lien avec les salariés et positionner la CSL au cœur de leurs préoccupations quotidiennes.

4.1. La campagne « notoriété »

En 2025, la CSL a poursuivi et amplifié son travail de notoriété, en s'appuyant sur la visibilité acquise lors des élections sociales. Cette campagne visait à inscrire durablement l'institution dans le paysage public et à renforcer son identification auprès des salariés.

En capitalisant sur les acquis de 2024, la CSL a déployé la campagne de communication initiée en 2024 mais de manière plus large et structurée, toujours avec pour objectif de consolider sa reconnaissance et de toucher un public plus étendu. L'enjeu n'était plus uniquement d'émerger, mais de s'ancrer dans les esprits comme un acteur de référence en matière de défense des intérêts des salariés.

Cette campagne s'est distinguée par une approche plus contemporaine, à la fois dans les formats et dans les codes visuels, afin de renforcer l'impact et la mémorisation des messages.



4.2. NON à une dégradation des pensions

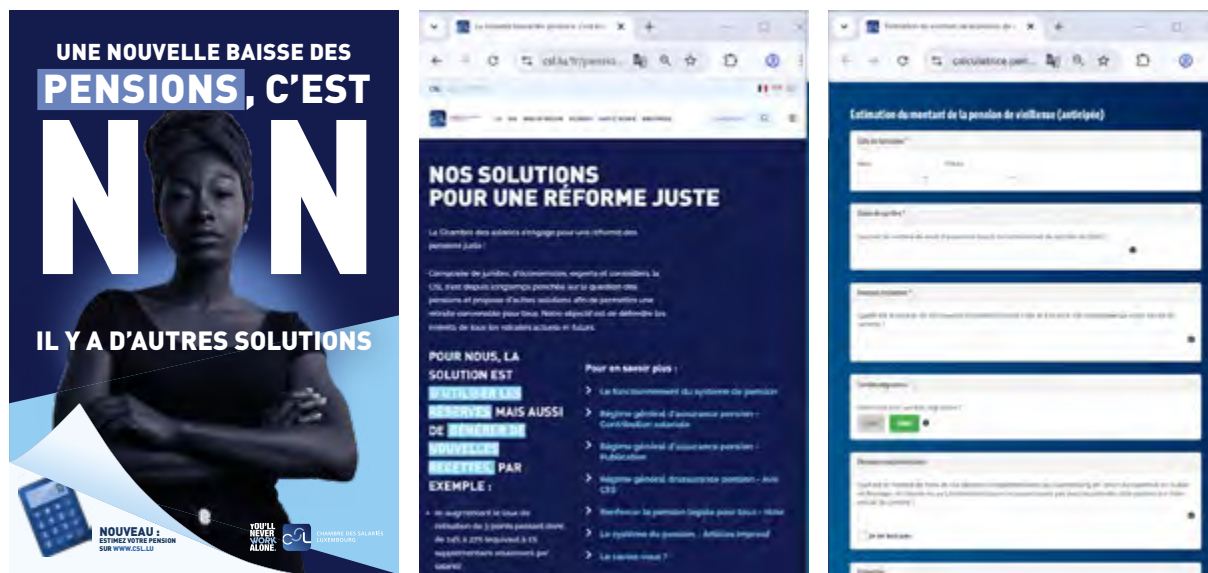
Dans la continuité de 2024, la CSL a maintenu en 2025 une campagne active sur la réforme des pensions, dans un contexte marqué par des discussions gouvernementales prolongées et des incertitudes persistantes.

Alors que le gouvernement avait annoncé qu'il n'y aurait pas de baisse directe des pensions, la CSL a fait évoluer son message pour mettre en évidence un risque plus structurel : celui d'une dégradation progressive des droits. Le positionnement de la campagne a ainsi été adapté, passant de « NON à une baisse des pensions » à « NON à une dégradation des pensions », afin de refléter plus précisément les enjeux réels de la réforme.

Cette campagne avait pour objectifs d’informer les travailleurs sur les impacts potentiels des mesures envisagées, de nourrir le débat public et de maintenir une pression sur les décideurs politiques. Elle s’est appuyée sur des actions de communication ciblées, des interventions dans les médias ainsi que la diffusion d’analyses et de données, notamment en lien avec la réforme de 2012.

Une page dédiée a été mise en ligne pour centraliser les informations et renforcer l’accessibilité des contenus : csl.lu/pensions.

En outre, la CSL a développé un outil d’estimation du montant de la pension de vieillesse (anticipée) : **calculatrice.pensions.lu**, permettant aux utilisateurs d’estimer en toute simplicité leur futur pension. Cet outil a rencontré un succès important : près de 28 000 personnes l’ont utilisé, pour un total de 57 500 utilisations en 2025.



4.3. Le comparateur de salaire

En 2025, la CSL a poursuivi le développement d’outils en ligne destinés à améliorer l’information des salariés et à renforcer la transparence sur les réalités du marché du travail.

Dans cette optique, un comparateur de salaires a été mis à disposition afin de permettre à chacun de situer sa rémunération dans la distribution des salaires au Luxembourg. Cet outil vise à donner des repères objectifs et accessibles sur les niveaux de rémunération, contribuant ainsi à une meilleure compréhension des inégalités salariales et des dynamiques du marché du travail.

Il s’inscrit dans une démarche plus large d’information au service des salariés, en leur permettant de disposer de données concrètes pour mieux appréhender leur position et leurs conditions de travail. La pertinence de cet outil se montre à travers le nombre d’utilisation puisqu’en 2025 on compte 36 909 utilisations de 30 786 personnes différentes.



4.4. Les missions de la CSL

En 2025, la CSL a également mené une campagne dédiée à la mise en valeur de ses missions fondamentales : défendre, informer et former.

Les études d’opinion montrent que si la notoriété de la CSL est globalement bien établie, la compréhension de ses missions reste plus limitée. Partant de ce constat, cette campagne avait pour objectif de clarifier le rôle de l’institution et de le rendre immédiatement compréhensible pour le grand public.

Le dispositif reposait sur des visuels conçus pour transmettre de manière simple, rapide et efficace les trois missions de la CSL. L'approche adoptée se voulait à la fois pédagogique et accessible, tout en s'inscrivant dans une esthétique plus moderne et dynamique.

Cette campagne participe d'un enjeu central pour la CSL : transformer la notoriété en compréhension, afin de renforcer le lien avec les salariés et la lisibilité de son action.


5. LES PUBLICATIONS

5.1. Les newsletters

L'envoi des newsletters électroniques demeure un outil de communication important dans la stratégie de communication de la CSL pour relayer ses activités et actualités liées au monde du travail.


Une grande partie des newsletters est proposée en trois langues (français, anglais et allemand).

Toute personne intéressée peut s'abonner aux différentes newsletters, qui sont d'ailleurs disponibles sur notre site www.csl.lu.



Éditée en fonction des actualités et des activités de la CSL, elle permet de suivre l'évolution politique et économique du pays.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 207	9



Traite des données économiques, financières et statistiques sur des sujets d'actualité concernant l'économie au Luxembourg.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 483	12

N° 1 – 8 janvier 2025	Des coûts d'utilisation du réseau d'électricité basse tension (BT) en hausse pour tous les ménages en 2025
N° 2 – 12 février 2025	Pérenniser sans précariser : l'alternative existe
N° 3 – 13 février 2025	Un blocage idéologique : la compétitivité comme faux prétexte
N° 4 – 7 mars 2025	Entre la vie professionnelle et la vie privée, les stéréotypes mènent la vie dure aux femmes !
N° 5 – 17 mars 2025	Productivité : au-delà des apparences
N° 6 – 26 mars 2025	Salariés malades mais... présents
N° 7 – 31 mars 2025	Une baisse conséquente des aides étatiques maximales pour de nombreuses installations photovoltaïques
N° 8 – 30 avril 2025	Un rattrapage salarial allemand sans précédent qui nécessite une réaction
N° 9 – 5 juin 2025	Une hausse de la pension minimale : une évidence sociale face à des prétextes politiques
N° 10 – 3 décembre 2025	Productivité : un avantage luxembourgeois en hausse, loin de tout alarmisme
N° 11 – 9 décembre 2025	Le Luxembourg vu d'Europe : budget et économie approuvés, social recalé
N° 12 – 15 décembre 2025	Productivité luxembourgeoise : l'excellence européenne dans quasiment tous les secteurs



Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 955	1

N° 1 - 14 mars 2025

Prime jeune salarié – une option pour l'employeur désireux de fidéliser son jeune salarié !



Permet de connaître les décisions prises par les juridictions compétentes en matière de droit du travail.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 534	11

N° 1 - 31 janvier 2025

- **Rémunération** : Une diminution de salaire ne constitue pas une modification unilatérale des conditions essentielles de travail acceptée par le salarié, mais une violation de ses obligations contractuelles par l'employeur.
- **Commissions** : Un contrat de travail peut conditionner une rémunération variable à l'encaissement d'un paiement. Cette clause contractuelle est licite si elle concerne un droit éventuel et non un droit acquis, même si la rupture du contrat empêche son versement.
- **Licenciement et maladie** : Une absence pour cause de maladie, même prolongée, est justifiée et non fautive.
- **Délégué du personnel** : L'appel contre une décision relative au maintien de sa rémunération au-delà du troisième mois suivant la notification de sa mise à pied doit être porté devant la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail.
- **Droit européen** : Les employeurs domestiques doivent mettre en place un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier de chaque salarié.

N° 2 - 28 février 2025

- **Maladie** : Le salarié ne perd pas ses congés non pris en raison de son incapacité de travail. Report du solde de l'année jusqu'au 31 mars de l'année suivante, et même au-delà s'il a été dans l'impossibilité de le prendre. En cas de cessation du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour tous ces congés non pris.
- **Cadre supérieur** : Lorsqu'un salarié accepte expressément le statut de cadre supérieur, il lui incombe d'établir, en cas de contestation, que sa fonction ne remplit pas les critères légaux, notamment que sa rémunération n'est pas nettement supérieure à celle des salariés non-cadres supérieurs.
- **Accident du travail et licenciement** : Un employeur n'est pas en droit de licencier une salariée en raison d'une absence prolongée résultant d'un accident du travail survenu sur le lieu de travail.

- **Protection du délégué du personnel** : Le délégué, injustement mis à pied et obtenant la résiliation de son contrat de travail, peut-il réclamer une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ ? L'État a-t-il le droit de réclamer à l'employeur le remboursement des indemnités de chômage payées au délégué ?
- **Transaction** : Signer une transaction juste après la remise de la lettre de licenciement ne suffit pas à établir une pression rendant la transaction nulle.
- **Droit européen** : Un État membre ne peut pas exclure du bénéfice des allocations familiales le travailleur étranger dont les enfants, nés dans un pays tiers, ne justifient pas être entrés régulièrement sur son territoire.

N° 3 - 31 mars 2025

- **Clause de non-concurrence** : L'employeur ne peut pas se soustraire à ses obligations issues d'une clause de non-concurrence en invoquant son caractère excessif. Une telle clause ne peut être écartée qu'avec l'accord du salarié ou si le contrat le prévoit expressément.
- **Licenciement avec préavis** : Abusif du fait de l'imprécision des motifs et de l'ancienneté des faits invoqués. Indemnisation du préjudice matériel même si le salarié a recherché un emploi uniquement à l'étranger. Remboursement des frais d'avocat engagés par le salarié.
- **Véhicule de fonction en leasing** : L'employeur ne peut pas réclamer au salarié des frais sans preuve d'une faute ou d'un engagement contractuel clair.
- **Licenciement abusif et recours de l'État** : Le recours de l'État peut s'exercer non seulement sur l'indemnité réparant le préjudice matériel, mais aussi, sur l'indemnité compensatoire de préavis.
- **Droit européen** : Une salariée enceinte doit bénéficier d'un délai raisonnable pour pouvoir contester son licenciement en justice.

N° 4 - 29 avril 2025

- **Démission et clause de remboursement des frais exposés lors de l'embauche** : Le remboursement convenu doit correspondre à des dépenses effectives et ne pas être manifestement excessif.
 - **Clause pénale** : Nullité de la clause faisant obstacle, de manière indirecte, au droit du salarié de mettre fin unilatéralement à un CDI, eu égard à son montant élevé (25 000 euros) par rapport à la rémunération annuelle convenue (52 000 euros).
 - **Délai pour contester un licenciement** : Trois mois après réception des motifs de licenciement. Interruption par une réclamation écrite à l'employeur, qui ouvre un délai d'un an pour saisir le tribunal.
 - **Durée de travail** : Requalification de périodes de « disponibilité » en « temps de travail » si le salarié prouve concrètement avoir été à la disposition de son employeur durant ces périodes par des documents ou éléments démontrant une activité ou l'exigence de sa présence (liste de chargement/déchargement, relevé précis d'activités, ordre écrit, etc.).
 - **Licenciement avec préavis** : Le fait de transmettre à une tierce personne (une voyante) des photos professionnelles de collègues et de relayer ensuite des propos dénigrants à leur sujet constitue une faute justifiant la perte de confiance de l'employeur, même sans avertissements préalables.
 - **Droit européen** : Est-ce que les périodes d'éducation accomplies dans un autre État membre doivent être prises en compte lors du calcul d'une pension pour incapacité totale de travail ?
-

N° 5 - 30 mai 2025

- **Indemnité compensatoire de préavis** : Nullité du licenciement : Le licenciement avec préavis d'une salariée non élue déléguée du personnel mais cooptée déléguée à la sécurité et à la santé est nul.
- **Congé parental** : La date de début se calcule selon le « congé de maternité » réellement pris par la mère, même sous un régime étranger. Le licenciement avec préavis d'un salarié ayant valablement demandé un congé parental dans le cadre d'une naissance à venir est nul.
- **Indemnité de départ** : Lorsque l'employeur choisit de prolonger le préavis au lieu de verser une indemnité de départ, le salarié ne peut plus prétendre à cette indemnité et ce, même en cas d'interruption du préavis avant son échéance.
- **Maladie** : À partir de l'information de l'employeur par le salarié le 1^{er} jour, le salarié est protégé contre le licenciement, jusqu'à minuit du 3^e jour de l'absence. Possible envoi du certificat de maladie par messagerie.
- **Droit européen** : Est-ce que le montant de la Bourse de mobilité Erasmus+ versée à un étudiant doit être pris en compte pour le calcul de l'impôt sur le revenu du parent l'ayant à sa charge ?

N° 6 - 30 juin 2025

- **Autorisation d'activité professionnelle secondaire** : Reclassement externe : Indemnité forfaitaire versée par l'employeur, occupant plus de 25 salariés, dispensé de reclasser en interne par la Commission mixte du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne mais pas lorsqu'il est libéré de cette obligation du fait qu'il remplit le quota de salariés reclassés/ handicapés. Cette différence de traitement est-elle conforme au principe d'égalité de toute personne devant la loi ?
- **Convention de stage** : Requalification en contrat de travail, que si le stagiaire fournit des prestations de travail effectives et rémunérées sous l'autorité de l'organisme d'accueil. Le seul respect du règlement intérieur, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, ne suffit pas à établir un lien de subordination.
- **Contrat de travail** : En présence d'un contrat de travail écrit, régulier en apparence, il appartient à l'employeur qui le prétend fictif d'établir que ce contrat ne correspond pas à la réalité.

Cumul possible des fonctions d'organe social et de salarié d'une société si fonction réellement exercée distincte de la fonction d'organe social, sous un lien de subordination.
- **Reclassement** : La salariée peut faire un recours contre une décision de reclassement interne et non externe prise par la Commission mixte, ce qui suspend son contrat de travail et donc la dispense de travailler.
- **Droit européen** : La mère d'un travailleur migrant de l'Union peut, dès lors qu'elle est à la charge de ce travailleur, demander une prestation d'assistance sociale sans que cette demande remette en question son droit de séjour.

N° 7 - 29 juillet 2025

- **Autorisation d'activité professionnelle secondaire** : Une telle autorisation, accordée onze ans après le début du contrat, ne peut être considérée comme une clause essentielle du contrat de travail.
- **Compétence territoriale** : La compétence du Tribunal du travail se détermine par le lieu d'exécution du travail. Lorsqu'un salarié exerce en tant que chauffeur-livreur sur l'ensemble du territoire national, le Tribunal du travail de Luxembourg est compétent. Sa présence ponctuelle au siège de l'employeur ne suffit pas à définir ce lieu comme principal lieu de travail.
- **Repos veillant et licenciement avec préavis** : En l'absence de consigne claire, un repos veillant ris hors du poste de garde ne suffit pas à caractériser une faute du salarié. Conformément à l'article 25-3 de la convention collective, un tel repos est autorisé après six heures de service. En l'absence d'une faute établie, le licenciement, fondé sur une absence temporaire et un oubli de adio, est abusif.

- **Non-paiement du salaire** : Le salaire constitue la contrepartie du travail fourni et, en présence d'un contrat de travail régulier, l'exécution de ce travail est présumée. Il appartient dès lors à l'employeur, s'il entend s'y soustraire, d'apporter la preuve d'une absence injustifiée du salarié.
- **Droit européen** : Un accord collectif ne peut écarter les exigences du RGPD en matière de traitement des données personnelles des salariés.

N° 8 - 30 septembre 2025

- **Inscription des titres académiques au registre** : Le tribunal administratif annule le refus par le Luxembourg de reconnaître le titre d'« Expert-comptable diplômé » obtenu en Suisse.
- **Maternité** : La salariée en emploi depuis moins de six mois et/ou au chômage n'a pas droit à l'indemnité pécuniaire de maternité. Est-ce conforme au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi alors qu'une salariée en emploi depuis plus de 6 mois y a droit ?
- **Licenciement** : Une désaffiliation du Centre commun de la sécurité sociale peut valoir licenciement oral abusif, en présence d'autres éléments factuels, pas lorsqu'elle suit une mise à pied.
- **Harcèlement moral** : Un licenciement prononcé peu après la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement moral est présumé être une mesure de représailles et est donc nul.
- **Droit européen** : La protection contre la discrimination indirecte fondée sur le handicap doit-elle bénéficier également aux parents d'enfants handicapés ?

N° 9 - 30 octobre 2025

- **Prime de fin d'année** : Lorsque les trois conditions de constance, de généralité et de fixité sont réunies, la prime constitue un droit acquis sur lequel l'employeur ne peut plus revenir, sans l'accord du salarié.
- **Modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un délégué du personnel** : L'appel est porté devant le Président de la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail, dans les quarante jours de la notification de l'ordonnance de la présidente du Tribunal du travail.
- **Licenciement avec effet immédiat** : Un abandon de poste, comme fait unique et isolé n'est pas forcément une faute grave pour un salarié ayant trois années d'ancienneté.
- **Cadre supérieur** : Le fait que le salarié ait toujours exécuté les mêmes tâches n'a pas d'incidence. Quand les trois critères légaux sont réunis cumulativement, il peut devenir cadre supérieur.
- **Congés** : L'indication d'heures sur les fiches de salaire au titre de « report congés » prouve l'usage de reporter les congés au-delà du 31 mars de l'année qui suit.
- **Droit européen** : Pour conclure qu'un salarié exerce une partie substantielle de son activité dans son État de résidence, au moins 25 % de son temps de travail ou de sa rémunération doivent y être réalisés, sans tenir compte d'autres critères.


N° 10 - 28 novembre 2025

- **Contrôle de l'ITM** : L'ITM peut demander à l'employeur tous les documents concernant ses salariés « dans les meilleurs délais » et sanctionner tout retard ou défaut de remise par une amende. Un délai de transmission de 15 jours est considéré comme étant un délai raisonnable.
- **Paiement du salaire** : Il s'agit de l'obligation principale de l'employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement du salaire.
- **Décès de l'employeur** : Le salarié a droit au salaire du mois du décès et du mois suivant, ainsi qu'à une indemnité correspondant à 50 % du préavis auquel il aurait eu droit en cas de licenciement.

- **Maladie** : Le licenciement avec effet immédiat d'un salarié malade qui a rempli ses obligations d'information est abusif.
- **Maintien du salaire suite à la mise à pied du délégué du personnel** : Appel formé par exploit d'huissier devant la Cour d'appel, avec constitution d'avocat, et mention du délai de 15 jours pour constituer avocat.
- **Droit européen** : La Cour confirme la validité d'une grande partie de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

N° 11 - 23 décembre 2025

- **Retour sur notre IJ n°6 juin 2025 – Reclassement** : Indemnité forfaitaire versée par l'employeur, occupant plus de 25 salariés, dispensé de reclasser en interne par la Commission mixte du fait des préjudices graves engendrés par un reclassement interne mais pas lorsqu'il est libéré de cette obligation du fait qu'il remplit le quota de salariés reclassés / handicapés. Cette différence de traitement n'est pas conforme au principe d'égalité de tous devant la loi.
- **Compte épargne temps (CET)** : Une clause prévoyant la perte automatique d'heures supplémentaires inscrites au CET est défavorable aux salariés et est donc nulle.
- **Reclassement professionnel** : Le salarié n'occupant pas son dernier poste depuis plus de trois ans ne peut être éligible au reclassement professionnel que s'il dispose d'un certificat d'aptitude délivré par le médecin du travail lors de l'embauche à ce poste, ou d'un certificat antérieur retranscrit au moment de cette embauche.
- **Droit européen** : Détermination de la loi applicable en cas de déplacement du lieu de travail habituel.




Fournit des explications relatives aux changements de la législation sociale.

Abonnés (moyenne)	Envois
1 328	1

N° 1 - 20 août 2025

Qualification de cadre supérieur : Revalorisation professionnelle ou cadeau empoisonné ?



A pour objet d'informer les salariés et leurs représentants syndicaux sur des sujets d'actualité en matière de sécurité, de santé et de bien-être au travail.

Abonnés (moyenne)	Envois
2 643	3

N° 1 - 4 mars 2025

Évolution de la qualité du travail et de l'emploi au Luxembourg : Quelles sont les différences entre les différents groupes de salariés ?

N° 2 - 12 juin 2025

Qualité de travail et bien-être : Quelles différences entre salariés résidents et frontaliers ?

N° 3 - 26 juin 2025

Présence au travail en cas de maladie : Qui et dans quelles conditions ?



Cible l'éducation, la formation continue ainsi que tout événement organisé par le Luxembourg Lifelong Learning Centre.

Abonnés (moyenne)	Envois
3 266	2

- N° 1 - 16 juillet 2025
- Remise des diplômes 2025 au Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC)
 - Nouveautés
 - Agenda des formations

- N° 2 - 23 décembre 2025
- Nouveautés
 - Événements
 - Agenda des formations

5.2. Les publications

À travers nos publications, nous offrons aux salariés des condensés clairs de leurs droits sur des thématiques essentielles (congé parental, congés légaux, handicap, etc.). Nous partageons également des études et analyses approfondies sur le monde du travail pour éclairer les enjeux actuels et futurs. Notre objectif : informer, sensibiliser et accompagner chaque salarié dans son parcours professionnel.

Les publications sont mises à disposition des intéressés, elles peuvent être téléchargées gratuitement via le site web de la CSL ou retirées auprès de son secrétariat.

Voici les publications sorties en 2025 :

Aides

- Congés et aides financières pour la formation continue (FR, ALL et ANG)

Divers

- Faire l'histoire des inégalités au Luxembourg – État des lieux des sources et perspectives

Économie

- Dialogue – Panorama social 2025

Fiscalité salariale

- Les salariés et leur déclaration d'impôt (FR, ALL et ANG)

Formation

- Formations pour seniors – Programme janvier | juillet 2025
- Formations pour seniors – Programme septembre | décembre 2025
- La formation continue de la Chambre des salariés | Programme 2025/2026
- Mes droits et obligations d'apprenti
- Modules de formation pour les délégués du personnel mandat 2024 – 2029 | Programme mars 2026 – février 2027 (FR et ALL)
- Offre de formation pour les délégués du personnel mandat 2024 – 2029 | Programme quinquennal (FR et ALL)
- Séminaires – Programme 2026

Jeunes

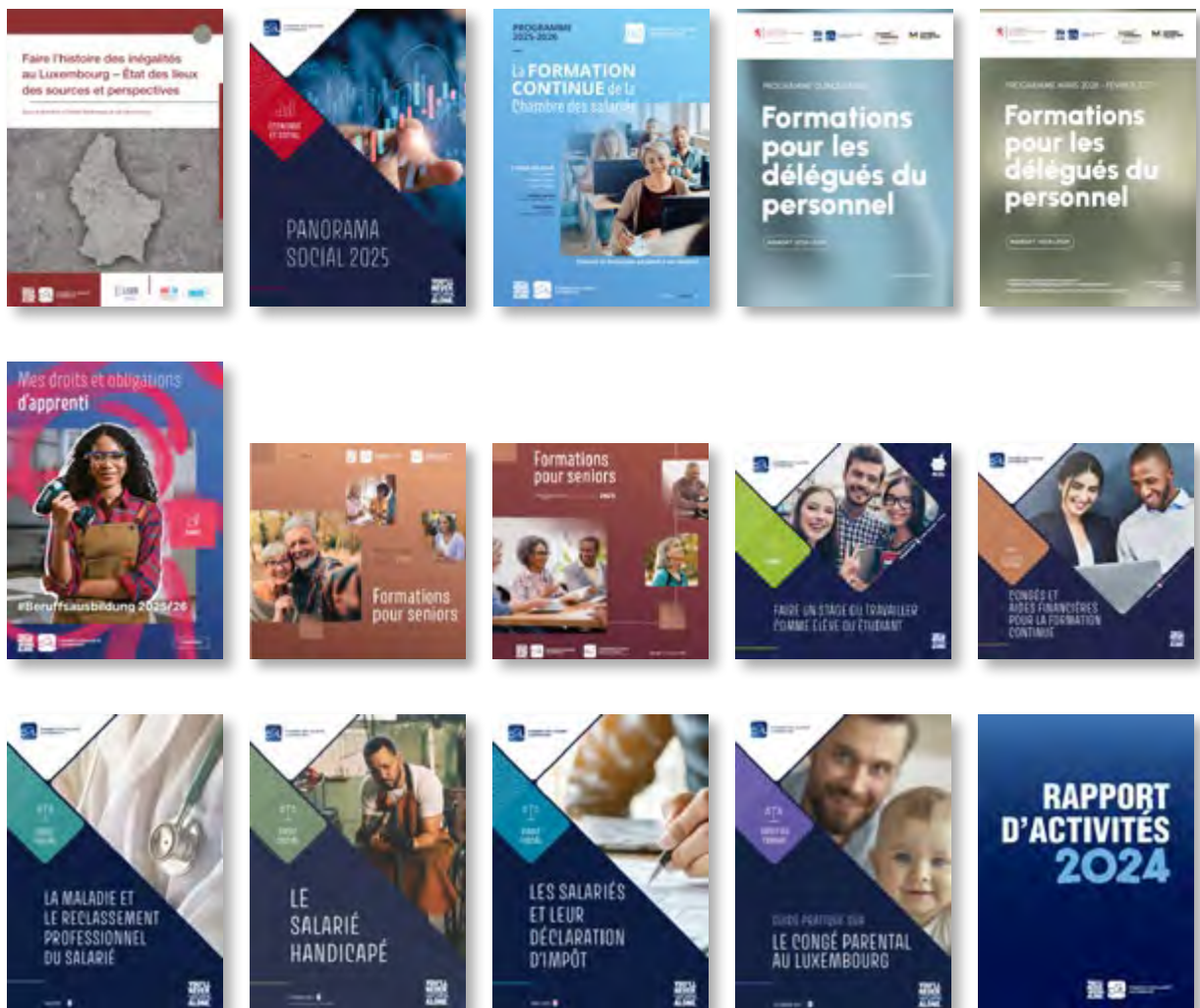
- Mes droits et obligations d'apprenti (FR et ALL)
- Faire un stage ou travailler comme élève ou étudiant (FR, ALL, ANG et LU)

Salariés

- Droit du travail – Guide pratique sur le congé parental au Luxembourg (FR, ALL et ANG)
- Droit social – Le salarié handicapé (FR, ALL et ANG)
- La maladie et le reclassement professionnel du salarié (FR, ALL et ANG)

Rapports d'activités

- CSL – Rapport d'activités 2024



6. LES SITES WEB ET LES RÉSEAUX SOCIAUX

6.1. Les sites web de la CSL

Nos trois sites web sont de réels outils essentiels qui centralisent toutes les informations sur le monde du travail pour les salariés. La Chambre des salariés offre un accès rapide et clair aux droits, opportunités de formation et évolutions du marché à travers ses différents sites ce qui permet à chacun de mieux s'informer, se former et s'adapter aux défis professionnels.

- CSL.lu
- LLLC.lu
- CEFOS.lu

Les chiffres :

En 2025, notre site a accueilli une large communauté de salariés en quête d'informations et de formations ! Avec 1 300 000 utilisateurs actifs dont 1 200 000 nouveaux utilisateurs (contre 700 000 en 2024) pour un total de 2,6 millions de pages vues. Avec une augmentation de près de 50 %, ces chiffres témoignent de l'importance de nos ressources pour le monde du travail.

Chaque jour, de nombreux salariés se renseignent sur leurs droits, découvrent des opportunités de formation et accèdent à nos analyses sur l'évolution du monde de travail. Cette forte fréquentation confirme notre rôle clé dans l'accompagnement des travailleurs.

6.2. La présence sur les réseaux sociaux

Dans le contexte politique actuel, être présent sur les réseaux sociaux est essentiel pour informer et sensibiliser les salariés. La CSL et le LLLC peuvent ainsi toucher un large public, partager des actualités clés, promouvoir des formations et défendre les intérêts des salariés. Une communication active sur ces plateformes permet d'interagir directement avec les salariés et de renforcer leur engagement face aux enjeux du monde du travail.



x.com/CSL_Luxembourg



lu.linkedin.com/company/chambre-des-salariés-luxembourg



facebook.com/ChambreDesSalariesLuxembourg



instagram.com/chambre_salariés_luxembourg



youtube.com/@chambredessalariesluxembourg



<https://bsky.app/profile/csllux.bsky.social>



threads.net/@chambre_salariés_luxembourg

7. IMPROOF, NOTRE PLATEFORME DE RÉFLEXION

En 2023, la CSL a lancé improof, sa plateforme de réflexion pour une économie juste et durable. Un total de 18 articles a été publié sur le site en 2025 :

Date	Auteur	Thème
7 janvier 2025	Amanda Araujo	Harcèlement moral au travail au Luxembourg : Contexte, problématiques et prévention
14 janvier 2025	Francesco Sarracino	Neo-humanism for a Sustainable Urban Future
27 février 2025	Johana Soares Lapeira	Plateformes numériques : l'impact de la directive européenne sur les conditions de travail
5 mars 2025	Nadja Dörflinger Adrien Thomas	Adapter les lieux de travail au changement climatique
20 mars 2025	Séverine Picard Edris Nikjooy	Tax justice for workers: Luxembourg's role in the global fight for fair taxation
11 avril 2025	Jos Noesen	Quelles sont les raisons de notre réticence pour préserver notre planète ?
24 avril 2025	Nathalie Meier	Du clic à la crise : le coût caché du confort numérique
12 juin 2025	Estelle Berthereau	L'histoire des conventions collectives sur la longue durée, améliorer les conditions de travail au Luxembourg
17 juin 2025	Ronald Janssen	Europe needs new and better fiscal policy rules
8 juillet 2025	Walter Bossert Andrew Clark Conchita D'Ambrosio Anthony Lepinteur	Insécurité économique et préférences politiques
17 juillet 2025	Renata Santini	L'école luxembourgeoise : une école pour tous ?
1 ^{er} août 2025	Nathalie Georges	La productivité à tout prix : entre croissance économique et délitement social
17 septembre 2025	Anna-Marie Herdtle	Évaluation des risques liés à la charge mentale au travail au Luxembourg – évaluer ensemble, agir ensemble
27 octobre 2025	Stefano Araujo	La formation continue : un droit, pas un privilège
6 novembre 2025	Jessica Lopes	Temps contraint, temps vécu : repenser le travail à partir du trajet
4 décembre 2025	Dylan Theis	Pensions : une réforme idéologique qui fragilise le système qu'elle prétend sauver
10 décembre 2025	Stefano Araujo	Santé : quand le business éclipse la solidarité

LA CHAMBRE DES SALARIÉS (CSL)

18 rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 200 | F +352 27 494 250
www.csl.lu | csl@csl.lu

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

LE LUXEMBOURG LIFELONG LEARNING CENTRE (LLLC)

2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 600 | F +352 27 494 650
www.LLLC.lu | formation@LLLC.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

LE CENTRE DE FORMATION ET DE SÉMINAIRES (CEFOS)

12 rue du Château
L-5516 Remich
B.P. 1263 | L-1012 Luxembourg
T +352 27 494 500 | F +352 27 494 550
www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS