CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

AVIS

Avis lV/50/2026 19 novembre 2026

Contrats de travail des chercheurs

Proposition de loi portant modification :

1° de la loi modifiée du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public ;
2° de la loi modifiée du 3 décembre 2014 ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics ;
3° de la loi modifiée du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg

Par lettre du 14 juillet 2026, Madame Stéphanie Obertin, ministre de la Recherche et de l'Enseignement supérieur, a soumis la proposition de loi à l'avis de la Chambre des salariés.

1. Cette proposition de loi poursuit l'objectif de mettre fin à la précarité structurelle qui affecte les chercheurs postdoctoraux au Luxembourg.

En effet, l'auteur de la proposition dénonce le fait que les assistants-postdoctorants et maîtres-assistants de l'Université du Luxembourg et des centres de recherche publics sont maintenus pendant de longues années dans une succession de contrats à durée déterminée, sans perspective de stabilisation.

Cette situation engendre une insécurité professionnelle aux conséquences bien concrètes : difficultés d'accès au crédit, instabilité du logement, impossibilité de se projeter dans une vie professionnelle et personnelle durable au Luxembourg.

Elle conduit en outre à une perte de talents que le Luxembourg ne peut se permettre : faute de perspectives stables, des chercheurs formés ici choisissent de poursuivre leur carrière à l'étranger, au détriment de l'ambition scientifique et de l'innovation de notre pays.

2. La proposition introduit un nouveau type de contrat — le contrat de mission scientifique à durée indéterminée — qui, selon l'auteur devrait offrir aux chercheurs la stabilité juridique d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) tout en restant adapté aux réalités du financement de la recherche par projet. Ce contrat aurait pour but de conférer au chercheur l'ensemble des droits attachés au CDI — protection contre le licenciement, ancienneté, couverture sociale — mais seulement pour la durée d'un programme ou projet de recherche identifié.

Ce contrat reste en effet attaché à une mission, qui par définition n'a pas vocation à perdurer. L'auteur de la présente proposition en a bien conscience puisqu'une durée prévisionnelle doit être prévue dans le contrat lui-même.

Pourquoi annoncer créer un contrat permanent pour une mission à durée déterminée ? il nous semble qu'il s'agit en fait d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) qui pourrait être résilié selon les règles du licenciement, alors que la seule protection offerte par un CDD en principe est justement dû au fait qu'il ne peut pas être résilié avant son terme, sauf faute grave.

3. Les dispositions actuelles du Code du travail prévoit que par dérogation au CDI, peuvent être des CDD les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg, ainsi que les contrats de travail conclus entre d'une part l'Université du Luxembourg ou les Centres de recherche publics, et des chercheurs, d'autre part.

Le Code du travail entend par chercheur un spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés.

De même peuvent être des CDD les contrats de formation-recherche conclus par un chercheur en formation et un établissement d'accueil.

Ces contrats peuvent être conclus successivement entre un même employeur et un même chercheur pour une durée totale maximale de 60 mois (5 ans), renouvellements compris.

4. En remarque liminaire, la CSL salue l'objectif de la présente proposition de loi qui est fort louable et répond à un besoin du terrain. Face à la grande précarité des assistants-chercheurs sous contrat, en particulier les « post-doctorants », cette proposition vise à offrir des postes professionnels plus durables et des perspectives d'insertion. Cette intention est positive et répond à un véritable problème de précarité de chercheurs hautement qualifiés.

5. Toutefois, la proposition offre plutôt une solution d'apparat qui ne va pas vraiment améliorer la situation des chercheurs. Le contrat de mission scientifique proposé semble à mi-chemin entre le CDD et le CDI. La précarité est donc maintenue voire aggravée par rapport à la situation actuelle, où les postdoctorants peuvent se voir proposer un CDD pendant 5 ans.

Pourquoi ne pas créer tout simplement des contrats permanents ? À défaut, il semble que le système de turnover des postdoctorants précaires est souhaité, qu'il s'agit d'un système de précarité systémique que produit la Recherche dans notre pays. Si le postdoctorat n'existait pas, il y aurait des postes permanents.

6. Par ailleurs, il est proposé d'admettre l'assistant-chercheur à une procédure de recrutement au poste de professeur assistant dans le cadre de la prétitularisation conditionnelle. Le recrutement est néanmoins conditionné à l'existence de l'ouverture d'un poste d'assistant professeur. La création de poste de professeur se faisant au compte-gouttes, la perspective de titularisation est très limitée.

S'ajoute une distinction genrée, selon Eurostat, peu de femmes sont en poste permanent à l'Université du Luxembourg, qui affiche l'un des plus bas taux d'Europe de l'Ouest.

7. Il découle de toutes ces considérations que la question des pensions des postdoctorants et des femmes chercheuses en particulier reste également problématique.

8. Dans une perspective nationale, hors champ de la recherche scientifique, cette proposition de loi ouvre la voie à des contrats sur mission renouvelables éternellement. En effet, d'autres activités professionnelles importantes pour l'économie luxembourgeoise fonctionnent sur la base de l'enchainement de projets de quelques années. Une telle initiative implique un changement majeur du droit du travail luxembourgeois opéré sans aucune concertation avec les partenaires sociaux. A l'heure actuelle, le Code du travail prévoit à juste titre des limitations par rapport au recours aux CDD ; une ouverture telle que préconisée par la présente proposition de loi, risque de fragiliser cette protection du CDI comme contrat standard et donc augmenter la précarisation au niveau des contrats de travail.

9. Il convient néanmoins de constater que si l'on retire le système des CDD reconductibles dans la recherche, les chercheurs postdoctorants se retrouveraient sans emploi, le pays ne donnant pas nécessairement beaucoup de possibilité d'emploi et de mise en valeur de leur plus-value. Il n'y a pas d'équivalent du CNRS en France au Luxembourg qui permettrait d'embaucher les chercheurs purs qui n'ont pas la possibilité d'être titularisés. Un changement plus profond doit donc être opéré au niveau politique.

10. La problématique est en effet accentuée du fait qu'au Luxembourg, il n'y a qu'une seule université, on ne peut donc pas acquérir une autre expérience dans une autre université à proximité.

S'ajoute l'idée que quand un chercheur est installé au Luxembourg, cela lui coûte cher, il est donc dur de pouvoir bouger ailleurs dans un autre pays et de revenir. De toute façon, les offres de postes permanents ou même de postdoctorants sont extrêmement limités et ultra-compétitifs à l'échelle mondiale dans les pays limitrophes du Luxembourg.

S'il est certain que le postdoctorant devrait quitter l'université pour se prévaloir d'une expérience étrangère, cela ne s'adresse qu'à ceux qui le peuvent. Beaucoup ne pourront pas revenir à cause du coût du logement et du coût de la vie même si le salaire est élevé à l'Université (il est compensé par le prix du logement et le coût de la vie). D'ailleurs, de

nombreux chercheurs renoncent à des contrats à l'université du Luxembourg, faute de trouver un logement.

À cet égard, l'Université de la Grande Région[1] pourrait représenter une opportunité à exploiter.

La précarité des chercheurs ne se limite toutefois pas au Luxembourg, mais constitue un problème structurel à l'échelle européenne.

Depuis l'adoption de la recommandation du Conseil de l'Union européenne du 18 décembre 2023, plusieurs actions de suivi et d'accompagnement ont été engagées, notamment la mise en place d'un observatoire des carrières scientifiques et des travaux de soutien aux réformes nationales. Ces initiatives, pour utiles qu'elles soient, ne constituent toutefois pas des garanties contraignantes de stabilité de l'emploi.

La CSL plaide dès lors pour un cadre européen contraignant garantissant des rémunérations adéquates, une protection sociale effective et des perspectives professionnelles stables. L'ambition scientifique européenne ne saurait reposer sur l'insécurité professionnelle de celles et ceux qui la concrétisent.

Sans attendre l'adoption d'un tel cadre, la CSL demande au législateur luxembourgeois de traduire les objectifs européens en droits effectifs et en mesures concrètes de lutte contre la précarité des chercheurs.

11. Il y a en outre lieu de remarquer que la terminologie de la proposition de loi est entièrement adaptée à l'Université du Luxembourg et ne correspond pas vraiment aux Centres de recherche publics luxembourgeois.

1. Université du Luxembourg

1.1. Assistants-chercheurs

12. Cette proposition vient préciser que les contrats à durée déterminée conclus avec les assistants-doctorants peuvent avoir une durée supérieure à vingt-quatre mois et être renouvelés plus de deux fois sans être considérés comme des contrats à durée indéterminée, pour une durée totale n'excédant pas cinq ans à compter de la première inscription au doctorat.

13. Selon nos informations, la durée d'une thèse de doctorat à l'Université est de 4 ans maximum (48 mois), avec des possibilités d'aménagement en cas de maladie, grossesse, etc. dans la limite absolue de 5 ans. Or, cette limite s'avère trop rigide en cas de grossesse (une grossesse multiple ou deux grossesses rapprochées par exemple) et encore plus pour les doctorantes et postdoctorantes en biologie-pharmacie-médecine qui, pour des raisons de précaution du fait de la manipulation de produits nocifs, sont dispensées et donc écartées du laboratoire dès le début de leur grossesse. Or, elles ne peuvent scientifiquement pas produire des écrits de qualité sans ce travail de test en laboratoire et se voient leur contrat rogné de ce temps de début de grossesse.

Relevons en outre que la date de début des études n'est pas forcément toujours la même date que celle du début du contrat.

Néanmoins il est important de calquer la durée des contrats sur la durée des études maximales, 48 mois (maximum 60 mois). A cet égard, il est nécessaire de permettre aux étudiantes, qui ont un enfant d'avoir droit à cette même durée maximale que les étudiants de sexe masculin, dans un souci d'égalité de traitement. Cela revient à respecter la durée intrinsèque des contrats puisque le congé maternité et le congé parental mettent en pause

[1] un réseau qui regroupe sept universités (Universités de Kaiserslautern-Landau, de Liège, de Lorraine, du Luxembourg, de Sarre, de Trèves, et la htw saar en tant que partenaire associé) implantées sur l'espace frontalier de la Grande Région (Allemagne – Rhénanie-Palatinat et Sarre ; Belgique – Wallonie, Communautés française et germanophone de Belgique ; France – Région Grand-Est (Lorraine) ; Grand-Duché de Luxembourg).

le contrat de travail. La chercheuse ne devrait pas être pénalisée concernant la durée de son contrat et doit retrouver le temps imparti de départ qui doit rester entier, sans être rogné par des suspensions pour congés maternité ou parental.

14. Selon la proposition, les contrats à durée déterminée conclus avec les assistants-postdoctorants et les maîtres-assistants, seront conclus pour une durée maximale de trois ans. Ils pourront être renouvelés une seule fois pour une durée maximale d'un an.

15. Le texte proposé est encore plus restrictif que la loi actuelle, qui prévoit une durée maximale de 5 ans, contre les 4 ans proposés. Notons que la durée actuelle de 5 ans n'est possible que si les finances le permettent. Or le plus souvent, le contrat de 5 ans n'est pas utilisé en un bloc, mais coupé en contrat de 2 ans, voire moins 6 mois, 1 an, et éventuellement complété jusqu'à atteindre la limite maximale de 5 ans. Cependant si les différents contrats ne se succèdent pas au jour près, le postdoctorant doit respecter une période de carence qui s'élève à un tiers du CDD qui vient de s'achever. Ce qui peut le placer dans une situation financière difficile.

16. Par ailleurs, le texte ne fait pas référence aux contrats de maître-assistant (research scientist) qui existent à l'Université aussi sous forme de CDI. Après un contrat de cinq ans autorisé par la loi, s'il existe une mission de recherche à durée indéterminée, n'est-il pas légitime de demander la création d'un poste de maîtres-assistants en CDI ? À défaut d'ouverture de postes en CDI, il existe aussi des maîtres-assistants en CDD. Selon nos informations, certains postdoctorants ont déjà une expérience et un niveau d'expertise qui dépassent leurs fonctions : ils pourraient déjà être maîtres-assistants en étant maîtres de leur projet (Principal Investigator PI) mais sont maintenus au niveau de postdoctorant sous le chapeau d'une autre personne maître du projet (PI). Au niveau intermédiaire, de rares postdoctorants sont PI de leur projet alors qu'ils devraient être maîtres-assistants.

Aucune définition complète du postdoctorant n'existe du fait de la variété des positions : c'est une catégorie « fourre-tout » de la précarité et des tâches universitaires. Dans la hiérarchie des précaires, les doctorants, s'ils terminent leur thèse, partiront avec le plus haut diplôme de la formation universitaire, tandis que les postdoctorants accomplissent au Luxembourg des missions scientifiques pour l'amour de l'art académique.

17. Selon la proposition de loi, à l'expiration de la durée maximale ainsi définie, l'Université est tenue :

a. soit de proposer à l'assistant-chercheur un contrat de mission scientifique à durée indéterminée ;
b. soit d'admettre l'assistant-chercheur à une procédure de recrutement au poste de professeur assistant dans le cadre de la prétitularisation conditionnelle ;
c. soit de mettre en place un dispositif d'accompagnement accessible et efficace à la reconversion professionnelle, comprenant notamment un maintien de la rémunération pendant une période minimale de six mois ainsi qu'un accès à des mesures de formation et d'orientation professionnelle.

18. Nous nous interrogeons sur la plus-value des deux premières alternatives. Aujourd'hui un contrat de research scientist (maître-assistant) en CDI peut déjà être proposé à l'assistant-chercheur ou il peut aussi postuler à un poste en prétitularisation s'il y en a un d'ouvert.

La troisième alternative est louable mais il faut se donner les moyens pour que ce dispositif soit accessible et efficace.

1.2. Contrat de mission scientifique à durée indéterminée

19. L'objectif de cette proposition de loi est d'introduire un nouveau type de contrat de mission scientifique pour les assistants-postdoctorants et les maîtres-assistants. La mission scientifique constitue un ensemble structuré d'activités de recherche répondant à un objectif scientifique déterminé, vérifiable et limité dans son objet. Elle est définie dans un document contractuel annexé au contrat de mission scientifique, comprenant obligatoirement :

1. la description précise des objectifs scientifiques poursuivis ;
2. les résultats attendus ou livrables scientifiques[2] (publications, prototypes, bases de données, rapports, ou équivalents) ;
3. les moyens alloués (financement, équipe, infrastructures) ;
4. les critères objectifs permettant de constater l'achèvement de la mission ;
5. une durée prévisionnelle, donnée à titre indicatif sans que celle-ci ne constitue un terme contractuel.

La mission scientifique ne peut être définie de manière générale, permanente ou assimilable aux activités ordinaires d'enseignement ou de recherche de l'Université.

20. La CSL tient à souligner que par essence une mission n'a pas vocation à perdurer. L'auteur de la présente proposition en a bien conscience puisqu'une durée prévisionnelle doit être prévue dans le contrat lui-même.

Pourquoi créer un contrat permanent pour une mission à durée déterminée, au risque d'induire en erreur les personnes concernées ? Cette proposition déguise un CDI en CDD.

21. Ce contrat de mission scientifique est conclu pour la réalisation d'un programme ou projet de recherche identifié, défini en accord entre l'Université et le chercheur.

Le contrat de mission scientifique confère au titulaire l'ensemble des droits attachés au contrat à durée indéterminée au sens du Code du travail, notamment en matière de protection contre le licenciement, d'ancienneté, de congés et de couverture sociale.

22. Nous sommes sceptiques par rapport à la protection assurée par ce contrat hybride entre CDI et CDD : en réalité il s'agirait d'un CDD qui pourra être résilié selon les règles du licenciement, alors que la seule protection offerte par un CDD en principe est justement dû au fait qu'il ne peut pas être résilié avant son terme, sauf faute grave.

23. Il peut être mis fin au contrat de mission scientifique dans les cas suivants :

1. l'achèvement effectif et constaté du programme ou projet de recherche pour lequel le contrat a été conclu ;
2. l'abandon définitif du programme ou projet de recherche par l'Université pour des raisons indépendantes de la volonté de l'Université, dûment motivé et notifié au moins six mois à l'avance ;
3. pour motif grave ou faute lourde du titulaire, selon les procédures de droit commun.

24. La rupture du contrat de mission scientifique fondée sur l'achèvement ou l'abandon du programme ou projet de recherche constitue un licenciement au sens du Code du travail. Elle doit reposer sur un motif réel et sérieux, apprécié au regard de la réalisation effective de la mission telle que définie contractuellement.

Le motif tiré de l'achèvement de la mission scientifique ne peut être retenu que si :

1. les objectifs scientifiques définis au contrat ont été substantiellement atteints ou rendus sans objet ;
2. les moyens nécessaires à la poursuite de la mission scientifique ne sont plus disponibles pour des raisons indépendantes de la volonté de l'Université ;
3. aucune redéfinition raisonnable de la mission scientifique ne peut être proposée.

[2] Erreur matérielle : scientifiquement ?

25. La décision de rupture ne peut intervenir qu'après :

1. un avis conforme de la commission de suivi des contrats de mission scientifique ;
2. un entretien préalable avec le chercheur ;
3. une communication écrite des motifs détaillés de la rupture.

Toute rupture prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est réputée sans cause réelle et sérieuse. Elle ouvre droit, au bénéfice du chercheur, à une indemnité spécifique ne pouvant être inférieure à douze mois de rémunération brute.

26. La fin du contrat pour achèvement ou abandon de la mission scientifique ouvre droit à une indemnité de fin de mission au moins équivalente à l'indemnité de départ prévue par le Code du travail pour un contrat de travail à durée indéterminée de même durée calculée sur la base de l'ancienneté acquise dans le contrat de mission.

27. Les modalités d'application du présent paragraphe peuvent être précisées par le règlement d'ordre intérieur, sans pouvoir porter atteinte aux droits et garanties définis par la loi.

28. Le texte devrait renvoyer à un règlement grand-ducal et non au règlement d'ordre intérieur.

1.3. Droit à l'évaluation en vue de la prétitularisation conditionnelle

29. Tout titulaire d'un contrat de mission scientifique justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté et remplissant les conditions de qualification requises, dispose d'un droit à demander une évaluation en vue de son recrutement au grade de professeur assistant selon la procédure de prétitularisation conditionnelle.

30. La demande est adressée au recteur. Elle est instruite par une commission d'évaluation indépendante composée selon les mêmes modalités que le comité de recrutement prévu pour les postes de professeur assistant, incluant une majorité de membres externes à l'Université.

La commission d'évaluation rend un avis motivé dans un délai de six mois suivant la réception de la demande. En cas d'avis favorable, le chercheur est prioritairement recruté au grade de professeur assistant dans un délai d'un an, sous réserve de l'existence d'un poste budgétaire disponible.

En cas d'avis défavorable, la décision est motivée par écrit et communiquée au chercheur.

31. Celui-ci peut déposer une nouvelle demande après un délai de deux ans. Il dispose également d'un droit de recours devant le conseil universitaire dans un délai de deux mois suivant la notification de l'avis défavorable.

32. L'exercice du droit à l'évaluation ne peut donner lieu à aucune mesure de représailles, pression ou modification des conditions de travail du chercheur concerné.

1.4. Commission de suivi des contrats de mission scientifique

33. Il est proposé d'instituer auprès de l'Université une commission de suivi des contrats de mission scientifique indépendante chargée :

1. de valider la définition initiale de la mission scientifique préalablement à la conclusion du contrat ;
2. de constater l'achèvement effectif de la mission ;
3. de rendre un avis préalable à toute décision de rupture fondée sur l'achèvement ou l'abandon de la mission.

34. Cette proposition ne permet-elle pas une forme d'évaluation de la performance? Or dans la Fonction publique, l'évaluation a été abolie, sauf pendant la période de stage, où une évaluation négative peut effectivement entrainer une résiliation du contrat. La proposition prévoit donc une forme de stage.

35. La commission de suivi des contrats de mission scientifique est composée :

1. d'au moins un membre externe à l'Université, spécialiste du domaine scientifique concerné ;
2. d'un représentant du corps académique n'ayant aucun lien hiérarchique avec le chercheur ;
3. d'un représentant du personnel ;
4. d'un juriste spécialisé en droit du travail.

La majorité des membres ne peut être composée de personnes appartenant à l'unité de recherche du titulaire du contrat.

36. La proposition attribue un rôle étrange à la délégation du personnel de décider sur une résiliation de contrat d'un salarié, ce d'autant plus que cette résiliation doit se fonder sur des critères scientifiques.

Le rôle de la délégation doit rester un rôle d'observateur et d'assistance au salarié concerné.

En outre, en quoi un juriste spécialiste en droit du travail pourrait juger sur des missions scientifiques dans d'autres domaines ?

37. La commission de suivi des contrats de mission scientifique statue sur la base de critères objectifs, au regard de la définition contractuelle de la mission. Elle rend un avis motivé :

1. dans un délai de deux mois pour la validation initiale ;
2. dans un délai de trois mois pour la constatation d'achèvement.

38. L'avis de la commission de suivi des contrats de mission scientifique est obligatoire préalablement à toute rupture du contrat pour achèvement ou abandon de mission.

En cas d'avis défavorable à la rupture, celle-ci ne peut intervenir que pour motif grave ou selon les règles de droit commun applicables aux contrats à durée indéterminée.

Le chercheur peut être entendu par la commission de suivi des contrats de mission scientifique et se faire assister. Il dispose d'un droit d'accès à l'ensemble des éléments examinés.

39. Les modalités de fonctionnement de la commission de suivi des contrats de mission scientifique sont précisées par règlement grand-ducal.

2. Chercheurs postdoctoraux des Centres de recherches publics

40. Cette proposition prévoit que les centres de recherche publics peuvent également conclure avec leurs chercheurs postdoctoraux des contrats de mission scientifique à durée indéterminée.

41. Les remarques formulées ci-dessus s'appliquent en tous points dans le cadre des centres de recherches publics.

42. La proposition de loi prévoit de limiter la possibilité de renouveler les contrats à durée déterminée conclus avec des chercheurs postdoctoraux. Désormais un seul renouvellement serait possible.

43. Comme les contrats proposés aux chercheurs peuvent être des contrats de courte durée, cette limitation du renouvellement réduit même la possibilité d'arriver aux 5 ans actuels ou 4 ans proposés.

44. À l'issue d'une période maximale de quatre ans à compter de l'obtention du doctorat, le chercheur postdoctoral doit soit se voir proposer un contrat de mission scientifique à durée indéterminée, soit bénéficier d'un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle, comprenant notamment un maintien de la rémunération pendant une durée minimale de six mois.

45. Toute stipulation contractuelle ou pratique ayant pour effet de contourner les dispositions du présent article est réputée nulle et de nul effet.

3. Financement par le Fonds national de la recherche public

46. Le Fonds peut financer, dans le cadre de ses programmes d'aide à la recherche, des contrats de mission scientifique à durée indéterminée conclus avec des chercheurs postdoctoraux de l'Université du Luxembourg ou des centres de recherche publics.

Le financement est accordé pour une durée déterminée correspondant à la durée prévisionnelle du projet de recherche. L'arrivée à terme de ce financement ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

47. Ces deux phrases sont contradictoires. Le financement conditionne la durée du contrat, mais l'arrivée au terme du financement n'est pas un motif de rupture du contrat ?

4. Dispositions transitoires

48. Les assistants-postdoctorants et maîtres-assistants employés sous contrat à durée déterminée à la date d'entrée en vigueur de la présente loi et dont le contrat a été renouvelé au moins une fois peuvent demander dans un délai de six mois à compter de de la date de son entrée en vigueur la conversion de leur contrat en contrat à durée indéterminée de mission scientifique.

L'Université statue sur cette demande dans un délai de trois mois à compter de sa réception.

Le refus de conversion ne peut être fondé que sur les éléments suivants :

1. l'absence de mission scientifique identifiable ;
2. l'impossibilité objective de financement de la mission scientifique, dûment constatée et documentée, après recherche de solutions alternatives raisonnables ;
3. une évaluation insuffisante des compétences scientifiques.

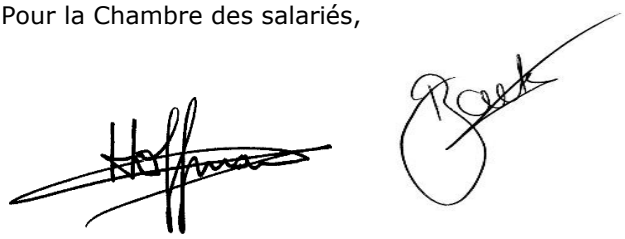
Toute décision de refus est motivée par écrit et précédée d'un avis de la commission de suivi des contrats de mission scientifique.

À défaut de décision dans le délai prévu, la demande est réputée acceptée.

49. En conclusion, la CSL est donc d'avis que la présente proposition peut être saluée quant à son objectif d'améliorer la situation des chercheurs postdoctorants, mais ne peut pas être approuvée en son état actuel.

Luxembourg, le 19 novembre 2026

Pour la Chambre des salariés,



Sylvain HOFFMANN
Directeur

Nora BACK
Présidente

L'avis a été adopté à l'unanimité.