



**UNION DES  
SYNDICATS**  
OGBL-LCGB

## **Paquet compétitivité et dialogue social**

### **Introduction**

Le Luxembourg fait aujourd'hui face à une accumulation de défis économiques, géopolitiques, sociaux, écologiques et technologiques qui imposent une réponse ambitieuse, cohérente et structurelle.

Les tensions internationales et leurs conséquences sur les marchés énergétiques, les risques inflationnistes persistants, le ralentissement économique européen, les menaces de récession, les transformations profondes liées à l'intelligence artificielle et à l'automatisation ainsi que les difficultés structurelles en matière de logement, de mobilité et d'infrastructures appellent des réponses à la hauteur des enjeux.

Dans ce contexte, l'Union des syndicats OGBL-LCGB considère que le Luxembourg doit faire le choix d'une stratégie de compétitivité fondée non sur la compression salariale ou le recul social, mais sur l'investissement, la demande intérieure, la qualification, l'innovation, la transition énergétique et la cohésion sociale.

L'avis du Conseil économique et social relatif à « La croissance économique au Luxembourg : passé, présent et futur » rappelle à juste titre que la croissance luxembourgeoise a permis le développement de l'État-providence, le financement des infrastructures, le renforcement de la cohésion sociale ainsi que l'amélioration générale du niveau de vie.

Le CES souligne également que les principaux freins à la croissance future résident notamment dans les difficultés liées au logement, aux infrastructures, à la mobilité, à l'énergie ainsi qu'aux besoins croissants en matière de qualification et d'investissements stratégiques.

Le CES rappelle encore que la cohésion sociale et de bonnes conditions de travail constituent un facteur de croissance, que les investissements d'aujourd'hui conditionnent la croissance durable de demain et que le dialogue social représente un facteur essentiel de compétitivité.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB partage pleinement cette analyse.

Dans un contexte où la dette publique luxembourgeoise demeure comparativement faible au niveau européen, le Luxembourg dispose encore des moyens budgétaires nécessaires pour agir de manière déterminée afin de soutenir l'économie réelle, protéger l'emploi et préparer les moteurs de croissance futurs.

Considérant que le niveau du chômage demeure élevé et que la Tripartite constitue historiquement un instrument central de lutte contre le chômage et de stabilisation économique ;

Considérant la faible croissance économique enregistrée ces dernières années ainsi que les risques croissants de ralentissement conjoncturel et de récession ;

Considérant l'importance fondamentale de la demande intérieure pour la croissance, l'emploi et l'activité économique au Luxembourg ;

Considérant les risques croissants pesant sur l'emploi en raison des restructurations, de l'automatisation, de l'intelligence artificielle et des transformations liées à la transition écologique ;

Considérant les menaces croissantes pesant sur l'approvisionnement énergétique ainsi que sur les matières premières stratégiques ;

Considérant l'accélération des pressions inflationnistes et leurs conséquences directes sur les ménages et l'économie réelle ;

Considérant l'aggravation de la crise du logement et son incidence directe sur la croissance économique, l'attractivité du pays et la cohésion sociale ;

Considérant les pertes importantes de pouvoir d'achat subies par les salariés et les ménages ;

Considérant les difficultés croissantes du Luxembourg à attirer et retenir des salariés dans de nombreux secteurs ;

Considérant l'accentuation des inégalités sociales et l'augmentation de la pauvreté ;

Considérant l'importance fondamentale du dialogue social et de la Tripartite pour le modèle économique et social luxembourgeois ;

Considérant la dégradation actuelle du dialogue social ainsi que la nécessité de restaurer un véritable cadre de concertation permanent ;

Considérant enfin l'importance d'un accord ambitieux pour l'avenir économique, social et industriel du Luxembourg ;

L'Union des syndicats OGBL-LCGB propose dès lors le présent « Paquet compétitivité et Dialogue social ».

## **1. Emploi, transformation économique et sécurisation des parcours professionnels**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB considère que l'emploi doit se trouver au centre de toute stratégie économique et de toute réponse à la crise actuelle.

La montée du chômage, les risques de récession, les restructurations, les transformations liées à l'intelligence artificielle, à la digitalisation et à la transition énergétique imposent de nouveaux outils permanents de sécurisation des parcours professionnels.

### **a) Création d'une Cellule nationale de reclassement et de reconversion**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique la création d'une Cellule nationale de reclassement et de reconversion inspirée de la Cellule de reclassement mise en place lors de la crise sidérurgique.

Cette Cellule serait activée :

- avant tout plan social ;
- dès qu'une entreprise envisage au moins 7 licenciements sur 30 jours ou 15 licenciements sur 90 jours ;
- en cas d'automatisation ou de digitalisation entraînant des suppressions significatives d'emplois ;
- lorsqu'une entreprise ayant bénéficié d'aides publiques supprime des emplois dans les 24 mois suivant l'aide.

Les salariés intégrés dans la Cellule bénéficieraient :

- d'un statut de salarié en transition professionnelle ;
- d'un maintien à 100 % du salaire net pendant 6 mois ;
- puis de 90 % pendant 12 mois ;
- d'un accès prioritaire à la formation certifiante ;
- d'un accompagnement individualisé ;
- d'un droit prioritaire au reclassement dans les secteurs en pénurie.

La Cellule disposerait :

- d'un droit d'accès aux données économiques nécessaires ;
- d'un droit d'expertise indépendant financé par l'entreprise concernée ;
- d'un pouvoir de suspension temporaire des licenciements pendant les négociations de reclassement.
- d'une organisation interne tenant compte des conséquences de la crise sur les différents secteurs de l'économie luxembourgeoise.

La Cellule nationale de reclassement et de reconversion deviendrait un organe permanent du modèle luxembourgeois et serait placée sous la tutelle du Ministère du travail et gérée de façon tripartite.

## **b) Fonds de transition**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique également la création d'un Fonds destiné à financer :

- la Cellule nationale de reclassement et de reconversion ;
- les dispositifs de formation ;
- les mesures de maintien dans l'emploi ;
- les reconversions professionnelles ;
- les formations liées à la transition énergétique et numérique.

Ce Fonds serait placé sous gouvernance tripartite permanente.

Le financement pourrait être assuré par l'impôt de solidarité qui devrait, pour financer ces nouveaux défis, être augmenté.

Au vu d'une charge de l'impôt de solidarité qui repose aujourd'hui de plus en plus sur les ménages et de moins en moins sur les entreprises – il y existait un équilibre au début du siècle tandis qu'aujourd'hui les ménages financent 70 % de cet impôt (cf. annexe 1) –, la hausse de l'impôt de solidarité devrait se focaliser aux entreprises. Sachant que l'impôt de solidarité récolté sur les entreprises correspond à 265 millions d'euros par année, un relèvement à 10 % de la majoration d'IRC permettrait de dégager quelque 110 millions d'euros supplémentaires de recettes.

Dans la mesure où l'impôt de solidarité constitue une majoration d'IRC et qu'elle touche donc uniquement les entreprises engrangeant des profits (élevés) – cet outil s'avère particulièrement pertinent pour le financement du fonds, notamment parce qu'il peut être supposé que le remplacement des emplois par l'IA se traduira en hausse des profits.

Sachant que l'impôt de solidarité – nécessaire pour le financement, tant du Fonds d'emploi actuel que du Fonds de transition – dépend directement de l'IRC, il est important d'éviter la continuation progressive de baisses du taux d'IRC. À ce titre, il convient a minima de limiter la baisse annoncée du taux d'IRC pour 2027 aux entreprises avec un bénéfice annuel de moins de 500 000 euros – voire à renoncer pure et simplement à cette baisse. En limitant la baisse aux entreprises avec un bénéfice annuel de moins de 500 000 euros, l'on introduirait, de facto, davantage de progressivité dans la fiscalité des entreprises : celles avec un bénéfice imposable inférieur à 175 000 seraient redevables d'un impôt de 13 % ; celles avec un bénéfice imposable inférieur à 500 000 seraient redevables d'un impôt de 14 % et celles avec un bénéfice imposable supérieur resteraient redevables d'un impôt de 16 %. Ce renoncement d'une baisse généralisée de l'IRC permettrait d'éviter environ 200 millions d'euros de déchet fiscal au niveau de l'IRC et d'environ 15 millions au niveau de l'IS.

Les entreprises réinvestissant au Luxembourg une part significative de leurs profits dans l'emploi, la formation, la transition énergétique ou les investissements productifs pourraient être exemptes de l'augmentation de l'impôt de solidarité.

### **c) Mesures supplémentaires**

Parallèlement, l'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique :

- Une réforme de la loi sur les plans de maintien dans l'emploi ; renforcer le volet préventif de l'instrument, le rendre obligatoire avant tout plan social, possibilité de saisir l'ONC en cas de désaccord ;
- Une réforme des plans sociaux ; prolongation du délai de négociation, réduction des seuils pour déclencher la négociation, précisions quant aux informations obligatoires à transmettre par l'employeur ;
- De réserver le droit de négocier et de signer des plans de maintien dans l'emploi et des plans sociaux exclusivement aux organisations syndicales représentatives sur le plan national ;
- Une réforme du droit des faillites ; augmenter plafond du superprivilège, droit au chômage dès le premier jour de la faillite, professionnalisation de la fonction du curateur ;
- L'introduction d'un véritable bilan social annuel obligatoire dans les entreprises, à établir entre la direction et la délégation, dans l'optique d'identifier déjà en amont des menaces potentielles sur l'emploi ou des changements par rapport aux profils recherchés ;
- Au minimum la sécurisation des dispositifs existants de préretraite et d'aide au réemploi. Au vu de la forte montée du chômage, une réflexion sur la réintroduction de la préretraite-solidarité s'impose.

## **2. Soutien au pouvoir d'achat et renforcement de la demande intérieure**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB constate que la demande intérieure constitue un pilier fondamental de la croissance luxembourgeoise.

Toute stratégie de compétitivité qui fragiliserait le pouvoir d'achat aurait des effets récessifs immédiats sur l'économie nationale.

Dans ce contexte, l'Union des syndicats OGBL-LCGB réaffirme son opposition absolue à toute remise en cause du mécanisme d'indexation automatique des salaires et des pensions.

Les syndicats refusent :

- tout report de tranche indiciaire ;
- tout plafonnement ;
- toute modulation ;
- toute compensation patronale financée par l'État en échange d'une atteinte à l'index.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique :

- une augmentation structurelle immédiate du salaire social minimum de 300 euros et une adaptation du niveau et du seuil d'éligibilité du CISSM à l'inflation
- l'adaptation automatique annuelle du barème fiscal à l'inflation et des niveaux et des seuils d'éligibilité des crédits d'impôts existants, notamment CIS et CIP (cf. annexe 2) ;

- l'adaptation automatique du complément de vie chère à l'évolution réelle des salaires en sus de son indexation (cf. annexe 3) ;
- l'adaptation du CI-CO2 conformément aux calculs du Statec dans le cadre du Plan social pour le climat (cf. annexe 4) ;
- un crédit d'impôt mobilité ciblé ; pour des salaires jusqu'à 80 000 euros, le salarié aurait droit à un crédit d'impôt correspondant à 50 % de ses frais de déplacement. À partir de 80 000 ce ratio de 50 % se réduit progressivement pour atteindre 0 % à partir d'un salaire brut de 100 000 euros. Un plus grand ciblage social permettrait, à coût identique, d'augmenter ce ratio des 50 % (cf. annexe 5) ;
- une baisse des accises sur le mazout pour garantir un niveau de prix équivalant au niveau de 2025 (cf. annexe 6) ;
- une baisse des quatre taux de TVA d'1% au 1<sup>er</sup> janvier 2027 si l'inflation reste élevée ;
- des mécanismes de surveillance des marges dans l'énergie, la grande distribution et certains secteurs logistiques.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB considère également que le renforcement de la couverture conventionnelle constitue un instrument essentiel d'amélioration durable du pouvoir d'achat.

L'ensemble des dispositifs de soutien au pouvoir d'achat devrait faire l'objet d'un suivi régulier dans le cadre d'une gouvernance tripartite associant État et partenaires sociaux.

### **3. Relance économique**

#### **a) Aides aux entreprises et compétitivité sociale**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB soutient le principe d'aides ciblées aux entreprises confrontées aux conséquences de la crise énergétique ou d'un ralentissement économique important.

Toutefois, l'argent public ne peut financer :

- des licenciements ;
- des restructurations opportunistes ;
- des dividendes extraordinaires ;
- ou des stratégies de dumping social.

Les syndicats proposent :

- une prise en charge publique pouvant atteindre 80 % du surcoût énergétique par rapport à la moyenne des trois années précédentes ;
- un plafond standard de 500 000 euros par entreprise ;
- un examen tripartite obligatoire pour toute aide supérieure à ce plafond.

Les aides publiques devraient être strictement conditionnées :

- au maintien de l'emploi ;
- à l'absence de licenciements économiques ;
- à l'absence de dividendes extraordinaires ;
- à l'absence de rachats d'actions ;

- au maintien des investissements au Luxembourg ;
- à la couverture par une convention collective ;
- à la transparence complète sur l'utilisation des aides.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique que toute entreprise recevant plus de 50 000 euros d'aides publiques sur 12 mois devra obligatoirement tomber sous le champ d'application d'une convention collective.

L'ensemble des dispositifs d'aides devrait être placé sous contrôle tripartite permanent dans le cadre du Comité de conjoncture.

Les syndicats revendiquent également une réforme de la loi sur les marchés publics afin d'introduire :

- des clauses sociales et environnementales obligatoires ;
- une pondération sociale minimale ;
- l'existence et le respect obligatoire des conventions collectives ;
- des mécanismes renforcés de contrôle de la sous-traitance ;
- l'exclusion des entreprises condamnées pour dumping social ou infractions graves au droit du travail.

## **b) Plan d'action logement et transition énergétique**

### **• Fonds spécial**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique la création, par loi spéciale, d'un Fonds spécial doté de 7 milliards d'euros sur 7 ans (« Sondervermögen »), financé notamment via des Logement/Croissance Bonds.

Ce Fonds aurait pour mission :

- de soutenir durablement la croissance ;
- de renforcer la compétitivité structurelle du pays ;
- de prévenir une dynamique récessive ;
- et de financer les investissements indispensables à la transformation économique, écologique et énergétique du Luxembourg.

Le Fonds serait placé sous gouvernance tripartite permanente.

### **• Logement**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique :

- la construction ou acquisition de 10 000 logements publics et abordables sur 5 ans ;
- un objectif minimal de 2 000 logements par an ;
- le renforcement des moyens du Fonds du Logement et de la SNHBM ;
- l'acquisition massive de logements en VEFA ;
- la mobilisation accélérée des terrains publics ;
- le soutien renforcé aux coopératives de logement ;
- la mise en place plus rapide de l'impôt de mobilisation des terrains constructibles et de l'impôt sur les logements laissés inoccupés pour des fins spéculatives ;

- l'accélération de la réforme de l'impôt foncier, en prévoyant l'introduction d'un degré de progressivité afin de toucher principalement les grands propriétaires fonciers ;
- la mise en place d'un réel plafonnement des loyers, en remplaçant l'actuel seuil des 5% du capital investi, qui ne correspond plus à aucune réalité, par un nouveau système prenant en compte notamment le pouvoir d'achat.

L'ensemble de la politique du logement financée dans le cadre du Fonds spécial devrait faire l'objet d'un pilotage tripartite régulier associant partenaires sociaux, État et communes.

- **Transition énergétique**

Face aux risques liés aux tensions énergétiques internationales et à la volatilité des prix du pétrole et du gaz, le Luxembourg doit accélérer sa transition énergétique et renforcer sa souveraineté énergétique.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique :

- un vaste programme national de déploiement du photovoltaïque ;
- un programme national de rénovation énergétique ;
- un soutien renforcé aux pompes à chaleur ;
- des investissements massifs dans les infrastructures de stockage énergétique et les réseaux intelligents ;
- des investissements dans l'hydrogène et les infrastructures énergétiques stratégiques ;
- une stratégie nationale de développement des technologies vertes ;
- des aides renforcées pour les véhicules électriques.

Les syndicats revendiquent également :

- des mécanismes de tiers-investissement public pour ménages modestes ;
- des procédures accélérées pour les projets renouvelables stratégiques ;
- des programmes de formation massifs pour les métiers liés à la transition énergétique.

L'ensemble de ces investissements devra être réalisé avec :

- des clauses sociales strictes ;
- des exigences fortes en matière d'emploi local ;
- l'application obligatoire des conventions collectives.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique enfin la création d'une plateforme tripartite permanente de suivi de la transition énergétique afin d'assurer le pilotage, l'anticipation des besoins en compétences et le suivi des investissements.

## **4. Dialogue social**

L'Union des syndicats OGBL-LCGB constate que le dialogue social se trouve aujourd'hui dans une impasse profonde et que la présente réunion du Comité de coordination tripartite constitue, à bien des égards, une réunion décisive pour l'avenir du modèle social luxembourgeois.

La remise en cause répétée de la légitimité d'un des trois partenaires sociaux ainsi que la marginalisation progressive des organisations syndicales dans plusieurs dossiers majeurs ont entraîné une dégradation importante des relations sociales et du climat de confiance nécessaire au bon fonctionnement du modèle tripartite luxembourgeois.

Dans ce contexte, il a été affirmé à de nombreuses reprises que le dialogue social ne saurait être assimilé à un mécanisme de codécision. Cette vision a progressivement conduit à une logique de « consulter puis décider », incompatible avec l'esprit historique de la Tripartite et avec la culture de concertation qui a longtemps constitué une force du Luxembourg.

Les discussions récentes autour du salaire social minimum ont illustré cette évolution préoccupante, les organisations syndicales ayant été placées devant un fait accompli sans consultation réelle préalable.

L'Union des syndicats OGBL-LCGB considère que le Luxembourg ne pourra faire face aux défis économiques, sociaux, énergétiques et technologiques à venir sans un rétablissement durable de relations sociales fondées sur la confiance, le respect mutuel et une véritable capacité d'influence des partenaires sociaux.

Afin de relancer le dialogue social et de consolider durablement le modèle social luxembourgeois, l'Union des syndicats OGBL-LCGB estime dès lors indispensable que l'ensemble des acteurs prennent des engagements fermes, réciproques et institutionnalisés.

Dans cette optique, l'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique la mise en place d'un suivi tripartite périodique permanent chargé :

- de suivre l'évolution de la situation économique, sociale et énergétique ;
- d'évaluer les conséquences de la crise sur l'emploi, les salariés et les entreprises ;
- d'assurer le suivi des mesures décidées dans le cadre du présent accord ;
- ainsi que de coordonner les travaux menés dans les différentes instances tripartites existantes, notamment le Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ) et le Comité de conjoncture.

Par ailleurs, dans une logique d'engagements mutuels fermes et réciproques, l'Union des syndicats OGBL-LCGB propose l'introduction d'un véritable principe de codécision dans le fonctionnement des organes tripartites.

Ce principe devrait s'appliquer aux discussions et décisions menées :

- au sein du CPTÉ ;
- du Comité de conjoncture ;
- ainsi que dans l'ensemble des organes fonctionnant selon le modèle tripartite, existants ou futurs.

Afin de garantir la transparence nécessaire et un traitement équitable entre les secteurs privé et public, l'Union des syndicats OGBL-LCGB revendique la présence d'un observateur lors des négociations de l'accord salarial de la fonction publique.

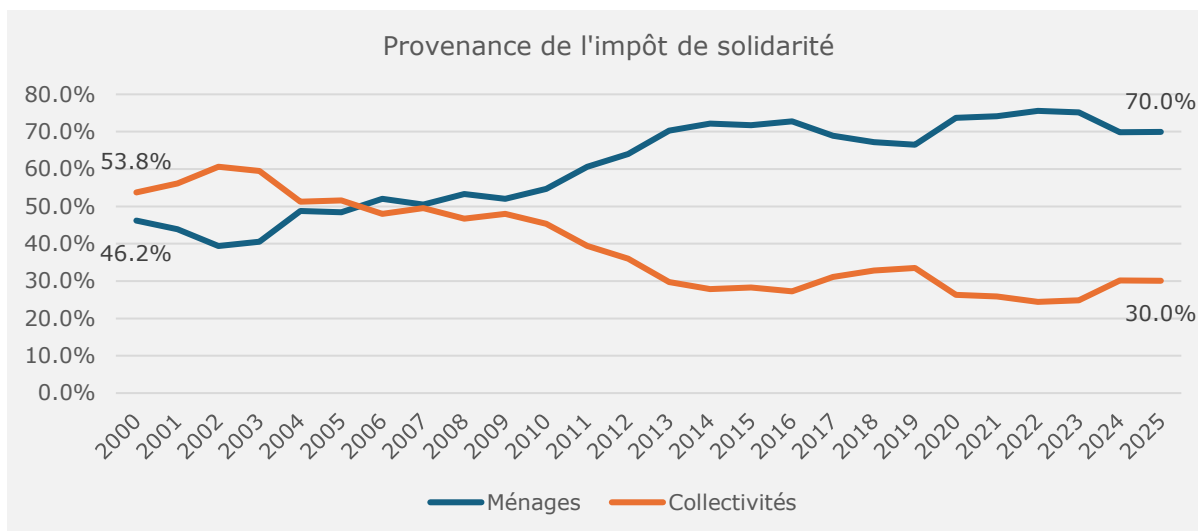
L'Union des syndicats OGBL-LCGB considère qu'un dialogue social crédible ne peut se limiter à une simple consultation sans effet réel sur les décisions prises.

Le renforcement institutionnel de la Tripartite et la reconnaissance effective du rôle des partenaires sociaux constituent dès lors une condition essentielle pour préserver la stabilité économique et sociale du Luxembourg et préparer le pays aux transformations futures.

## Annexes

### Annexe 1

En l'an 2000, les entreprises payaient plus de la moitié de l'impôt de solidarité tandis qu'en 2025 les ménages le financent à hauteur de 70 %.



Source : STATEC ; calculs : CSL.

### Annexe 2

		CIS / CIP / CII *	CISSM
<b>Année d'introduction</b>		<b>2017</b>	<b>2019</b>
<b>Montant complet</b>	<b>initial</b>	600	70
	<b>actuel</b>	600	81
	<b>revalorisé*</b>	832	92.83
<b>Tranche pour montant complet</b>	<b>initial</b>	11 266 - 40 000	1 500 - 2 500
	<b>actuel</b>	11 266 - 40 000	1 800 - 3 000
	<b>revalorisé</b>	15 622 - 55 466	1 989 - 3 315
<b>Tranche pour montant partiel</b>	<b>initial</b>	40 000 - 80 000	2 500 - 3 000
	<b>actuel</b>	40 000 - 80 000	3 000 - 3 600
	<b>revalorisé*</b>	55 466 - 110 933	3 315 - 3 978

\* Montants annuels

\* Montants revalorisés par l'évolution du salaire minimum entre le moment d'entrée en vigueur et le salaire minimum applicable au 01.06.2026

### Annexe 3

#### Comparaison des montants du complément de vie chère par rapport aux aides existantes :

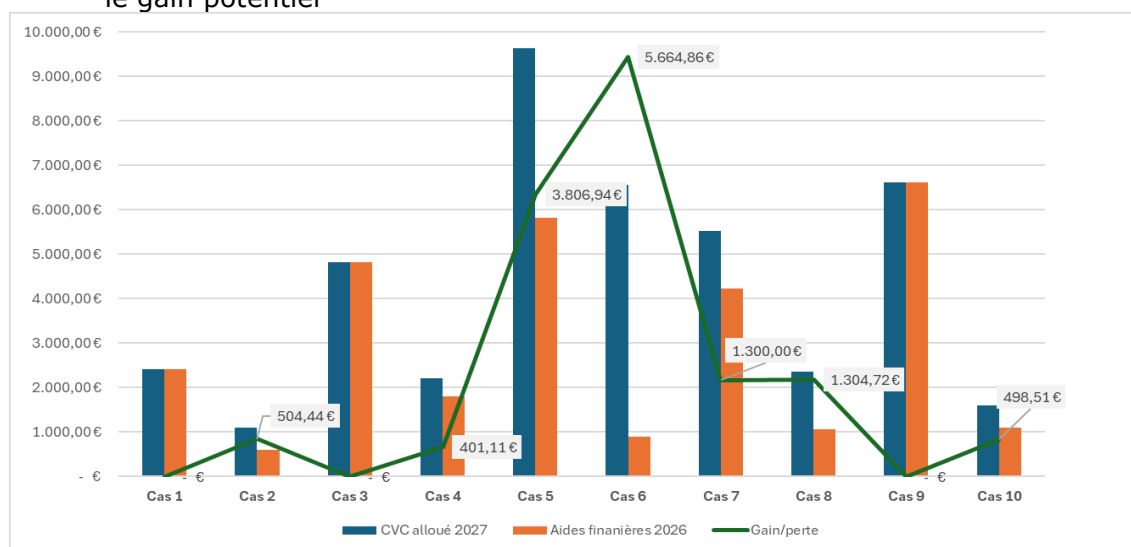
##### 1) Aide sociale prévue selon le PL8716 (dès 2027)

	Ménage	Revenu brut Ménage	Compl base	Compl Enfant	Compl personne âgée	CVC Max	CVC alloué 2027
Cas 1	1 adulte	2703,74	2417,00	0,00	0,00	2417,00	2417,00
Cas 2	2 adulte	3300,00	2417,00	0,00	0,00	2417,00	1104,44
Cas 3	1 senior	2703,74	2417,00	0,00	2400,00	4817,00	4817,00
Cas 4	1 senior	3300,00	2417,00	0,00	2400,00	4817,00	2201,11
Cas 5	1A + 2 E 15 et 12 ans	2703,74	3627,00	6000,00	0,00	9627,00	9627,00
Cas 6	1A + 2 E 15 et 12 ans	5500,00	3627,00	6000,00	0,00	9627,00	6564,86
Cas 7	2A + 2 E 8 et 5 ans	5407,48	4232,00	1300,00	0,00	5532,00	5532,00
Cas 8	2A + 2 E 8 et 5 ans	7000,00	4232,00	1300,00	0,00	5532,00	2354,72
Cas 9	2 seniors	2351,00	3022,00	0,00	3600,00	6622,00	6622,00
Cas 10	2 seniors	5300,00	3022,00	0,00	3600,00	6622,00	1598,51

##### Aide sociale perçue actuellement (AVE, PE, AFPA, SMFR)

	Ménage	Revenu brut Ménage	AVC	PE	AFPA	SMFR	Aides financières 2026
Cas 1	1 adulte	2703,74	1817,00	600,00	0,00	/	2417,00
Cas 2	2 adulte	3300,00	0,00	600,00	0,00	/	600,00
Cas 3	1 senior	2703,74	1817,00	600,00	2400,00	/	4817,00
Cas 4	1 senior	3300,00	0,00	600,00	1200,00	/	1800,00
Cas 5	1A + 2 E 15 et 12 ans	2703,74	2727,00	900,00	0,00	2193,06	5820,06
Cas 6	1A + 2 E 15 et 12 ans	5500,00	0,00	900,00	0,00	0,00	900,00
Cas 7	2A + 2 E 8 et 5 ans	5407,48	3182,00	1050,00	0,00	0,00	4232,00
Cas 8	2A + 2 E 8 et 5 ans	7000,00	0,00	1050,00	0,00	0,00	1050,00
Cas 9	2 seniors	2351,00	2272,00	750,00	3600,00	/	6622,00
Cas 10	2 seniors	5300,00	0,00	200,00	900,00	/	1100,00

##### 2) Graphique récapitulatif des aides prévues dans le PL8716 et reçues actuellement et le gain potentiel



Sources : PL8716 et FNS, calculs CSL

## Annexe 4

L'analyse actualisée du STATEC dans le cadre du Plan social pour le climat met en évidence une érosion progressive de l'effet compensatoire du crédit d'impôt CO<sub>2</sub> (CI-CO<sub>2</sub>), qui ne suffit aujourd'hui plus à neutraliser l'impact de la taxe carbone sur les ménages les moins aisés (Q1 et Q2).

Une hausse structurelle du crédit d'impôt s'impose (de 216 € par an à 267 €, voire 271 €, selon les estimations du STATEC).

## Annexe 5

### Crédit d'impôt mobilité

Instauration d'un crédit d'impôt ciblé pour les grands rouleurs qui dépendrait 1) de la distance entre le domicile et le lieu de travail – une information que l'ACD dispose pour fixer l'abattement pour les frais de déplacement – et 2) du salaire brut afin de cibler ce crédit d'impôt sur les moins aisés.

Il s'agit d'aider plus ceux qui vivent relativement loin de leur lieu de travail car il s'agit des personnes qui sont le plus touchées par la hausse des prix des carburants ; le ciblage (tant en ce qui concerne la distance que le niveau de salaire) permet de réduire le coût de la mesure, respectivement d'aider plus ces profils vulnérables.

Pour des salaires jusqu'à 80 000 euros, le salarié aurait droit à un crédit d'impôt correspondant à 50 % de ses frais de déplacement. À partir de 80 000 ce ratio de 50 % se réduit progressivement pour atteindre 0 % à partir d'un salaire brut de 100 000 euros. Un plus grand ciblage social permettrait, à coût identique, d'augmenter ce ratio des 50 %.

Exemples concrets :

<b>Commune de résidence</b>	Ettelbruck	Differdange	Bertrange	Grevenmacher
<b>Lieu de travail</b>	Luxembourg			
<b>Distance (en km)</b>	35	28	13	27
<b>Crédit d'impôt mobilité</b>	90.75	66	8.25	82.5

## Annexe 6

### Baisse des accises sur le mazout

Les prix actuels correspondent à une surcharge de 900 euros par année pour un ménage dont la consommation annuelle de mazout s'élève à 2.000 litres

Afin de cibler les ménages qui chauffent au mazout – qui n'ont pas vraiment d'option à court terme pour réduire leur exposition à la hausse du prix du mazout – il faudrait réduire temporairement les accises sur le mazout ou d'instaurer un plafonnement du prix.

Le prix du mazout étant aujourd'hui environ 40 centimes supérieur au prix moyen en 2025, on pourrait prévoir une baisse des accises équivalant à ce montant ou un plafonnement sur base du prix de l'année dernière

La baisse des accises de 15 centimes par litre a coûté 26,5 millions d'euros en 2023 et 22,6 millions d'euros en 2024. Une baisse des accises de 40 centimes par litre (ou un plafonnement qui serait donc 40 centimes inférieur au prix du marché) correspondrait donc à un coût d'environ 65 millions d'euros par année.