Quels sont les recours en cas de blocage entre employeur et comité mixte au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **comité mixte a disparu** avec la loi du **23 juillet 2015** : les blocages se règlent aujourd'hui entre l'employeur et la **délégation du personnel**, qui a repris ses attributions. Sur les matières de **codécision** (art. L.414-9 : règlement intérieur, critères d'embauche et de licenciement, installations de contrôle), l'employeur ne peut pas passer outre un désaccord : la décision requiert l'accord commun.

Le désaccord doit d'abord être constaté formellement et consigné au **procès-verbal**. Le litige non résolu est ensuite porté devant l'**Inspection du travail et des mines**, qui certifie sa non-résolution dans le mois suivant sa mise en intervention, puis devant l'instance de médiation prévue à l'article **L.417-3**. Tant que la procédure n'est pas achevée, l'employeur ne peut pas mettre en œuvre unilatéralement la mesure litigieuse.

Définition

Un **blocage** survient lorsque l'employeur et la délégation ne parviennent pas à l'accord commun exigé sur une matière de l'article L.414-9 — horaire mobile, règlement intérieur, surveillance électronique notamment — ou en cas de litige persistant sur l'application des articles L.414-9 à L.414-13. L'article **L.417-3** organise le règlement de ces litiges : certification de non-résolution par l'ITM, puis médiation. Les avis rendus dans le cadre de la simple consultation (art. L.414-3 et L.414-5) ne lient pas l'employeur et n'ouvrent pas cette procédure.

Questions fréquentes

Comment se réglaient les blocages du comité mixte avant la réforme de 2015 ?

Sous l'ancien régime, les désaccords du comité mixte suivaient déjà une logique de conciliation puis de médiation. La loi du 23 juillet 2015 a supprimé l'organe et transposé le mécanisme aux litiges entre employeur et délégation du personnel, réglés par la procédure de l'article L.417-3 du Code du travail.

L'employeur peut-il appliquer une mesure contestée pendant la procédure de médiation ?

Non, une mesure relevant de la codécision ne peut pas être mise en œuvre unilatéralement tant que la procédure n'est pas achevée. Une décision imposée sans accord commun ni issue de la médiation est dépourvue de validité et peut caractériser l'entrave sanctionnée par l'article L.417-5 du Code du travail.

Que faire quand l'employeur et la délégation du personnel n'arrivent pas à un accord sur le règlement intérieur ?

Le règlement intérieur relève de la codécision de l'article L.414-9 du Code du travail dans les entreprises d'au moins 150 salariés : sans accord commun, l'employeur ne peut pas l'adopter seul. Le désaccord constaté au procès-verbal est porté devant l'Inspection du travail et des mines, puis devant l'instance de médiation de l'article L.417-3.

Quel rôle joue l'Inspection du travail et des mines dans les litiges entre employeur et délégation ?

L'ITM est mise en intervention sur le litige et certifie sa non-résolution dans le mois, conformément à l'article L.417-3 du Code du travail. Cette certification ouvre la voie à la médiation ; l'ITM surveille par ailleurs l'application de l'ensemble du Titre relatif aux délégations (article L.417-2).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Quels documents préparer avant de saisir la médiation sur un désaccord de codécision ?

Il faut réunir les procès-verbaux constatant le désaccord, les ordres du jour, les propositions échangées et la preuve de la mise en intervention de l'Inspection du travail et des mines. Cette traçabilité conditionne la régularité de la saisine et la solidité de la position défendue devant le médiateur.

Conditions d’exercice

Les recours dépendent de la nature de la compétence exercée par la délégation.

Compétence	Régime du recours
Compétences consultatives (art. L.414-3, L.414-5)	Le désaccord n'ouvre pas de recours formel : l'avis est transmis, l'employeur décide
Compétences de codécision (art. L.414-9)	Le refus d'accord bloque la décision et déclenche la procédure de l'art. L.417-3
Litiges d'application (art. L.414-9 à L.414-13, L.411-3, L.412-2, L.416-1 à L.416-7)	Même procédure : certification ITM puis médiation

Modalités pratiques

La procédure de résolution d'un blocage suit des étapes précises prévues par le Code du travail.

Étape	Contenu	Délai
Constat du désaccord	Le désaccord est consigné dans le procès-verbal de la réunion commune	Lors de la réunion
Mise en intervention de l'ITM	L'employeur ou la délégation saisit l'ITM	Après constat
Certificat de non-résolution	L'ITM certifie le litige non résolu dans le mois suivant sa mise en intervention	Dans le mois
Médiation (art. L.417-3)	Saisine de l'instance de médiation ; le médiateur entend les parties	Après certification
Issue	Décision motivée du médiateur ; à défaut d'accord, la mesure ne peut être imposée unilatéralement	Selon procédure

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

Consigner systématiquement les points de désaccord dans les procès-verbaux afin d'assurer la traçabilité de la procédure. **Formaliser** la saisine de l'ITM par écrit, accompagnée des pièces utiles (ordre du jour, procès-verbal, propositions rejetées). **Privilégier** le dialogue durant la phase de conciliation, la médiation restant subsidiaire. **Respecter** l'interdiction de mettre en œuvre unilatéralement une mesure de codécision tant que la procédure n'est pas achevée : la décision serait dépourvue de validité et l'entrave au fonctionnement de la délégation est pénalement sanctionnée (art. L.417-5).

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 23 juillet 2015	Suppression du comité mixte, transfert de ses attributions à la délégation
Art. L.414-9	Matières soumises à l'accord commun employeur/délégation
Art. L.414-11	Moyens et procédure en cas de désaccord
Art. L.417-3	Règlement des litiges : certification ITM puis médiation
Art. L.612-1	Missions d'intervention de l'Inspection du travail et des mines
Art. L.417-5	Sanctions pénales de l'entrave

Le respect scrupuleux des étapes procédurales est indispensable : toute mesure de codécision mise en œuvre sans accord commun ni issue de la procédure de médiation est dépourvue de validité. Les développements antérieurs à 2015 visant le « comité mixte » se transposent à la délégation du personnel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.