

# Est-ce que salarié et employeur peuvent recourir à la médiation pour régler un conflit de licenciement ?

## Réponse courte

Oui, les litiges de rupture du contrat de travail peuvent être résolus par **médiation** au Luxembourg.

Ce mode alternatif de résolution s'applique aux **différends individuels** liés à la rupture, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une démission ou d'une résiliation d'un commun accord, à condition que les **deux parties y consentent librement**.

La médiation peut être engagée à tout moment avant qu'une décision définitive ne soit rendue par le tribunal du travail, et elle est **strictement volontaire**. Si un accord est trouvé, il a **force obligatoire** entre les parties et peut être **homologué** par le tribunal pour lui conférer force exécutoire.

## Définition

La **médiation en droit du travail luxembourgeois** constitue un mode alternatif de résolution des conflits, dans lequel un **tiers impartial**, appelé médiateur, aide les parties à trouver un **accord amiable**. Elle s'applique aux **différends individuels** nés à l'occasion de la relation de travail, y compris ceux relatifs à la **rupture du contrat**, qu'il s'agisse d'un licenciement, d'une démission ou d'une résiliation d'un commun accord.

La médiation ne prive pas les parties de leur **droit d'accès au tribunal du travail** si aucun accord n'est trouvé. Elle vise à préserver la relation entre les parties et à garantir la **confidentialité** des échanges.

Il existe deux types : la **médiation informelle** proposée par l'ITM et la **médiation formelle** régie par la loi du 24 février 2012.

## Questions fréquentes

### Qu'est-ce que la médiation en cas de conflit de licenciement au Luxembourg ?

La médiation est un mode alternatif de résolution des conflits où un tiers impartial aide l'employeur et le salarié à trouver un accord amiable concernant la rupture du contrat de travail. Elle s'applique aux différends individuels liés au licenciement, à la démission ou à la résiliation d'un commun accord, et reste strictement volontaire pour les deux parties.

### Quand peut-on engager une médiation pour un conflit de licenciement ?

La médiation peut être engagée à tout moment avant qu'une décision définitive ne soit rendue par le tribunal du travail. Elle peut avoir lieu avant ou après la saisine du tribunal, mais ne suspend pas automatiquement les délais de recours, il faut donc veiller au respect des délais de prescription.

### Quelle est la valeur juridique d'un accord obtenu par médiation ?

L'accord issu de la médiation a force obligatoire entre les parties une fois consigné dans un protocole signé par les parties et le médiateur. Cet accord peut être homologué par le tribunal du travail pour lui conférer force exécutoire, garantissant ainsi son respect et son application.

## Qui peut recourir à la médiation pour un litige de rupture de contrat ?

Tout salarié et employeur peuvent recourir à la médiation, à condition que les deux parties y consentent librement et expressément. La médiation peut être engagée à l'initiative de l'une ou l'autre partie, ou sur proposition du juge, et les parties ont le droit d'être assistées par un avocat ou un représentant syndical.

## Conditions d'exercice

La médiation des litiges de rupture du contrat de travail est possible **à tout moment**, avant ou après la saisine du tribunal du travail, tant qu'aucune **décision définitive** n'a été rendue. Elle requiert l'**accord exprès et libre** des deux parties, sans contrainte ni pression. La médiation peut être engagée à l'initiative de l'une ou l'autre partie, ou sur proposition du juge saisi du litige.

Le recours à la médiation est **strictement volontaire** et ne peut être imposé. Les parties ont le droit d'être **assistées ou représentées** par un avocat, un représentant syndical ou toute personne de leur choix. L'**égalité de traitement**, la protection contre les discriminations et le respect des **droits fondamentaux** du salarié doivent être garantis tout au long du processus.

## Modalités pratiques

Pour la **médiation informelle**, l'article L.614-2 du Code du travail prévoit que les membres de l'**ITM** peuvent "assumer une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail" en entendant les parties et les guidant vers une solution.

Pour la **médiation formelle**, elle est organisée dans le cadre de la **loi du 24 février 2012** via le **Centre de Médiation Civile et Commerciale (CMCC)** ou des médiateurs agréés. La demande de médiation doit être formulée **par écrit**.

Le médiateur convoque les parties et conduit les entretiens dans la **plus stricte confidentialité**. Les échanges et documents produits lors de la médiation ne peuvent être utilisés dans une procédure judiciaire ultérieure, sauf accord exprès des parties. Si un accord est trouvé, il est consigné dans un **protocole signé** par les parties et le médiateur, ayant **force obligatoire** et pouvant être **homologué** par le tribunal.

## Pratiques et recommandations

La médiation est particulièrement recommandée pour les litiges de rupture lorsque les parties souhaitent préserver la **confidentialité** et éviter la publicité d'une procédure judiciaire. Elle permet d'aboutir à des **solutions personnalisées**, notamment sur les modalités de départ, l'indemnisation ou la remise de documents sociaux.

L'accord issu de la médiation doit être rédigé de manière **précise et complète** afin d'éviter toute contestation ultérieure. Les employeurs doivent veiller à ce que la médiation ne soit pas utilisée pour contourner les **droits impératifs** du salarié, notamment en matière de protection contre le licenciement abusif, discriminatoire ou en violation des règles d'ordre public.

La **traçabilité** des démarches et la conservation des documents relatifs à la médiation sont recommandées.

## Cadre juridique

- **Loi du 24 février 2012** portant introduction de la médiation en matière civile et commerciale
- **Code du travail luxembourgeois** :
  - Article L.614-2 (médiation informelle par l'ITM pour tout litige individuel du travail)
  - Articles L.211-1 et suivants (compétence du tribunal du travail)
  - Article L.417-3 (médiation dans les litiges de délégation du personnel)
- **Article 7 de la loi du 24 février 2012** (confidentialité de la médiation)
- **Respect des principes d'égalité de traitement** (article L.241-1 du Code du travail) et de **non-discrimination** (article L.251-1 du Code du travail)
- **Règlement grand-ducal du 25 juin 2012** fixant la procédure d'agrément des médiateurs

La médiation **ne suspend pas automatiquement** les délais de recours devant le tribunal du travail. Il est impératif de veiller au respect des **délais de prescription** pour éviter toute forclusion des droits, même en cas de médiation en cours.

L'**encadrement humain** du processus et la protection des **droits fondamentaux** du salarié doivent être assurés à chaque étape. La médiation informelle de l'ITM prend fin automatiquement dès qu'une partie saisit une instance judiciaire ou un médiateur formel. Le coût de la médiation formelle est généralement **partagé à parts égales** entre les parties, sauf accord contraire.

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.