

## Existe-t-il une procédure de médiation avec l'ITM ?

### Réponse courte

Il existe une procédure de médiation informelle avec l'Inspection du travail et des mines (ITM) au Luxembourg. Cette médiation n'est pas obligatoire, n'est pas formalisée par un texte spécifique du Code du travail et intervient uniquement sur demande expresse d'une partie concernée par un différend relevant du droit du travail.

La médiation ITM est volontaire, non contraignante et sans pouvoir décisionnel. L'ITM agit comme intermédiaire neutre pour faciliter le dialogue et la recherche d'un accord, mais ne peut ni imposer une solution ni homologuer un accord. Les recommandations de l'ITM n'ont aucune force exécutoire et la médiation ne suspend pas les délais de prescription ou de recours.

### Définition

La médiation avec l'Inspection du travail et des mines (ITM) désigne une intervention informelle de l'ITM visant à faciliter la résolution amiable de différends individuels ou collectifs entre employeurs et salariés, sans pouvoir décisionnel ni caractère contraignant. L'ITM agit en tant qu'intermédiaire neutre, à la demande d'une partie, pour favoriser le dialogue et la recherche d'un accord, principalement dans le cadre de conflits relatifs à l'exécution du contrat de travail, à l'application des dispositions légales ou conventionnelles, ou à la prévention de conflits collectifs.

### Conditions d'exercice

La médiation par l'ITM n'est pas une procédure obligatoire ni formalisée par un texte spécifique du Code du travail luxembourgeois. Elle intervient exclusivement sur demande expresse d'une partie (salarié, employeur ou délégation du personnel) confrontée à un différend relevant du droit du travail. L'ITM ne peut pas imposer la médiation ni être saisie d'office. La médiation n'est envisageable que pour des litiges relevant de sa compétence matérielle, à l'exclusion des litiges déjà portés devant une juridiction ou relevant d'autres autorités administratives (ex. : sécurité sociale, fiscalité).

### Modalités pratiques

La demande de médiation s'effectue par écrit auprès de l'ITM, en exposant les faits et la nature du différend. L'ITM analyse la recevabilité de la demande et, si elle l'estime opportune, propose une rencontre entre les parties. La participation à la médiation est volontaire et suppose l'accord des deux parties. L'ITM organise alors une réunion, généralement dans ses locaux, où elle écoute les positions de chacun, clarifie les points de désaccord et suggère des pistes de conciliation. L'ITM peut formuler des recommandations, mais ne peut ni imposer une solution ni homologuer un accord. Si un accord est trouvé, il appartient aux parties de le formaliser par écrit. En l'absence

d'accord, la médiation prend fin sans suite et les parties conservent la possibilité de saisir la juridiction compétente.

## Pratiques et recommandations

La médiation ITM est particulièrement adaptée pour désamorcer des conflits naissants ou pour traiter des situations où la relation de travail doit être préservée. Il est recommandé de préparer la médiation en rassemblant tous les éléments factuels et juridiques du dossier, et d'adopter une posture constructive. L'employeur doit veiller à respecter la confidentialité des échanges et à ne pas exercer de pression sur le salarié. La médiation ne suspend pas les délais de prescription ni les délais de recours contentieux. Il est conseillé de solliciter l'assistance d'un conseiller juridique ou d'un représentant du personnel lors de la médiation, notamment en cas de litige complexe.

## Cadre juridique

La médiation par l'ITM ne fait l'objet d'aucune procédure codifiée dans le Code du travail luxembourgeois. Elle s'inscrit dans la mission générale de l'ITM prévue à l'article L.611-1 du Code du travail, qui prévoit l'assistance et le conseil aux parties en matière de relations de travail. La médiation ITM ne se substitue ni à la conciliation judiciaire prévue devant le tribunal du travail (articles L.211-1 et suivants du Code du travail), ni à la procédure de conciliation obligatoire en matière de conflits collectifs (articles L.252-1 et suivants). Les recommandations de l'ITM n'ont aucune force exécutoire et ne lient pas les parties. La confidentialité des échanges n'est pas expressément garantie par la loi, mais elle est respectée dans la pratique administrative.

L'intervention de l'ITM en médiation ne suspend ni n'interrompt les délais de prescription ou de recours. Il est donc essentiel d'agir rapidement si une action judiciaire reste envisagée.

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.