Quelles pièces conserver après une conciliation ou une médiation ?

Réponse courte

Il faut distinguer deux procédures que le vocabulaire courant confond. La **conciliation collective** est obligatoire : l'article **L.164-1** dispose que tout différend d'ordre collectif, en matière de conditions de travail comme dans le cadre de la négociation d'une convention collective, fait obligatoirement l'objet d'une procédure de conciliation. La saisine suppose une demande **dûment motivée**, accompagnée d'un dossier complet spécifiant l'objet exact du litige et ses antécédents.

La **médiation individuelle** entre un employeur et un salarié ne relève d'aucun régime propre au droit du travail. Elle est volontaire, et ses pièces suivent le sort des documents contractuels ordinaires.

Dans les deux cas, la pièce essentielle est l'**accord** qui en résulte, avec sa date : c'est lui qui produit des effets, non le déroulement de la procédure.

Définition

La **conciliation** au sens de l'article L.164-1 vise les différends **collectifs**. Elle est un préalable obligatoire, avec un dossier dont le contenu est précisé par le texte.

La **médiation** individuelle est un mode amiable de règlement, sans encadrement propre en droit du travail luxembourgeois. Son intérêt tient à l'accord qui la conclut.

Conditions d’exercice

Le régime dépend de la nature collective ou individuelle du différend.

Élément	Conciliation collective	Médiation individuelle
Caractère	Obligatoire pour tout différend collectif	Volontaire
Base	L.164-1	Aucun régime propre
Saisine	Demande motivée et dossier complet	Accord des parties
Contenu du dossier	Objet exact du litige et ses antécédents	Libre
Pièces supplémentaires	Le président peut en réclamer	Sans objet
Résultat à conserver	L'accord et sa date	L'accord et sa date

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

Modalités pratiques

Le dossier de saisine et l'accord final sont les deux pièces qui comptent.

Geste	Marche à suivre
Saisine collective	Constituer un dossier motivé, avec l'objet et les antécédents
Pièces complémentaires	Conserver celles réclamées et la trace de leur transmission
Accord	L'établir par écrit, daté et signé des parties
Portée	Identifier précisément ce qui est réglé et ce qui ne l'est pas
Médiation individuelle	Formaliser l'accord, seul élément produisant des effets
Conservation	Avec les pièces contractuelles, le temps des actions ouvertes

Pratiques et recommandations

La portée de l'accord doit être écrite avec précision. Un accord qui règle « le litige » sans identifier les prétentions abandonnées laisse subsister une discussion sur ce qui a été transigé — et cette discussion survient toujours plus tard, lorsque les souvenirs divergent.

Les échanges intervenus pendant la procédure se traitent avec prudence. Une proposition faite pour aboutir à un accord, produite ensuite dans un contentieux, donne rarement l'effet escompté à celui qui la verse.

La conciliation collective est un préalable dont l'omission se remarque. Elle n'est pas une faculté : le texte la rend obligatoire pour tout différend d'ordre collectif, et le dossier de saisine doit être conservé comme la preuve de son accomplissement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.164-1 du Code du travail	Conciliation obligatoire pour tout différend d'ordre collectif
Article L.164-2 du Code du travail	Demande motivée, dossier complet, pièces supplémentaires réclamables
Article L.162-13 du Code du travail	Compétence des juridictions du travail pour l'interprétation des conventions collectives
Article L.125-5 du Code du travail	Reçu pour solde de tout compte et sa dénonciation
RGPD, article 5, paragraphe 1, point e)	Limitation de la conservation

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

La conciliation est obligatoire pour les différends collectifs, la médiation individuelle est volontaire et sans régime propre. Dans les deux cas, conservez l'accord daté et rédigez précisément ce qu'il règle.

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.