

Existe-t-il un médiateur en cas de litige sur un aménagement de poste au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, plusieurs options de médiation existent au Luxembourg pour résoudre les litiges relatifs à l'aménagement de poste de travail. Les parties peuvent recourir au **Centre de Médiation Civile et Commerciale (CMCC)** pour une médiation structurée, faire appel à un **médiateur agréé** figurant sur la liste officielle du ministère de la Justice, ou solliciter une **médiation informelle** auprès de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

La médiation est une démarche **volontaire et confidentielle**, qui peut être déclenchée par le salarié, l'employeur, le médecin du travail, la délégation du personnel ou l'[ITM](#). Le médiateur facilite le dialogue entre les parties pour parvenir à un accord amiable, mais ne dispose d'aucun pouvoir de décision. La médiation n'est jamais obligatoire et ne se substitue pas aux voies judiciaires.

En cas d'échec de la médiation, les parties conservent le droit de saisir le **tribunal du travail** compétent pour statuer sur le litige. Il est essentiel de respecter les délais de recours pour ne pas perdre ses droits. La participation à une médiation témoigne de la bonne foi de l'employeur et peut constituer un élément favorable lors d'un éventuel contentieux ultérieur.

Pour les agents du secteur public, le **Médiateur du Grand-Duché** peut intervenir dans les litiges opposant les citoyens à l'administration, bien que la médiation civile et commerciale reste également accessible. Le choix du type de médiation dépend de la nature du litige et de la volonté des parties de trouver une solution amiable.

Définition

La **médiation** est un mode alternatif de résolution des conflits permettant à deux ou plusieurs parties de rechercher, avec l'aide d'un tiers neutre, impartial et indépendant appelé médiateur, une solution amiable à leur différend. Au Luxembourg, elle est encadrée par la loi du 24 février 2012 portant introduction de la médiation en matière civile et commerciale dans le Nouveau Code de procédure civile.

Dans le contexte de l'aménagement du poste de travail, la médiation vise à faciliter le dialogue entre l'employeur et le salarié sur la nature, l'étendue et la mise en œuvre des adaptations nécessaires. Elle s'applique notamment lorsque le salarié est en situation de handicap ou d'incapacité de travail et nécessite des aménagements raisonnables conformément aux obligations légales de l'employeur.

Le médiateur n'est ni un juge, ni un arbitre. Son rôle est d'aider les parties à élaborer elles-mêmes, en toute connaissance de cause, un accord qui respecte les besoins et les contraintes de chacun. La médiation présuppose une volonté commune des parties de rechercher, de bonne foi, une issue amiable à leur désaccord.

Questions fréquentes

La médiation est-elle obligatoire pour résoudre un litige d'aménagement de poste ?

Non, la médiation est une démarche strictement volontaire et non obligatoire. Elle ne peut être imposée en cas de refus d'une des parties et ne se substitue pas aux voies judiciaires. Les parties conservent le droit de saisir le tribunal du travail en cas d'échec de la médiation.

Quelle est la valeur juridique d'un accord obtenu par médiation sur l'aménagement de poste ?

L'accord de médiation peut être homologué par le tribunal compétent et acquiert ainsi force exécutoire, au même titre qu'un jugement. Pour la médiation informelle ITM, l'accord n'a pas de force exécutoire directe, contrairement à la médiation structurée du CMCC.

Quelles sont les options de médiation disponibles au Luxembourg pour résoudre un litige sur l'aménagement de poste ?

Au Luxembourg, trois options de médiation existent : le Centre de Médiation Civile et Commerciale (CMCC) pour une médiation structurée, un médiateur agréé figurant sur la liste officielle du ministère de la Justice, ou une médiation informelle gratuite auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Qui peut demander une médiation en cas de conflit sur l'aménagement du poste de travail ?

La demande de médiation peut émaner du salarié, de l'employeur, du médecin du travail, de la délégation du personnel ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Cependant, l'acceptation de la médiation requiert l'accord des deux parties principales : l'employeur et le salarié.

Conditions d'exercice

La médiation est une démarche **strictement volontaire** et non obligatoire. Elle peut être sollicitée à tout moment dès l'apparition d'un désaccord sur l'aménagement du poste de travail, que ce soit sur la nécessité, la proportionnalité ou la faisabilité des mesures envisagées.

La demande de médiation peut émaner du **salarié**, de l'**employeur**, du **médecin du travail**, de la **délégation du personnel** ou de l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'acceptation de la médiation requiert l'accord des deux parties (employeur et salarié). En cas de refus, la médiation ne peut être imposée.

Type de médiation	Acteurs concernés	Caractéristiques
Médiation civile et commerciale	CMCC ou médiateur agréé	Structurée, encadrée par la loi du 24 février 2012, peut être homologuée par le tribunal
Médiation informelle <u>ITM</u>	Inspecteur du travail	Intervention informelle, gratuite, sans formalisme juridique strict

La médiation est particulièrement pertinente lorsque le salarié bénéficie d'une reconnaissance officielle de handicap ou d'incapacité, ouvrant droit à l'obligation d'aménagement raisonnable de l'employeur prévue à l'article L.562-1 (5) du Code du travail. L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties tout au long du processus.

Modalités pratiques

Pour une **médiation structurée**, les parties peuvent s'adresser au Centre de Médiation Civile et Commerciale (CMCC), situé à la Cité Judiciaire à Luxembourg, ou choisir un médiateur figurant sur la liste officielle des médiateurs agréés par le ministère de la Justice. La demande de médiation s'effectue par écrit et doit préciser l'objet du litige et la position des parties.

Pour une **médiation informelle**, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut intervenir gratuitement conformément à l'article L.614-2 du Code du travail. Les membres de l'inspectorat du travail peuvent assumer une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, notamment en matière d'aménagement du poste.

Modalité	Durée	Coût	Effet juridique
Médiation CMCC	Maximum 3 mois (prolongeable)	Frais variables selon le litige	Accord homologable, force exécutoire
Médiation informelle <u>ITM</u>	Variable	Gratuit	Aucune force exécutoire directe

La procédure de médiation est **confidentielle**. Le médiateur ne peut rendre publics les faits dont il prend connaissance. En cas d'accord, les parties signent un **accord de médiation** qui peut être homologué par le tribunal compétent et acquiert ainsi force exécutoire, au même titre qu'un jugement.

En cas d'échec de la médiation, les parties conservent la possibilité de saisir le **tribunal du travail**. La saisine d'un médiateur ou d'un tribunal met d'office fin à toute médiation informelle en cours.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'informer systématiquement le salarié de la possibilité de recourir à la médiation lors de la notification d'un refus d'aménagement ou d'une proposition jugée insuffisante. Cette information doit être **formalisée par écrit** pour assurer la traçabilité des démarches et garantir la transparence du processus.

L'employeur doit veiller à **documenter toutes les étapes** du processus d'aménagement, y compris les propositions formulées, les échanges avec le salarié et le médecin du travail, ainsi que les résultats de la médiation. Cette documentation constitue un élément de preuve de la bonne foi de l'employeur et peut être déterminante en cas de contentieux ultérieur.

Il est conseillé de privilégier des **médiateurs spécialisés** en droit du travail et sensibilisés aux questions de handicap ou d'incapacité, afin de garantir la qualité et la pertinence de la médiation. Le CMCC dispose d'une liste de médiateurs qualifiés dans différents domaines.

La participation à une médiation témoigne de la volonté de l'employeur de trouver une solution amiable et respectueuse des droits du salarié. En cas d'échec, elle démontre que toutes les voies de résolution amiable ont été explorées avant la saisine du tribunal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 24 février 2012	Introduction de la médiation en matière civile et commerciale dans le Nouveau Code de procédure civile (articles 1251-1 à 1251-24)
Article <u>L.562-1</u> (5)	Obligation pour l'employeur de prendre des mesures appropriées d'aménagement raisonnable pour les salariés handicapés, sauf charge disproportionnée
Articles <u>L.241-1</u> à <u>L.251-4</u>	Égalité de traitement et non-discrimination en matière d'emploi et de travail
Article <u>L.614-2</u>	Médiation informelle de l'Inspection du travail et des mines pour tout litige individuel du travail
Loi du 28 novembre 2006	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, incluant la possibilité de médiation en cas de différend

En cas d'échec de la médiation, il est impératif de respecter les délais de recours devant le tribunal du travail pour ne pas perdre ses droits. Il est également recommandé de consulter la délégation du personnel ou l'[ITM](#) pour un accompagnement complémentaire.

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.