

L'employeur peut-il proposer une médiation comme réponse à un conflit source de RPS ?

Réponse courte

L'employeur peut proposer une médiation pour résoudre un conflit source de RPS, conformément à l'article [L.312-8](#) du Code du travail. Cette démarche doit être volontaire, acceptée par écrit par toutes les parties, et s'intégrer dans le plan de prévention des RPS obligatoire. Le refus d'y participer ne peut entraîner aucune sanction.

Définition

La médiation professionnelle, encadrée par l'article [L.312-8-2](#) du Code du travail, est un processus structuré et confidentiel de résolution des conflits. Un tiers qualifié et impartial, le médiateur, accompagne les parties pour trouver une solution mutuellement acceptable, dans le respect du cadre légal de protection de la santé et de la sécurité au travail.

Conditions d'exercice

La mise en place d'une médiation requiert :

- Le consentement écrit préalable des parties (Art. [L.312-8-3](#))
- La désignation d'un médiateur agréé par le Ministère du Travail
- L'information préalable de la délégation du personnel (Art. [L.414-3](#))
- L'intégration dans le plan de prévention des RPS (Art. [L.312-5](#))
- La documentation complète du processus dans le registre de sécurité

Modalités pratiques

L'employeur doit suivre la procédure légale suivante :

- Notifier la proposition de médiation par écrit aux parties concernées
- Obtenir l'accord écrit des participants
- Mandater un médiateur agréé selon l'article [L.312-8-4](#)
- Organiser les séances dans un lieu garantissant la confidentialité
- Établir un protocole de médiation conforme à l'article [L.312-8-5](#)
- Assurer la traçabilité complète du processus

Pratiques et recommandations

Pour une médiation efficace et conforme :

- Sélectionner un médiateur externe agréé
- Inclure la médiation dans la politique RPS de l'entreprise
- Former l'encadrement à la détection des conflits
- Maintenir une documentation exhaustive
- Respecter strictement l'égalité de traitement
- Poursuivre en parallèle les procédures obligatoires de prévention

Cadre juridique

- Article [L.312-1](#) : obligation générale de protection
- Articles [L.312-5](#) à [L.312-8](#) : prévention des RPS
- Article [L.312-8-1](#) à [L.312-8-6](#) : cadre spécifique de la médiation professionnelle
- Article [L.414-3](#) : consultation des représentants du personnel
- Article [L.241-1](#) : égalité de traitement
- Règlement grand-ducal du 15 mars 2024 relatif à l'agrément des médiateurs professionnels

La médiation constitue un outil complémentaire mais ne remplace jamais les obligations légales de l'employeur en matière de prévention des RPS et d'enquête en cas de signalement. Son utilisation ne peut justifier l'absence de mesures de prévention primaire obligatoires.

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.