

# Les représentants de salariés peuvent-ils recourir à un médiateur externe ?

## Réponse courte

Oui, les représentants de salariés peuvent recourir à un médiateur externe, sous réserve de l'accord préalable écrit de l'employeur et après épuisement des voies de dialogue interne. Cette procédure est encadrée par les articles [L.422-1](#) à [L.422-15](#) du Code du travail luxembourgeois, avec un coût partagé entre les parties.

## Définition

La médiation externe est une procédure volontaire et confidentielle de résolution des conflits collectifs au sein de l'entreprise. Elle implique l'intervention d'un tiers qualifié, neutre et indépendant, inscrit au registre officiel des médiateurs agréés par le ministre du Travail luxembourgeois.

## Conditions d'exercice

L'article [L.422-3](#) du Code du travail définit les conditions préalables obligatoires :

- Justification écrite de l'épuisement des voies de dialogue interne
- Accord écrit explicite de l'employeur avant toute démarche
- Choix d'un médiateur figurant sur la liste officielle des médiateurs agréés
- Formalisation d'une demande écrite précisant l'objet exact du différend
- Respect du secret professionnel et de la confidentialité des échanges

## Modalités pratiques

La procédure se déroule selon les étapes suivantes :

- Rédaction d'une demande formelle comprenant :
  - Description détaillée du différend
  - Historique des tentatives de résolution interne
  - Proposition motivée d'un médiateur agréé
  - Planning prévisionnel de la médiation

Les coûts sont répartis à parts égales entre l'employeur et la délégation du personnel, sauf accord contraire (Art. [L.422-8](#)).

## Pratiques et recommandations

Pour une médiation efficace et conforme :

- Vérifier l'agrément en cours de validité du médiateur choisi
- Établir une convention de médiation détaillant le cadre d'intervention
- Garantir la traçabilité des échanges dans le respect du RGPD
- Prévoir des points d'étape réguliers avec les parties prenantes
- Conserver tous les documents relatifs à la procédure

## Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- Art. [L.422-1](#) à [L.422-15](#) : Dispositions relatives à la médiation sociale
- Art. [L.416-1](#) : Attributions de la délégation du personnel
- Art. [L.251-1](#) : Principe d'égalité de traitement
- Art. [L.423-1](#) : Protection contre les mesures de représailles
- Art. [L.261-1](#) : Protection des données à caractère personnel

Règlement grand-ducal du 15 janvier 2025 fixant les conditions d'agrément des médiateurs en matière sociale

La médiation n'interrompt pas les délais de prescription légaux. En cas d'échec de la médiation, les parties conservent leur droit de saisir les juridictions compétentes conformément à l'article [L.422-12](#).

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.