Quel est le rôle de l’Office national de conciliation si l’ITM ne parvient pas à régler le désaccord ?

Réponse courte

Le rôle de l’Office national de conciliation (ONC) est d’intervenir dans les conflits collectifs du travail lorsque l’Inspection du travail et des mines (ITM) n’a pas réussi à obtenir un accord entre les parties. L’ONC agit alors comme instance indépendante de conciliation, en organisant des séances où il entend les parties, propose des solutions, formule des recommandations ou soumet un projet d’accord.

Si les parties acceptent la proposition de l’ONC, un accord de conciliation est rédigé et signé, ayant force obligatoire. En cas de nouvel échec, l’ONC dresse un procès-verbal de non-conciliation, permettant aux parties d’envisager d’autres actions comme la grève ou l’arbitrage.

Définition

L’Office national de conciliation (ONC) est un organe tripartite institué par le Code du travail luxembourgeois, chargé d’intervenir dans les conflits collectifs du travail lorsque l’Inspection du travail et des mines (ITM) n’a pas réussi à obtenir un accord entre les parties. L’ONC agit en tant qu’instance de conciliation indépendante, visant à favoriser la résolution amiable des différends collectifs entre employeurs et salariés, principalement en matière de conditions de travail, rémunération, ou conventions collectives.

Conditions d’exercice

L’intervention de l’ONC est subordonnée à l’échec préalable de la tentative de conciliation menée par l’ITM. Cette condition est remplie lorsque l’ITM constate formellement l’impossibilité de parvenir à un accord entre les parties et en dresse procès-verbal. Seuls les conflits collectifs du travail, c’est-à-dire ceux portant sur des intérêts professionnels communs à une catégorie de salariés ou à une entreprise, peuvent être portés devant l’ONC. Les conflits individuels ne relèvent pas de sa compétence.

Modalités pratiques

La saisine de l’ONC est effectuée par l’ITM, qui transmet le dossier accompagné du procès-verbal de non-conciliation. L’ONC convoque alors les parties concernées à une ou plusieurs séances de conciliation, au cours desquelles il entend les représentants des salariés et de l’employeur. L’ONC peut proposer des solutions, formuler des recommandations ou soumettre un projet d’accord. Si les parties acceptent la proposition, un accord de conciliation est rédigé et signé, ayant force obligatoire. En cas d’échec, l’ONC dresse un procès-verbal de non-conciliation, permettant aux parties d’envisager d’autres formes d’action, telles que la grève ou le recours à

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

l’arbitrage.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs et aux représentants du personnel de préparer soigneusement leur dossier avant la séance devant l’ONC, en rassemblant tous les éléments factuels et juridiques pertinents. La présence de personnes habilitées à engager valablement les parties est indispensable pour garantir l’efficacité des discussions. Il est conseillé de privilégier une attitude constructive et ouverte à la négociation, l’ONC n’ayant pas de pouvoir de décision contraignante mais agissant comme facilitateur d’accord. La confidentialité des débats doit être respectée, conformément à la réglementation en vigueur.

Cadre juridique

Le rôle et la procédure de l’Office national de conciliation sont régis par les articles L.252-1 à L.252-10 du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions précisent la compétence de l’ONC, les modalités de saisine, la composition de l’organe, le déroulement de la procédure de conciliation, ainsi que les effets juridiques des accords conclus sous son égide. La jurisprudence nationale confirme que l’ONC intervient exclusivement après l’échec de la conciliation menée par l’ITM et dans le strict respect des procédures prévues par le Code du travail.

Veillez à documenter précisément chaque étape du processus de conciliation, car le respect des formalités conditionne la validité des accords et la possibilité de recours ultérieurs.

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.