

Comment gérer un litige sur l'application d'une convention collective ?

Réponse courte

Au Luxembourg, en cas de **litige collectif** concernant l'application d'une convention collective, la procédure de **conciliation devant l'Office national de conciliation (ONC)** est **obligatoire** avant toute action collective (grève ou lock-out), conformément aux articles [L.163-1](#) et [L.163-2](#) du Code du travail.

Cette procédure de conciliation est **gratuite** et vise à trouver un accord amiable entre les parties sous l'égide d'une **commission paritaire** présidée par le ministre du Travail ou son délégué. Les délais varient selon le type de litige :

- **4 semaines** minimum pour les litiges relatifs aux conditions de travail, avec possibilité de décréter la non-conciliation après ce délai
- **16 semaines** maximum pour les négociations collectives générales avant possibilité de décréter la non-conciliation

Jusqu'à la constatation de la non-conciliation, les parties doivent s'abstenir de toute grève ou lock-out et maintenir une **obligation de paix sociale**.

Définition

L'**Office national de conciliation (ONC)** est l'organe tripartite institué par l'article [L.163-1](#) du Code du travail auprès du ministre du Travail. Il a pour missions principales de :

1. **Résoudre les litiges collectifs** en matière de conditions de travail
2. **Régler les litiges collectifs** qui n'ont pas abouti à une convention collective ou accord collectif
3. **Aviser les demandes** de déclaration d'obligation générale des conventions collectives

L'ONC comprend :

- Un **président** (le ministre du Travail ou son président délégué)
- Une **commission paritaire** composée de 8 assesseurs effectifs (4 représentants employeurs et 4 représentants salariés) et 16 assesseurs suppléants
- Un **service administratif**

Les litiges collectifs en matière de conventions collectives concernent notamment :

- Le refus d'entamer des négociations collectives
- Le désaccord sur une ou plusieurs stipulations d'une convention collective

Questions fréquentes

Qu'est-ce que l'Office national de conciliation et quand doit-on le saisir ?

L'Office national de conciliation (ONC) est l'organe tripartite institué auprès du ministre du Travail pour résoudre les litiges collectifs en matière de conditions de travail et de conventions collectives. Sa saisine est obligatoire avant toute action collective (grève ou lock-out) en cas de litige collectif concernant l'application d'une convention collective au Luxembourg.

Que se passe-t-il pendant la procédure de conciliation et après ?

Pendant la procédure, les parties doivent respecter une obligation de paix sociale (interdiction de grève ou lock-out). En cas d'accord, un procès-verbal est signé et l'accord doit être ratifié. En cas de non-conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est dressé, ouvrant alors la possibilité d'engager des actions collectives légales ou de saisir les juridictions compétentes.

Quels sont les délais de la procédure de conciliation devant l'ONC ?

Les délais varient selon le type de litige : 4 semaines minimum pour les litiges relatifs aux conditions de travail (avec possibilité de décréter la non-conciliation après ce délai), et 16 semaines maximum pour les négociations collectives générales. La première réunion doit avoir lieu au plus tard dans la quinzaine suivant la saisine.

Qui peut saisir l'Office national de conciliation pour un litige sur une convention collective ?

Peuvent saisir l'ONC : les syndicats représentatifs au niveau national ou sectoriel (partie salariale), les organisations professionnelles d'employeurs ou employeurs individuels (partie patronale). La saisine doit concerner un véritable litige collectif affectant les intérêts de l'ensemble ou de la majorité du personnel, et non des litiges individuels.

Conditions d'exercice

Nature du litige

La saisine de l'ONC est applicable aux **litiges collectifs**, c'est-à-dire :

- Litiges véritablement collectifs concernant les **intérêts collectifs de l'ensemble ou de la majorité du personnel**
- Litiges en matière de **conditions de travail** découlant de l'organisation, réorganisation ou restructuration de l'entreprise
- Litiges concernant le **refus d'entamer des négociations collectives**
- Désaccords sur les **stipulations d'une convention collective**

Parties habilitées

- **Partie salariale** : syndicats représentatifs au niveau national ou sectoriel
- **Partie patronale** : organisations professionnelles d'employeurs ou employeurs individuels
- **Partie la plus diligente** : celle qui saisit l'ONC en premier

Obligation préalable

Avant toute **grève** ou mesure de **lock-out**, les litiges collectifs doivent obligatoirement être portés devant l'ONC par la partie la plus diligente.

Cas d'exclusion

- Litiges individuels (ne concernant qu'un salarié)
- Litiges relatifs aux **licenciements collectifs** (régis par des dispositions spécifiques)
- Litiges déjà soumis à une procédure judiciaire définitive

Modalités pratiques

1. Saisine de l'ONC

La demande de saisine doit être :

- **Dûment motivée** et accompagnée d'un dossier complet
- Spécifier l'**objet exact du litige** et ses antécédents
- Mentionner les **éléments précis** faisant l'objet du litige collectif
- Justifier qu'il s'agit bien d'un **litige collectif**
- Désigner les **représentants** de la partie requérante

2. Transmission et convocation

- Le président transmet le dossier à tous les membres de la **commission paritaire**
- L'autre partie désigne ses représentants dans les **3 jours** après réception de la copie de la saisine
- Le président convoque les assesseurs et les parties dans les **9 jours** à partir de la saisine
- La première réunion a lieu au plus tard dans la **quinzaine** à partir de la saisine

3. Instruction du dossier

- La commission paritaire procède à l'**instruction** du dossier
- Les assesseurs peuvent demander des **compléments au dossier** (majorité des voix, voix du président prépondérante)
- Ils peuvent refuser d'admettre des dossiers ne rentrant pas dans le champ d'application

4. Déroulement de la conciliation

- La commission paritaire, présidée par le président de l'ONC, entend les parties
- Les parties peuvent être assistées de **délégués** et d'**experts** avec voix consultative
- Les employeurs doivent libérer les représentants salariaux **sans perte de salaire**
- Possibilité de s'adjoindre des **représentants des organisations syndicales non représentatives** avec voix consultative

5. Délais de conciliation

Pour les litiges sur conditions de travail (article [L.164-7](#)) :

- Délai minimum : **4 semaines** à compter de la première réunion
- Les parties peuvent décréter la **non-conciliation** après ce délai

Pour les négociations collectives générales (article L.164-5) :

- Délai maximum : **16 semaines** à compter de la première réunion
- Les parties peuvent décréter la **non-conciliation** après ce délai

6. Issue de la conciliation

En cas d'accord :

- Le règlement résulte de la **signature d'un accord** entre les parties habilitées
- L'accord doit être ratifié par les organes compétents
- Un accord est valablement signé par les syndicats disposant d'un **mandat majoritaire**
- Le secrétaire dresse un **procès-verbal** signé par le président

En cas de non-conciliation :

- La non-conciliation peut être constatée par **vote unanime** des deux groupes de la commission paritaire
- Les parties peuvent décréter la **non-conciliation** après expiration des délais
- Un **procès-verbal de non-conciliation** est dressé et signé par le président
- Les parties peuvent alors engager des **actions collectives** (grève, lock-out) ou saisir les juridictions compétentes

7. Communication des résultats

- L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** reçoit communication des accords et procès-verbaux
- Les membres de la commission paritaire sont informés
- Les parties concernées par adhésion ou déclaration d'obligation générale peuvent demander communication

Pratiques et recommandations

Préparation du dossier

Pour optimiser la procédure de conciliation, il est fortement recommandé de :

- Constituer un **dossier exhaustif et documenté** comprenant :
 - Le texte de la convention collective concernée
 - Les avenants et modifications applicables
 - L'ensemble des correspondances échangées
 - Les procès-verbaux de réunions préalables
 - Les propositions et contre-propositions formulées
- Identifier clairement la **nature collective** du litige avec preuves à l'appui

Désignation des représentants

- Désigner des représentants disposant d'un **pouvoir de décision** effectif
- Prévoir des **représentants suppléants** en cas d'empêchement
- S'assurer que les représentants connaissent parfaitement le dossier
- Former les représentants aux **techniques de négociation collective**

Conduite de la conciliation

- Maintenir une **approche constructive** orientée vers la recherche de solutions
- Privilégier le **dialogue** et l'écoute active
- Documenter précisément toutes les **propositions** et **contre-propositions**
- Respecter strictement les **délais procéduraux**
- Informer régulièrement les **mandants** (personnel ou direction) de l'avancement

Obligation de paix sociale

Conformément à l'article L.163-2, paragraphe 5 :

- Jusqu'à la constatation de la non-conciliation, les parties doivent s'**abstenir de tous actes** pouvant compromettre l'exécution loyale d'une convention collective
- Interdiction de toute **grève** ou mesure de **lock-out** pendant la procédure
- Cette obligation s'impose à toutes les parties dès la saisine de l'ONC

Arbitrage facultatif

Si la conciliation échoue, l'article L.164-9 prévoit la possibilité de recourir à l'**arbitrage** :

- Dans les **2 semaines** suivant le constat de non-conciliation, chaque groupe peut saisir le ministre pour désignation d'un arbitre
- L'arbitre est proposé par le ministre dans les **2 semaines**
- Les parties doivent se prononcer dans les **2 semaines** sur la proposition
- L'acceptation de l'arbitre entraîne **acceptation de la sentence arbitrale**
- La sentence arbitrale vaut **conclusion d'une convention collective**
- Les frais sont à la charge du **budget de l'État**

Suivi post-conciliation

- Archiver l'ensemble de la **documentation** de la procédure
- Diffuser les **accords conclus** aux personnes concernées
- Mettre en œuvre les engagements pris dans les **délais convenus**
- Planifier des **points de suivi** réguliers de l'application des accords

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois

Chapitre III - L'Office national de conciliation :

- **Article L.163-1** : Institution et missions de l'ONC
- **Article L.163-2** : Litiges collectifs et obligation de saisine avant grève ou lock-out, obligation de paix sociale
- **Article L.163-3** : Composition de l'ONC (président, commission paritaire, service administratif)
- **Article L.163-4** : Nomination des assesseurs effectifs et suppléants
- **Article L.163-5** : Présidence des réunions de la commission paritaire
- **Article L.163-6** : Indemnisation du président, des assesseurs et des experts

Chapitre IV - Procédures :

- **Article L.164-1** : Obligation de procédure de conciliation pour tout différend collectif
- **Article L.164-2** : Demande de saisine, convocation, instruction par la commission paritaire
- **Article L.164-5** : Règlement du différend, délai de 16 semaines pour négociations générales
- **Article L.164-6** : Communication des accords et procès-verbaux à l'ITM
- **Article L.164-7** : Procédure spécifique pour litiges collectifs relatifs aux conditions de travail (délai de 4 semaines)
- **Article L.164-9** : Procédure d'arbitrage facultatif
- **Article L.164-10** : Notifications (envoi recommandé ou autre forme)
- **Article L.164-11** : Caractère obligatoire de la procédure, sanctions en cas de discrimination des négociateurs

Autres dispositions applicables :

- **Articles L.161-1 et suivants** : Conventions collectives (définition, représentativité)
- **Article L.162-2** : Obligation d'entamer les négociations collectives
- **Articles L.162-13** : Actions en justice des organisations syndicales

Autorités compétentes

- **Ministre du Travail** : Président de l'ONC, nomination du président délégué et des assesseurs
- **Inspection du travail et des mines (ITM)** : Reçoit communication des accords et procès-verbaux, établit des rapports
- **Juridictions du travail** : Compétentes pour les litiges individuels ou après échec de la conciliation collective

Le respect de la **procédure de conciliation obligatoire** est essentiel :

Conséquences du non-respect :

- **Illégalité** de toute grève ou lock-out engagé sans saisine préalable de l'ONC
- Possibilité de **dommages-intérêts** en cas de discrimination des membres négociateurs (article L.164-11)
- **Nullité** potentielle des actions collectives entreprises sans respect de la procédure

Procès-verbal de non-conciliation :

- Document **indispensable** avant toute action collective ultérieure
- Ouvre la possibilité d'engager une **grève** ou un **lock-out** légal
- Permet la saisine des **juridictions compétentes** si nécessaire

Gratuité de la procédure :

- La procédure devant l'ONC est **entièrement gratuite** pour les parties
- Les frais d'indemnisation des assesseurs et du président sont à la charge de l'**État**
- Les employeurs sont remboursés pour les heures perdues par leurs salariés participant aux séances

Distinction importante : L'ONC traite des **litiges collectifs** du travail. Pour les litiges individuels, les salariés doivent s'adresser aux **juridictions du travail** selon les procédures ordinaires.

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.