

Que se passe-t-il si les négociations d'une convention collective échouent ?

Réponse courte

En cas d'échec des négociations d'une convention collective au Luxembourg, les parties doivent **obligatoirement saisir l'Office national de conciliation (ONC)** pour tenter de résoudre le différend collectif. Cette procédure de conciliation est un **préalable obligatoire** avant toute action de grève ou lock-out.

L'ONC, placé sous l'autorité du ministre du Travail, dispose d'un délai maximum de **seize semaines** à compter de la première réunion pour faciliter un accord entre les partenaires sociaux. Si la conciliation échoue, l'ONC dresse un **procès-verbal de non-conciliation** qui ouvre la possibilité, pour les syndicats représentatifs uniquement, de décréter une grève légale après préavis.

Pendant toute la durée de la procédure de conciliation, les parties doivent respecter une **obligation de trêve sociale** et s'abstenir de toute action conflictuelle. En cas d'échec définitif de la conciliation, les parties peuvent également recourir à un **arbitrage volontaire** si elles en conviennent, dont la sentence aura force de convention collective.

Le refus de participer à la procédure de conciliation expose les employeurs à des sanctions, notamment des **dommages-intérêts** en cas de discrimination ou de licenciement injustifié des négociateurs salariés.

Définition

L'**échec des négociations collectives** se caractérise par l'impossibilité pour les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales) de parvenir à un accord sur le contenu d'une convention collective ou sur la révision d'une convention existante. Cet échec peut résulter d'un **désaccord substantiel** sur les conditions de travail, les salaires, la durée du travail ou d'autres dispositions conventionnelles, ou d'un **blocage procédural** tel que le refus d'une partie d'entamer ou de poursuivre les négociations.

Au Luxembourg, la loi encadre strictement les conséquences de cet échec en imposant une **procédure de conciliation obligatoire** devant l'Office national de conciliation, organisme tripartite composé de représentants des employeurs, des salariés et d'un président indépendant nommé par le ministre.

Cette procédure vise à éviter l'escalade des conflits sociaux et à favoriser le dialogue social institutionnalisé avant tout recours à des moyens de pression comme la grève.

Questions fréquentes

Combien de temps dure la procédure de conciliation devant l'ONC ?

L'Office national de conciliation dispose d'un délai maximum de seize semaines à compter de la première réunion pour faciliter un accord entre les partenaires sociaux. Pour les litiges relatifs aux conditions de travail, ce délai est réduit à quatre semaines.

Que doit-on faire obligatoirement si les négociations d'une convention collective échouent au Luxembourg ?

En cas d'échec des négociations d'une convention collective, les parties doivent obligatoirement saisir l'Office national de conciliation (ONC) pour tenter de résoudre le différend collectif. Cette procédure de conciliation est un préalable obligatoire avant toute action de grève ou lock-out.

Que se passe-t-il si la conciliation devant l'ONC échoue également ?

Si la conciliation échoue, l'ONC dresse un procès-verbal de non-conciliation qui ouvre la possibilité pour les syndicats représentatifs de décréter une grève légale après préavis. Les parties peuvent également recourir à un arbitrage volontaire si elles en conviennent, dont la sentence aura force de convention collective.

Qui peut saisir l'Office national de conciliation en cas d'échec des négociations ?

La demande peut être introduite par une organisation syndicale représentative (disposant de la représentativité nationale générale ou sectorielle), une organisation patronale, ou un employeur directement concerné. Pour les syndicats, seuls ceux bénéficiant de la représentativité requise peuvent saisir l'ONC.

Conditions d'exercice

Le recours à la procédure de conciliation devant l'ONC est soumis à des conditions strictes et encadré par des délais précis :

Condition de litige collectif avéré : Il doit exister un différend collectif authentique portant soit sur la **négociation d'une convention collective** (refus de négocier, désaccord sur les stipulations), soit sur les **conditions de travail** affectant l'ensemble ou la majorité du personnel d'une entreprise ou d'un secteur. Les litiges purement individuels ou concernant l'application d'un droit existant ne relèvent pas de cette procédure.

Obligation de tentative de négociation préalable : Les parties doivent avoir préalablement tenté de négocier directement. L'ONC peut refuser d'admettre à la conciliation les dossiers qui ne démontrent pas cette tentative préalable de négociation de bonne foi. Le refus de l'employeur d'entamer des négociations dans les **délais légaux** (30 ou 60 jours selon les cas) constitue en lui-même un motif de saisine.

Saisine par partie habilitée : La demande doit être introduite par la **partie la plus diligente**, c'est-à-dire soit une organisation syndicale représentative, soit une organisation patronale, soit un employeur directement concerné. Pour les syndicats, seuls ceux bénéficiant de la **représentativité nationale générale** ou de la **représentativité sectorielle** dans un secteur particulièrement important peuvent saisir l'ONC.

Dossier complet et motivé : La demande de saisine doit être dûment motivée et accompagnée d'un **dossier complet** précisant l'objet exact du litige, ses antécédents, les tentatives de négociation déjà menées, et les positions respectives des parties. Le président de l'ONC peut réclamer des pièces supplémentaires avant d'accepter la saisine.

Respect des délais procéduraux : La première réunion de la commission paritaire de l'ONC doit avoir lieu au plus tard le **premier jour de la sixième semaine** suivant la réception de la demande par le président. Pour les litiges relatifs aux conditions de travail (hors négociation de convention collective), le délai est réduit à **quinze jours**.

Modalités pratiques

La procédure de conciliation devant l'ONC suit un déroulement structuré en plusieurs étapes :

Saisine formelle de l'ONC : La partie demanderesse adresse une demande écrite motivée au président de l'Office national de conciliation, accompagnée du dossier complet. Cette demande doit identifier précisément l'objet du litige, les parties concernées, et désigner les représentants habilités à négocier. Une copie est transmise simultanément à l'ITM et aux représentants de l'autre partie.

Constitution de la commission paritaire : Le président de l'ONC convoque les **assesseurs permanents** (représentants des employeurs et des salariés) ainsi que les parties au litige. Chaque partie peut se faire assister par des experts techniques ou juridiques. Les syndicats peuvent désigner plusieurs représentants selon l'importance du litige, sous réserve d'accord des assesseurs permanents sur le nombre.

Phase de conciliation active : La commission paritaire instruit le dossier lors de réunions non publiques. Le président dirige les débats et peut organiser des séances plénières ou des échanges séparés avec chaque groupe. Les deux groupes d'assesseurs (employeurs et salariés) peuvent **formuler conjointement une proposition de conciliation**. Si cette proposition est rejetée par au moins une des parties, le président peut soumettre sa **propre proposition de conciliation**.

Recherche d'accord : L'objectif est de parvenir à la signature d'une **convention collective** ou d'un **accord** conforme au chapitre V du Code du travail. Pour être valable, l'accord doit être signé par les parties habilitées (syndicats disposant d'un mandat majoritaire si tous les syndicats ne sont pas d'accord) et ratifié le cas échéant par leurs organes compétents. L'accord signé devant l'ONC a la même valeur qu'une convention collective classique.

Constat de non-conciliation : Si aucun règlement n'intervient après l'expiration du **délai de seize semaines** à compter de la première réunion (quatre semaines pour les litiges relatifs aux conditions de travail), les parties ou l'une d'elles peuvent **décréter la non-conciliation**. Le constat peut également résulter d'un **vote unanime des deux groupes** au sein de la commission paritaire, ou du **rejet de la proposition du président** par au moins une des parties.

Formalisation de l'issue : Le secrétaire de l'ONC dresse un **procès-verbal** signé par le président, constatant soit l'accord intervenu, soit la non-conciliation. Ce procès-verbal est communiqué à l'ITM, aux membres de la commission paritaire, et aux parties concernées. En cas de non-conciliation, ce procès-verbal ouvre formellement la possibilité d'actions ultérieures (grève, arbitrage).

Pratiques et recommandations

Pour optimiser les chances de réussite de la conciliation et gérer efficacement l'échec des négociations :

Préparation rigoureuse du dossier de saisine : Constituer un dossier exhaustif et factuellement précis avant de saisir l'ONC. Documenter tous les échanges préalables, les propositions et contre-propositions, les tentatives de rapprochement, et les points d'achoppement identifiés. Plus le dossier est complet et objectif, plus la procédure sera efficace. Éviter les formulations polémiques ou accusatoires qui enveniment le dialogue.

Maintien du dialogue social pendant la procédure : Bien que la conciliation soit en cours, continuer à échanger de manière informelle avec l'autre partie en parallèle de la procédure officielle. L'ONC fonctionne mieux lorsque les parties arrivent avec une volonté réelle de compromis. Identifier en amont les **zones de flexibilité** et les **lignes rouges** de chaque partie pour faciliter les échanges.

Exploitation stratégique de la médiation : Utiliser le président de l'ONC comme **médiateur actif** et non comme simple arbitre passif. Le président, par sa position neutre et son expertise, peut proposer des solutions créatives que les parties n'auraient pas envisagées. Être à l'écoute de ses propositions et expliquer clairement les raisons de tout rejet éventuel.

Gestion du calendrier et des délais : Respecter scrupuleusement les délais procéduraux pour éviter les vices de forme. Ne pas utiliser les délais comme tactique dilatoire, ce qui est contraire à l'obligation de négocier de bonne foi. Si les seize semaines s'avèrent insuffisantes, les parties peuvent convenir d'un accord de prolongation explicite plutôt que de laisser courir les délais.

Préparation des scénarios post-conciliation : Anticiper dès le début de la procédure les différentes issues possibles. En cas d'échec de la conciliation, réfléchir à l'opportunité d'un **arbitrage volontaire** (qui nécessite l'accord des deux parties) plutôt que d'une escalade conflictuelle. Évaluer également les coûts et risques d'une grève éventuelle pour les salariés et d'une perturbation de l'activité pour l'employeur.

Protection des négociateurs salariés : S'assurer que les **membres de la commission de négociation** bénéficient pleinement de la **protection contre le licenciement** prévue par les articles [L.415-11](#) et [L.415-12](#) pendant toute la durée des négociations et de la conciliation. Toute discrimination ou mesure défavorable à leur encontre peut entraîner des **dommages-intérêts** à la charge de l'employeur.

Communication interne et externe : Informer régulièrement les salariés concernés de l'avancement de la procédure de conciliation, dans le respect de la **confidentialité des débats** devant l'ONC. Préparer une communication de crise en cas de constat de non-conciliation pour expliquer les enjeux et les suites envisagées. Éviter les déclarations publiques intempestives qui compromettraient le climat de conciliation.

Recours à l'arbitrage comme alternative : Si les positions restent inconciliables mais que les deux parties souhaitent éviter un conflit ouvert, explorer activement l'option de l'**arbitrage volontaire** prévu à l'article [L.164-9](#). L'arbitre, proposé par le ministre et accepté par les deux parties dans un délai de deux semaines, rendra une **sentence arbitrale ayant valeur de convention collective**. Cette solution permet de sortir du blocage sans recours à la grève.

Cadre juridique

Code du travail - Livre I, Titre VI : Relations collectives de travail

- **Article [L.162-2](#)** : Obligation d'entamer des négociations collectives dans les délais légaux (30 ou 60 jours) et possibilité de saisir la conciliation en cas de refus
- **Article [L.163-1](#)** : Missions de l'Office national de conciliation (résolution des litiges collectifs, négociations collectives, déclarations d'obligation générale)
- **Article [L.163-2](#)** : Obligation de saisir l'ONC avant toute grève ou lock-out, définition des litiges collectifs, obligation de trêve sociale
- **Article [L.163-3](#)** : Composition de l'ONC (président délégué, commission paritaire avec assesseurs représentant employeurs et salariés)

Code du travail - Procédures de conciliation

- **Article L.164-1** : Caractère obligatoire de la procédure de conciliation pour tout différend collectif
- **Article L.164-2** : Modalités de saisine de l'ONC, constitution du dossier, convocation de la commission paritaire
- **Article L.164-3** : Rôle du président, propositions de conciliation des assesseurs et du président
- **Article L.164-4** : Quorum et désignation des remplaçants pour les réunions de la commission paritaire
- **Article L.164-5** : Clôture de la procédure par accord ou constat de non-conciliation, délai maximum de seize semaines
- **Article L.164-6** : Communication des accords et procès-verbaux de non-conciliation à l'ITM et aux parties concernées
- **Article L.164-7** : Procédure accélérée pour les litiges collectifs relatifs aux conditions de travail (délai de quatre semaines)

Code du travail - Arbitrage et sanctions

- **Article L.164-9** : Procédure d'arbitrage volontaire après constat de non-conciliation, désignation de l'arbitre par le ministre, sentence arbitrale valant convention collective
- **Article L.164-10** : Modalités de notification des demandes et décisions (envoi recommandé avec accusé de réception)
- **Article L.164-11** : Obligation de la procédure de conciliation, sanctions en cas de discrimination ou licenciement injustifié des négociateurs (dommages-intérêts)

Autres dispositions pertinentes

- **Article 11 de la Constitution luxembourgeoise** : Reconnaissance du droit de grève comme droit fondamental
- **Articles L.415-11 et L.415-12 du Code du travail** : Protection contre le licenciement des membres des commissions de négociation pendant les négociations collectives

L'Office national de conciliation constitue un **mécanisme central du dialogue social luxembourgeois**, permettant de résoudre les conflits collectifs par la médiation institutionnelle avant tout recours à des moyens de pression. Le système luxembourgeois se caractérise par une **forte judiciarisation préalable** des conflits : contrairement à d'autres pays où la grève peut être déclenchée directement, le Luxembourg impose une procédure de conciliation obligatoire qui retarde légalement toute action de grève. Cette particularité explique la **relative rareté des grèves** au Luxembourg par rapport aux pays voisins.

Le **lock-out** (fermeture provisoire de l'entreprise par l'employeur pour faire pression sur les salariés) est **strictement interdit** au Luxembourg pendant toute la durée de la procédure de conciliation, conformément à l'obligation de trêve sociale. Seule la grève, exercée dans le cadre légal après épuisement de la procédure de conciliation, est autorisée. Toute violation de cette obligation de trêve sociale peut donner lieu à des **actions en justice** et à des **dommages-intérêts**.

Les **statistiques montrent** que la majorité des procédures devant l'ONC aboutissent soit à un accord (signature de convention collective), soit à une prolongation des négociations hors cadre de l'ONC après les premiers échanges en conciliation. Les constats de non-conciliation suivis de grève effective restent l'exception, ce qui témoigne de l'efficacité du système de médiation institutionnelle luxembourgeois. Les secteurs les plus concernés par les saisines de l'ONC sont traditionnellement le **transport aérien**, les **établissements de santé**, et les **services publics**, où les enjeux collectifs et les traditions de dialogue social structuré sont particulièrement prégnants.

En cas d'échec définitif de toutes les procédures (conciliation et éventuellement arbitrage refusé), les parties retrouvent leur **liberté d'action** dans les limites fixées par le droit de grève pour les syndicats. L'employeur, de son côté, peut choisir de maintenir les conditions existantes, de mettre en œuvre unilatéralement ses propositions (au risque de contentieux), ou de proposer une nouvelle séquence de négociations après un délai raisonnable. La situation juridique devient alors incertaine et potentiellement conflictuelle, d'où l'importance stratégique de réussir la phase de conciliation.

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.