Un salarié public peut-il saisir l'ombudsman en cas de conflit RH ?

Réponse courte

Non, pas pour un conflit RH avec son propre employeur public. La loi du 22 août 2003 instituant un médiateur exclut expressément de sa compétence les différends relatifs aux **rapports de travail** entre les administrations et leurs fonctionnaires ou autres agents (article 3, paragraphe 4). Un litige portant sur le contrat, la carrière, la rémunération ou les conditions de travail d'un agent de l'État, d'une commune ou d'un établissement public ne peut donc pas être porté devant l'**Ombudsman**.

Les voies de recours dépendent du régime de l'agent : le **salarié** sous contrat de droit privé saisit le **tribunal du travail**, après avoir mobilisé le dialogue interne, la délégation du personnel ou l'ITM selon le sujet ; l'agent statutaire conteste les décisions le concernant devant les **juridictions administratives**, dans le délai de recours de 3 mois.

L'Ombudsman reste en revanche accessible au salarié public agissant comme simple **usager**, pour une réclamation visant le fonctionnement d'une administration dont il ne relève pas professionnellement.

Définition

L'**Ombudsman** (médiateur), institué par la loi du 22 août 2003, reçoit les réclamations des personnes physiques et morales relatives au fonctionnement des administrations de l'État et des communes et des établissements publics en relevant, à l'exclusion de leurs activités industrielles, financières et commerciales. Ses **recommandations** ne sont pas contraignantes et sa saisine ne suspend aucun délai de recours.

Questions fréquentes

Comment un service RH public doit-il orienter un agent en conflit avec son administration ?

Informer l'agent que l'Ombudsman n'est pas une voie de recours pour ces litiges, orienter la réclamation vers le canal adapté au régime de l'agent (hiérarchie, délégation du personnel, ITM, tribunal du travail ou juridictions administratives) et privilégier la résolution amiable interne documentée avant tout contentieux.

L'Ombudsman luxembourgeois est-il compétent pour les litiges entre une administration et ses agents ?

Non. La loi du 22 août 2003 instituant un médiateur exclut expressément de sa compétence les différends relatifs aux rapports de travail entre les administrations et leurs fonctionnaires ou autres agents (article 3, paragraphe 4).

Les recommandations de l'Ombudsman sont-elles contraignantes pour l'administration ?

Non, ses recommandations ne lient jamais l'administration. Sa saisine ne suspend par ailleurs aucun délai de recours contentieux, ce qui impose de surveiller les délais même en cas de démarche amiable.

Quel est le champ de compétence général de l'Ombudsman au Luxembourg ?

Institué par la loi du 22 août 2003, il reçoit les réclamations des personnes physiques et morales relatives au fonctionnement des administrations de l'État, des communes et des établissements publics en relevant, à l'exclusion de leurs activités industrielles, financières et commerciales.

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

Un agent public peut-il quand même saisir l'Ombudsman dans certains cas ?

Oui, en tant que simple usager : l'Ombudsman reste accessible pour une réclamation visant le fonctionnement d'une administration dont l'agent ne relève pas professionnellement.

Vers qui se tourner pour un conflit RH avec son employeur public ?

Le salarié sous contrat de droit privé saisit le tribunal du travail, après avoir mobilisé le dialogue interne, la délégation du personnel ou l'ITM selon le sujet. L'agent statutaire conteste les décisions le concernant devant les juridictions administratives, dans le délai de recours de 3 mois.

Conditions d’exercice

L'exclusion des litiges RH internes vise tous les agents, quel que soit leur régime : la voie de recours utile dépend du statut de l'intéressé.

Situation	Ombudsman compétent ?	Voie appropriée
Conflit de travail avec son administration employeur	Non (art. 3 (4) de la loi du 22 août 2003)	Tribunal du travail (salariés) ou juridictions administratives (statutaires)
Litige statutaire (carrière, discipline, traitement)	Non	Recours administratif puis tribunal administratif dans les 3 mois
Litige contractuel d'un salarié public	Non	Dialogue interne, délégation du personnel, tribunal du travail
Réclamation d'usager contre une autre administration	Oui	Réclamation écrite ou orale auprès de l'Ombudsman

Modalités pratiques

Aucune médiation de l'Ombudsman ne pouvant intervenir dans un conflit RH interne, le service RH doit orienter l'agent vers les dispositifs réellement disponibles.

Dispositif	Rôle dans un conflit RH
Hiérarchie et service RH	Premier niveau de traitement amiable du différend
Délégation du personnel	Assistance et réclamation collective pour les salariés de droit privé
ITM	Contrôle du respect du droit du travail pour les salariés
Tribunal du travail	Contentieux du contrat de travail des salariés publics
Juridictions administratives	Contentieux statutaire, recours dans les 3 mois (loi modifiée du 21 juin 1999)

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

Pratiques et recommandations

Informer clairement les agents que l'Ombudsman n'est pas une voie de recours pour les litiges avec leur employeur public, afin d'éviter des démarches inutiles.

Orienter chaque réclamation vers le canal adapté au régime de l'agent dès sa réception par le service RH.

Surveiller les délais de recours contentieux, aucune démarche amiable interne ne les suspendant.

Privilégier la résolution amiable interne documentée avant tout contentieux, dans l'intérêt des deux parties.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 22 août 2003	Institution du médiateur (Ombudsman) et champ de compétence
Loi du 22 août 2003, art. 3 (4)	Exclusion des différends relatifs aux rapports de travail entre administrations et agents
Loi modifiée du 16 avril 1979	Statut général des fonctionnaires de l'État (voies statutaires)
Loi modifiée du 24 décembre 1985	Statut général des fonctionnaires communaux
Loi modifiée du 21 juin 1999	Procédure devant les juridictions administratives (recours de 3 mois)

Les recommandations de l'Ombudsman ne lient jamais l'administration et sa saisine ne suspend pas les délais de recours. Pour un conflit RH interne, seule la juridiction compétente selon le régime de l'agent peut trancher le litige.

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.