

La médiation en droit du travail : une autre façon de gérer le conflit en entreprise

20/09/2022



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Charlotte Hammelrath, avocate associée au sein du cabinet BFPL Avocats, souligne les avantages de recourir à la médiation pour apaiser les conflits en droit du travail.

✘ "Les querelles ne dureraient pas longtemps si le tort n'était que d'un côté".

François de la Rochefoucauld

La lente évolution législative de la médiation et son apparition en droit du travail

La médiation a été introduite par la loi de 1995. La médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, (article 21 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995).

La médiation est ensuite régie par les articles 1530 à 1535 du code de procédure civile créés par le décret n° 2021-66 du 20 janvier 2012.

Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 ("Loi Macron"), les parties à un litige en droit du travail peuvent librement décider de recourir directement à la médiation conventionnelle sans saisir le tribunal. En effet, avant cette loi, l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 précisait que les dispositions des articles 21 à 21-5 ne s'appliquent à la médiation conventionnelle intervenant dans les différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail que lorsque ces différends sont transfrontaliers.

Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 confirme cette volonté de développer la médiation en droit du travail et précise que "le BCO (le bureau de conciliation et d'orientation) homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends dans les conditions prévues au livre V du code de procédure civile".

La loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme de la justice exprime la volonté de développer la culture du règlement amiable des différends (articles 3 à 4).

Toujours avec la volonté de développer le processus de médiation, la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 et le décret n° 2022-245 du 25 février 2022 ont notamment pour objectif de consacrer l'injonction à la médiation, de modifier les modalités de versement de la provision et d'organiser la possibilité de la médiation devant la Cour de cassation.

Tout aujourd'hui permet donc le développement de la médiation en droit du travail (conventionnelle ou judiciaire) et comme la matière s'y prête parfaitement, elle devrait rapidement devenir un réflexe dans les entreprises soucieuses de promouvoir une façon moderne de gérer les conflits et ainsi conserver un bon climat social.

Pourquoi le recours à la médiation peut être particulièrement bien adapté à certains litiges en droit du travail ?

Nous faisons tous le constat d'une " justice sinistrée " et, malgré des efforts budgétaires et humains constants, l'institution judiciaire fait elle-même état de son encombrement.

Une autre voie que le contentieux doit donc être envisagée dans certains cas pour éviter un procès long et coûteux qui donne une image négative de l'entreprise.

Aujourd'hui l'attractivité des entreprises est un élément fondamental pour attirer et conserver les talents ; une société dans laquelle le contentieux en droit social est important renverra une mauvaise image .

La médiation n'est cependant pas encore un réflexe dans notre culture française car certains considèrent qu'il faut privilégier le conflit pour prouver que l'on a raison et que recourir à la médiation demeure un aveu de faiblesse...

Pourtant, qu'elle soit conventionnelle ou judiciaire, la médiation en matière sociale est efficace, facile à mettre en œuvre et adaptée pour permettre de gérer de façon sereine les relations humaines au sein de l'entreprise.

L'entreprise, quelle que soit sa taille, son organisation et le nombre de ses salariés, peut générer de nombreux conflits individuels ou collectifs que l'on peut facilement désamorcer avec la médiation.

La médiation peut ainsi être la solution pour résoudre certains conflits relevant des relations individuelles du travail :

- conflits entre associés, actionnaires et problèmes de gouvernance ;
- difficultés dans l'exécution du contrat de travail (paiement d'heures supplémentaires, non versement d'une prime, incompréhension d'une réorganisation ou d'une fusion entraînant un changement de fonctions, de qualification, de mobilité, ...) ;
- difficulté relationnelle entre salariés ou entre services ou avec la direction ;
- harcèlement moral ou sexuel ;
- discrimination, inégalité de traitement ;
- sanction, licenciement ou rupture conventionnelle contestés...

La médiation peut aussi intervenir dans des conflits collectifs, notamment dans les situations suivantes :

- lors de blocages entre des représentants du personnel ou des syndicats et la direction ;
- lors d'une grève ;
- pour apaiser un dialogue social très tendu ;
- lors de la négociation d'un PSE ou d'un plan de départ volontaire ;
- lors d'une procédure d'alerte ...

Comment mettre en place une médiation et comment se déroule-t-elle ?

La médiation est judiciaire lorsqu'elle est proposée par le juge ou demandée par les parties lors d'un procès et peut être mise en place à tous les stades de celui-ci. Dans ce

cas, elle suspend la procédure en cours.

La médiation est conventionnelle lorsque les parties y recourent, soit de leur propre initiative, soit en application d'une clause de médiation (encore peu répandue).

Pour que cela puisse être efficace, il faut l'adhésion de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et les convaincre que la médiation :

- favorise le dialogue social, et la communication ;
- est un outil moderne qui donne du sens aux relations humaines dans l'entreprise.

Ainsi, les parties, accompagnées ou non de leurs avocats, sont libres de venir en médiation et de l'arrêter à tout moment. Elles signent une convention de médiation qui fixe les délais et les modalités pratiques, ainsi que la rémunération du médiateur partagée entre les parties suivant les conditions de leur accord.

Le médiateur est choisi par les parties, c'est un tiers compétent, formé à la médiation, il est neutre et impartial.

Le médiateur doit donc comprendre, de façon neutre et objective, les positions de chacun et leur permettre de s'écouter afin de les convaincre que leur intérêt réciproque est de construire ensemble une solution leur donnant mutuellement satisfaction et non pas d'essayer de convaincre l'une des parties que l'autre a raison. Il n'y a pas de gagnant ou de perdant comme à l'issue d'un procès mais une solution gagnante pour l'ensemble des participants.

Contrairement à un magistrat, le médiateur ne juge pas et n'est pas là pour dire qui a tort ou qui a raison : son rôle est de faire en sorte que les parties trouvent leur solution pour sortir de l'impasse dans laquelle elles se trouvent et de réussir à se comprendre réciproquement pour aboutir à un accord pour mettre fin à leur litige.

La médiation permet également de sortir du cadre de l'entreprise et de la relation hiérarchique et ainsi de libérer la parole en toute confidentialité : les propos tenus en médiation sont confidentiels et ne peuvent en aucun cas être utilisés en dehors de la médiation.

En conclusion, la médiation :

- favorise une solution rapide, peu coûteuse et pérenne, tant pour l'entreprise, les dirigeants, les actionnaires que pour les salariés ou les partenaires sociaux ;
- est un outil simple et particulièrement bien adapté au monde du travail car le dialogue et l'écoute sont essentiels dans l'entreprise pour préserver la qualité de vie au travail ;
- est une mesure efficace de prévention des risques psychosociaux.

La mise en place d'une politique de gestion des conflits dans l'entreprise par le biais de la médiation permet donc d'avoir un dialogue social apaisé et renvoie ainsi une image positive de l'entreprise.

() AvoSial est une association d'avocats en droit du travail et de la sécurité sociale qui conseillent et représentent les employeurs en justice.*

Charlotte HAMMELRATH

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/la-mediation-en-droit-du-travail-une-autre-facon-de-gerer-le-conflit-en-entreprise>