



FLORENCE GLADEL CABINET GLADEL & CO

Nouveauté en droit social : la procédure collaborative

La crise de l'institution judiciaire à l'échelle internationale ne cesse de s'aggraver. En France, le manque de moyens du ministère de la Justice entraîne des délais de résolution toujours plus longs et plus coûteux, qui ne répondent pas au besoin de réactivité des justiciables.

Ce constat explique le développement des modes alternatifs de résolution des différends, appelés également "alternative dispute resolution". Ceux-ci ont pour vocation de diminuer non seulement les problématiques de coûts et de durée, mais permettent également par leur discrétion d'éviter la publicité dans les médias et la perte de confiance du personnel visé de l'entreprise.

Les modes alternatifs de résolution des différends se décomposent, en droit social international, en trois : l'arbitrage, la médiation, et la procédure collaborative. L'arbitrage fait appel à un tiers, l'arbitre, qui rend une décision, la sentence arbitrale.

La médiation fait également appel à un tiers médiateur, qui ne rend pas de décision mais aide les parties à se rapprocher.

Contrairement à la médiation et à l'arbitrage, la procédure collaborative est le seul mode amiable de résolution des différends qui ne fait pas appel à un tiers qui serait un intermédiaire (médiateur) ou un décisionnaire (tribunal arbitral ou arbitre).

La procédure collaborative a pour but de sécuriser les clients et les avocats sur la confidentialité des propos et des documents échangés. Ainsi, les parties qui choisissent ce mode alternatif signent avec leurs avocats un accord de participation les engageant à respecter des règles déontologiques s'étendant au-delà de la procédure (elles restent effectives même en cas d'échec de cette dernière), des règles de savoir-vivre lors des débats et un agenda de négociation.

La procédure collaborative revêt un intérêt particulier, puisqu'apparaît en son sein la figure d'un avocat super-négociateur, formé à la négociation raisonnée et soumis à des règles déontologiques uniques et particulièrement exigeantes.

En cas d'échec de la procédure notamment, les règles déontologiques de la procédure garantissent d'une part une confidentialité des débats et des documents communiqués lors des discussions, et d'autre part de mettre fin à la mission des avocats des parties qui ne pourront suivre le dossier de leurs clients en contentieux. La procédure

collaborative est un mode de règlement efficace, équitable, éthique, satisfaisant pour des parties devenues responsables.

Si les entreprises sont conscientes que le personnel qu'elles emploient constitue leur meilleur investissement, elles ne peuvent prévenir de manière absolue la naissance de conflits engendrés par des malentendus ou autres tensions sur le lieu de travail.

La procédure collaborative offre aux employeurs comme aux employés un moyen de résoudre leurs différends en évitant l'escalade dans le rapport de force, la perte de productivité, ou encore le paiement de frais judiciaires conséquents. À la place, les avocats de procédure collaborative travaillent ensemble ainsi qu'avec leurs clients dans le but d'explorer des options qui servent également les intérêts des parties. Cette procédure peut être utilisée avec succès pour résoudre des problèmes contractuels ou de conflits entre collègues, mais aussi pour répondre à des questions de discipline, de harcèlement, pour négocier avec les employés ayant exprimé un désir de changement, ou pour tout autre sujet similaire. Que la relation de travail se poursuive ou non, la procédure collaborative aide les clients à mettre au point des solutions pratiques au conflit de l'entreprise.

Les pays d'héritage juridique anglo-saxons, de culture libérale, ont beaucoup recours aux modes de résolution amiable des différends en droit social. Les États-Unis s'illustrent particulièrement en la matière, puisque, selon une étude de 2012 de l'American Bar Foundation, 70 % des conflits du travail ont recours à un des modes alternatifs, et seulement 6 % des cas de discrimination au travail font l'objet d'un contentieux.

Ils sont par exemple à l'origine de la pratique du Arb-Med (arbitrage-médiation) au cours de laquelle un arbitre devient médiateur avec l'accord des parties si la médiation s'avère plus appropriée à l'affaire et ne nécessite pas de sentence arbitrale. À l'heure de la mondialisation, une uniformisation des procédures de résolution faciliterait le règlement des différends internationaux. Les modes de résolution amiables, tous fondés sur la négociation raisonnée, jouissent d'une logique commune transcendant les frontières et répondent donc à cette attente.

Florence Gladel, avocate au Cabinet Gladel & Co., membre d'Avosial, le syndicat des avocats en droit social.