

LA MÉDIATION, PLANCHE DE SALUT DE LA LUTTE CONTRE LES RPS ?

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

FLORENCE GLADEL ET ORIANA LABRUYÈRE
AVOCATES



Parmi les outils de prévention des RPS figurent la médiation et l'arbitrage, qui sont des modes alternatifs de règlement des conflits en droit du travail.

L'augmentation du stress, la survenance de tensions et de conflits sont propices au risque de développement de risques psychosociaux (RPS). Les RPS recouvrent des situations de travail où sont présents, associés ou non, le stress et les violences internes ou externes. Le stress est une distorsion entre la perception qu'un salarié a des contraintes de son environnement de travail et ses ressources pour y faire face. En 2007, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) a évalué, a minima, le coût social du stress en France entre 2 et 3 milliards d'euros. Les violences subies par le salarié peuvent quant à elles avoir pour origine les comportements des personnes internes (harcèlement moral ou sexuel, conflits exacer-

bés entre des personnes ou entre des équipes) ou externes (insultes, menaces ou agressions).

L'ensemble de ces risques engendre des accidents du travail et cause des dépressions plus ou moins sévères, liées à l'épuisement moral ou physique. L'impact des RPS sur l'entreprise est concret, notamment par l'absentéisme, des problèmes de discipline, la réduction de la productivité, des accidents du travail et une dégradation du climat social, des atteintes à l'image de l'entreprise.

L'American Bar Association a consacré une section entière de son congrès annuel aux modes alternatifs des règlements des conflits en droit du travail. Ils recouvrent la médiation et l'arbitrage, qui permettent de libérer la parole et de trouver des solutions concrètes satisfaisantes. Ils offrent la possibilité d'une re-

construction. Avec un tiers professionnel, les parties peuvent travailler ensemble et non s'affronter, elles abandonnent leurs positions au profit de la réalisation de leurs intérêts, communs ou non.

La procédure de médiation en ligne fait partie des techniques innovantes de résolution alternative des différends utilisées aux États-Unis par les entreprises, et elle a été mise en avant lors du dernier congrès de l'American Bar Association. Cette procédure est une véritable opportunité pour les entreprises aussi bien en temps qu'en coûts. En effet, le recours aux juridictions étatiques tend à "antagoniser" les rapports entre les parties et à aboutir à une solution ne pouvant satisfaire qu'une seule d'entre elles, risquant ainsi de compromettre définitivement les relations existant antérieurement au conflit.

Le décret n° 2015-282 du 11 mars 2015 a introduit à l'article 56 du Code de procédure civile l'obligation de préciser dans toute assignation les démarches de résolution amiable précédemment effectuées par le demandeur. Le recours à la procédure de médiation permet ainsi aux entreprises de démontrer aux conseils de prud'hommes qu'ils ont bien utilisé préalablement à l'introduction de l'instance les modes alternatifs indiqués dans ce décret.

Le label IEMAA (International Europe Mediation Arbitration Association), leader international en prévention et négociation dans les conflits individuels et collectifs en droit du travail, permet une harmonisation internationale de résolution de ces différends. Les fédérations patronales et syndicales, les entreprises, les partenaires sociaux qui ont pour souci le dialogue social sont les premiers utilisateurs des procédures visant à remettre l'humain au centre de l'entreprise, notamment dans les cas de RPS.

Enfin, au regard de la jurisprudence récente de la chambre sociale de la Cour de cassation sur l'obligation de sécurité de l'employeur, il est primordial d'offrir aux entreprises l'ensemble des outils pour prévenir les RPS. ♦