

— Tendance —

L'UBÉRISATION DE LA MÉDIATION EN DROIT DU TRAVAIL

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

FLORENCE GLADEL
CABINET GLABEL & CO



Avec un tiers professionnel, les partenaires sociaux peuvent travailler ensemble et non s'affronter.

Les procédures de médiation permettant de prévenir les conflits sociaux individuels et collectifs se multiplient avec des modèles d'organisation plus souples et plus partagés. La médiation en ligne est devenue un outil efficace du dialogue social et de la prévention des risques psychosociaux.

L'**American Bar Association** consacre depuis ses cinq dernières années une section entière à la résolution des conflits sociaux individuels et collectifs par la mise en relation par une plateforme des médiateurs spécialisés en droit du travail avec les employeurs, les salariés et les syndicats.

La **prochaine université d'été** "Hommes-Entreprises" y consacre une journée entière. Partant du constat qu'au début du 21^e siècle, la mondialisation et Internet poussent un certain nombre d'entreprises à chercher un modèle d'organisation différent, plus souple, plus ouvert et partagé.

Les entreprises libérées s'inscrivent dans ce type de démarche : « Si la gestion de mes salariés est plus humanisée plus sensibilisée à l'esprit d'équipe et d'implication dans leur travail dans un esprit de cohésion et de dialogue social, ils en retireront plus de satisfaction, nos clients le sentiront et l'entreprise – l'organisation – sera plus performante. »

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 des 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 et de la prévention des risques psychosociaux.

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 RPS.

D'autant que cette gestion précontentieuse des conflits sociaux permet une meilleure gestion du patrimoine vivant de l'entreprise et donc une éventuelle meilleure valorisation de l'entreprise en cas de vente ou de fusion-acquisition.

C'est ainsi que de l'agence de notation extrafinancière, Vigeo a été créée par Nicole Notat. Cette agence consiste à renseigner et à fournir des opinions sur le degré d'intégration dans la stratégie et dans les opérations des entreprises des facteurs sociaux, environnementaux et d'éthique des affaires. La responsabilité sociale ne relève donc pas de la bonne action, de la philanthropie

ou du mécénat mais de la manière dont l'entreprise va appréhender les intérêts des parties prenantes de son écosystème. Dit autrement, c'est d'ailleurs ce qui intéresse les investisseurs et gérants d'actifs, il existe derrière ces sujets environnementaux et sociétaux des risques potentiels pour l'entreprise dans le cas où elle négligerait la manière dont elle doit assurer leur maîtrise. C'est pour cela que la RSE est un facteur de performance.

Ainsi l'investisseur désireux de disposer d'informations extrafinancières sur la prévention des risques psychosociaux souhaite avant tout une maîtrise des coûts sociaux.

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** est devenue l'incontournable outil du dialogue social. ♦