

MÉDIATION DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES AMÉRICAINES



LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats
d'entreprise en droit social



FLORENCE GLADEL

AVOCAT,
MÉDIATEUR,
ARBITRE
DU CABINET
GLADEL & CO

PLUSIEURS DIFFÉRENCES NOTOIRES AVEC LA FRANCE :

■ L'absence de juridiction spécialisée comme le conseil de prud'hommes pour les conflits du travail.

En conséquence, en cas de conflit individuel ou collectif voire d'actions de groupe, les parties auront recours à la médiation conventionnelle qui est inscrite dans les lois fédérales et étatiques.

■ La réglementation du travail aux États-Unis présente quatre différences principales avec la France, en matière d'horaires, de congés, de salaires et de contrats de travail. Concernant les horaires, aucune loi américaine ne limite le nombre d'heures de travail d'un salarié. Toutefois, la semaine de travail oscille en moyenne aux alentours de 40 heures. Quant aux congés, aucune loi ne contraint l'employeur à en donner. La moyenne annuelle nationale est d'environ neuf jours. Le salaire minimum fédéral est de 7,25 dollars par heure. Cependant, chaque État est libre de fixer son propre taux horaire. Pour les contrats de travail, un accord verbal peut faire l'objet d'un contrat de travail. Communément appelés « At will »,

La réglementation du travail aux États-Unis présente quatre différences principales avec la France, en matière d'horaires, de congés, de salaires et de contrats de travail.

ces contrats peuvent être rompus sans aucune formalité ou préavis.

DE NOMBREUSES ENTREPRISES ONT EU RECOURS À LA MÉDIATION CAR IL PERMET LA RÉDUCTION DES COÛTS.

Par exemple, Motorola a, sur six ans, diminué de 75 % ses frais dus aux contentieux extérieurs à l'entreprise. L'US Air Force, sur un projet de construction avec l'Army Corp of Engineers, a réalisé une économie de 12 millions de dollars sur le budget prévisionnel et une résolution des conflits dans les 144 jours. De même, NCR a, sur neuf ans, réduit de 50 % ses frais de contentieux.

LES CONTENTIEUX ONT DES COÛTS CACHÉS QU'IL NE FAUT PAS NÉGLIGER.

Ainsi, les employés déclarent réduire leurs efforts professionnels à cause du conflit ; perdre du temps de travail car ils s'inquiètent de la

probabilité que l'auteur du conflit reproduise les mêmes actes ; changer de structure pour ne plus croiser l'auteur du conflit. Il en résulte une perte de confiance des salariés ainsi qu'une perte de productivité et du chiffre d'affaires pour les entreprises.

Il y a 28,9 millions d'entités au sens large sur le sol américain. Parmi elles, 7,6 millions d'entreprises comptent au moins un salarié et 21,135 millions d'entreprises sont des « non employers establishments »*. Les entreprises n'ont aucune solution sécurisée pour rationaliser les conflits sociaux et leurs coûts et n'ont aucune solution extra-financière d'évaluation de leur dialogue social. Pour éviter ces conséquences néfastes à l'entreprise, la médiation est le choix qui s'impose aux entreprises américaines. ♦

* www.challenges.fr/economie/2-fois-plus-d-entreprises-par-habitant-en-france-quaux-etats-unis_9841