

La médiation en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur à proposer dans le Document Unique. Par Dominique Roumaneix, Juriste.

vendredi 24 janvier 2014

Adresse de l'article original :

<http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

La médiation en cas de conflit du travail devient pour la Cour de Cassation un outil incontournable pour l'employeur. Par conséquent, il doit être proposé dans le Document unique.

I. L'employeur a une obligation de prévention relative à tous les risques pouvant survenir à l'occasion du travail.

Il a une obligation de réactivité immédiate et la nécessité de prendre des mesures en cas d'alertes face à une difficulté relationnelle impliquant ses salariés. La médiation est reconnue par la Cour de Cassation comme une mesure de prévention des risques.

Selon l'article L.4121-1 du Code du travail, « *l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels ». Depuis 2008, il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat.

Cette obligation découle des principes généraux de prévention des risques (directive n° 89/391/CEE) et a été mise en lumière par la Cour de cassation dans les arrêts amiante de 2002 (Cass.soc.28/2/2002, n° 99-389).

Cette obligation s'évalue à la manière dont l'employeur fait tout de qui est en son pouvoir pour faire de la prévention. L'employeur doit se donner les moyens de savoir ce qui pose problème afin de prévenir les risques, et, le cas échéant réagir.

L'écoute et la prise en charge des « alertes » est donc au cœur de l'obligation de résultat qui pèse désormais sur les employeurs.

Doivent y être adjoints des moyens et actions à mettre en œuvre pour réduire ces risques. La médiation en fait partie.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation, Chambre sociale du 17 octobre 2012, confirme une décision d'Appel de Versailles du 24 mars 2011 et énonce « *l'employeur qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède a manqué à ses obligations contractuelles* ».

En l'espèce, l'inexécution fautive reprochée se rapporte au manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur. En effet, l'arrêt reproche à l'employeur d'avoir été averti du conflit entre les deux salariés et de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour tenter de le faire cesser. L'employeur est reconnu inactif et non diligent face au conflit relationnel.

L'arrêt confirme pour l'employeur « *l'obligation de réactivité immédiate et la nécessité de prendre des mesures en cas d'alertes face à une difficulté relationnelle impliquant ses salariés* ».

Par cette décision, la Cour de cassation reconnaît indirectement la médiation comme une mesure de prévention des risques en entreprise et semble inclure les risques psychosociaux comme risques professionnels dans l'entreprise, faisant peser sur l'employeur une obligation de mise en œuvre de moyens nécessaires et suffisants pour ne pas mettre en cause sa responsabilité.

II. L'employeur doit identifier les risques psychosociaux dans le document unique et y inclure la médiation

Selon l'article R 4121- 1 du Code du travail : « *l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 du code du travail* ».

En conséquence, la médiation est un des outils que l'entreprise doit proposer dans le cadre du document unique en permettant à tout salarié d'exprimer au plus vite un malaise relationnel et lui proposer des solutions adéquates.

La démarche médiation devient un véritable instrument de politique managériale afin de maîtriser les signaux d'alerte des conflits et des problèmes de souffrance au travail. Elle permet d'éviter l'aggravation du conflit et de trouver des solutions. L'employeur qui ne mettrait pas en place de façon préventive une action de médiation est plus que jamais susceptible d'être condamné. C'est un nouveau pas vers la médiation préalable obligatoire aux actions judiciaires.

Cass.Soc. 17 octobre 2012, n°11-18208

Dominique ROUMANEIX, Juriste /<http://www.legavox.fr/blog/dominique-roumaneix-juriste/modules/presentation.php>