

jpbs-mediation

Un blog francophone d'information et de réflexion sur la médiation



PUBLIÉ PAR

JPBS-MEDIATION

PUBLIÉ LE

4 JUIN 2018

PUBLIÉ SOUS

MÉDIATION ENTREPRISE

COMMENTAIRES

POSTER UN COMMENTAIRE

Entreprise : « Le recours à la médiation est-il obligatoire » ? par Jean-Edouard Robiou du Pont, médiateur (Informateur Judiciaire)

i

Rate This

DÉCRYPTAGE JURIDIQUE

HARCÈLEMENT / CONFLITS DANS L'ENTREPRISE

Le recours à la médiation est-il obligatoire ?

Dans certains cas, la loi rend obligatoire la médiation intra entreprise.

En premier lieu, l'article L.1152-6 du Code du travail prévoit qu'une procédure de médiation « peut être demandée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral, ou par la personne mise en cause ». Si un salarié se prévaut de ce texte, l'employeur est contraint de lui donner les moyens de le mettre en œuvre, ne serait-ce qu'au titre de son obligation de prévention (cf infra) et, corrélativement, « l'autre partie » est également contrainte de s'engager dans la médiation. Le principe d'une médiation obligatoire est ainsi posé, matiné par le fait que les parties doivent, en principe, être d'accord sur le nom du médiateur.

La seconde partie de l'article L. 1152-6 est, en revanche, très étrange au regard des principes qui régissent aujourd'hui la médiation. Elle prévoit que le médiateur a pour mission de tenter de concilier les parties et de leur soumettre des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. L'usage du terme conciliation à la place de celui de médiateur fait frémir les « purs » médiateurs. Il est en outre certain que le médiateur doit se garder de faire des propositions, sauf à prendre le risque de la partialité. S'y ajoute, celui, considérable, de sauter les deux pieds joints dans ce qu'il est convenu d'appeler le triangle de KARPMAN. Ce faisant, le médiateur passera de sa bonne conscience du sauveur (1^{er} pointe du triangle), au rôle de persécuteur (2^e pointe du triangle), avant de se réfugier derrière une posture de victime (3^e pointe du triangle), le tout en ayant peut être même aggravé la situation conflictuelle. Le reste du texte, qui précise que « lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime », met inutilement à la charge du médiateur un travail qui devrait être dévolu à l'employeur. Ce premier cadre juridique apparaît en définitive mal adapté.

Le second cadre juridique répond, aux préoccupations de l'employeur. Il se fonde sur le principe, qu'en application de l'article L.4121-1 du Code du travail, celui-ci est tenu d'une obligation de prévention, pour assurer la santé et la sécurité des salariés. La médiation permet-elle à l'employeur de respecter son obligation



M^e Robiou du Pont, médiateur en entreprise

de prévenir la survenance des risques psycho-sociaux, catégorie dont relève le conflit et le harcèlement ? La Cour de cassation a décidé que la cour d'appel qui retient que l'employeur justifiait avoir tout mis en œuvre pour que le conflit personnel de Mme X avec une autre salariée puisse se résoudre au mieux des intérêts de l'intéressée, en adoptant des mesures telles que la saisine du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en prenant la décision au cours d'une réunion de ce comité de confier une médiation à un organisme extérieur a pu en déduire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité. (Soc. 3 déc. 2014, n° 13-18.743). *A contrario*, dans un cas où l'employeur avait refusé de mettre en œuvre une médiation préconisée par l'inspection du travail, la Cour de cassation tranche clairement que : « L'employeur, qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède, a manqué à ses obligations contractuelles » (Soc., 17 oct. 2012).

Ainsi, au titre de la loi, l'employeur doit imposer la médiation ou accepter qu'elle soit mise en œuvre. Et les salariés concernés doivent l'accepter, tout comme le port du casque sur un chantier est une obligation dont l'employeur peut sanctionner le non-respect.

L'obligation légale ne dispense pas le médiateur de

cadrer son intervention par un contrat. Ce contrat permet une clarification et la transparence des rapports employeurs / médiateurs et salariés / médiateurs. Dans un premier temps cette contractualisation peut être vécue comme contraignante et faisant « monter la pression ». Elle est aussi la démonstration d'un professionnalisme utile et qui rassure les parties et le propre de la médiation est de poser un cadre qui sécurise la relation.

Au titre des obligations légales pesant sur l'employeur, reste à aborder l'insertion, dans le Document Unique d'Évaluation des Risques d'un chapitre sur la médiation. Le conflit, ouvert ou larvé est source de risque psycho-social, susceptible de porter atteinte à la santé des salariés que l'employeur doit protéger. La prévention de ce risque doit donc être traitée dans le D.U.E.R. Ce faisant, l'employeur bénéficiera au surplus et immédiatement d'un effet bonus : l'évitement du conflit crée le conflit tandis qu'à l'inverse, le nommer est un moyen de le résoudre par anticipation.

M^e Robiou du Pont,
avocat spécialiste en droit du travail



- [médiation entreprise \(https://jpbsmediation.wordpress.com/tag/mediation-entreprise/\)](https://jpbsmediation.wordpress.com/tag/mediation-entreprise/)

[Créez un site Web ou un blog gratuitement sur WordPress.com.](https://jpbsmediation.wordpress.com/2018/06/04/entreprise-le-recours-a-la-mediation-est-il-obligatoire-par-jean-edouard-robio-du-pont-mediateu...)

