

Opter pour la médiation conventionnelle

Avec cette disposition inscrite dans la loi Macron du 6 août 2015, employeurs et salariés en conflit disposent désormais d'une alternative aux prud'hommes.

Avant la loi Macron, une médiation ne pouvait être utilisée pour régler un conflit lié à un contrat de travail que dans des cas très spécifiques (conflit transfrontalier notamment). Désormais, tous les litiges liés à l'exécution du contrat de travail peuvent faire l'objet d'une médiation dite conventionnelle. Celle-ci, à la différence de la médiation judiciaire, se tient avant tout recours au conseil de prud'hommes. D'où son intérêt, pour l'employeur comme pour le salarié : en effet, les prud'hommes étant particulièrement engorgés, un dossier peut traîner jusqu'à deux ans avant un jugement, quatre en cas d'appel. « La médiation s'inscrit dans la logique du décret de mars 2015 qui oblige les parties à

rechercher une voie amiable à tout litige », analyse Valérie Schégin, consultante associée, juriste et médiatrice du cabinet AlterAlliance. Un retour de congé sabbatique ou de congé maternité qui se passe mal, des sanctions disciplinaires mal acceptées, une rupture litigieuse du contrat de travail : les cas pouvant donner lieu à médiation conventionnelle sont multiples.

Soumise au principe de confidentialité

Concrètement, l'employeur ou le salarié en conflit commencent par faire appel à un médiateur via une association, un cabinet de conseil ou, par exemple, le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP). « Dans les entreprises, nous sommes

généralement appelés par la direction des ressources humaines, rapporte Valérie Schégin. Les cas les plus courants sont liés à des difficultés relationnelles dans les rapports hiérarchiques. » Mais le conflit est bien souvent le symptôme d'une problématique managériale, voire organisationnelle, qui dépasse le simple conflit de personnes.

Une première étape consiste donc, pour le médiateur, à établir un diagnostic de la situation de travail, suivi d'un à deux entretiens individuels. La médiation est soumise au principe de confidentialité. Viennent ensuite des entretiens collectifs. « Une fois que chacun a pu vider son sac en tête à tête, nous essayons de rechercher les intérêts sous-jacents, une compréhension réciproque pour

faciliter l'émergence d'un mode de fonctionnement commun », explique Valérie Schégin. Parfois, le conflit est déjà allé trop loin. « Il est arrivé que les personnes manifestent une totale incompatibilité l'une envers l'autre. Dans ce genre de cas il n'y a pas grand-chose d'autre à proposer que de les séparer », constate la consultante. Au final, l'accord peut être homologué par un juge, mais ce n'est pas obligatoire.

Combien coûte une médiation ? Cela dépend évidemment de la complexité du cas, du nombre de personnes impliquées dans le conflit et du médiateur. Selon la taille de l'entreprise, la CMAP estime le coût de son intervention dans une fourchette comprise entre 2 000 et 5 000 € environ, chez AlterAlliance on compte

3 000 à 5 000 € pour une médiation, généralement réglés par l'entreprise. En cas d'échec, il reste toujours la possibilité de porter son affaire devant les prud'hommes.

■ ANNE-CLAIRE ORDAS

EN SAVOIR PLUS À CONSULTER

- **Le site du centre de médiation et d'arbitrage** de la Chambre de commerce et d'industrie d'Ile-de-France : cmap.fr.
- **Le site du cabinet AlterAlliance** : www.alteralliance.com.
- **Le site de l'association Alpes-Maritimes médiation**, riche en ressources documentaires : alpesmaritimes-mediation.fr.