

Depuis quelques années, la médiation a le vent en poupe comme mode de résolution des conflits. Différents acteurs - L'Union Européenne, les Etats, les entreprises - poussent à son développement.

- Les structures étatiques y trouvent un intérêt majeur puisque cela permet une dérivation des conflits dont la résolution n'est plus uniquement portée par le « juge » mais par des acteurs privés, plus ou moins intéressés. Ce n'est pas forcément dénué d'intérêt puisque, la médiation, lorsqu'elle fonctionne, permet d'arriver à une solution amiable, souvent plus rapide. A noter que la culture de la médiation varie fortement selon les pays et les dispositifs législatifs et réglementaires.
- Le « secteur privé » est encore plus intéressé par la médiation qui **permet d'exclure de l'équation des conflits un tiers comme une autorité juridictionnelle qui imposerait sa solution.** Evidemment, la question de la confidentialité du conflit, ou de l'absence de publicité, de la résolution du conflit constitue une plus-value supplémentaire.

Il existe deux types de médiation, judiciaire et conventionnelle, elles s'inscrivent dans le cadre de la directive européenne 2008/52 du 21 mai 2008 dont l'objet est : «d'encourager le recours à la médiation en garantissant une articulation satisfaisante entre la médiation et les procédures judiciaires »

De plus, le code de procédure civile souligne que : «les dispositions de la directive européenne s'appliquent en matière prud'homale »

De son côté, le code du travail précise que : « ...les dispositions du code de procédure civile sont applicables aux différents qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail ».

Le « Médiateur », un comprimé pelliculé des laboratoires DRH Thales

C'est seulement le 27/03/2024, que la Direction de la GBU LAS présente aux représentants du personnel un **dispositif de médiation interne** dit « expérimental » au sein des GBU LAS et SIX.

Le CSEC devant le fait accompli ! En effet, la présentation faisait état d'un calendrier assez avancé du dispositif et nous avons constaté que **60 RH de LAS et SIX** ont été formés **de mars à novembre 2023** à « développer une posture de Médiateur dans la gestion des conflits interpersonnels ». Et de **Mai à décembre 2023** certains auraient suivi une formation certifiante à la « Médiation en entreprise » pour être **médiateur interne**, sans plus de détails. Tous les salariés sont concernés.

Dans les GBU, il faut croire que dans chaque DRH, il y a un médiateur qui sommeille ... de quoi avoir des insomnies !

Aïe caramba ! Cé ouné armada méhricana dé médiateores



Le dispositif Thales de médiation interne renvoie à la médiation conventionnelle accessible aux différents prud'homaux.



Contacts

Le dispositif THALES de médiation est accessible aux différents prud'homaux

En effet THALES évoque «..... des situations de conflits interpersonnels entre salariés de l'entreprise ou entre un salarié et son manager », étant précisé qu'en cas de judiciarisation de ce type de conflits, c'est le juge prud'homal qui est amené à statuer, voir le tribunal judiciaire si le conflit est collectif.

❑ Pour SUPPer, Les « conflits interpersonnels (...) entre un salarié et son manager » sont plutôt des conflits entre un salarié et son employeur, le terme « *interpersonnel* » créant une confusion sur la nature du conflit et permettant de le détacher de sa nature « *professionnelle* ».

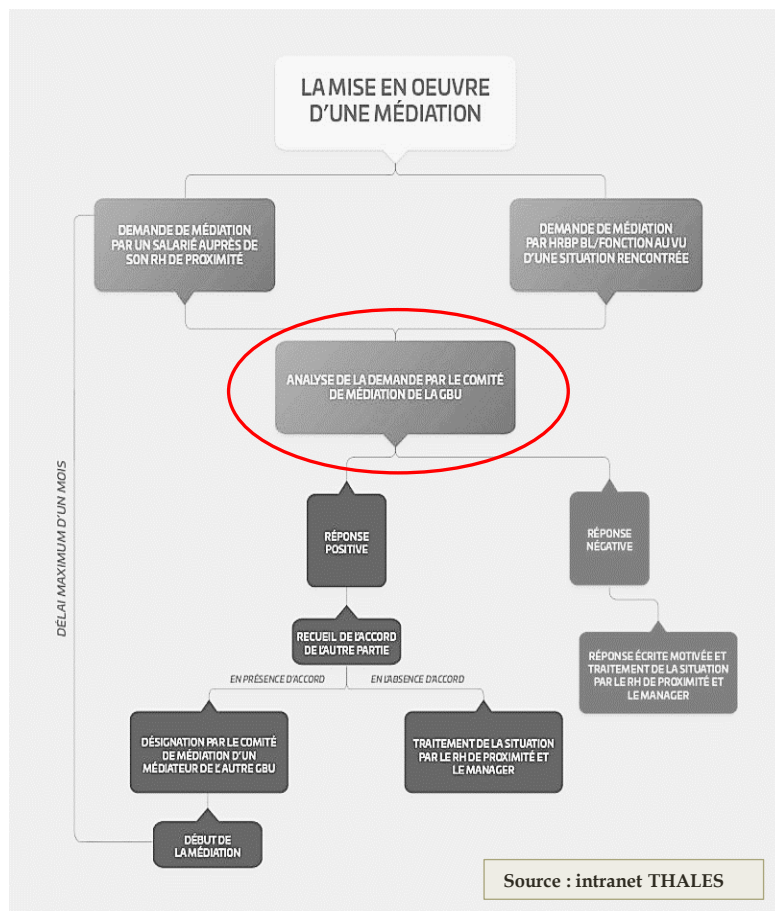
• Un autre écueil résulte des « cas de recours à la médiation ». THALES stipule que, « dans certaines situations, la médiation ne sera pas la voie privilégiée (exercice d'un droit d'alerte, contestation d'un avis médical) : pour SUPPer, il aurait été beaucoup plus juste d'écrire que la médiation n'est pas toujours autorisée et/ou possible.

❑ SUPPer rappelle que la directive européenne, dans son introduction, souligne que la médiation « devrait s'appliquer aux matières civiles et commerciales, sans pouvoir s'appliquer aux droits et obligations dont les parties ne peuvent disposer par elles-mêmes en vertu des lois applicables. De tels droits sont fréquents en droit du travail »

Autrement dit, les parties **ne peuvent renoncer** par la médiation à certains droits et obligations **et/ou les contourner**. Un salarié ne peut renoncer par avance aux règles légales sur le licenciement ou à la procédure légale de contestation d'un avis médical.

Ainsi, par le truchement d'une définition trop vague des « cas de recours à la médiation », THALES invisibilise à la fois sa responsabilité d'employeur dans l'origine du conflit et les limites légales de ce mode de résolution des conflits.

Métabolisme du « Médiateur DRH LAS », comprimé pelliculé



Dispositif de médiation conventionnelle imaginé par THALES.

Dans sa présentation, THALES reprend, à juste titre, les « piliers déontologiques » s'appliquant au médiateur en rappelant :

- la formation, la certification par un organisme extérieur et indépendant, la supervision,
- les principes d'indépendance (pas de relation personnelle ou professionnelle avec les parties), de neutralité (pas d'intérêt à la solution) et d'impartialité (pas de favoritisme).

Comme on peut le voir sur le schéma, l'entrée en médiation dépend **uniquement d'un comité de médiation de la GBU** dont la composition laisse rêveur : DRH, DRS, HRBP (Human Ressources Business Partner), juriste et médiateur.

Ce comité de médiation – qui s'apparente à un comité de direction – est chargé d'analyser « l'opportunité d'une médiation » ou d'expliquer « le refus d'entrée en médiation » et, le cas échéant, « sollicite un médiateur ».



En cas de « refus » par le comité de médiation de la GBU, il est prévu que « les autres conflits restent traités par les managers et les HRBP ». La situation est cocasse : un salarié et un manager en conflit qui se verraient refuser une médiation seraient renvoyés au traitement dudit conflit par ...le manager... incroyable mais vrai ! Les perspectives de désescalades s'annoncent passionnantes.

Le dispositif de médiation de THALES ne répond pas aux principes directeurs de la médiation conventionnelle

- L'article 1530 du code de procédure civile prévoit que la médiation conventionnelle se fait « *avec l'aide d'un tiers choisi par elles [les parties]* ». La directive européenne, quant à elle, stipule que « *les parties elles-mêmes sont responsables du processus et peuvent l'organiser comme elles l'entendent* ».
- THALES organise exactement l'inverse, un comité est chargé d'analyser « *l'opportunité d'une médiation* » ou d'expliquer « *le refus d'entrée en médiation* », ce pouvoir d'opportunité renvoyant aux cas de recours encadrés par THALES, un conflit revêtant « *une forme sérieuse et durable (...) impactant les conditions de travail des salariés ou de leur équipe* ».

Non seulement, le choix de la médiation ne revient pas aux parties concernées mais, pire, il est donné à un aéroport de salarié.es dont l'impartialité, la neutralité et l'indépendance laissent plus qu'à désirer : **comment imaginer que ce comité voudra mettre en difficulté un manager proche des membres composant ledit comité ou, encore, un manager disposant d'un pouvoir hiérarchique sur certains de ses membres ?**

Le médiateur THALES, n'est plus le « tiers » auquel le code de procédure civile, et par voie de conséquence le code du travail, ou encore le code de déontologie du médiateur, renvoient et dont les stipulations prévoient :

- qu'il « *est un Tiers* »,
- qu'en application du **principe d'indépendance** « *il doit être détaché de toute pression intérieure et/ou extérieure à la médiation* »,
- et qu'en vertu du **principe d'impartialité** « *il s'interdit d'accepter une médiation avec des personnes avec lesquelles il a des liens d'ordre privé, professionnel, économique, de conseil ou autre (...); il doit refuser la mission si l'un des membres de son équipe a agi, et/ou agit, en qualité autre pour l'une des personnes concernées par la médiation* ».



Quel est l'effet secondaire du « Médiateur DRH LAS », comprimé pelliculé ?

Impression de rêve éveillé désagréable : hallucinations accompagnées d'une sudation abondante.

- il est tout à fait illusoire de considérer que les médiateurs, même d'autres GBU, soient indépendants : THALES, certainement dû à l'effet secondaire surnaturel du « Médiateur », rappelle ce principe, et impose que le médiateur n'entretienne « *avec les parties aucune relation ni personnelle ni professionnelle* ».
- à partir du moment où « les conflits interpersonnels (...) entre un salarié et son manager » intègrent/révèlent, en tout ou partie, un caractère professionnel – c'est à dire qu'il oppose un salarié au représentant de son employeur – **le médiateur, lui-même subordonné à cet employeur, ne peut prétendre répondre au principe d'indépendance.**
- Ceci d'autant que les médiateurs formés sont des RH, en d'autres termes des salarié.es intégré.es aux services de gestion du personnel (dont le disciplinaire) et, également, au fameux comité de médiation.



Avec des médiateurs RH, la tâche n'est pas ardue, elle est impossible

La confidentialité est consubstantielle à un processus de médiation.
Par nature, la médiation doit être garante d'une parole libérée.

❑ **La directive européenne fait de la confidentialité un critère essentiel :**

« la confidentialité est importante dans le cadre du processus de médiation »,

- l'article 7 précise que « la médiation doit être menée de manière à préserver la confidentialité », impliquant que « sauf accord contraire des parties, ni le médiateur ni les personnes participant à l'administration du processus de médiation, ne soient tenues de produire, dans une procédure judiciaire civile ou commerciale ou lors d'un arbitrage, des preuves concernant les informations résultant d'un processus de médiation ou en relation avec celui-ci ».

❑ **L'article 1531 du code de procédure civile soumet la médiation conventionnelle au principe de confidentialité, le code de déontologie du médiateur rappelant à ce dernier ce même principe et l'impossibilité, sauf exceptions légales, de transmettre les éléments de la médiation aux « instances judiciaires ».**

- le dispositif conçu par THALES est bancal et orienté, voire contraire aux principes de base présidant à la médiation conventionnelle.
- La fonction du comité de médiation et sa composition posent question : **comment ne pas s'étonner de l'absence de représentants du personnel, même si la présence de ces représentants pourrait être considérée comme une « caution » bien pratique ?**
- La qualité des médiateurs est tout aussi critiquable puisque ne répondant que d'extrêmement loin à la condition de « Tiers », exigée par tous les textes.
- le véritable danger du dispositif est le déséquilibre qu'il induit entre les parties prenantes et la tentative de déresponsabilisation de l'entreprise derrière cette notion de « *conflicts interpersonnels* » englobant pourtant des contentieux professionnels découlant de la conclusion, l'exécution ou la rupture du contrat de travail.
- Enfin, le dispositif de médiation, vise à limiter le nombre de « procédures judiciaires en cours » dans les bilans sociaux : un indicateur de la dégradation du dialogue social.

➔ **Pour SUPPer, une seule alternative semble envisageable : qu'il soit fait appel à un organisme de médiation extérieur qui serait choisi par les parties, par exemple sur une liste prédéfinie par des représentants de l'employeur et des salarié.es, sans intervention de l'employeur, à une exception près, la prise en charge des honoraires et frais du médiateur.**

Dispositif THALES : Une confidentialité à géométrie variable

- Le dispositif interne de médiation présenté par THALES reprend **cette obligation, en la renforçant** : « le respect tout au long de la médiation, comme après-celle-ci, d'un principe de **confidentialité absolue** quant aux propos, informations et solutions échangés dans le cadre de la médiation ». Le texte ne prévoit, ni ne liste, aucune exception à cette confidentialité ce qui pose une première difficulté en cas de connaissance de faits qui seraient contraires à l'ordre public, répréhensibles ou dans l'hypothèse d'une difficulté d'exécution de la solution.
- **Que se passe-t-il en cas de révélation de comportements discriminatoires, harcelants, de pratiques franchement illégales, y compris pénalement ?**

Cette question sensible est d'autant plus aigüe que s'y superpose celle de l'indépendance toute relative du médiateur (RH) et des juristes d'entreprise à l'égard de leur employeur.

Cette interrogation rejoint le débat sur le « *legal privilege* » qui **conduirait des salarié.es, juristes d'entreprise, à octroyer à certains documents/éléments probatoires un caractère confidentiel pouvant heurter le droit à la preuve.** La promotion d'une confidentialité absolue, sans limite, aura l'effet inverse de celui souhaité.

- En ce qui concerne la confidentialité liée au « *legal privilege* », elle touche plus au statut des juristes d'entreprise dont les garanties déontologiques et d'indépendance ne sont pas suffisantes au regard des attributions que ce système leur conférerait.

J'ai pris ou on me propose de prendre du « Médiateur DRH LAS », comprimé pelliculé : que dois-je faire ?

1. Vous avez déjà pris du « Médiateur » mais vous n'avez encore rien signé :



> Appelez le centre d'urgence antipoison du syndicat SUPPer.

2. On vous vante les bienfaits du « Médiateur » et instinctivement vous hésitez :



> Contactez les praticiens indépendants de SUPPer, ils sont aguerris à ces questions et méthodes et à votre disposition pour vous conseiller dans votre intérêt.