

Aperçu rapide

143 En questions :

LA MÉDIATION EN DROIT DU TRAVAIL DANS LE PROJET DE LOI MACRON

Manuelle PUYLARDE,

avocat, MPS Avocats,
médiateur



L'ASSEMBLÉE nationale a adopté, le 19 février 2015, le projet de loi pour la croissance et l'activité, dit projet de loi « Macron », comprenant une réforme de la procédure prud'homale, maintes fois envisagée et toujours repoussée. Parmi les mesures adoptées en première lecture, qui doivent encore être soumises.

Les juridictions sociales n'ont guère en effet le vent en poupe. Les rapports se succèdent et dressent un constat alarmant sur leur fonctionnement. Délais anormalement longs, formation des conseillers prud'hommes insuffisante et non homogène, répartition des conseillers ne tenant pas compte de l'activité des différentes sections au sein desquelles les affaires sont réparties, témoignent entre autres de difficultés récurrentes.

1. La médiation revue et corrigée : un outil pour alléger la justice prud'homale

Le projet de loi *Macron* a pour objet de refondre la justice prud'homale. Il s'agit notamment d'en réduire les délais (27 mois en moyenne) et de « professionnaliser » la procédure tout en conservant la spécificité des conseils de prud'hommes liée au paritarisme.

Dans le même temps, les modes alternatifs de règlement des conflits (médiation, droit collaboratif, procédure participative,...) suscitent de plus en plus d'intérêt et sont désormais largement promus afin de favoriser un règlement rapide, apaisé et consensuel des litiges. La médiation et la procédure participative, propulsées sur le devant de la scène par le projet de loi, ont l'immense mérite de laisser aux parties le choix de la solution qui leur paraît la plus adéquate pour régler leur différend ou, si le contrat n'est pas rompu, leur permettre de préserver leurs relations.

Les travaillistes rongeaient leur frein depuis longtemps car la médiation conventionnelle était entravée par l'article 2064 du Code de procédure civile qui la limitait aux cas transfrontaliers s'agissant des différends apparaissant à l'occasion du contrat de travail. Outre cette limitation issue de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative, la faiblesse du recours à la médiation conventionnelle en droit du travail s'expliquait par les contraintes

spécifiques de la procédure prud'homale. Il était avancé que l'étape préalable obligatoire de la conciliation devant le bureau du même nom était antinomique avec le processus de médiation. Or, faute de temps, le bureau de conciliation prud'homal s'avère dans la réalité être plus une chambre d'enregistrement qu'un espace de recherche d'une solution amiable au conflit (le taux de conciliation avoisine 10 % des affaires portées devant les bureaux de conciliation des conseils de prud'hommes).

Jusqu'à présent, la médiation en droit social était donc majoritairement une médiation judiciaire, au niveau des cours d'appel.

Le projet de loi *Macron* supprime la restriction de l'article 2064 du Code civil excluant le droit du travail des conventions de procédure participative et abroge la limitation de l'article 24 de la loi du 8 février 1995 relative à la médiation conventionnelle.

Il convient donc de se référer au décret n° 2012-66 du 20 janvier 2012 qui a transposé la directive 2008/52/CE du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale et a créé, au sein du Code de procédure civile, un nouveau livre V consacré à « *La résolution amiable des différends* ». Il régit le régime de la médiation et de la conciliation conventionnelles et définit la procédure participative.

Notons qu'afin de favoriser le recours aux dispositifs de médiation conventionnelle et de procédure participative, le régime de la prescription a été modifié en 2008. La prescription est suspendue pendant la tentative de règlement amiable et le délai recommence à courir à compter de la date à laquelle la médiation ou la conciliation est terminée. Le délai de prescription ne peut alors être inférieur à six mois (*C. civ., art. 2238*). Les tentatives de résolution amiable des conflits n'entraînent donc pas de perte de temps pour les parties.

2. Quel est l'intérêt de la médiation conventionnelle en droit du travail ?

Dans le cadre du processus de médiation, les parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par le juge saisi du litige. L'accord auquel parviennent les parties peut être soumis à l'homologation du juge, ce qui lui donne force exécutoire (*L. n° 95-125, 8 févr. 1995, art. 21 à 21-5*).

Ndlr : Dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AVOSIAL, présente un point de vue sur un thème

d'actualité et ses implications pratiques.

Les articles 1530 et suivants du Code de procédure civile définissent la médiation conventionnelle, à la suite des dispositions existantes en matière de médiation judiciaire. La médiation conventionnelle est ainsi définie comme « **tout processus structuré, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence** » (CPC, art. 1530).

L'article 83, II du projet de loi *Macron* vise à généraliser la médiation conventionnelle à tous les conflits s'élevant à l'occasion d'un contrat de travail. Ce recours à la médiation reste cependant une simple faculté pour les parties.

La médiation fait donc intervenir un tiers, le médiateur, qui doit remplir les conditions d'impartialité, de compétence, de diligence et de confidentialité. L'article 1532 du Code de procédure civile prévoit que « *le médiateur peut être une personne physique ou morale. Lorsque le médiateur est une personne morale, il désigne, avec l'accord des parties, la personne physique chargée d'accomplir la mission de médiation* ». S'agissant des règles d'éthique applicables aux médiateurs, elles sont définies par la loi du 8 février 1995 et par la directive européenne du 21 mai 2008. Les différentes associations de médiateurs ont également élaboré des règles d'éthique et de méthode qui composent la déontologie des médiateurs. Tous ces textes font référence aux obligations de formation, d'expérience, d'indépendance, de neutralité, d'impartialité, de responsabilité et de confidentialité du médiateur. Il doit ainsi avoir suivi une formation spécifique à la conduite du processus de médiation et aux techniques facilitant la communication, notamment l'écoute. Cette formation du médiateur est essentielle.

Par ailleurs, l'article 1533 du Code de procédure civile prévoit que : « *Le médiateur (...) doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige* ».

Il est parfois soutenu qu'il n'est pas utile que le médiateur dispose des connaissances juridiques relatives aux problèmes soulevés au cours de la médiation. Au contraire, il semble nécessaire qu'il connaisse les spécificités du droit du travail. Le médiateur, s'il ne tranche pas le litige et ne propose pas de solution aux parties, doit être à même d'en comprendre les incidences juridiques.

Pour autant, quelle que soit la formation suivie par le médiateur, sa crédibilité va reposer non seulement sur sa maîtrise de la technique du processus de médiation, mais aussi sur le respect qu'il va inspirer.

Comment prévoir la médiation à titre conventionnel ? Le processus de médiation repose sur un principe essentiel de confidentialité. L'article 1531 du Code de procédure civile prévoit que les constatations faites par le médiateur ainsi que les déclarations des parties ne peuvent ni être divulguées à des tiers, ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance judiciaire si les parties n'y ont pas donné leur accord.

À l'issue du processus, si les parties ont pu s'accorder pour résoudre leur différend, elles font homologuer par le juge compétent leur accord, sans que le juge puisse en modifier les termes (CPC, art. 1565 et 1566). Le refus d'homologuer l'accord des parties est susceptible d'appel. C'est l'homologation qui va donner à l'accord sa force exécutoire.

La médiation conventionnelle désigne aussi bien le recours à la médiation prévu par une clause du contrat ou de la convention que le recours décidé d'un commun accord avant l'engagement d'une procédure contentieuse. Le Code de procédure civile admet que les parties peuvent facilement mettre en œuvre une médiation conventionnelle, qu'elles l'aient prévue en stipulant une clause à cet effet dans leur contrat, ou qu'elles décident d'y avoir recours une fois le litige survenu.

Des conventions collectives ou des contrats de travail prévoient parfois une clause de médiation précontentieuse. Une telle clause interdit aux parties concernées, en cas de litige, de saisir le juge prud'homal sans avoir tenté préalablement de régler à l'amiable ce litige.

L'ordre public en matière de contentieux prud'homal a conduit la jurisprudence à :

- prohiber les clauses conventionnelles de médiation : la Cour de cassation considère ainsi qu'une telle clause est inopposable au salarié au motif que « la saisine préalable obligatoire d'une commission paritaire [instituée par convention collective] ne saurait constituer, à défaut de dispositions légales, une condition de recevabilité de l'action prud'homale » (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-41.518 ; RJS 2004, n° 1075), ce qui prive les partenaires sociaux du pouvoir d'entraver la liberté d'action en justice des salariés ;
- considérer les clauses contractuelles de médiation inopposables ; mais une divergence existe au sein de la Cour de cassation ;

Par un arrêt rendu en chambre mixte, la Cour de cassation a décidé qu'« il résulte des articles 122 et 124 du nouveau CPC que les fins de non-recevoir ne sont pas limitativement énumérées ; que, licite, la clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge... constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge » (Cass. ch. mixte, 14 févr. 2003, n° 00-19.423. – Cass. ch. mixte, 14 févr. 2003, n° 00-19.424 ; Bull. civ. 2003, ch. mixte, n° 1 ; Bull. inf. C. cass. 2003, n° 576, rapport M. Bailly et avis de M. Benmakhlouf).

La formulation générale employée par la chambre mixte de la Cour de cassation pouvait laisser entendre qu'elle était applicable à tous les contrats, y compris le contrat de travail, ce qui ne fut pas le cas. La chambre sociale de la Cour de cassation s'est en effet prononcée en sens contraire dans une décision du 5 décembre 2012. Une salariée avait saisi la juridiction prud'homale alors que son contrat de travail comportait une clause de conciliation aux termes de laquelle les parties s'engageaient préalablement à l'action contentieuse à soumettre leur différend à deux conciliateurs. Le juge du fond a déclaré les demandes de la salariée irrecevables, au motif que la clause de conciliation préalable obligatoire est licite. La Cour de cassation a cassé cette décision et énoncé qu'« en raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable... n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend » (Cass. soc., 5 déc. 2012, n° 11-20.004 ; *JurisData* n° 2012-028265 ; JCP S 2013, 1075, note G. François ; Dr. soc. 2013, p. 178, obs. D. Boulmier).

Le projet de loi *Macron* fait sauter ce verrou jurisprudentiel en autorisant dorénavant la médiation conventionnelle qui n'était jusque-là ouverte qu'en matière de harcèlement moral et de conflit collectif, outre les litiges transfrontaliers.

3. Qu'est-ce que la procédure participative ?

Le salarié et l'employeur pourraient également recourir, selon l'article 83, III du projet de loi, à la procédure participative. Instituée par la loi n° 2010-1609 du 22 décembre 2010 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées et aux experts judiciaires, et entrée en vigueur le 23 janvier 2012 avec le décret n° 2012-66 du 20 janvier 2012, cette procédure permet aux parties, avant tout procès, de régler le conflit à l'amiable avec l'assistance d'un avocat. Les parties peuvent dans ce cadre bénéficier de l'aide juridictionnelle.

La convention de procédure participative est définie à l'article 2062 du Code civil comme « *une convention par laquelle les*

parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend ».

Avant le projet de loi *Macron*, les différends s'élevant à l'occasion du contrat de travail étaient expressément exclus de la procédure participative par l'article 2064 du Code civil.

Cette procédure permet aux parties, qui doivent être assistées de leurs avocats, de convenir des modalités de la négociation d'une issue à leur différend. Ses conditions de mise en œuvre sont les suivantes :

- assistance d'un avocat (alors que cette assistance n'est pas obligatoire devant les juridictions sociales) ;
- absence de saisine du juge ;
- mention dans la convention de son terme, de l'objet du litige et des pièces et informations nécessaires à sa résolution.

Les parties, assistées de leurs avocats, recherchent dans les conditions de la convention de procédure participative qu'elles ont conclue, un accord mettant un terme au différend qui les oppose. Les avocats vont alors, comme dans une procédure « classique » communiquer leurs pièces et argumentaires sous bordereau (*CPC, art. 1545*). Contrairement à la médiation, il n'y a pas intervention d'un tiers ni d'obligation de confidentialité, sauf à ce qu'elle soit expressément prévue dans la convention. D'aucuns considèrent que la confidentialité des échanges entre avocats suffit à la garantir. Cependant, les pièces échangées lors de la négociation peuvent être communiquées au juge en cas d'absence d'accord, si la convention est muette sur ce point, étant rappelé qu'aucun texte ne garantit le respect de ce principe.

Si la négociation aboutit, le juge est saisi pour homologuer l'accord. À défaut d'accord total ou en cas d'accord partiel, le juge tranchera. Cependant, les députés ont ajouté qu'en cas de désaccord, si les parties saisissent le conseil de prud'hommes, elles ne seront pas dispensées de l'étape préalable de la conciliation prud'homale.

Enfin, contrairement à la médiation conventionnelle, cette procédure s'applique aux différends nés ; il n'est pas possible de la prévoir par avance dans le contrat.

4. Quel est l'apport du projet de loi *Macron* en matière prud'homale ?

Le projet de loi *Macron* contribue au changement des mentalités entrepris afin que le règlement amiable puisse véritablement être recherché en priorité en droit du travail, alors que la tentative de conciliation prud'homale est en pratique purement formelle. À travers la médiation les parties vont choisir la solution la mieux adaptée à leur situation et faire preuve d'une créativité que n'auront pas nécessairement les juges (qui tranchent le litige) ou les avocats (qui négocient une transaction). Il faut souligner la **vocation pacificatrice de la médiation** qui ne se retrouve pas dans la négociation d'un accord transactionnel car les avocats de chacune des parties vont avancer leurs arguments pour démontrer le bien-fondé de la position de leur client et tenter de négocier au mieux des intérêts de celui-ci. Il n'y a pas d'écoute réciproque mais une confrontation hors tribunal entre avocats, chacun tâchant de faire prévaloir la position de son client.

Rappelons que l'avocat ayant une obligation d'information et de conseil à l'égard de ses clients, il doit les informer des modes alternatifs de règlement des conflits. En définitive, la médiation a toute sa place au sein du conflit né à l'occasion du contrat de travail. En amont de la procédure prud'homale, car il n'est pas nécessaire de recourir en premier lieu au juge pour résoudre un conflit. En aval, elle constitue un outil complémentaire donné au juge pour remplir au mieux sa mission : rétablir la paix dans une situation conflictuelle.

Enfin, un décret du 11 mars 2015 (*D. n° 2015-282, 11 mars 2015 : JO 14 mars 2015*) favorise, de manière générale, le recours aux modes alternatifs de résolution des litiges en obligeant notamment les parties à indiquer, dans l'acte de saisine de la juridiction, les démarches de résolution amiable précédemment effectuées (*CPC, art. 56, 58 et 127*).

Les modes alternatifs de règlement des conflits sont en ordre de marche !

L'information en continu

INFORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNTHÈSE

Cotisations et contributions sociales

144 Stagiaire de la formation professionnelle : assiettes forfaitaires et cotisations vieillesse applicables en 2014 et en 2015

Circ. CNAV n° 2015-14, 24 mars 2015

Compte tenu des coefficients d'évolution du plafond de la sécurité sociale applicables en 2014 (1,4 %) et en 2015 (1,3 %), les montants de l'assiette forfaitaire et de la cotisation vieillesse dues pour les stagiaires de la formation professionnelle **non rémunérés ou rémunérés par l'État** sont fixés comme suit :

Date	Assiette forfaitaire horaire	Cotisation vieillesse
2014	1,59 €	0,27 €
2015	1,61 €	0,28 €