

# CHARTRE DE LA MÉDIATION DU CMATravail

La vocation du CMATravail est de contribuer au règlement des conflits individuels ou collectifs du travail par la voie de la médiation.

La présente charte a pour mission de définir le cadre dans lequel se déroulera la médiation, de préciser la spécificité des médiations du CMATravail, d'informer les parties de leurs droits et obligations respectifs et du rôle du médiateur, terme qui désigne indistinctement un médiateur ou une médiatrice.

## PRÉAMBULE

### 1 LA MÉDIATION au CMATravail

Les conflits du travail opposent les entreprises, leurs salariés, les organisations syndicales ou les représentants du personnel. Des conflits peuvent aussi exister avec les médecins du travail, les inspecteurs du travail, mais aussi avec les autorités administratives et fiscales etc.

Les parties peuvent choisir leur médiateur au sein du CMATravail qui a sélectionné des médiateurs ayant par leur expérience et leur formation vocation à intervenir dans les conflits sociaux. Les parties peuvent également opter pour une co médiation.

### 2 DÉFINITION DE LA MÉDIATION

La médiation, qu'elle soit judiciaire ou conventionnelle, est un processus amiable structuré reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants qui, volontairement, avec l'aide d'un tiers neutre, impartial, indépendant et sans pouvoir décisionnel, permet le règlement des conflits.

## I. MÉDIATEUR ET CMATRAVAIL : UNE GARANTIE POUR LES PARTIES

### 1. LE MÉDIATEUR du CMATravail

#### - **Des compétences spécifiques.**

Le CMATravail s'assure que le médiateur, par son expérience et sa formation, maîtrise le processus de médiation et a vocation à intervenir dans les litiges sociaux.

Il a consacré une large partie de sa vie professionnelle au domaine des relations individuelles ou collectives du travail, en tant que magistrat, universitaire, avocat, syndicaliste, expert des ressources humaines et/ou du droit social, DRH ou chef d'entreprise.

Le CMATravail s'assure qu'il maintient son niveau de compétence tant dans le domaine de la spécificité du droit social que de la médiation.

- **Des honoraires encadrés**

Le médiateur s'engage à respecter pour la détermination de ses honoraires le barème fixé par le CMATravail qui est fixé chaque année.

- **La responsabilité du médiateur**

Le médiateur a une obligation de moyens et non de résultat. Le médiateur s'engage à être assuré au titre de sa responsabilité civile professionnelle pour son activité de médiateur.

## 2 - LE CMATravail

Le recours aux services de médiation du CMATravail peut être prévu dans une clause d'un contrat ou convenu par les parties en conflit. Il peut être aussi proposé par une partie à l'autre par l'intermédiaire du CMATravail.

Lorsque les parties sont convenues d'une médiation, elles écrivent conjointement au CMATravail pour lui demander de mettre en œuvre cette médiation.

Si une partie souhaite qu'une médiation soit proposée, elle sollicite le CMATravail par une lettre décrivant la difficulté et identifiant clairement l'ensemble des parties ainsi que les personnes à contacter.

Le CMATravail peut aussi être désigné par une juridiction. Dans ce cas, il indique à la juridiction et aux parties, le ou les médiateurs choisis.

Le CMATravail peut enfin être saisi par une entreprise pour mettre en œuvre une médiation entre certains de ses collaborateurs ou entre services, départements ou filiales.

Le CMATravail propose le nom du ou des médiateurs le(s) plus approprié(s) au différend mais les parties gardent le libre choix du ou des médiateurs. Dans ce dernier cas, les parties peuvent toujours se rapprocher du CMATravail en cas de difficulté.

Le CMATravail est à la disposition du ou des médiateurs pour toute difficulté ou questionnement rencontrés au cours de la médiation, dans le respect de son obligation de confidentialité.

Le CMATravail s'engage à une grande réactivité et disponibilité l'égard du médiateur et des parties.

## II. LA MÉDIATION

### 1. EN AMONT - PHASE PRÉALABLE : MISE EN PLACE DE LA MÉDIATION

- **Engagements du médiateur**

- Il agit avec diligence dans la mise en œuvre et la conduite du processus, en le limitant au temps nécessaire ;
- il fait connaître sans délai son acceptation de la mission qui lui est confiée ;

- il refuse la mission s'il n'a pas la compétence nécessaire ou s'il n'a pas la disponibilité matérielle pour la traiter dans le temps imparti ;
- il prend attache avec les parties et leurs conseils et les réunir dans les meilleurs délais.

- **Contact avec les parties**

Le médiateur identifie les parties devant intervenir à la médiation et leur demande si elles souhaitent une co-médiation.

Il convoque les parties conjointement ou séparément afin de définir la mission pour laquelle il été désigné.

- **Informations des parties**

Le médiateur informe les parties, sur la médiation et ses modalités (durée, coût, calendrier etc.), d'une façon complète, claire et précise, particulièrement sur l'obligation de confidentialité.

Le médiateur doit ainsi s'assurer notamment, avant le début de la médiation, que les parties ont compris et accepté expressément les conditions générales de l'accord de médiation, notamment toutes les dispositions relatives aux obligations de confidentialité qui incombent au médiateur et aux parties.

Il rappelle qu'il s'est engagé à respecter la présente Charte du CMATravail qu'il tient à leur disposition.

- **Engagement de confidentialité**

Le médiateur rappelle que l'obligation de confidentialité s'applique dès cette phase préalable, soit dès les premiers échanges et demande en conséquence aux parties et à leurs conseils de signer l'engagement de confidentialité suivant le modèle en annexe et les informe que chaque partie disposera d'un exemplaire des engagements de confidentialité.

### **La médiation judiciaire**

Le médiateur désigné par une juridiction prend contact avec les conseils des parties pour leur demander leur accord sur son nom et s'ils souhaitent une co-médiation.

Il indique son adhésion au CMATravail et à la présente charte.

Il rappelle que la confidentialité s'applique dès les premiers échanges.

Il tente d'obtenir un accord sur le montant et le règlement de la provision.

S'il obtient l'accord des parties, il en informe le Juge pour qu'il puisse rendre une décision conforme à l'accord intervenu.

A la fin de la médiation, le médiateur indique seulement au juge qui l'a désigné s'il y a eu un accord ou non.

## 2 DÉROULEMENT DE LA MÉDIATION

Les parties peuvent participer à la médiation, seules ou assistées du conseil de leur choix.

Le médiateur pour accomplir sa mission, se doit de tout mettre en œuvre pour :

- favoriser les conditions d'un libre échange fondé sur une reconnaissance mutuelle des intérêts et des personnes, dans le respect du principe de la transparence, et de l'égalité de traitement des parties ;
- permettre aux parties d'élaborer une solution, en connaissance de cause notamment vis-à-vis des tiers.

Il est le garant du déroulement apaisé du processus de médiation et du respect de l'ordre public.

### - Consentement

Le médiateur veille à ce que le consentement des personnes soit libre et éclairé, tout particulièrement si elles ne sont pas assistées d'un avocat.

Le médiateur refuse la mission confiée s'il existe un doute sur le consentement de l'une ou l'autre des parties.

Le médiateur rappelle que la médiation peut être interrompue à tout moment sans justification par les participants ou par lui-même, s'il considère que les conditions de la médiation ne sont plus réunies.

### - Confidentialité

Le médiateur, comme toute personne concourant à la médiation, est tenu à une obligation de confidentialité.

Le médiateur ne divulgue et ne transmet à quiconque, sauf accord des parties, le contenu des entretiens, et des informations recueillis ou transmis dans le cadre de la médiation, sauf s'il en a l'obligation légale.

Toutefois, le médiateur peut échanger avec les instances du CMATravail en cas de difficulté ou de questionnement survenant en cours de médiation.

Des particularités peuvent se présenter dans différentes situations :

#### · Médiation au cours du contrat de travail ou de collaboration

Lorsque la médiation concerne un conflit entre plusieurs salariés ou groupes de salariés ou entre différentes entités, les éventuelles réorganisations ou aménagements de postes s'avérant nécessaires ne peuvent se faire qu'après que la direction se joigne à la médiation.

#### · Médiation avec les organisations syndicales ou autres organes représentatifs du personnel

Les organisations patronales ou syndicales et les représentants du personnel peuvent être amenés à faire état à leurs mandants des éléments de la médiation avant d'accepter une solution, au cours ou à l'issue du processus de médiation.

Ils s'engagent à s'assurer du respect de la confidentialité par leurs interlocuteurs.

- **L'indépendance et la loyauté**

Le médiateur doit être détaché de toute pression intérieure et/ou extérieure à la médiation même lorsqu'il se trouve dans une relation de subordination et/ou institutionnelle. Il s'interdit de représenter ou de conseiller l'un et/ou l'autre des participants à la médiation. Il ne peut davantage être arbitre en cas d'échec de la médiation.

Le médiateur s'engage à refuser, suspendre ou interrompre la médiation chaque fois que les conditions de cette indépendance ne sont pas ou plus réunies.

Le médiateur doit refuser une mission si elle risque de heurter sa conscience ou ses opinions.

Le médiateur peut interrompre une médiation s'il estime que celle-ci ne se déroule plus de manière équitable.

- **La neutralité**

Il s'interdit, sauf accord des parties, d'accepter une médiation ou d'intervenir dans une médiation impliquant des personnes avec lesquelles il a des liens d'ordre privé, professionnel, économique, de conseil ou autre, ou avec lesquelles il a des intérêts, financiers ou autre, directs ou indirectes autre que les honoraires de la médiation dont il est saisi.

Le médiateur accompagne les personnes pour faciliter la recherche d'une solution permettant notamment aux parties de renouer le dialogue, de surmonter leurs différends pour trouver une solution à leurs litiges.

Il ne prend pas partie ni ne privilégie l'une ou l'autre des personnes en médiation.

- **Les honoraires**

La provision sur honoraires est fixée dans la convention de médiation avec modération et ne peut excéder, sauf circonstances particulières les montants prévus par le barème du CMATravail ou les montants prévus par la juridiction dans l'ordonnance de désignation du médiateur.

Sauf accord différent entre les parties, les frais et honoraires sont pris totalement en charge par l'entreprise.

Il peut en aller autrement si le salarié a la qualité de cadre dirigeant, lorsqu'une instance judiciaire a été préalablement engagée par le salarié ou lorsqu'un accord sur ce point a été trouvé avec les parties, organisations syndicales et /ou représentants du personnel.

Si la provision est insuffisante, le médiateur en informe les parties et voit avec elles si un accord peut être trouvé sur le montant et la partie qui supportera le dépassement.

- **Modalités du déroulement de la médiation**

Les échanges peuvent avoir lieu par téléphone, en visio conférence ou en présentiel dans le lieu choisi par le médiateur.

Si le médiateur l'estime utile ou si les parties le souhaitent, un tiers, expert ou autre peut intervenir à la médiation. Il signe avant d'intervenir l'engagement de confidentialité et s'il est rémunéré, un accord doit être trouvé préalablement à son intervention sur le montant de ses honoraires et la ou les parties auxquelles ils incomberont.

### III. FIN DE LA MEDIATION

Les parties peuvent à tout moment se retirer de la médiation sans devoir motiver leur décision.

La médiation se termine soit par un accord total ou partiel entre les parties, soit par le constat de l'absence d'accord. Les parties ont la possibilité de demander l'homologation judiciaire de l'accord.

Si besoin les accords écrits ou PV de désaccord sont rédigés par les parties et/ou leurs conseils. Ils sont signés et datés.

Particulièrement en cas de conflit collectif, les parties envisagent avec le médiateur l'éventuelle publicité de tout ou partie de l'accord, et en l'absence d'accord les propositions faites.