

COMPTE-RENDU DE L'ATELIER DE MEDIATION SOCIALE DU 17 JANVIER 2018

Responsable : Dominique Retourné

Lors de notre réunion du 17 janvier, plusieurs thèmes ont été abordés, comme suit :

1. Le Décret et la Circulaire concernant l'inscription des médiateurs auprès des Cours d'Appel.
2. Négociations collectives et Médiation. Ecueils divers rencontrés dans des cas récents.
3. Homologation des accords de médiation.

*

*

*

Décret du 9 octobre 2017

Le décret du 9 octobre 2017, pris pour l'application de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du 21^e siècle, a défini les conditions d'inscription des médiateurs établie auprès de chaque cour d'appel pour l'information des juges.

Certaines cours d'appel ont entrepris l'établissement de leur liste à partir des seules indications contenues dans le décret malgré les difficultés d'interprétation de certaines dispositions du décret qui devaient être levées par une circulaire ministérielle.

Par une note d'information du 3 novembre 2017, Madame la Première Présidente de la Cour d'appel de Paris a fait connaître aux médiateurs qu'il convenait de ne pas envoyer de dossiers de candidatures qui risquaient de ne pas répondre aux conditions de la circulaire ministérielle et que, le moment venu, les modalités de dépôt des candidatures sous une forme numérisée seront disponibles sur le site internet de la Cour d'appel.

A ce jour, la circulaire ministérielle n'est pas encore parue et le délai d'instruction des dossiers ne permet pas d'envisager l'établissement de la liste avant le mois de juin 2018.

Négociations collectives.

La situation évoquée était assez complexe. Il s'agissait en l'occurrence d'une fusion de sociétés devant intervenir dans un délai assez bref et la préoccupation principale était de sauvegarder l'état de fait pour éviter les inconvénients liés à un changement de paysage syndical susceptible de remettre en cause la négociation effectuée préalablement à la fusion.

L'intérêt était donc de repousser la date de la fusion pour disposer de temps afin d'éviter la chute des accords d'intéressement et surtout de ne pas devoir renégocier avec une perte de temps prévisible. La situation montrait à l'évidence qu'alors on ne pourrait éviter le concours d'un cabinet d'expertise proposé par le syndicat majoritaire et qu'il faudrait l'intégrer dans le processus de médiation. L'enjeu devenait pratiquement intenable.

Définition du cadre de travail.

Dans un premier temps, définir le rôle de chacun, les interlocuteurs et les problématiques à résoudre.

Dans un deuxième temps définir la représentation. Règles de fonctionnement et de restitution ajustables. Mettre sur pied les équipes et groupes de travail. Il s'avérait nécessaire que tout le monde participe et il fallait opérer un choix de personnes compétentes disposant, en outre d'une légitimité pour pouvoir négocier jusqu'au bout et sur tous les points. En l'occurrence il n'y avait aucun droit à l'échec.

Cap. Il était nécessaire de « parler vrai ». A cet égard, sur le plan pratique, il semble avisé de recommander la parole directe du dirigeant, de celui qui porte le projet. Enfin, la fixation d'un calendrier est de rigueur, assorti des différentes options possibles dans la négociation.

*

*

*

Par ailleurs, un cas de médiation a été évoqué impliquant une quinzaine de personnes, en butte à un DG « pervers harceleur ». Il s'agissait de salariés de haut niveau (Directeurs d'études) dont la présence était l'âme et le moteur de la société qui ne pouvait se passer du concours d'aucun d'eux.

Pour exprimer leur mécontentement, chaque salarié avait envoyé une lettre demandant le départ du dit DG, insistant sur le refus de collaborer plus avant avec ce dernier.

Le médiateur a convoqué tout le monde pour entretien. Ce que voyant, le DG fait une tentative pour précipiter le mouvement et essaye la solution du déjeuner, laquelle fût refusée pour éviter toute interférence.

Mise en route du processus de médiation. Mise en place d'un « paperboard » pour fixer le cadre et rappeler les grands principes. Confidentialité, confiance, neutralité, impartialité, ainsi que mentions particulières apportées par chacun.

Signature du « paperboard » et captation de celui-ci par le médiateur pour éviter toute modification intempestive.

Processus dur qui mène à la fixation des points d'accord et à la signature du « paperboard » par chacun des protagonistes, ce qui implique un accord confidentiel insusceptible d'être produit en justice.

La position du Président s'avère être favorable au départ du DG, lequel bénéficie du statut de mandataire social, révocable « ad nutum ».

Une échéance a été fixée, et l'attitude du Président a montré qu'il était assez dépité que le processus de médiation ait réussi. Il faut préciser que le Protocole d'entrée en médiation stipulait qu'il y avait une difficulté entre le Président et l'ensemble des salariés, ce qu'il a naturellement contesté.

Sur le plan pratique, il est rappelé qu'il est désormais plus que prudent d'organiser le dépôt des appareils électroniques susceptibles d'assurer des communications avec des tiers avant l'entrée en médiation.

*

*

*

Ont également été évoqué les heurs et malheurs liés à l'homologation des accords de médiation ;

On en retire qu'il peut y avoir un flou qui n'a rien d'artistique quant à la sécurisation des accords conclus en fin de médiation. Le cas évoqué a mis en évidence qu'un certain nombre de précautions étaient recommandées pour éviter les attentes, les possibilités de désistement visant à se débarrasser du problème. A même été cité le cas où la Cour ne connaissait pas les délais.

Ainsi, avant la date d'audience de suivi, il y a lieu d'envoyer l'accord.

Se méfier des pièges de l'homologation, qui s'avèrent plus nombreux et sournois qu'il n'y paraît.

Prochaine réunion :

le mardi 10 avril 2018 de 17h00 à 19h00, suivi d'un moment de convivialité de 19h00 à 20h00 (partage de ce qui a été apporté par les participants) au cabinet de Dominique Retourné, 120, rue d'Assas - 75006 Paris RDC à droite sous le porche AVOCATS - Métro Vavin, Notre Dame des Champs, Observatoire- Port Royal.

Paris le, 19 mars 2018

Dominique Retourné
Superviseur

Annonce :

Dominique Dollois et moi-même créons sous l'égide de l'AME, **un groupe d'analyse de pratiques et de supervision pour les médiateurs AME (cf site AME)**

Le premier groupe aura lieu **le mercredi 28 mars de 9h00 à 13h00** à mon cabinet

Participation financière 60€ HT

S'inscrire par mail préalablement auprès de moi-même et de Dominique Dollois.