



Nathalie Lambrecht Virginie Gutmer

## La médiation : aussi en droit du travail!

Le caractère préliminaire et obligatoire de la tentative de conciliation par le juge dans le contentieux du contrat de travail témoigne de la volonté du législateur de résoudre les conflits individuels du travail essentiellement par voie amiable. Comment atteindre plus souvent cet objectif?

“

**Le processus de médiation offre un espace privilégié de communication aux parties.**

• 1 •

De lege ferenda, l'obligation des **avocats** d'informer leurs clients sur les modes alternatifs de règlement des conflits et de les favoriser lorsqu'ils sont appropriés (art. 444, al. 2, C. jud.) **devrait être étendue aux délégués syndicaux** qui représentent les travailleurs devant les juridictions du travail. À tout le moins, elle devrait être intégrée dans les protocoles qui organisent les relations entre les avocats et les délégués syndicaux.

• 2 •

Il serait en outre souhaitable que de plus en plus d'avocats et de délégués syndicaux soient formés à la médiation ou au rôle de conseil en médiation, et découvrent qu'il s'agit d'un **terrain propice pour la résolution des litiges en matière sociale, où l'humain joue un rôle essentiel**. Les parties à une relation de travail se sont en effet, à un moment donné, choisies pour faire un bout de chemin ensemble. La détérioration de leur relation peut être due à différents facteurs; l'on constate toutefois que, bien souvent, c'est un déficit de communication qui l'a causée.

Le processus de médiation, qui présente l'avantage d'être totalement confidentiel, offre un espace privilégié de communication aux parties, accompagnées par leurs conseils. Le médiateur va ainsi rendre le dialogue à nouveau possible, dans un cadre neutre et bienveillant visant à restaurer la confiance. Que le contrat de travail soit toujours en cours, en voie d'être rompu, ou déjà rompu, le médiateur va amener les parties à exprimer leur ressenti, à s'écouter et, idéalement, à se comprendre et à comprendre comment elles en sont arrivées là. En faisant émerger les besoins profonds des parties, ainsi que ce qui se joue réellement dans leur différend, le médiateur va les aider à identifier ce qui compte vraiment pour elles, au-delà des positions et revendications initiales, et à mettre en place une solution satisfaisante pour les deux parties dont elles auront été les acteurs principaux.

À l'inverse, dans le cadre d'une procédure, les parties ne seront que rarement amenées à se rencontrer. Elles n'auront pas eu l'opportunité de s'expliquer, ce qui est pourtant capital. Elles resteront sans doute sur leurs positions, persuadées de leur bon droit. Même en cas de jugement favorable, elles auront dû supporter la lenteur du procès, l'échange destructeur de critiques personnelles par conseils interposés et, souvent, des frais de défense élevés par rapport à l'enjeu du litige (parfois quelques semaines de rémunération).

• 3 •

**Last but not least**, soulignons l'importance du **rôle des juridictions du travail en tant que promoteurs des modes de résolution amiable des litiges en général, et de la conciliation et de la médiation en particulier** (art. 730/1, 734 et 1734, C. jud.). Les juges l'ont bien compris, comme en témoignent notamment les initiatives prises par le Tribunal du travail francophone de Bruxelles (TTFB): tous les juges du TTFB ont suivi en 2019 une formation aux modes alternatifs de règlement des différends, le nombre de comparutions personnelles ordonnées pour encourager les parties à tenter de se concilier augmente et, dès le mois de mars 2021, le TTFB organisera mensuellement des audiences de conciliation judiciaire devant une Chambre dédiée à cet effet et composée paritairement. À défaut de règlement rapide, ladite Chambre encouragera les parties à poursuivre, via la médiation, leur effort de rapprochement amiable ou invitera les parties à poursuivre leur procédure devant une Chambre contentieuse autrement composée.

Le temps consacré en amont par tous ces acteurs à cette promotion «active» des modes alternatifs pourra, en désengorgeant les tribunaux des affaires pour lesquelles un mode de résolution amiable leur paraît approprié, offrir davantage de célérité aux parties dont le litige exige d'être tranché par un juge. ■