

Conciliation Médiation - Arbitrage

- **Définition de la conciliation**
- **Quels sont les deux types de la conciliation ?**
- **Quelle est l'issue de la conciliation ?**
- **Définition de la médiation**
- **Comment déclenche-t-on la procédure de médiation ?**
- **Définition de l'arbitrage**
- **Comment l'arbitre règle-t-il le litige ?**

■ **Définition de la conciliation**

Procédure selon laquelle les parties à un conflit soumettent le différend qui les oppose à une commission, composée des représentants des organisations patronales, syndicales ainsi que des représentants des pouvoirs publics.

Le rôle de cette commission est de prévenir le recours à la grève ou au lock-out et de rechercher un accord entre les parties.

■ **Quels sont les deux types de la conciliation ?**

La conciliation légale est facultative (C.trav. art. L. 523-1).

La procédure peut être engagée soit par l'une des parties (C.trav. art. R.523-1), soit par le Ministre du Travail (ou ses représentants territoriaux) (C.trav. art. L. 523-1), soit par le Préfet.

Selon l'ampleur du conflit, peuvent être saisies :

- la commission nationale qui siège au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (C.trav. art. R. 523-4),
- la commission régionale qui siège dans chaque Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (art. R. 523-5).

En principe les parties doivent comparaître en personne. La non-comparution est une infraction pénale passible d'une amende (art. R. 532-1). La conciliation conventionnelle : la procédure est fixée par la convention collective.

■ **Comment s'effectue la conciliation ?**

■ Quelle est l'issue de la conciliation ?

Si les parties acceptent de concilier : un procès verbal de conciliation est établi. Il produit les effets des conventions et accords collectifs de travail.

Si les parties n'acceptent pas de concilier : un procès verbal de non-conciliation est rédigé. Le conflit peut être soumis à la procédure de médiation ou d'arbitrage (C.trav. art. L. 523-6).

Les prud'hommes règlent les conflits entre employeur et salarié par cette voie au préalable, n'allant devant le bureau de jugement qu'en cas d'échec.

■ Définition de la médiation

Procédure facultative intermédiaire entre la conciliation et l'arbitrage, faisant intervenir un tiers (médiateur) qui n'est pas chargé de trancher le litige, mais de proposer des solutions (recommandations) afin de favoriser le règlement amiable du conflit.

La liste des médiateurs est publiée au Journal Officiel.

■ Comment déclenche-t-on la procédure de médiation ?

SAISINE DU MÉDIATEUR

La médiation est enclenchée :

- soit après l'échec d'une procédure de conciliation ;
- soit directement par requête de l'une ou l'autre des parties, adressée au président de la commission de conciliation ou au Ministère du Travail, si le différend a une incidence nationale ;
- soit par le Ministre ou le président de la commission régionale, de leur propre initiative (art. L. 524-1 C. trav.).

Le médiateur est choisi d'un commun d'accord par les parties. Le médiateur soumet ensuite une proposition motivée de règlement du conflit dans un délai d'un mois. Les parties peuvent refuser dans les huit jours par lettre recommandée avec accusé de réception (art. L. 524-4), en motivant le refus.

Leur silence vaut acceptation. La recommandation du médiateur s'impose alors aux parties. Elle a donc force exécutoire. En cas d'échec de la tentative de médiation et après expiration d'un délai de 48 heures, le médiateur communique au ministre le texte de la recommandation motivée et signée qui peut le rendre public.

■ Définition de l'arbitrage

Procédure facultative selon laquelle les parties soumettent leur litige à une personnalité désignée d'un commun accord (art. L. 525-2). Cette personne statue sur les points non réglés par la conciliation ou la médiation. Les pièces établies dans le cadre de ces procédures sont remises à l'arbitre (art. L. 525-3).

L'arbitrage est obligatoire s'il est l'objet d'un accord entre les parties ou s'il est imposé par une convention collective.

■ Comment l'arbitre règle-t-il le litige ?

L'ARBITRE DOIT STATUER

- en droit dans les litiges juridiques c'est-à-dire les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois et règlements ou des conventions collectives ou accords en vigueur,
- en équité notamment dans les litiges portant sur les salaires ou conditions de travail qui ne sont pas fixés par la loi ou les règlements.

La décision de l'arbitre (sentence) doit être motivée (art. L. 525-4), notifiée aux parties et déposée au greffe du Conseil des Prud'hommes. Ses effets sont ceux d'une convention collective : elle est obligatoire et exécutoire du seul fait du dépôt.

La Cour supérieure d'arbitrage connaît des recours pour excès de pouvoir ou violation de la loi formés par les parties contre les sentences arbitrales (art. L. 525-5). Aucun autre recours n'est possible.