

MÉDIATION SOCIALE ET CONCILIATION EN CONTRAT DE TRAVAIL

18 janvier 2019

Petits Déjeuners de l'ADP Liège

Division Liège

Tribunal du travail de Liège

Denis Maréchal, Président

1

Tribunal du travail de Liège

- Réforme du paysage judiciaire en 2014
- 8 divisions sur 3 provinces
 - Division de Liège = 50% des activités
- Nos contentieux = Regard à 360° sur la société
- 10.500 nouvelles affaires en 2018
- RH = 23 juges professionnels et 75 ETP personnel de greffe
- Juges sociaux et surcroît de légitimité

2

MARC'S

- ◉ Pouvoir basique du juge: trancher des litiges
- ◉ loi du 18 juin 2018 (MB 2 juillet 2018), Directive Européenne de 2008, CSJ...
- ◉ Projet de promotion des MARC'S au TT Liège : matière "contrat de travail": **information aux parties**
- ◉ Prévention/ Guérison des conflits
- ◉ Division de Liège= +- 500 dossiers "contrat" par an; soit +- 15 dossiers fixés par audience d'introduction, chaque mardi

3

Evolution du Contentieux contrat de travail

	TT Liège	Division de Liège
2018	1.046	477
2017	1.111	518
2016	1.298	599
2015	1.305	597
2014	1.522	805

4

Information orientée GRH et +

- ◉ Qui ? L'employeur, la DRH : que savoir et que faire...
- ◉ Où ? Info ciblée arrondissement judiciaire de Liège= Division Liège (Verviers et Huy: on l'envisage aussi)
- ◉ Infos sur le site internet TT Liège
- ◉ Quand ?
- ◉ Au début de la procédure, à l'audience d'introduction 1^{ère} chambre du mardi (M. Caprasse, présidente de division)(début à 14h...): +- 45 dossiers par audience + le contentieux ONSS
- ◉ Juge suppléant en appui, spécialisé en médiation: information sur les MARC'S (H. Deprez, F. Wettinck, V. Devyver)

5

Organisation pratique

- ◉ 1^{er} et 3^e mardi du mois: dossier où c'est possible, présélectionnés (DM et MC)
- ◉ Si erreur de présélection: remise aisée du 2^e et 4^e mardi vers les 1^{er} et 3^e mardi
- ◉ Convocation et annexe(s) + info site web
- ◉ Essentiel= Présence des parties (l'administrateur délégué, le gérant, le DRH,...), et de leur conseil ou représentant

6

Critères de présélection ?

- ⦿ **Rapprochement possible entre les parties**
- ⦿ Relations de travail non terminées (HM, discrimination, HS, ...)
- ⦿ Aspect psychologique (HM; FM médicale psy; CCT 109 licenciement pour motif déraisonnable, mélange travail-famille,...)
- ⦿ Système probatoire (heures supplémentaires,...)
- ⦿ Montant minimum en jeu
- ⦿ Licenciement pour motif grave,...

7

Rôle du juge suppléant

- ⦿ **Information complète sur les MARC'S**, dans salle annexe (discrétion, temps, calme...)
- ⦿ Soit les parties sont convaincues: accord de conciliation, jugement désignant médiateur, ...
- ⦿ Soit les parties sont hésitantes: remise pour réfléchir... à date rapprochée (à 6 semaines, ou moins)...(à 16h)

8

Conciliation

- ◉ Article 734 du Code judiciaire= préalable obligé en contrat de travail
- ◉ Gratuit (exemple du contentieux “travailleurs protégés”)

9

Médiation

- ◉ Article 1734 du Code judiciaire
- ◉ Possibilité pour le juge de désigner un médiateur, de l'accord des parties, voire d'une seule...
- ◉ Loi du 18/6/2018 portant dispositions diverses en matière de droit civil et des dispositions en vue de promouvoir des formes alternatives de résolution des litiges (MB du 2/7/2018)

10

Article 1734, §1^{er}, nouveau du CJ

- ◉ § 1^{er}. Sauf devant la Cour de cassation et le tribunal d'arrondissement, en tout état de la procédure et ainsi qu'en référé, le juge saisi d'un litige peut, à la demande conjointe des parties ou de sa propre initiative mais avec l'accord de celles-ci, ordonner une médiation, tant que la cause n'a pas été prise en délibéré.

Lorsqu'il estime qu'un rapprochement entre les parties est possible le juge, peut, d'office ou à la demande de l'une des parties, ordonner une médiation, après avoir entendu les parties, à l'audience d'introduction, à une audience de remise à une date rapprochée ou à une audience fixée au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui du dépôt des premières conclusions du défendeur. Si toutes les parties s'y opposent, le juge ne peut ordonner une médiation.

11

Avantages et accents

- ◉ On règle le conflit à la place de le trancher
- ◉ On rencontre les intérêts et besoins des parties
- ◉ Concertation sociale « le retour »

- ◉ Lutte des classes binaire ? Ou un peu de nuance, de psychologie et d'humanité dans les relations de travail ?
- ◉ Un peu contre l'air du temps... Et c'est tant mieux: vers la « pacification » des relations de travail et de leur fin

12

Obstacles

- ◉ Quid de l'ONEm (quand LMG) ? L'ordre public
- ◉ Le coût supplémentaire (mais coûts en moins...)
- ◉ Tentatives de concertation déjà réalisées en amont... C'est plus la peine
- ◉ Réticences de certaine(s) organisation(s) représentative(s)
- ◉ Résistance au changement, corporatisme(s)
- ◉ L'air du temps
- ◉ Privatisation de la justice *versus* publicisation ?

13

Les objectifs (win win win win...)

- ◉ Sensibiliser aux MARC'S (encore et encore)
- ◉ S'inscrire dans la réforme de la médiation annoncée puis mise en place par le Ministre de la Justice
- ◉ Si on peut à terme régler entre 25 et 50 dossiers par an (+- 5 à 10% du contentieux) dans ce cadre, ce serait un beau succès !!! **Cela restera sans doute marginal en volume**
- ◉ Parallèle: le contentieux travailleurs protégés (loi du 19 mars 1991)= 50% de conciliations depuis 9/2014 (**soit 34 sur 68**)

14

Notes et Questions

-
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....