

En cas de conflit avec un de vos salariés, un procès peut être évité en passant par une phase de médiation, c'est-à-dire un processus où les parties, aidées d'un médiateur, acceptent de rechercher une solution ensemble.

## Définition de la médiation

C'est un processus amiable de résolution des conflits : « *La médiation est un processus structuré par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire, en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence* », article 1530 du Code de procédure civile.

## Les caractéristiques de la médiation conventionnelle

La médiation est donc un choix que font les deux parties dans une volonté de trouver un consensus. L'objectif est bien de restaurer le dialogue en vue de rechercher une solution satisfaisante pour les deux parties. La médiation est confidentielle, sauf accord contraire des parties. Ce qui signifie que, même si la médiation échoue, les déclarations et documents utilisés dans ce cadre ne peuvent être divulgués aux tiers, ni invoqués devant la justice, par exemple, sans l'accord des parties.

Les parties doivent être assistées d'un tiers neutre et impartial, un médiateur. La mission du médiateur est d'arriver à mettre d'accord les deux parties. Il ne peut pas imposer une solution.

Si un accord est trouvé, un protocole est rédigé. L'accord est ensuite envoyé au médiateur puis signé par les parties. Les parties devront exécuter la solution trouvée de manière consensuelle. Si aucune issue n'est trouvée au conflit, la médiation est terminée. Elle peut d'ailleurs être arrêtée à tout moment. Reste alors la procédure judiciaire.

## Avantages de la médiation

C'est un processus confidentiel. Un accord peut être trouvé assez rapidement. Ce gain de temps peut être important face à la lenteur de la justice. L'éventail des solutions est aussi plus large. La médiation conventionnelle est définie par l'article 1530 et suivants du Code de procédure civile. Elle ne doit pas être confondue avec l'arbitrage : comme un juge, l'arbitre tranche le litige qui lui est soumis selon des règles de droit. Sa sentence est définitive et les parties doivent s'y conformer.

La différence avec le juge, c'est que ce sont les parties qui rémunèrent l'arbitre.