

Médiation et prévention selon la Cour de cassation

[CIVIL](#) | [Procédure civile](#)

Par [Jean-Édouard Robiou du Pont](#) le 01 Juillet 2015

La médiation fait désormais régulièrement son apparition dans les arrêts de Cour de cassation qui se rapportent à des situations de conflit, de harcèlement ou de risques psycho-sociaux. A chaque fois il est question de l'exécution, par l'employeur, de son obligation de sécurité de résultat quant à la santé des salariés.

Rappelons tout d'abord le principe selon lequel, en application de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de prévention, pour assurer la santé et la sécurité des salariés. La jurisprudence, maintenant bien établie, qualifie cette obligation de sécurité de résultat.

C'est en matière de prévention du harcèlement que la jurisprudence est la plus nourrie et parmi d'autres arrêts, la Cour de cassation a pu décider que :

« L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité » (Soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914, D. 2006. 2831, obs. C. Dechristé [📄], note M. Miné [📄] ; *ibid.* 2007. 179, obs. A. Jeammaud, E. Dockès, C. Mathieu-Géniaut, P. E. Berthier et D. Condemine [📄] ; Dr. soc. 2006. 826, note C. Radé [📄] ; RDT 2006. 245, obs. P. Adam [📄]).

ou encore :

« L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » (Soc. 19 nov. 2014, n° 13-17.729, D. 2014. 2415 [📄] ; 11 mars 2015, n° 13-18.603, D. 2015. 688 [📄] ; Dr. soc. 2015. 384, étude J. Mouly [📄]).

Rappelons ensuite que la médiation est traitée distinctement par le code de procédure civile et le code du travail.

Définie par l'article 1530 du code de procédure civile conjointement avec la conciliation, la médiation, que l'on qualifiera de « droit commun », s'entend de :

« (...) tout 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 ».

Elle est plus précisément réglemantée, dans le code de procédure civile, aux articles 131-1 à 131-15 pour la médiation judiciaire et aux articles 1531 à 1535 pour la médiation conventionnelle. À ces règles s'ajoutent celles du code de déontologie érigé par les

associations de médiation. Deux principes ressortent : les échanges sont confidentiels et la mission du médiateur est limitée à accompagner la recherche d'un accord.

Outre la médiation des articles L. 2511-1 et suivants relatifs aux conflits collectifs, non traitée ici, le code du travail instaure, aux articles L. 1152-1 et suivants, une médiation spécifique aux situations de harcèlement moral. La mission du médiateur lui impose de faire des propositions écrites et d'informer les parties sur les droits et sanctions en lien avec le harcèlement. Ces dispositions sont donc incompatibles avec le code de déontologie visé ci-dessus.

Il convient donc de bien savoir différencier ces deux types de médiation, tant les missions imparties au médiateur diffèrent.

Jusqu'ici, tout va bien : il n'est question que de droit et les avocats ont toutes compétences pour conseiller leurs clients chefs d'entreprise. Reste la mise en application de ces principes, ou, autrement exprimé : comment la médiation, qu'elle soit de « droit commun » ou issue du « code du travail » permet-elle à l'employeur de respecter son obligation de sécurité de résultat, qui lui impose notamment de prévenir la survenance des risques psycho-sociaux ?

Pour aborder cette réflexion il convient tout d'abord de noter que si le harcèlement moral est une notion définie par la loi, le conflit, que la loi est censée traiter, ne donne lieu à aucune définition. C'est aussi le cas pour la notion de risque psycho-sociaux, malgré la récente tentative de les faire apparaître au palmarès des maladies professionnelles. Pour faire coller le droit à la réalité factuelle et non l'inverse, l'avocat va devoir acquérir des compétences autres que celles relevant de la technique juridique, et savoir distinguer risques psycho-sociaux, conflit et harcèlement moral.

La notion de risques psycho-sociaux relève de la catégorie. Autant il n'est pas trop difficile de déterminer quelles situations y entrent, autant il est aventureux d'en donner une définition. L'un des ouvrages le mieux fait sur le sujet est sans conteste celui de Vincent de Gaulejac : *Travail, les raisons de la colère* (Seuil), à la lecture duquel l'auteur ne peut que renvoyer.

La notion de conflit n'est pas, non plus, aisée à circonscrire. La définition de J. March et H. Simon (*Les organisations : problèmes psychosociologiques*, Dunod) présente l'avantage de l'efficacité. Pour ces auteurs : « le conflit est un blocage des mécanismes normaux de la prise de décision ». On se doute que l'entreprise, où des décisions se prennent à chaque instant, est un lieu de prédilection des conflits. Il convient cependant d'ajouter que ce blocage doit être source de mal être pour relever du risque psychosocial.


La Cour de cassation navigue astucieusement entre ces différentes notions.

Elle retient tout d'abord que les risques psycho-sociaux peuvent apparaître à l'occasion d'un conflit, soit ponctuel et intense, soit larvé et installé dans le temps.

Pour apprécier que l'employeur a satisfait à son obligation de prévention, la Cour de cassation a pu décider que :

« La cour d'appel, qui n'était pas tenue de s'expliquer sur les éléments qu'elle décidait d'écarter, a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'employeur justifiait avoir tout mis en œuvre pour que le conflit personnel de Mme X... avec une autre salariée puisse se résoudre au mieux des intérêts de l'intéressée, en adoptant des mesures telles que la saisine du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et en prenant la décision au cours d'une réunion de ce comité de confier une médiation à un organisme extérieur; qu'elle a pu en déduire que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité » (Soc. 3 déc. 2014, n° 13-18.743)¹.

A contrario, dans un cas où l'employeur avait refusé de mettre en œuvre une médiation préconisée par l'inspection du travail, la Cour de cassation tranche clairement que :

« L'employeur, qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède, a manqué à ses obligations contractuelles » (Soc., 17 oct. 2012, n° 11-18.208, rejet, D. 2013. 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta ).

Autrement exprimé, pour la Cour de cassation, la médiation, ici de « droit commun », constitue une mesure adaptée et caractérise l'exécution par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat contre les risques psycho-sociaux liés aux conflits.

La difficulté principale pour les conseils ou les employeurs est de repérer ces situations de conflit qui sont souvent déniées, tant il est vrai que la réaction : « Moi, je déteste le conflit » est fréquente et tient lieu de tas de sable pour autruche. Qui plus est, la réaction habituelle face à un conflit consiste à en rechercher la cause et à arbitrer les responsabilités, là où, à l'inverse, il faudrait regarder la situation avec les lunettes de l'approche systémique et s'intéresser à la relation et à la circularité qu'elle génère.

La question du harcèlement moral est toute différente. La notion est définie par la loi et l'on trouve sur internet de très bonnes grilles d'analyse de ce type de situation. Pour examiner comment la médiation peut permettre à l'employeur de respecter ses obligations en cas de harcèlement moral, une distinction importante doit être faite, cette fois entre un harcèlement qui est en train de se mettre en place et qui est dénoncé comme tel et un harcèlement installé et avéré.

Dans le premier cas, l'hypothèse peut être posée que la résistance de la victime au harcèlement (qu'il soit prétendu ou effectif) ou la dénonciation de la situation, sera source de conflit. Ici, et ainsi qu'il a été retenu ci-dessus, la médiation constitue une mesure adaptée et permet à l'employeur d'exécuter son obligation de sécurité de résultat. L'employeur a même le choix entre la médiation de « droit commun », ou « code du travail ».

Dans le second cas (harcèlement bien installé et avéré) il convient de distinguer, autant que faire se peut, selon que si le harcèlement est la manifestation d'une relation dysfonctionnelle entre les parties ou s'il est l'effet d'une personne pouvant être qualifiée comme ayant une structure perverse :

- dans la première hypothèse, la médiation «droit commun » ou « code du travail », à défaut d'être préventive, est un moyen curatif efficace ;
- dans la seconde hypothèse, la médiation est dangereusement inadaptée, puisqu'elle consiste à laisser la victime et son bourreau en présence l'un de l'autre, pour la plus grande jouissance de l'un(e) et l'atroce désarroi de l'autre.

Pour conclure, retenons en résumé que la médiation de « droit commun », est un des moyens de prévention exigé par la Cour de cassation dans les situations de conflit, tandis que la médiation issue de l'article L. 1152-6 du code du travail est un moyen de traitement des situations de harcèlement.

Retenons en second lieu que l'employeur a le plus grand intérêt à nommer ces risques dans le « Document Unique ». Ce faisant, outre le respect de l'obligation légale, le constat pourra être fait que la fin du déni est déjà un acte de prévention. Le « Document Unique » devra aussi expliciter les circonstances et conditions de mise en œuvre d'un processus de médiation. S'agissant d'une mesure préventive ou curative, dont le défaut de mise en œuvre engage la responsabilité de l'employeur, son caractère obligatoire sera de mise. Les critiques qu'une médiation rendue obligatoire ne peut se mener ne manqueront pas de fuser. La qualité du médiateur, qui saura faire passer les médiés de l'obligation à la motivation, sera alors

primordiale. Mais c'est là une autre histoire.

Jean-Édouard Robiou, avocat et médiateur du Pont et Pauline Raphalen, élève-avocate à l'Edago

¹ Au regard de ce qui précède et par souci de précision, il faut noter que, les faits d'espèce de l'arrêt du 3 déc. 2014, se rapportent à un conflit. Il ressort cependant de la lecture de l'arrêt qu'un rapport a été établi par le médiateur, qui ne peut être que celui prescrit par l'art. L. 1152-6 c. trav. dans le cas de harcèlement. Or, s'agissant de faits se rapportant à un conflit et non à un harcèlement, c'est, en toute orthodoxie, une médiation de « droit commun » qui aurait du être mise en œuvre.

Commentaires

par OUDIN Federica le 1 juillet 2015 - 10:19.

Bravo pour cet article clair et précis qui donne une grille de lecture exacte de la médiation dans les relations individuelles de travail. L'arrêt du 3 déc. 2014 est cependant un arrêt non publié et inédit et ne peut pas être lu comme un infléchissement de l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur

- [haut de page](#)

par valot-prioul le 23 août 2016 - 23:47.

Très bon article. Cependant quel recours pour l'employeur si la personne " plaignante" n'accepte pas la Mediation ?