



La médiation dans les conflits du travail, un outil à proposer dans le Document Unique

publié le 12/02/2014, vu 3515 fois, Auteur : [Dominique ROUMANEIX Juriste](#)

La médiation en cas de conflit du travail devient pour la Cour de Cassation un outil incontournable pour l'employeur. Par conséquent, il doit pouvoir être proposé dans le Document unique.

I. L'employeur a une obligation de prévention relative à tous les risques pouvant survenir à survenir à l'occasion du travail.

Selon l'article L.4121 -1 du code du travail, « *l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels ». Depuis 2008, il s'agit d'une obligation de sécurité de résultats.

Cette obligation découle des principes généraux de prévention de risques (directive n° 89/391/CEE) et a été mise en lumière par la Cour de Cassation dans les arrêts amiante de 2002 (Cass.soc.28/2/2002, n° 99-389).

Cette obligation s'évalue à la manière dont l'employeur fait tout de qui est en son pouvoir pour faire de la prévention. L'employeur doit se donner les moyens de savoir ce qui pose problème afin de prévenir les risques, et, le cas échéant réagir.

L'écoute et la prise en charge des « alertes » est donc au cœur de l'obligation de résultat qui pèse désormais sur les employeurs.

Doivent y être adjoints des moyens et actions à mettre en œuvre pour réduire ces risques. La médiation en fait partie.

Un arrêt récent de la Cour de Cassation, Chambre Sociale du 17 octobre 2012, confirme une décision d'Appel de Versailles du 24 mars 2011 et énonce « *l'employeur qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède a manqué à ses obligations contractuelles* ».

En l'espèce, l'inexécution fautive reprochée se rapporte au manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur. En effet, l'arrêt de l'espèce reproche à l'employeur d'avoir été averti du conflit entre les deux salariés et de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour tenter de le faire cesser. L'employeur est reconnu inactif et non diligent face au conflit relationnel.

L'arrêt confirme pour l'employeur « *l'obligation de réactivité immédiate et la nécessité de prendre des mesures en cas d'alertes face à une difficulté relationnelle impliquant ses salariés* ».

II. L'employeur doit identifier les risques psychosociaux dans le document unique et y inclure la médiation.

Par cette décision, la Cour de Cassation reconnaît indirectement la médiation comme une mesure de prévention des risques en entreprise et semble inclure les risques psychosociaux comme risques professionnels dans l'entreprise, faisant peser sur l'employeur une obligation de mise en œuvre de moyens nécessaires et suffisants pour ne pas mettre en cause sa responsabilité.

Selon l'article R 4121- 1 du Code du travail : « l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L 4121-3 du code du travail.

En conséquence, la médiation est un des outils que l'entreprise doit proposer dans le cadre du document unique en permettant à tout salarié d'exprimer au plus vite un malaise relationnel et lui proposer des solutions adéquates.

Cass.Soc. 17 octobre 2012, n°11-18208