

Date: 21/07/2015

Social
Projets

Règlement amiable d'un litige entre un employeur et un salarié : les apports de la loi Macron

Le projet de loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dit « Macron », a été définitivement adopté le 10 juillet 2015. Il étend deux procédures de règlement amiable des conflits, la médiation conventionnelle et la convention de procédure participative, jusqu'alors applicables uniquement en matière civile, aux contentieux individuels du travail.

Règlement d'un litige via un médiateur. - Un employeur et un salarié pourront à l'avenir recourir à la médiation conventionnelle pour régler à l'amiable un différend « s'élevant à l'occasion (du) contrat de travail » qui les lie ou qui les liait. En effet, les dispositions de la loi 95-125 du 8 février 1995 relatives à la médiation conventionnelle (ou extrajudiciaire) deviendront applicables aux contentieux individuels du travail (loi [95-125](#) du 8 février 1995, art. 21 à 21-5, art. 24 abrogé).

La médiation, qu'est-ce que c'est ? - La médiation est un processus par lequel deux ou plusieurs personnes en conflit (loi [95-125](#) du 8 février 1995, art. 21) :

- tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends,
- avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par le juge saisi du litige.

La médiation est dite « conventionnelle » ou « extrajudiciaire » quand les personnes tentent une approche amiable pour régler leur litige avant même qu'un juge ne soit saisi.

Accord conclu en médiation sécurisé par le juge. - Le cas échéant, l'accord auquel parviendront l'employeur et le salarié pour régler leur litige pourra être soumis à l'homologation du juge, qui lui donnera force exécutoire (loi 1995-125 du 8 février 1995, art. 21-5). Ainsi, l'accord est sécurisé puisque l'un pourra en demander l'exécution forcée si l'autre ne respecte pas ses engagements.

Règlement d'un litige via la procédure dit « participative ». - Le projet de loi Macron ouvre à un employeur et un salarié qui souhaitent régler à l'amiable un différend la possibilité de conclure une « convention de procédure participative » (c. civ. [art. 2064](#), al. 2 supprimé).

Une convention de procédure participative, qu'est-ce que c'est ? - Il s'agit d'une convention par laquelle les parties à un différend (ici, un employeur et un salarié), qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge (pour ce qui nous concerne, un conseil de prud'hommes) s'engagent à œuvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de ce différend (c. civ. [art. 2062](#)). Cette convention est conclue pour une durée déterminée, les parties étant assistées de leur avocat respectif (c. civ. art. 2062 et 2064). Tant qu'elle est en cours, la convention de procédure participative rend irrecevable tout recours au juge pour qu'il statue sur le litige, sauf inexécution de la convention par l'une des parties (c. civ. [art. 2065](#)).

Le cas échéant, l'accord auquel parviennent les parties, pour régler tout ou partie leur différend, est consigné par écrit avec l'aide de leur avocat respectif et détaille les éléments ayant permis la conclusion de cet accord (c. proc. civ. [art. 1555](#)). Il peut être soumis à l'homologation du juge afin de le rendre exécutoire (c. civ. [art. 2066](#) ; c. proc. civ. [art. 1565](#)).

Date d'entrée en vigueur. - Cette réforme ne s'applique pas encore. La loi doit franchir la barre du Conseil constitutionnel, après quoi elle pourra être publiée au Journal officiel.

Ces mesures entreront en vigueur le lendemain de la publication de la loi. Un décret en Conseil d'État précisera leurs conditions d'applications.

Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, adoptée le 10 juillet 2015, art. 258 et 259

[Retour à la page précédente](#)