

Cahier des charges pour un protocole cadre de médiation conventionnelle en entreprise

Ce protocole cadre de médiation doit répondre *a minima* aux principes et contenus ci-après évoqués. Ce cahier des charges type ne s'impose pas dans les situations de médiation judiciaire non-conventionnelle.

Terminologie employée :

Committant : l'employeur ou son représentant, titulaire d'une délégation de pouvoir.

Parties impliquées : personnes dont le volontariat a été acté, directement concernées par la démarche de médiation et les actes qui en résultent.

En italiques, les mentions des textes réglementaires, codes civil et du travail.

Cadre juridique :

S'agissant de la médiation conventionnelle en entreprise, le protocole cadre d'intervention est construit sur le respect des dispositions des articles 1530 à 1535 du code civil, et L1152-6 du code du travail. Il intègre également les dispositions en la matière issues de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010, étendu par arrêté ministériel du 23 juillet 2010, sur le harcèlement et la violence au travail.

Le protocole d'intervention mentionne explicitement les références à ces deux articles pour le cas de médiation conventionnelle en entreprise.

Le protocole de médiation est exclu ou prend fin en cas de situation de harcèlement sexuel avéré, en cas de situation délictuelle détectée par le médiateur pour laquelle la médiation conventionnelle en entreprise ne peut être la bonne démarche de prévention ou de résolution de la problématique.

Statut et identification du prestataire

Le médiateur peut être une personne physique ou morale.

Lorsque le médiateur est une personne morale, il désigne, avec l'accord des parties, la personne physique chargée d'accomplir la mission de médiation.

Le médiateur et, le cas échéant, la personne mentionnée au second alinéa de l'article 1532, doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 3 du casier judiciaire ; [Le bulletin n°3 est le bulletin au contenu le plus restreint. Il comporte uniquement les condamnations les plus graves : condamnations pour crimes et délits supérieures à 2 ans d'emprisonnement sans sursis prononcées en France ou à l'étranger.]

2° Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du différend ou justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Le protocole d'intervention devra mentionner :

Le numéro SIRET / SIREN / d'autoentrepreneur du prestataire et son numéro d'assurance civile professionnelle

Lorsque le médiateur est une personne morale, il désigne, avec l'accord des parties, la ou les personne(s) physique(s) chargée(s) d'accomplir la mission de médiation.

Pour le, ou les, médiateur(s) personne(s) physique(s) choisi(s) explicitement pour la mission, le protocole d'intervention devra mentionner en outre :

- le diplôme ou titre professionnel détenu permettant l'exercice d'une mission de médiation (établissement, année d'obtention, éventuellement qualifications particulières, éventuellement date de mise à jour de la formation théorique et pratique du médiateur), cette certification étant le gage de la qualité de la médiation à venir ;
- son engagement sur l'honneur, rédigé en toutes lettres, de la mention suivante : « le médiateur désigné dans le cadre de ce protocole d'intervention n'a pas fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 3 du casier judiciaire » ;
- les coordonnées auxquelles les parties impliquées pourront joindre le médiateur (téléphone, courriel).

Le protocole d'intervention mentionnera la possibilité de recourir à la sous-traitance de la mission de médiation, ou au contraire l'absolue nécessité de l'effectuer *intuitu personae*. Pour le cas d'autorisation d'une sous-traitance, le sous-traitant devra justifier intervenir dans les mêmes conditions et avec les mêmes garanties que celui auquel il se sera substitué. Le protocole devra permettre l'identification préalable du sous-traitant et des conditions de son agrément par le commettant.

Acte d'engagement préalable

Le protocole d'intervention rappelle que le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties impliquées. Ce protocole est décliné éventuellement dans un document matérialisant l'accord des parties impliquées à participer. Le protocole d'intervention précise que le commettant s'interdit d'imposer le choix d'un médiateur.

Le protocole d'intervention devra explicitement mentionner la date et la nature de la convention d'objectif ou financière signée avec le commettant, qui pourra faire l'objet d'un document séparé. Le contenu de cette convention peut demeurer confidentiel pour les parties impliquées.

Le protocole d'intervention devra mentionner les conditions par lesquelles le médiateur s'assure du recueil de l'accord des parties pour l'exécution de la mission de médiation, et formalise cet accord.

Le protocole d'intervention devra être communiqué en toute transparence aux parties impliquées avant leur engagement effectif dans la démarche, et devra être explicité clairement

par le médiateur aux parties impliquées, avant qu'il puisse être recueilli leur accord à participer à cette démarche de médiation.

Le document matérialisant cet accord mentionne la communication préalable du protocole.

Saisine du médiateur

Le médiateur susceptible d'intervenir dans le cadre du protocole d'intervention peut être mobilisé indifféremment à l'initiative du salarié qui s'estime victime de harcèlement, à l'initiative de celui qui est mis en cause, à l'initiative de tout salarié dans toute situation conflictuelle, ou à l'initiative de l'employeur de l'un ou l'autre de ceux-ci.

Le protocole d'intervention est librement négocié entre l'employeur et le médiateur, selon les conditions fixées ci-après. En dehors du cadre où le commettant est l'employeur, le protocole d'intervention est librement négocié entre les parties impliquées et le médiateur. Le protocole d'intervention précise que le recours à la médiation conventionnelle en entreprise, son interruption ou sa cessation, comme le choix du médiateur, appartiennent toujours aux parties impliquées.

A cet égard, le protocole d'intervention précise que le médiateur est en droit d'organiser un entretien préliminaire avec les parties impliquées, destiné à s'assurer qu'elles acceptent effectivement, et de façon partagée, l'intervention d'un médiateur dans le conflit qui les oppose. Le protocole précise également que cet entretien préliminaire avec les parties impliquées lui permet d'évaluer que celles-ci sont bien capables de participer au processus de médiation, et qu'elles ne sont pas opposées à la recherche d'une solution.

L'intervention effective du médiateur est conditionnée à l'accord explicite des parties impliquées en ce qui concerne les modalités de la médiation, et le cas échéant à l'accord de l'employeur en ce qui concerne les modalités financières de son exécution.

Objet de la prestation

La médiation permet aux parties impliquées d'échanger sur leur appréciation de la situation qui fait en l'objet et de favoriser leur recherche de solutions pour résoudre une telle situation, y compris de telle sorte que les parties impliquées puissent formuler des propositions sur les facteurs d'organisation du travail si elles le souhaitent.

Pour mémoire, les parties impliquées comme le médiateur peuvent très utilement s'appuyer sur la classification issue du rapport Gollac, qui recentre les facteurs de risques liés à l'organisation du travail sur le travail réel, aux fins d'aider à formaliser l'expression par les parties impliquées et le recueil par le médiateur de ceux-ci :

La mesure de l'intensité du travail et du temps de travail (lien entre le vécu et l'intensité de la demande, la latitude décisionnelle dont on dispose et le soutien social que l'on reçoit, mais aussi la nature du travail réalisé, ses exigences, la répartition du travail, ses effets sur l'homme et les résultats de son travail), comme les éléments liés à la complexité du travail (contraintes de rythme, existence d'objectifs irréalistes ou flous, exigences de polyvalence, responsabilités, éventuelles instructions contradictoires, interruptions d'activités non préparées et exigence de

compétences élevées) peuvent être évoquées par les parties impliquées comme constituant un des facteurs de la problématique ayant rendu nécessaire la médiation.

Les exigences émotionnelles liées à la nécessité de maîtriser ses émotions, dans les interactions du travail ou compte tenu du travail lui-même (confrontation à la souffrance ou à la mort, activités à risques) peuvent également être identifiées à ce titre. Elles permettent d'aborder la peur liée à l'activité, au portage des responsabilités, aux éventuelles exigences de loyauté et de réserve de l'encadrement, aux relations directes avec les clients ou les donneurs d'ordres, ...

L'autonomie au travail, qui désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur dans son travail par les moyens dont il dispose et son pouvoir d'agir (selon les contrôles, la nécessité de validation préalable à l'action, les exigences de reporting, ...), la participation aux décisions et la possibilité d'échanger sur le travail, ainsi que l'utilisation et le développement des compétences, constituent autant de facteurs pouvant être exprimées par les parties impliquées. Elle est liée aux attendus du travail et à l'évaluation des résultats du travail, aux notions de « travail bien fait » et aux débats essentiels autour de celui-ci.

Les rapports sociaux et les relations au travail, qui tracent les rapports entre les travailleurs, ainsi que ceux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie, notamment dans la qualité du dialogue social et le respect de l'organisation et des obligations de santé et sécurité, peuvent également faire l'objet de l'expression des parties impliquées. Les rapports sociaux peuvent permettre d'identifier la nature et la qualité des relations avec les collègues et la hiérarchie, notamment sur la possibilité de soutien et d'entraide, la reconnaissance au travail avec les procédures d'évaluation, les critères de la rémunération et d'évolution de carrière, et leur ressenti en terme de transparence, d'équité et de justice. Ils intègrent les notions de justice organisationnelle et de respect des personnes, dans leurs caractéristiques (pertes de capacité, personnes vulnérables, égalité femme/homme, contrats ou statuts particuliers comme le fait d'être représentant du personnel, ...), ou des actions illégitimes (discriminations, mesures vexatoires, atteintes potentielles à la dignité, ...).

Le conflit de valeurs, s'il est mis en exergue par les parties impliquées, peut venir de ce que le but du travail ou ses effets heurtent les convictions du travailleur, ou bien du fait qu'il doit travailler d'une façon non conforme à sa conscience professionnelle, sociale ou personnelle...

Leur expression par les parties impliquées peut permettre de prendre en compte le sens donné au travail, en lien avec le respect des règles de l'art ou du métier pour un travail bien fait et en sécurité, (les exigences contradictoires et les compromis inacceptables ou coûteux pour les personnes, le travail empêché ou inutile, le travail en miettes ou dans l'urgence permanente, le travail dangereux pour soi ou autrui, ...) avec les notions d'intérêt du travail, d'utilité, de motivation, de responsabilité et d'identité au travail,

L'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique, les changements non maîtrisés de la tâche et des conditions de travail, du métier ou de l'avenir professionnel, notamment avec l'évolution des capacités de travail. L'expression par les parties impliquées d'un sentiment d'insécurité socio-économique peut provenir du risque de perdre son emploi, du risque de voir baisser le revenu ou du risque de ne pas bénéficier d'un déroulement « normal » de sa carrière. Les contraintes liées à l'environnement de travail, des conditions de travail non soutenables sont aussi génératrices d'insécurité. De telles craintes peuvent être motivées par l'expérience de changements incessants ou incompréhensibles, ou l'épuisement des capacités d'adaptation en lien avec l'augmentation constante d'exigences.

Le protocole d'intervention devra fixer l'objet précis de la prestation de médiation qu'il portera et rappeler qu'il s'agit d'une médiation conventionnelle dans l'entreprise ou l'établissement, qu'il s'agisse de missions :

- globales (par accord cadre ayant pour objet de mettre à disposition une « ressource externe permanente », sur le modèle des numéros vert d'appui psychologique) ; dans ce cadre le protocole, ou un addendum, peut fixer les conditions de saisine directe du médiateur référencé par les parties directement impliquées et volontaires (*id est*, avec ou hors l'information de l'employeur avant engagement des démarches),
- ou spécifiques ou ponctuelles, pour analyser et tenter de résoudre des situations particulières, sur le principe d'une mission temporaire déclenchée à un moment donné et dans des conditions particulières.

Le protocole d'intervention rappelle que le médiateur, dans le cadre de sa mission, est tenu à une obligation de moyens, et non de résultat, quant au bon déroulement de la procédure de médiation et à la conclusion d'un accord final entre les parties impliquées, et qu'il ne saurait lui être reproché l'absence d'accord final des parties impliquées, ou la contestation ultérieure de l'accord qui aurait été approuvé antérieurement par celles-ci.

Conditions nécessaires et indispensables pour réaliser la médiation

Le médiateur accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties.

Le protocole d'intervention devra mentionner pour rappel la nécessité d'obtenir l'accord préalable des parties impliquées, tant sur le choix du médiateur que sur les conditions dans lesquelles s'organisera cette médiation, accord directement matérialisé par un acte d'engagement écrit, daté et signé.

Le protocole fixe les conditions nécessaires et indispensables à la bonne réalisation de la médiation, ces conditions tenant à la qualité de l'intervenant, à la déontologie et à la confidentialité mis en œuvre, à la méthodologie utilisée, et aux facilités mises à disposition par le commettant.

Qualité de l'intervenant

Outre les conditions liées au diplôme ou titre professionnel détenu permettant l'exercice d'une mission de médiation, le médiateur doit être indépendant des parties impliquées et de leur commettant, impartial et neutre dans l'écoute des parties impliquées. Il met en œuvre ces principes dans le respect du code de déontologie adopté par la fédération française des centres de médiation.

Le protocole rappelle ces points de façon explicite.

Le recours au médiateur externe doit permettre d'écouter toutes les parties impliquées dans le conflit, d'organiser une écoute réciproque et partagée des personnes impliquées, de les accompagner pendant la durée fixée par le protocole d'intervention, de les amener à trouver des solutions à la situation qui fait l'objet de la médiation.

Le protocole d'intervention rappelle que le médiateur choisi par les parties impliquées est seul garant et responsable de la mise en œuvre du processus de médiation, qu'il conduit personnellement.

Déontologie de l'intervenant

Le médiateur s'assurera que son intervention ne vient pas heurter de plein fouet une autre procédure mise en œuvre (enquête interne, éventuellement paritaire, de l'entreprise), ou qu'elle puisse s'organiser sans empiéter sur des prérogatives accordées à d'autres acteurs de l'entreprise par la réglementation du travail.

Son comportement est conforme au code de déontologie adopté par la fédération française des centres de médiation, dans sa version la plus récente.

Le protocole d'intervention prévoit explicitement que la mission de médiation est effectuée indépendamment de toute autre mission rémunérée (formation, coaching, développement personnel, ...) auprès des mêmes parties impliquées. Le médiateur s'engage explicitement dans le protocole d'intervention à ne pas prescrire de mesures tout en proposant à son commettant de les réaliser lui-même à la suite de la médiation.

Le protocole prévoit également que le médiateur s'interdit, par éthique, de remplir des fonctions de représentant ou de conseil d'une partie dans une procédure relative au litige faisant l'objet de la médiation. Il prévoit qu'il ne pourra pas davantage être arbitre dans le même litige, sauf accord exprès de toutes les parties.

Le protocole peut prévoir une clause de conscience lui permettant d'interrompre une médiation s'il juge, conformément à sa déontologie et à son éthique, que celle-ci ne se déroule pas conformément à l'esprit de la médiation, ou à sa conscience professionnelle.

Méthodologie et organisation de la médiation

Le médiateur désigné dans les conditions du protocole est libre de déployer la méthodologie qui lui semble la plus adéquate et adaptée à la situation, dans le respect des conditions nécessaires et indispensables à sa bonne réalisation. Le protocole de médiation fixe les principes méthodologiques retenus par le médiateur pour l'exercice effectif de sa mission.

Ces principes respectent les règles fixées par le code de déontologie des médiateurs, tel qu'adopté par la fédération française des centres de médiation. Ce code de déontologie, en sa dernière version approuvée, constitue une annexe obligatoire du protocole d'intervention.

Le protocole fixe clairement avec les parties impliquées et le commettant les conditions de programmation indicative de l'exécution de la mission de médiation.

Le protocole fixe les conditions par lesquelles les parties impliquées peuvent se saisir de la démarche de médiation et la déclencher. Il énonce également les modalités et la procédure de cette saisine.

Le protocole d'intervention détermine et fixe *a priori* l'organisation des temps de médiation, et la façon dont en sont informées les parties ; dans le cas d'une médiation à la demande de l'employeur, le protocole fixe un principe de prise en charge par le commettant du temps consacré à cette participation (reconnaissance d'un temps de travail effectif, ou rémunéré comme tel, pour les parties impliquées). Le protocole peut prévoir la remise d'une attestation de présence des parties impliquées pour chaque temps de médiation, et la remise d'une

attestation globale au commettant pour la facturation et le suivi des temps consacrés par les parties impliquées à la démarche de médiation.

Le protocole d'intervention défini par le médiateur doit être accepté par les parties impliquées, et décrire les phases du processus qui sont susceptibles d'être mobilisées et mises en œuvre pour la médiation, son contenu et les modalités de sa mise en œuvre effective. Ces points doivent porter *a minima* sur les composantes suivantes :

L'organisation de la médiation : fixation d'un calendrier indicatif de médiation ; organisation matérielle ; libération des parties impliquées sur leur temps de travail habituel ; modalités de réservation des locaux et/ou mise à disposition par le commettant et/ou le prestataire de locaux garantissant la confidentialité des échanges ; retours réguliers au commettant sur la mise en œuvre effective de la médiation

Les modalités de réalisation des entretiens : entretiens individuels et/ou inter-individuels, et/ou réunions bilatérales ou multi-latérales, et/ou réunions plénières ; possibilité d'entendre d'autres personnes dans l'entreprise ; durée globale (minimale et/ou maximale) de chaque moment d'échange. Le protocole fait mention explicite des autres éléments méthodologiques de réalisation prévus par la convention financière.

Le médiateur ne s'interdit pas d'intégrer dans la médiation qu'il organise des éléments relatifs à une analyse organisationnelle du travail et des relations sociales qui seraient identifiés et présentés par les parties impliquées comme ayant été susceptibles de générer les dysfonctionnements pour lesquels la médiation a été mobilisée, et qui permettraient de rendre plus pertinentes les propositions faites par les parties à l'issue de la médiation.

Pour mémoire, et conformément à la définition apportée par les collèges d'orientation des conditions de travail (COCT, Gollac, 2011), les risques psychosociaux au travail, entendus comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, qui sont engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le protocole prévoit obligatoirement et explicitement que l'analyse organisationnelle du travail, dans lesquelles peuvent être replacées les tensions relationnelles que la médiation est chargée d'analyser et de résoudre, puisse faire partie de la mission du médiateur. Le commettant, ou les parties impliquées, s'engagent à permettre au médiateur d'avoir accès aux documents ou éléments qui permettraient de prendre en considération ces facteurs liés à l'organisation du travail, au sens du rapport Gollac de 2011, pour rendre pertinente l'analyse et les propositions de résolution présentées par les parties impliquées dans la médiation. Le protocole rappelle spécifiquement l'obligation de confidentialité pesant sur le médiateur dans la prise de connaissance de tels documents ou éléments.

Le protocole fixe la possibilité, ou pas, d'accompagnement de l'une ou l'autre des parties impliquées par une tierce personne, lors de la médiation, ou de certaines phases de celle-ci seulement, et le cas échéant les conditions de celui-ci.

Le protocole fixe la possibilité pour le médiateur de s'adjoindre, avec l'accord des parties, le concours d'un autre médiateur ou d'un autre professionnel qui serait jugé par les parties

impliquées comme ayant des compétences complémentaires mobilisables dans leur intérêt pour le bon déroulement de la médiation et sa réussite.

Le protocole d'intervention prévoit explicitement que la médiation s'arrête dès lors que les parties impliquées souhaitent y mettre fin. Ce protocole mentionne également la possibilité de simple suspension de la démarche de médiation, et l'absence d'obligation pesant sur les parties impliquées de fournir des explications ou des motivations sur les raisons de l'arrêt ou de la suspension de la médiation.

Le protocole d'intervention prévoit cette possibilité d'interruption temporaire ou définitive de la médiation à l'initiative du médiateur. Dans ce cas le protocole prévoit, sauf mention contraire dans la convention financière, que tous les actes déjà effectués seront facturés, et que le médiateur remet une attestation de tentative de médiation notifiant l'échec de la médiation.

Le protocole d'intervention peut prévoir des conditions annexes de réalisation de la prestation de médiation, pour autant que celles-ci ne remettent pas en cause les conditions nécessaires telles que mentionnées dans le paragraphe précédent.

Confidentialité

Le protocole d'intervention rappelle explicitement les règles de confidentialité de la procédure de médiation, y compris vis-à-vis des témoins ou des tiers que le médiateur serait amené à rencontrer.

Le médiateur informe explicitement les parties impliquées des conditions dans lesquelles il va garantir la confidentialité de la démarche, l'anonymat des propos et des échanges tenus lors de la médiation, vis-à-vis du commettant et des tiers. Ces conditions font l'objet d'une mention écrite dans le protocole d'intervention.

Le protocole d'intervention rappelle que les personnes impliquées sont elles-mêmes tenues à une obligation de confidentialité pour tout ce qui sera entendu pendant la médiation.

Conformément aux dispositions du code civil, le protocole prévoit explicitement que les documents produits peuvent être mis à disposition de la Justice sur réquisition des autorités compétentes dans les cas suivants :

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance judiciaire ou arbitrale sans l'accord des parties.

Il est fait exception aux alinéas précédents dans les deux cas suivants :

- a) En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ;*
- b) Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre ou son exécution.*

Coût

Le protocole d'intervention devra préciser l'ensemble des prestations qui seront susceptibles d'être mises en œuvre par le médiateur dans le cadre de la démarche de médiation dont il est l'objet, dès son établissement.

Le coût facturable de ces prestations, correspondant au montant prévu pour la réalisation de l'intégralité de la prestation de médiation, telle qu'elle aura été établie entre les parties, doit être explicitement fixé dans le protocole d'intervention. Il peut faire l'objet d'une annexe financière spécifique, non-communicable aux parties impliquées, s'il s'agit d'une convention avec leur employeur. Ce coût peut être horaire ou forfaitaire. Le protocole peut prévoir par principe l'avance de frais par le commettant.

Le protocole d'intervention devra préciser les modalités de paiement de ces coûts, si possible en référence aux catégories d'actes facturables / facturés (entretiens, réunions, production de rapports, ...), ou en fonction de l'état d'avancement de la médiation.

Le protocole peut prévoir que ce coût est amodiable et ajustable après accord des parties, notamment pour le cas où la réussite de la démarche de médiation nécessiterait des moyens supplémentaires. Le protocole d'intervention prévoit que, outre les coûts prévisibles ou prévus, il est possible de procéder à des actes facturables supplémentaires liés à la mission, avec l'aval préalable du commettant, notamment pour le cas où le périmètre de la médiation aurait été sous-dimensionné lors de la conclusion de la convention avec l'employeur.

Le protocole d'intervention prévoit qu'il ne saurait être imposé, par le commettant ou par les parties impliquées, la réalisation d'actes qui n'y seraient pas initialement prévus, sans l'accord explicite du médiateur

Livrables

Le protocole d'intervention indique quels seront les éléments écrits produits au commettant, aux parties impliquées, aux représentants du personnel de l'entreprise, et/ou à toute autre personne, en cours de médiation et à la fin de la mission de médiation.

Ces éléments écrits préservent l'anonymat lié à la démarche de médiation.

Le protocole prévoit la rédaction d'un accord écrit entre et par les parties impliquées pour le cas où la conclusion de la démarche de médiation aboutit à un tel accord. La formulation du contenu de cet accord est laissée à la libre convenance des parties impliquées. Il est du rôle du médiateur, le cas échéant, d'assister les parties impliquées, si elles le souhaitent explicitement, dans la rédaction ou la recherche de la formulation la plus adéquate de cet accord.

Le compte-rendu et l'analyse de la situation produits par les parties impliquées peuvent notamment rappeler la nature des éléments qui n'ont pu, à leur sens, être investigués, les difficultés rencontrées dans la réalisation de la démarche de médiation, et les éléments qui ont permis ou permettraient d'élaborer une solution au différend.

Si un accord entre les parties impliquées résulte de la médiation et est validé, celui-ci est daté et signé par les parties impliquées.

L'accord auquel parviennent les parties ne peut porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.

Dans le cas d'une médiation pour harcèlement moral allégué, le protocole rappelle que le commettant devra avoir produit, préalablement à l'engagement de la médiation, un document écrit informant les parties impliquées des éventuelles sanctions civiles ou pénales encourues, et des aménagements réglementaires en matière de preuve et de protection des victimes et des témoins.

Le médiateur s'assure de la transmission aux parties impliquées de ce document.

Fin de la médiation

Le protocole d'intervention devra fixer *ab ovo* les conditions communes par lesquelles les parties considéreront que la médiation est achevée.

Ces conditions pourront également se retrouver dans la partie financière, à fins d'en déterminer la quotité réalisée et le paiement afférent.

Un document constatant la fin de la démarche de médiation, devra être établi par le médiateur et signée par lui. Il sera remis en original à chacune des parties impliquées et au commettant.

Le protocole d'intervention prévoit les modalités et la durée de conservation de ce document par le médiateur.

ANNEXE : EXEMPLE D'ACCORD DE PARTICIPATION A UNE MEDIATION

Il est préalablement exposé ce qui suit :

- La médiation conventionnelle, telle que définie par les articles 1530 et suivants du Code de procédure civile, est un processus confidentiel et qui repose sur une libre adhésion des participants ;
- La médiation est un mode de résolution amiable des différends soumis à l'accord constant des participants tout au long du processus ;
- Le médiateur aide les participants à trouver par eux-mêmes une solution au différend. Il n'a aucun pouvoir, il ne peut ni trancher le différend ni imposer une solution aux participant ;
- Le médiateur déclare n'avoir aucun lien d'intérêt ou de dépendance avec l'une ou l'autre des participants et s'engage à effectuer sa mission en toute indépendance et impartialité, dans le cadre fixé par le protocole d'intervention cadre signé le ... avec l'entreprise..., qui m'a été communiqué ;
- Le médiateur s'engage à conserver confidentielles toutes les informations et propositions d'accord transmises entre les participants, ou entre celles-ci et lui-même, tous les propos échangés, tous les courriers ou documents éventuels relatifs au processus de la médiation ;
- Il en résulte que les propos échangés au cours des entretiens de médiation ne seront en aucun cas portés à la connaissance de mon employeur, le médiateur ne devant en aucun cas faire état de ces propos devant ses instances dirigeantes, sauf :
 - accord exprès de ma part et de l'autre participant le déliant, en tout ou partie, de cette obligation de confidentialité,
 - conclusion d'un accord mettant fin au différend, et dont les termes pourraient être traduits dans un document non confidentiel.
- Les personnes et le médiateur conviendront, d'un commun accord, du calendrier et des modalités (« distanciel » ou « présentiel ») des réunions de médiation qui peuvent être plénières ou séparées ;
- La médiation prendra fin par la conclusion d'un accord, par décision consensuelle des parties à y mettre fin, ou par décision unilatérale d'une partie ou des médiateurs.

La Direction de l'entreprise..... a proposé à Mr.... et Mme ,de participer à une médiation dont l'objet est de dénouer les fils du différend qui les sépare et de rétablir les conditions d'une communication et d'une relation de travail satisfaisante pour elles.

Je, soussigné(e)
Madame / Monsieur.....

Lecture faite des éléments d'information ci-dessus sur le processus de médiation et connaissance prise :

- du fait que la médiation repose sur une libre adhésion des participants,
- du fait que je peux solliciter des suspensions de réunion, des entretiens particuliers, ou me retirer de la médiation à tout moment,
- et du fait que le médiateur peut organiser la médiation selon les modalités qui lui paraissent les plus appropriées,

accepte de m'engager dans ce processus et de participer aux entretiens individuels et aux réunions bilatérales auxquels je serai convié par le médiateur.

Fait à, le
.....
Signature

En deux exemplaires originaux, dont
un pour le signataire et l'autre pour le
médiateur