



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

conflits individuels

Question écrite n° 34042

Texte de la question

M. Lionel Tardy attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sur la nécessité de développer la médiation à l'occasion des ruptures de contrat de travail. La conciliation obligatoire avant le passage devant les prud'hommes n'est souvent que la simple constatation du désaccord entre les parties, sans que de réels efforts de conciliation aient été entrepris. Une véritable médiation, menée par un professionnel indépendant pourrait pourtant permettre de dénouer bien des situations, notamment celles où l'issue du litige ne fait guère de doutes. Il souhaite donc connaître ce qu'il entend mettre en oeuvre pour que la phase de conciliation obligatoire puisse réellement servir à trouver un accord entre les parties.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative au développement de la médiation à l'occasion des ruptures de contrat de travail. Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail de droit privé passé entre un employeur et un salarié. Dans ce cadre, les conseillers prud'hommes sont chargés de trouver une issue par la voie de la conciliation des parties. A défaut, ils jugent les affaires. La justice prud'homale repose donc par principe sur la conciliation, comme le précise l'article L. 1411-1 du code du travail. De ce fait, l'instauration de nouveaux modes alternatifs de règlement des conflits en matière prud'homale n'est pas privilégiée. Cette spécificité de la justice prud'homale a d'ailleurs été prise en compte lors de l'adoption de la loi n° 2010-1609 du 22 décembre 2010 relative à l'exécution des décisions de justice, aux conditions d'exercice de certaines professions réglementées et aux experts judiciaires. Cette loi, qui institue la « convention de procédure participative » par laquelle « les parties à un différend qui n'a pas encore donné lieu à la saisine d'un juge ou d'un arbitre s'engagent à 'uvrer conjointement et de bonne foi à la résolution amiable de leur différend. », s'applique à l'ensemble des conflits civils et commerciaux, à l'exclusion des conflits individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail. Il faut cependant noter que plusieurs modes alternatifs de règlement des conflits prévus par le code civil ou le code de procédure civile (par exemple, la médiation judiciaire) sont déjà applicables en matière prud'homale. La transposition en cours de la directive 2008/52/CE du 21 mai 2008 du Parlement européen et du Conseil sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale aura également pour effet d'élargir les possibilités d'usage de modes alternatifs de règlement des conflits, notamment dans le cadre de contentieux transfrontaliers. La résolution amiable des conflits individuels du travail est donc toujours recherchée, sans qu'il semble nécessaire de modifier l'état du droit en la matière.

Données clés

Auteur : [M. Lionel Tardy](#)

Circonscription : Haute-Savoie (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 34042

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille et solidarité

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 28 octobre 2008, page 9202

Réponse publiée le : 1er mai 2012, page 3367