

CONTRAT DE MANDAT - MÉDIATION et RÈGLEMENT DES CONFLITS

Entre les parties :

Alain MOUNIR
Rue Gambetta 22
1815 Clarens (ci-dessous AMO)

Et :

(Ci-dessous le client)

Notre réf. : OP/AMO

Votre réf. : ref client

Le client confie à AMO le mandat de médiation. Un processus de médiation, conduit par AMO, peut être engagé sur simple demande (selon procédure de l'entreprise). Ce contrat est établi par année civile et se termine le Il peut être reconduit explicitement pour une année civile avant le 30 novembre 20.....

I. Introduction

Le Tribunal fédéral (ci-après TF) a rendu une décision le 9 mai 2012 (arrêt 4C_462/2011) rendant obligatoire pour toute entreprise, indépendamment de sa taille et du nombre de collaborateurs, d'avoir une procédure de gestion des conflits internes et de désigner une personne neutre, indépendante, qui garantit la confidentialité et qui ait les connaissances nécessaires. Le but est de prévenir et gérer les conflits, tels que le harcèlement, qui peuvent surgir au sein d'une société.

II. Bases légales

L'arrêt susmentionné se base sur les articles 6 de la Loi sur le travail (ci-après LTr) et 2 de l'Ordonnance 3 relative à la LTr (ci-après OLT3). L'article 6 LTr impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs. Le Message du Conseil fédéral du 2 février 1994 précise également que « *l'article 6 LTr a pour objet la prévention (...) un bon climat de travail constitue une meilleure prévention (...) d'autres facteurs sont importants comme une bonne information et la possibilité pour les personnes concernées de trouver conseil et soutien auprès d'une personne de confiance* ». L'article 2 OLT3 stipule que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs. Le commentaire du SECO sur l'article 2 OLT3 énumère les mesures à prendre, dont la désignation d'une personne interne ou externe à l'entreprise à laquelle les employés peuvent s'adresser en cas de conflit.

Eu égard aux éléments susmentionnés, l'employeur est dans l'obligation de désigner une personne de confiance dans le but de prévenir les conflits internes, qui garantisse la confidentialité.

III. Mise en place de la procédure de gestion des conflits

1 La personne ainsi désignée par l'entreprise, ALAIN MOUNIR, et à laquelle les employé·e·s peuvent s'adresser en cas de conflits, n'a pas de rapports hiérarchiques avec ces derniers. Alain MOUNIR se doit d'être neutre, indépendant et garantir la confidentialité. La personne de confiance doit agir rapidement. Il est vivement conseillé à l'entreprise de prévoir une procédure écrite et d'informer les employés.

2 « Règles déontologiques pour les médiatrices et médiateurs » sont jointes au contrat et font partie intégrante du contrat. Elle seront validées par chaque partie engagée à chaque processus de médiation.

3 Les salariés ou employeurs qui auront adhéré à la Charte pourront directement solliciter Alain MOUNIR (021 964 34 64) pour ouvrir un processus de médiation.

4 Alain MOUNIR s'engage par défaut sur les éléments suivants : qu'il est neutre, indépendant et impartial. Il s'engage à respecter la confidentialité sur toutes les informations reçues, en particulier vis-à-vis de l'employeur, à moins que l'employé ne consente à ce que des informations lui soient transmises.

5 La procédure est limitée par défaut à 5 heures par cas. Avec l'accord de l'employeur, elle peut être poursuivie au-delà de cette limite. A la fin du processus, les parties retournent un "questionnaire de fin de processus" qui est destiné à un usage strictement interne à Alain MOUNIR.

6 Nous rappelons que l'employeur reste tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique de leurs collaborateurs conformément aux articles 328 du Code des obligations et 6 LTr.

7 Convention

1. description des thèmes et des personnes participant à la médiation :

Date de démarrage de la médiation :
Thème/sujet de la médiation :
.....

Prénom NOM, fonction, e-mail, tél.

Prénom NOM, fonction, e-mail, tél.

2. rôle de la médiatrice / du médiateur, des participants au conflit et des autres participants au processus : voir partie III ci-dessus.
3. principe de l'autonomie de la décision des participants au conflit et de leur responsabilité
4. indépendance et impartialité (multipartialité) de la médiatrice ou du médiateur : voir partie III ci-dessus
5. obligation de la médiatrice ou du médiateur de porter à connaissance tout conflit d'intérêts existant
6. confidentialité relative au contenu et au déroulement de la médiation
7. coûts de la médiation et leur répartition : voir modalités financière ci-après
8. droit de chaque participant d'interrompre la médiation en tout temps

9. renoncement à la voie judiciaire – ou interruption du processus s’il a déjà été enclenché.

IV. Modalités financières

Une provision de CHF 1'000.- TTC est due à l’ouverture de chaque procédure de médiation. L’encaissement de la provision libère la mise en oeuvre du processus.

Le tarif horaire est de CHF 280.-/h TTC. Ce tarif est appliqué pour les séances de médiations, les téléphones et correspondances, la gestion administrative et logistique du processus, l'établissement de documents selon besoins. Une time-sheet détaillée sera à disposition du client pour justifier des tâches liées au projet de médiation.

Aucune heure complémentaire au delà des 5 heures par défaut (voir III.5 ci-dessus) n’est engagée sans l’accord ou la demande explicite de l’employeur.

Dans les cas où plus de temps est nécessaire, une fois l’accord du client obtenu, les heures complémentaires sont incluses lors des factures mensuelles à régler sous dix jours ouvrables. Le non-règlement de ces factures suspend la procédure de médiation.

Au delà de 90' de déplacement aller-retour Clarens-lieu de la médiation, les temps de déplacements supplémentaires sont facturés CHF 80.-/h.

V. For juridique

Vevey-Suisse

Pour le mandant (client)	pour le mandataire (AMO)
Lieu et date :	Lieu : Clarens, le
Signature légale : M/Mme P.Nom	Monsieur Alain MOUNIR
.....

Annexe : Règles déontologiques pour les médiateurs et médiatrices (établi à partir de la Source Association Suisse des Médiateurs FSM)

Annexe : Règles déontologiques pour les médiatrices et médiateurs

I. Préambule

Par « médiation », nous entendons ci-après un processus volontaire de traitement des conflits dans lequel un tiers extérieur dûment formé (la médiatrice ou le médiateur) assiste les personnes en conflit afin qu'elles trouvent un accord à l'amiable. En tant que tiers impartial, la médiatrice / le médiateur favorise l'élaboration d'une solution, s'engage de la même manière pour toutes les parties en présence. Il n'est lié au processus par aucun intérêt personnel, fait en sorte que la médiation se déroule de manière équitable, transparente et efficiente et n'a pas de pouvoir de décision en rapport avec l'objet du conflit.

II. La médiatrice, le médiateur

Art. 1 Qualification

1 La médiatrice / le médiateur a la capacité d'établir une relation de proximité (empathie) avec les participants tout en gardant la distance nécessaire par rapport au conflit. Il / elle respecte les différents systèmes de valeurs et visions du monde.

2 La médiatrice / le médiateur dispose d'une formation adaptée à sa pratique de médiation et s'engage à une formation continue régulière, ainsi qu'à une réflexion sur son propre travail par supervision et / ou intervention.

Art. 2 Indépendance, transparence et renoncement à représentation ultérieure

1 La médiation suppose l'indépendance de la médiatrice / du médiateur. Ces derniers abordent ouvertement la question d'éventuels conflits d'intérêts, ainsi que des circonstances qui pourraient porter atteinte à leur indépendance et à leur neutralité. Ce sont les parties qui décident si un motif mettant en danger l'indépendance existe.

2 La transparence constitue un autre présupposé de la médiation. La médiatrice ou le médiateur informe les participants qu'elle ou il n'acceptera aucun autre mandat, pas plus que, après la fin de la médiation, elle ou il n'acceptera de représenter l'une ou l'autre des parties dans le cas traité en médiation.

Art. 3 Impartialité (multipartialité) et équité

1 La médiatrice ou le médiateur adopte envers les participants au conflit une attitude impartiale (multipartiale), exempte de préjugés.

2 La médiatrice ou le médiateur garantit un déroulement équitable du processus et soutient les participants à la médiation de manière à ce qu'ils parviennent à trouver une solution à leur conflit que chacun d'eux considère comme équitable.

3 La médiatrice / le médiateur demande aux participants de faire connaître toutes les informations pertinentes en leur possession.

Art. 4 Confidentialité et information de tiers

1 La médiation se base fondamentalement sur la confidentialité des informations apportées au cours du processus. Les participants au conflit s'accordent sur la façon de traiter cette confidentialité et de communiquer vers l'extérieur.

2 La médiatrice / le médiateur s'interdit de divulguer toute information sur l'identité des participants ainsi que sur l'ensemble des contenus de la médiation. Lorsque le mandant ne participe pas au processus, il s'agit de convenir avec les participants quels sont les contenus qui, le cas échéant, peuvent être portés à sa connaissance.

3 La médiatrice / le médiateur ne peut servir de témoin à aucune des personnes participant au conflit dans le cadre d'une éventuelle procédure judiciaire.

III. Le processus de médiation

Art. 5 Contrat de médiation

1 Participants, objet du conflit, buts et règles de la médiation sont à convenir au cours de l'établissement d'un contrat de médiation (appelé aussi consentement à la médiation). Il est recommandé de conclure ce contrat au début de la médiation, par écrit.

2 Le contrat de médiation contient les points suivants:

- description des thèmes et des personnes participant à la médiation
- rôle de la médiatrice / du médiateur, des participants au conflit et des autres participants au processus
- principe de l'autonomie de la décision des participants au conflit et de leur responsabilité
- indépendance et impartialité (multipartialité) de la médiatrice ou du médiateur
- obligation de la médiatrice ou du médiateur de porter à connaissance tout conflit d'intérêts existant
- confidentialité relative au contenu et au déroulement de la médiation
- coûts de la médiation et leur répartition
- droit de chaque participant d'interrompre la médiation en tout temps
- renoncement à la voie judiciaire – ou interruption du processus s'il a déjà été enclenché.

Art. 6 Caractère volontaire

1 La participation au processus de médiation est en principe volontaire. Peuvent faire exception des situations de lien contractuel ou prévues par des dispositions légales.

2 La médiation peut être interrompue en tout temps autant par les participants que par le médiateur / la médiatrice.

Art. 7 Devoir d'information et limites

1 Le médiateur / la médiatrice examine avec les participants si la médiation est bien la méthode adéquate pour leur situation et explique quels en sont les risques et limites.

2 Si des personnes en conflit se trouvant dans une relation hiérarchique ou de dépendance souhaitent commencer une médiation, le médiateur / la médiatrice thématise cette situation, ainsi que les conséquences qui peuvent en découler, et convient avec les participants de la façon de prendre en compte les enjeux de pouvoir.

3 La médiatrice / le médiateur devrait, en règle générale, préciser les points suivants:

- différences et similitudes entre la médiation et les autres modes de gestion des conflits, ainsi que les chances et les risques qui en découlent
- déroulement du processus de médiation
- place des questions d'ordre juridique dans la médiation
- possibilité de consulter un conseil juridique et contrôle de l'équité conformément à l'article 8 ci-dessous
- possibilité de s'adjoindre des experts externes et définition de leur rôle.

Art. 8 Importance du droit et contrôle de l'équité

1 Les solutions choisies doivent tenir compte en premier lieu du sentiment d'équité des personnes concernées, ainsi que de leur besoin de réparation. Ces solutions ne doivent pas contrevenir aux dispositions légales impératives.

2 La médiatrice ou le médiateur discute avec les participants au conflit de la possibilité de soumettre l'accord avant sa signature à des experts extérieurs.

3 Si toutes les personnes l'acceptent, des mandataires peuvent participer aux séances de médiation.

Version du 12 mars 2019/Alain MOUNIR. Soumis à modifications sans préavis