

# Règlement alternatif des litiges

## **Nouveauté "médiation" dans le code judiciaire :**

- loi du 18 JUILLET 2018 portant dispositions diverses en matière de droit civil et des dispositions en vue de **promouvoir** des formes alternatives de résolution des litiges (MB du 2/7/2018)
- [info radio](#) (link is external) sur ces nouveautés.

**News:** depuis septembre 2018, le tribunal du travail de Liège a lancé un grand projet "conciliation-médiation" dans le contentieux du contrat de travail, au niveau de la division de Liège.

Cette nouveauté a été exposée lors d'une Conférence de Midi organisée le 14 juin 2018, en collaboration avec le barreau de Liège. Cette conférence est destinée aux avocats spécialisés, ou pas; en droit du travail, et ouvert aux organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs.

Les dossiers pour lesquels le président ou la présidente de division estiment de prime abord (à la lecture de la requête introductive d'instance) qu'un rapprochement des parties serait possible, sont sélectionnés afin que ces parties reçoivent au moins une information adéquate quant aux modes alternatifs de résolution des conflits : à chaque convocation pour l'audience d'introduction est jointe une information spécifique (voir ci-dessous), dans ce but.

Depuis septembre 2018, de nombreuses informations ont été données aux parties lors d'une dizaine d'audiences spécifiques organisées, et une dizaine de jugements ont désigné un médiateur: ces premiers pas sont encourageants.

## **LA CONCILIATION ?**

Une tentative de conciliation encadrée par le juge est un préalable obligé dans le contentieux du contrat de travail, en application de l'article 734 du Code judiciaire. Aucun coût, et hyper rapide.

## **LA MEDIATION SOCIALE ? - EN 8 POINTS**

1. Processus volontaire et totalement confidentiel.
2. Solution construite par les parties : pas de frustration, exécution volontaire.
3. Permet de renouer le dialogue et les liens entre les parties.
4. Recherche des intérêts réels des parties, leurs besoins spécifiques et d'une solution équilibrée.

5. Coût quantifiable, raisonnable et maîtrisable et/ou parfois pris en charge par les compagnies d'assurance protection juridique des parties... et coût qui est en général réparti en 2 (ou 1/3 et 2/3; ou 1/4 et 3/4)....
6. Formule idéale quand le travailleur et l'employeur doivent continuer à « vivre ensemble » : harcèlement moral au travail, discrimination au travail, heures supplémentaires impayées, .... Ou même si la relation de travail est terminée : conflits après la fin du contrat (motif du licenciement qui passe mal, CCT n°109, application d'une clause de non concurrence, ...), délivrance de documents sociaux (C4, fiches de paie), remise d'outils de travail (GSM,...)...
7. Chaque partie peut mettre fin à tout moment au processus de médiation si elle estime qu'une procédure en justice lui serait plus profitable.
8. Durée de maximum 6 mois !!! Souvent plus rapide qu'une procédure judiciaire car pas de délai pour la rédaction de conclusions, les audiences de plaidoiries, les voies de recours...

### **Modes alternatifs de règlement des conflits (MARC's) : généralités et informations importantes !**

Tout litige en contrat de travail (employé ou ouvrier) soumis au tribunal (mode traditionnel de résolution des conflits) est susceptible d'être réglé par la médiation ou la conciliation (modes alternatifs de résolution des conflits).

En effet, tout débat relatif à un différend entre un employeur et un employé devant le tribunal du travail doit en effet être précédé d'une tentative de conciliation de la part de ce tribunal (article 734 du Code judiciaire).

Depuis le 1/10/2005, le tribunal peut aussi désigner un médiateur extérieur, avec l'accord des parties (article 1734 du Code judiciaire – loi du 21/2/2005 sur la médiation – MB du 22/3/2005).

Par la conciliation ou la médiation judiciaire, vous pouvez, avec l'aide de votre avocat ou de votre délégué syndical, et en toute confidentialité, résoudre le litige rapidement et avec grand bénéfice pour chacune des parties.

Ces modes alternatifs de règlement des conflits favorisent en effet la reprise du dialogue et la recherche commune d'une solution satisfaisante pour les deux parties en litige.

La conciliation et la médiation sont strictement confidentielles. En y recourant, les parties comme le juge ou le médiateur s'engagent à garder confidentiels les communications faites et les documents échangés en cours et en vue de celle-ci, à ne jamais en faire état et à ne pas les utiliser comme preuve en justice.

Des informations intéressantes relatives à la conciliation et la médiation en droit social sont accessibles sur le site [www.mcsociale.be](http://www.mcsociale.be)(link is external).

Vous pouvez aussi contacter le Centre de médiation de Liège situé Place Saint-Lambert 16 à 4000 Liège:

Tél. 04 232 56 81 et site web [médiation du barreau de Liège](http://www.mediation-barreau.be),(link is external)

Le site web <http://www.agoramediation.be/>(link is external) mérite aussi le détour.

**Plus concrètement:**

- **Au sein de la division de Liège, un nouveau projet "médiation sociale" est mis en place depuis le 1/9/2018, en collaboration avec la Commission Médiation du Barreau de Liège, lors des audiences d'introduction..**

- Le contentieux "travailleurs protégés" du tribunal du travail de Liège est appréhendé sous l'angle de la **conciliation**, bien encadrée par la loi du 19 mars 1991 ; résultat après 3 ans et demi : 29 conciliations sur 59 dossiers introduits, soit un **taux de réussite de 49%** !

- Le contentieux relatif aux actions en cessation pour harcèlement moral et discrimination(s) est également abordé sous cet angle par le président du tribunal du travail de Liège.



[18 convocation introtexte info mediation avril 2018.docx](#)

EXTRAIT du site web « Ordre judiciaire / Tribunal du travail de Liège »

<https://www.rechtbanken-tribunaux.be/fr/tribunaux-cours/tribunal-du-travail/tribunal-du-travail-liege>