**Vous avez un conflit en « contrat de travail », tentez la concilitiation ou essayez la médiation !!!**

Un juge spécialisé dans les modes alternatifs de résolution des conflits vous **informera** davantage lors des audiences d’introduction du tribunal du travail les 1er et 3ème mardis de chaque mois, dès 14 heures …

**A cette audience d’introduction**, **le tribunal convoque les parties EN PERSONNE** (s'il s'agit d'une société, la personne qui dispose des pouvoirs de décision), accompagnées de préférence de leur conseil (dominus litis) ou de leur représentant/délégué (si le travailleur est affilié à une organisation syndicale), afin d'examiner les avantages de ces processus de résolution des conflits. Les avocats peuvent éclairer les parties sur ces processus et y participer de manière constructive. **Il est donc essentiel que vous soyez présent !!!**

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS: http://www.mediation-justice.be**

Tél. greffe TT Liège : 04/222.71.79

Plus d’informations sur notre Site Web : https://www.tribunaux-rechtbanken.be/fr/tribunaux-cours/tribunal-du-travail/tribunal-du-travail-liege

**CONCILIATION  PREALABLE ?**

Une tentative de conciliation est un préalable obligé dans le contentieux du contrat de travail , en application de l’article 734 du Code judiciaire.

**QU’EST-CE QUE LA MEDIATION ? - EN QUELQUES POINTS**

1. Processus volontaire et totalement confidentiel.
2. Solution construite par les parties : pas de frustration, exécution volontaire. Cela permet de renouer le dialogue et les liens entre les parties.
3. **Recherche des intérêts réels des parties**, leurs besoins spécifiques et d’une **solution équilibrée**.
4. **Coût quantifiable** et/ou parfois pris en charge par les compagnies d’assurance protection juridique (Ethias, LAR…).
5. **Formule idéale quand les parties 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 entre travailleurs et employeurs 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,…)…
6. Chaque partie peut mettre fin à tout moment au processus de médiation si elle estime qu’une procédure en justice lui serait plus profitable.
7. **Maximum 6 mois !!!** Souvent plus rapide qu’une procédure judiciaire car pas de délai pour la rédaction de conclusions, les audiences de plaidoiries et voies de recours.

**DEROULEMENT DE CETTE AUDIENCE D’INTRODUCTION ET D’UNE MEDIATION (article 1734 du CJ)**

Le juge informera les parties et leurs conseils des avantages et de l’intérêt de la conciliation ou de la médiation pour la résolution de leur litige individuel.

Cette information portera sur les « règles du jeu », ainsi que le coût des honoraires du médiateur, et le libre choix de la personne du médiateur.

Si ce processus recueille l’adhésion des parties, le juge désignera le cas échéant un médiateur social par jugement. Les avocats des parties sont conviés à assister leur client pour certaines ou toutes les phases du processus de médiation.

**La médiation se termine par la signature d’une entente, ou par la reprise de la procédure.**

**Le tribunal ne finalisera pas de calendrier amiable ou judiciaire sur pied de l’article 747 du Code judiciaire, avant ce préalable d’information « conciliation et médiation ».**