



MÉDIATION TRAVAIL



FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

Médiation Travail

Toute référence au masculin vaut aussi pour le féminin.

1. BUT	2
2. CHAMP D'APPLICATION	2
3. ORGANE DE MÉDIATION	2
4. PERMANENCE	3
5. MÉDIATEURS ET EXPERTS	3
6. PROCÉDURE DE MÉDIATION TRAVAIL.....	3
6.1. Règles générales	3
6.2. Condition d'accès	4
6.3. Déroulement	4
6.4. Durée	5
6.5. Fin de la procédure	5
6.6. Coûts.....	5
7. ENTRÉE EN VIGUEUR	5

FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

Médiation Travail

Toute référence au masculin vaut aussi pour le féminin.

1. BUT

1. Fondé sur les tâches et compétences de la Direction prévues par les statuts, le présent règlement concrétise les règles de procédures pour la **Médiation Travail/LTr** et complète les statuts.

2. CHAMP D'APPLICATION

2. Ce Règlement s'applique au/x :
 - a. Entreprises affiliées (ou "employeurs") et leurs employés
 - b. Médiateurs et Experts FINSOM

3. ORGANE DE MÉDIATION

3. FINSOM est « l'Organe de médiation » ou le « Bureau de l'ombudsman ». Le Directeur est « l'Ombudsman ».
4. Les personnes désignées par FINSOM pour mener des procédures de médiation sont des « Médiateurs ». Les personnes qui soutiennent les Médiateurs dans une évaluation matérielle et juridique sont des « Experts ».
5. FINSOM peut intervenir en cas de conflits ou litiges civils liés au travail entre employés, un collaborateur et son supérieur ou son employeur.
6. La Médiation Travail donne aux employés la possibilité d'agir, avec les moyens à leur disposition en vertu du droit civil, en cas d'éventuels problèmes liés au travail ou comportement fautif d'un collaborateur, supérieur ou employeur. Il s'agit également d'une mesure de contrôle clé et d'une exigence minimale pour la protection de la santé psychosociale au travail.
7. En principe, la procédure de médiation FINSOM intervient avant de saisir une autorité de conciliation, cour, tribunal arbitral ou autorité administrative. Elle peut cependant aussi être initiée dans le cadre d'une procédure civile au sens du Code de procédure civile (CPC) suisse, d'un arbitrage ou procédure administrative. Cas échéant, le présent règlement s'applique par analogie à l'exception des frais qui peuvent être répartis entre les parties.
8. L'objet de Médiation Travail peut porter non seulement sur des litiges proprement dits concernant des créances, mais aussi sur tout type de droit légitime, comme le droit à la remise de documents, la protection des données ou la protection de la personnalité ou de la santé. Ceci inclut les cas de licenciement abusif, d'harcèlement moral, d'harcèlement sexuel, de discrimination et toute autre situation susceptible de provoquer un conflit entre les parties.
9. La Médiation Travail se distingue des activités exercées par les syndicats qui défendent les intérêts des employés ou des employeurs et de leur rôle.
10. L'organe de médiation ne se substitue pas aux services de consultation ou d'aide sociale ou juridiques, et n'est pas un centre de consultation médicale ou thérapeutique.
11. FINSOM décline toute compétence pour traiter des litiges concernant des employeurs qui ne lui sont pas affiliés ou qui n'ont pas opté pour la Médiation Travail.

FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

Médiation Travail

Toute référence au masculin vaut aussi pour le féminin.

4. PERMANENCE

12. La permanence traite les demandes de renseignements des employés, supérieurs ou employeurs. Elle oriente sur les différentes méthodes de résolution de litiges, évalue l'adéquation de la médiation, vérifie les conditions d'accès à la Médiation et organise la procédure de médiation.

5. MÉDIATEURS ET EXPERTS

13. Le Médiateur désigné par FINSOM, dirige et organise la procédure de médiation de manière indépendante sans instructions de tiers.
14. Le Médiateur ne prend pas parti et reste objectif.
15. Le Médiateur est tenu d'évaluer les limites de ses compétences et connaissances et de faire appel à des Experts pour l'appuyer, si nécessaire, dans l'évaluation matérielle et juridique.
16. Les principes d'indépendance, d'impartialité, de compétences et de confidentialité s'appliquent également aux Experts désignés par FINSOM.

6. PROCÉDURE DE MÉDIATION TRAVAIL

6.1. Règles générales

17. La procédure de Médiation Travail (ci-après "la procédure") doit être non bureaucratique, juste, rapide, objective et impartiale.
18. La procédure est confidentielle :
 - a. Les déclarations faites par les parties à la procédure et la correspondance entre l'une des parties et un Médiateur de FINSOM ne peuvent être utilisées dans une autre procédure. Cela inclut toutes les évaluations matérielles et juridiques effectuées et les solutions suggérées.
 - b. Les parties ne sont pas autorisées à consulter la correspondance entre le Médiateur et la partie adverse.
 - c. Le Médiateur ne peut pas partager des informations concernant la procédure avec des tiers, y compris les autorités judiciaires.
19. La procédure peut être ouverte à tout moment à la demande d'un employé, un supérieur, employeur ou de leur représentant. Dans le respect des obligations en matière de protection de la santé et personnalité au travail¹, et de la liberté syndicale², les parties sont tenues de participer.
20. Si les mêmes problèmes impliquant le même employeur affectent plusieurs employés, ceux-ci peuvent désigner un représentant commun.

¹ Arrêt TF 2C_462/2011 du 9.5.2012 et les obligations des employeurs et employés prévues par la Loi sur le travail (LTr)

² Art. 28 al. 2 de la Constitution fédérale, "les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation".

FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

Médiation Travail

Toute référence au masculin vaut aussi pour le féminin.

21. La procédure peut se dérouler en français, anglais, italien ou allemand, selon la langue convenue entre les parties.
22. La conclusion d'un accord est soumise à la volonté des parties. FINSOM, les Médiateurs et les Experts n'ont pas de pouvoir de décision.
23. Les parties ont accès à la procédure sans devoir faire appel à un avocat ou un conseiller juridique, mais la procédure ne prive pas les parties de leur droit à un avis indépendant ni de leur droit de se faire représenter ou assister par un tiers à tous les stades de la procédure.
24. Le dépôt d'une demande de procédure auprès de l'organe de médiation n'empêche pas une action civile et n'empêche pas une telle action. Toutefois, le recours auprès de l'organe de médiation ne suspend ni ne limite les délais légaux tels que ceux relatifs à la limitation, à la confiscation ou aux procédures judiciaires ou administratives. Les parties sont responsables du respect de ces délais.
25. Au terme d'une procédure de médiation FINSOM, le demandeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la procédure de conciliation au sens du code de procédure civil.

6.2. Condition d'accès

26. Une demande de Médiation Travail est admissible en tout temps, si:
 - a. Elle a été formulée conformément aux principes définis dans le règlement de procédure de FINSOM ou au moyen du formulaire mis à disposition par FINSOM.
 - b. La demande n'est manifestement pas abusive.
 - c. En cas de rupture des relations de travail, une procédure de médiation n'a pas déjà été menée dans la même affaire.
 - d. Aucune autorité de conciliation, cour, tribunal arbitral ou autorité administrative n'est ou n'a été saisie de l'affaire.
27. Les demandes qui ne remplissent pas les conditions d'admission sont refusées.

6.3. Déroulement

28. Le Médiateur entend les parties et tente de les concilier.
29. Le Médiateur peut demander des informations ou des documents aux parties, à tout moment.
30. Si le Médiateur estime qu'il est peu probable que les parties parviennent à un accord ou ne parviennent pas à un accord entre elles, il peut procéder à une évaluation matérielle et juridique indépendante et proposer une solution non contraignante ou met fin à la procédure.
31. L'évaluation matérielle et juridique est effectuée sur la base des informations dont dispose l'organe de médiation. Le Médiateur doit faire appel à un Expert pour compléter ses compétences, si nécessaire.
32. À l'issue de la procédure, le Médiateur adresse une déclaration de clôture aux parties.
33. La procédure peut se dérouler à distance ou en présence, à la demande des parties ou sur décision du Médiateur.

FINANCIAL SERVICES OMBUDSMAN (FINSOM)

Médiation Travail

Toute référence au masculin vaut aussi pour le féminin.

6.4. Durée

34. L'issue de la procédure de médiation est communiquée dans un délai de 90 jours calendaires à compter de la date de réception du dossier complet par le Médiateur.
35. Le Médiateur peut, s'il le juge utile, prolonger ce délai en cas de litige complexe. Les parties sont informées de toute prolongation de ce délai et de la durée nécessaire approximative prévue pour la clôture du litige.

6.5. Fin de la procédure

36. La procédure de médiation se termine si :
 - a. Les parties parviennent à un accord.
 - b. Le Médiateur estime que la procédure est vouée à l'échec.
 - c. Dès qu'une autorité de conciliation, un tribunal, un tribunal arbitral ou une autorité administrative est saisie de l'affaire.
 - d. L'employé retire sa demande ou met fin à la procédure de médiation.

6.6. Coûts

37. La procédure est gratuite pour l'employé.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

Ce règlement a été adopté par le Direction le **23 janvier 2021** et n'est pas soumis à l'approbation du Département Fédéral des Finances (DFF).