



الإتحاد العام لمقاولات المغرب
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵏⴳⴷⴰⵢⵜ | ⵜⴰⵏⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ | ΗΕΥΟΣΘ
Confédération Générale des Entreprises du Maroc

LA MÉDIATION SOCIALE ET LES MODES DE RÉGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

Commission Emploi et Relations Sociales

EN PARTENARIAT AVEC



EDITO

Notre pays vient d'entrer dans une ère nouvelle où nous sommes amenés à nous concentrer sur le cœur de nos métiers. Pour cela, il faut développer un cadre de travail, une feuille de route, une nouvelle méthodologie pour créer les conditions de la croissance et par conséquent de la création de l'emploi.

Selon les chiffres officiels, le nombre de grèves déclenchées a atteint en 2015 le seuil des 265 mouvements, soit l'équivalent de 267.656 journées de travail perdues. Un véritable manque à gagner pour notre économie qui a du mal à créer suffisamment de croissance, capable d'absorber les 600.000 jeunes arrivant à l'âge de travail chaque année.

Face à cette situation, la CGEM se devait, en tant qu'organisation socialement responsable, de saisir le climat de confiance qui commençait à s'instaurer avec ses partenaires sociaux, et penser à développer un mécanisme de résolution des conflits, qui soit rapide, discret, efficace, amiable et moins coûteux. En somme, un nouvel outil qui permettrait de compléter les modes de règlement des conflits légaux (conciliation et arbitrage), qui restent peu sollicités par les entreprises et les organisations syndicales.

En 2012, l'idée s'est concrétisée par la signature d'accords entre la CGEM et les cinq (5) syndicats les plus représentatifs, matérialisant la mise en place du dispositif de médiation sociale qui, comme précité, vient corroborer les dispositifs légaux existants en tenant compte des réalités de l'entreprise et des attentes des différents partenaires.

Pour accompagner la promotion de ce dispositif, la commission emploi et relations sociales de la CGEM a initié, avec l'appui du Bureau International du Travail (BIT/ACTEMP), la publication d'un guide réalisé dans l'objectif d'exposer de façon pratique le dispositif de médiation sociale et d'indiquer les modalités de sa mise en place.

Ne contenant que l'essentiel, ce guide vise à vulgariser et à promouvoir ce dispositif, comme une alternative souple et volontaire en vue de prévenir le déclenchement ou de résoudre un conflit déjà déclenché.

Bonne lecture !

Hicham ZOUANAT

Président

Commission Emploi et Relations Sociales

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
LES MODES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS	8
▪ La conciliation	9
▪ La médiation conventionnelle dans le code de procédure civile	9
▪ L'arbitrage	10
LE CONCEPT DE MÉDIATION SOCIALE :	12
▪ La médiation : de quoi s'agit - il ?	13
▪ Comment recourir à la médiation sociale ?	13
▪ Les avantages de la médiation sociale	14
▪ Le rôle du médiateur	14
LE DISPOSITIF DE MÉDIATION SOCIALE CGEM/SYNDICATS	16
1. La commission mixte	17
▪ Composition	17
▪ Attributions	17
▪ Champ d'attributions	17
▪ La gouvernance	18
2. Les Modalités de déroulement de la médiation sociale	18
▪ La demande de médiation	18
▪ Nomination du médiateur	18
▪ Procédures applicables	19
▪ L'assistance de l'expert	19
▪ Confidentialité	20
▪ Clôture de la procédure	20
ANNEXE	21
Modèle de convention CGEM/Syndicats pour la mise en place du dispositif de médiation sociale	

INTRODUCTION

Le tissu économique marocain est affecté annuellement par une multitude de conflits collectifs du travail, qui par leurs effets préjudiciables perturbent la dynamique de performance et de compétitivité des entreprises.

Le code du travail a institutionnalisé deux modes de règlement des conflits collectifs : la conciliation et l'arbitrage. Ces modes de règlement peuvent être complétés par les partenaires sociaux par la mise en place de dispositifs conventionnels de règlement des litiges sociaux.

Parmi ces mécanismes figure la médiation sociale initiée par la CGEM en partenariat avec les organisations syndicales les plus représentatives.

La médiation sociale a pour finalité première de développer des relations professionnelles basées sur le dialogue, dans un cadre structuré, où des solutions mutuellement bénéfiques sont co-construites par les parties, avec l'aide du médiateur.

La médiation sociale a pour finalité également de faciliter la reprise des liens sociaux souvent altérés, voire brisés par les conflits.

L'adhésion de l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs à ce nouveau dispositif de règlement des différends témoigne de leur volonté de promouvoir une culture de dialogue et de concertation et de relever les défis de la compétitivité et de la promotion sociale.

En aucun cas, le dispositif de médiation sociale ne vise à remplacer les modes de règlement des conflits actuellement en vigueur, mais à les compléter en tenant compte des spécificités pratiques et des aspirations des partenaires sociaux.

Le présent guide a pour vocation d'exposer de façon pratique le dispositif de médiation sociale CGEM/ SYNDICATS. Il constitue un support de base pour l'information des chefs d'entreprises sur les atouts et les avantages comparatifs de la médiation sociale comme mode conventionnel de règlement des conflits collectifs de travail.

LES MODES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS

LA CONCILIATION

La conciliation est un procédé de règlement amiable des conflits de travail. Elle a pour finalité de rapprocher les points de vue divergents des parties en conflit. Elle est menée par un tiers appelé le conciliateur (dit facilitateur) en vue d'assister les parties à chercher un compromis ou une solution à l'amiable.

La réussite d'une mission de conciliation dépend souvent de la réputation du tiers, de son expérience, et du comportement des parties en présence.

L'article 551 du code du travail prévoit que « tout différend de travail susceptible d'entraîner un conflit collectif fait l'objet d'une tentative de conciliation devant le délégué chargé du travail auprès de la préfecture ou de la province, de l'agent chargé de l'inspection du travail, de la commission provinciale d'enquête et de conciliation ou devant la commission nationale d'enquête et de conciliation ».

Telle que présentée, la conciliation peut présenter des avantages qui peuvent être expliqués par la nature volontaire de la démarche et par le caractère privé du processus.

Il n'en reste pas moins que la conciliation est perçue comme étant partielle, et souffre d'un manque de communication et de promotion auprès des entreprises et des organisations syndicales.

LA MÉDIATION CONVENTIONNELLE DANS LE CODE DE PROCÉDURE CIVILE

La médiation est une méthode de règlement des différends qui permet aux parties de parvenir à un accord par le recours à une personne neutre appelée le médiateur.

Absente du code du travail, la médiation est intégrée dans le code de procédure civile comme mode alternatif de règlement des différends.

Le code de procédure civile distingue entre la médiation qui peut être organisée par les parties elles mêmes (médiation ad hoc) et la médiation organisée par un centre de médiation au règlement duquel les parties décident de soumettre leur litige. Le choix du médiateur et le déroulement de la procédure sont du ressort du centre de médiation.

L'ARBITRAGE

L'arbitrage est un mode facultatif de résolution des conflits par lequel les parties confient à un tiers (arbitre) la mission de trancher un litige. Il s'agit d'une justice privée dont l'origine est conventionnelle.

Dans le cadre du code du travail, le recours à l'arbitrage est possible après accord des parties concernées si elles ne parviennent pas à un accord devant la commission provinciale d'enquête et de conciliation et devant la commission nationale d'enquête et de conciliation.

L'arbitrage est confiée à un arbitre choisi d'un commun accord par les parties parmi ceux figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du travail, sur proposition des organisations professionnelles des employeurs et des travailleurs les plus représentatives.

En cas de désaccord entre les parties, le Ministre chargé du travail procède à la désignation d'un arbitre parmi ceux figurant sur la liste précitée dans un délai de quarante huit heures.

L'arbitre statue en droit sur les conflits relatifs à l'interprétation et à l'exécution des lois, règlements, conventions collectives ou accords en vigueur. Il statue en équité sur les autres conflits non prévus par des dispositions législatives , réglementaire ou contractuelles.

L'arbitre rend une sentence motivée dans un délai ne dépassant pas quatre (4) jours à compter de la comparution des parties devant lui.

Douze ans après l'entrée en vigueur du code du travail, l'arbitrage reste une procédure méconnue par les acteurs du monde du travail. Aucune disposition de cette loi ne leur permet de recourir directement et en premier lieu à l'arbitrage. A ceci, il convient d'ajouter un déficit de communication et de sensibilisation des partenaires sociaux sur l'arbitrage.

Et c'est pour compléter les mécanismes légaux de règlement des conflits et essayer de simplifier les procédures que la CGEM a initié en partenariat avec les organisations syndicales les plus représentatives, le mécanisme de médiation sociale.

LE CONCEPT DE MÉDIATION SOCIALE

LA MÉDIATION SOCIALE : DE QUOI S'AGIT - IL ?

La médiation sociale est un cadre conventionnel CGEM/Syndicats par lequel les parties souhaitent soit :

- Prévenir le déclenchement d'un conflit ;
- Résoudre un conflit, s'il est déjà déclenché.

Il s'agit d'une démarche volontaire qui fait appel à une tierce personne appelée « Médiateur » qui, jouissant d'une expertise dans le domaine objet du conflit, permettra aux parties de rapprocher leur points de vue afin de prévenir un conflit latent et de trouver une solution consensuelle à un conflit déjà déclenché.

La médiation sociale est souple et flexible, les parties y conservent le plein contrôle du déroulement et du résultat final.

COMMENT RECOURIR À LA MÉDIATION SOCIALE ?

La médiation sociale est ouverte à toutes les entreprises membres de la CGEM, membres de ses fédérations professionnelles et aux partenaires sociaux affiliés à l'organisation syndicale signataire de la convention « Cadre conventionnel du dispositif de la médiation sociale ».

La demande de la médiation est déposée auprès du Secrétariat Général de la commission mixte (CGEM / Syndicats) à l'adresse emploi@cgem.ma.

Après validation de la demande, l'accord écrit de médiation signé par les deux (2) parties déclenche le processus.

Un médiateur agréé est proposé aux deux (2) parties.

Le médiateur est mis à la disposition des parties en vue de les aider à trouver elles-mêmes des solutions à leur conflits et non de leur imposer des solutions, le tout dans un cadre privé et confidentiel.

LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION SOCIALE

La médiation est souple et flexible, les parties y conservent le plein contrôle du déroulement et du résultat final.

La médiation comporte d'autres avantages par rapport aux recours traditionnels devant les tribunaux. En plus d'être un processus totalement volontaire, la médiation est plus rapide, moins coûteuse, confidentielle et permet de maintenir des liens plus cordiaux entre les parties de la production.

LE RÔLE DU MÉDIATEUR

Le Médiateur est avant tout le facilitateur d'un dialogue social souvent dans l'impasse. Il dispose à cet égard des pouvoirs les plus larges. Cependant, il ne dispose pas du pouvoir d'imposer un accord à une partie en litige.

Pour réussir sa mission, le Médiateur doit justifier des qualités suivantes :

- Le professionnalisme ;
- L'expertise ;
- La sagesse ;
- La confidentialité ;
- La confiance ;
- La neutralité, l'indépendance et l'impartialité ;
- La disponibilité.

Le médiateur est une personnalité indépendante, qualifiée, désignée en fonction de son autorité morale ou de ses connaissances du monde du travail (professeur de droit, expert en droit social...), librement choisi par les parties.

Le médiateur est chargé de consulter les représentants des parties et de recueillir leurs demandes. Il lui appartient également de recenser les vrais problèmes, de faciliter les contacts et la communication entre les deux parties en conflit.

Pour le renforcement de leurs capacités en matière de médiation sociale, les médiateurs agréés par la Commission Mixte de Médiation Sociale, bénéficient d'une formation continue dont le programme est agréé par ladite Commission.

LE DISPOSITIF DE MÉDIATION SOCIALE CGEM / SYNDICATS

Le cadre conventionnel du dispositif de médiation sociale est le résultat d'un accord entre la CGEM et les organisations syndicales des travailleurs les plus représentatives à l'échelon national.

Des accords similaires sont en cours de déclinaison entre les CGEM régions et les secrétariats régionaux des syndicats les plus représentatifs.

Le cadre conventionnel fixe les modalités de fonctionnement de la Commission Mixte de Médiation Sociale. Celle-ci est chargée de proposer et de valider la liste des médiateurs et du processus de la médiation pré-conflits et post-conflits sociaux.

La Commission est habilitée également à faire des propositions dans le sens de l'amélioration de la gestion consensuelle des conflits.

1. LA COMMISSION MIXTE

COMPOSITION

Composée de quatre (4) membres : 2 représentants du syndicat des travailleurs signataire et 2 représentants de la CGEM ; la présidence de la Commission est assurée par l'organisation syndicale et le secrétariat général par la CGEM.

ATTRIBUTIONS

Sa mission est de :

- Proposer et valider la liste des médiateurs ;
- Proposer et valider le processus de médiation pré conflits et post conflits sociaux ;
- Dresser un bilan des conflits sociaux traités ;
- Proposer toute initiative allant dans le sens de l'amélioration consensuelle des conflits.

CHAMP D'ATTRIBUTIONS

Le recours à la médiation sociale est ouvert à toutes les entreprises membres de la CGEM, membres des fédérations

professionnelles de la CGEM et aux partenaires sociaux affiliés à l'organisation syndicale signataire du cadre conventionnel du dispositif de médiation sociale.

LA GOUVERNANCE

Un comité de pilotage constitué du président de la CGEM et du secrétaire régional du syndicat signataire se réunit une fois tous les six (6) mois en vue d'inventorier les réalisations établies, et d'effectuer le suivi de l'avancement du dispositif et des différents engagements.

2. LES MODALITÉS DE DÉROULEMENT DE LA MÉDIATION SOCIALE

LA DEMANDE DE MÉDIATION SOCIALE

- La requête de médiation est introduite par le dépôt d'une demande individuelle ou conjointe au secrétariat de la commission mixte ;
- En l'absence d'une demande conjointe, la requête nécessite l'accord de l'autre partie ;
- La demande doit contenir les informations sur les parties et exposer brièvement les faits ;
- Le secrétariat de la commission informe l'autre partie et lui accorde un délai de dix (10) jours pour accepter ou refuser de participer à la procédure de médiation ;
- En cas d'accord entre les parties, un médiateur agréé est proposé dans les dix (10) jours.

NOMINATION DU MÉDIATEUR

L'accord des parties sur la mise en œuvre de la médiation résulte de la signature par ces dernières d'une convention désignant la Commission Mixte de Médiation Sociale comme instance organisatrice de la médiation, conformément aux règles incluses dans le cadre conventionnel de la médiation sociale.

En revanche, le refus ou l'absence de réponse dans le délai prévu (10j) entraîne la caducité de la demande de médiation.

Si la demande est admise, la Commission Mixte de Médiation Sociale propose aux parties, dans les dix (10) jours un médiateur agréé.

La désignation du médiateur intervient soit d'un commun accord à partir d'une liste ou par le président de la Commission, en cas d'absence d'une désignation commune.

PROCÉDURES APPLICABLES

Le médiateur reçoit, dès sa nomination, les parties selon leur convenance et au lieu qu'il détermine. Il les entend séparément (ou ensemble si les parties le souhaitent). Il demande tous renseignements utiles, guidés par les principes d'impartialité, d'indépendance, de justice et d'équité et œuvre afin de permettre l'émergence d'un rapprochement entre les parties ouvrant la voie à une solution du conflit qui les oppose.

La procédure de médiation ne doit pas dépasser quatre (4) semaines à compter de l'acceptation du médiateur par les deux parties. Ce délai peut faire l'objet d'une seule prorogation d'une durée au plus égale au délai ci-dessus.

L'ASSISTANCE D'UN EXPERT

Pendant le déroulement de la tentative de médiation, les parties peuvent se faire assister par un conseiller.

Dans le cadre de sa mission et pour les besoins de celle-ci, le médiateur peut, avec l'accord des parties, entendre les tiers qui y consentent ou, lorsque la complexité de l'affaire l'exige, recourir aux services d'un expert, spécialiste du domaine traité.

CONFIDENTIALITÉ

La procédure de médiation est confidentielle :

- Les documents établis et les communications faites au cours de la procédure et pour les besoins de celle-ci sont confidentiels ;
- Le médiateur s'engage à ne pas divulguer à des tiers des faits ou tout autre élément ayant trait au contenu de la procédure en cours ;
- Le médiateur ne peut être appelé comme témoin par les parties dans une procédure civile ou administrative relative aux faits.

CLÔTURE DE LA PROCÉDURE

La procédure de médiation prend fin :

- Soit par la demande de l'une des parties en litige ;
- Soit par la signature d'un protocole d'accord entre les parties du conflit ;
- Soit par le constat du médiateur du non aboutissement de la médiation, sans exposition des motifs.

La demande d'une partie, le protocole d'accord ou la décision du médiateur doivent être communiqués à la commission mixte de médiation sociale sans délai.

ANNEXE

MODELE DU CADRE CONVENTIONNEL
DU DISPOSITIF DE MEDIATION
SOCIALE CGEM-SYNDICAT

La Confédération Générales des Entreprises du Maroc, représentée par **Monsieur/Madame**, Président(e) ;

Ci-après dénommée « CGEM »

D'une part

Et

Le Syndicat des Travailleurs, représenté par **Monsieur/Madame**....., Secrétaire Général(e) ;

Ci-après dénommée « Syndicat »

D'autre part,

Il est préalablement exposé ce qui suit :

PREAMBULE

Considérant la volonté des deux parties de :

- Développer un consensus sur tous les projets d'intérêt national ;
- Instaurer des conditions favorables aux travailleurs en vue d'améliorer leur productivité et de ce fait, des entreprises ;
- Renforcer leur partenariat en matière de médiation sociale afin de prévoir et/ou résoudre les conflits sociaux futurs.

Il est convenu ce qui suit :

RÈGLEMENT DE MÉDIATION SOCIALE

ARTICLE 1 : MISE EN PLACE DE LA COMMISSION MIXTE DE MEDIATION SOCIALE

Une Commission Mixte de Médiation Sociale est mise en place par la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) et le Syndicat, signataire du présent Règlement de Médiation Sociale.

Cette commission a pour attributions de :

1. Proposer et valider la liste des médiateurs ;
2. Proposer et valider le processus de médiation pré-conflits et post-conflits sociaux ;
3. Dresser un bilan trimestriel des conflits sociaux traités ;
4. Proposer toute initiative allant dans le sens de l'amélioration de la gestion consensuelle des conflits.

La Commission mixte de médiation sociale est composée de quatre (4) membres : Deux (2) représentants de la CGEM et Deux (2) représentants du Syndicat.

Sa Présidence est assurée par le Syndicat et son Secrétariat Général par la CGEM.

ARTICLE 2 : OBJET ET DEFINITION

Le présent règlement a pour objet de fixer les règles de fonctionnement de la médiation sociale organisée sous l'égide de la Commission Mixte de Médiation Sociale.

La médiation sociale, au sens du présent règlement, est une démarche volontaire, qui fait appel à une tierce personne dite « Médiateur », qui, jouissant d'une expertise dans le domaine objet du conflit permettra aux parties de rapprocher leurs points de vue afin de prévenir un conflit latent ou de trouver une solution consensuelle à un conflit déjà déclenché.

ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement s'applique à toutes les entreprises membres de la CGEM, membres de ses Fédérations Professionnelles et aux partenaires sociaux affiliés à l'organisation syndicale signataire du présent règlement.

ARTICLE 4 : DESIGNATION ET RÔLE DES MEDIATEURS

Les médiateurs sont désignés par la Commission Mixte de Médiation Sociale, parmi les personnes qui répondent au moins aux conditions suivantes :

1. Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature des différends du monde du travail ;
2. Justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation ;
3. Présenter les garanties d'indépendance et d'impartialité nécessaires à l'exercice de la médiation ;

Les médiateurs agréés bénéficient d'une formation continue dont le programme est agréé par la Commission Mixte de Médiation Sociale.

Le rôle du médiateur consiste essentiellement à rechercher avec les parties les modalités d'un accord transactionnel. Il dispose à cet égard des pouvoirs les plus larges. Cependant, le médiateur n'a pas le pouvoir d'imposer un accord à une partie.

ARTICLE 5 : GOUVERNANCE

Un comité de pilotage constitué du Président de la CGEM et du Secrétaire Général du Syndicat des travailleurs se réunira tous les six (6) mois, en vue d'inventorier les réalisations établies et d'effectuer le suivi de l'avancement du dispositif et des différents engagements.

ARTICLE 6 : DEMANDE DE MEDIATION

La demande de médiation est introduite par le dépôt au Secrétariat de la Commission Mixte de Médiation Sociale d'une demande individuelle ou conjointe des parties.

En l'absence de demande conjointe, la requête doit être accompagnée de l'accord écrit de l'autre partie, sauf la faculté pour la Commission Mixte de Médiation Sociale de solliciter cet accord.

La demande contient les informations relatives aux parties, et expose très brièvement les faits.

ARTICLE 7 : NOMINATION DU MEDIATEUR

Le secrétariat de la Commission Mixte de Médiation Sociale avise l'autre partie de la demande de médiation et lui impartit un délai de 10 jours pour faire connaître si elle accepte ou refuse de participer à la tentative de médiation.

L'accord des parties sur la mise en œuvre de la médiation résulte de la signature par ces dernières d'une convention désignant la Commission Mixte de Médiation Sociale comme instance organisatrice de la médiation conformément aux présentes règles.

En revanche, le refus ou l'absence de réponse dans le délai prévu à l'alinéa 1 du présent article entraîne la caducité de la demande de médiation.

Si la demande est admise, la Commission Mixte de Médiation Sociale propose aux parties, dans les 10 jours un médiateur agréé.

La désignation du médiateur intervient, soit d'un commun accord par les parties à partir d'une liste proposée par la Commission Mixte de Médiation Sociale soit, en l'absence d'une telle désignation commune, par le Président de la Commission Mixte de Médiation Sociale. Dans ce cas, le médiateur doit être accepté par toutes les parties.

ARTICLE 8 : PROCEDURES

Le médiateur reçoit, dès sa nomination, les parties selon leur convenance et au lieu qu'il détermine. Il les entend séparément (ou ensemble si les parties le souhaitent). Il demande tous renseignements utiles, guidé par les principes d'indépendance, d'impartialité, de justice et d'équité, et œuvre afin de permettre l'émergence d'un rapprochement entre les parties ouvrant la voie à une solution du conflit qui les oppose..

La procédure ne doit pas excéder 4 semaines à compter de l'acceptation par les parties du médiateur. Ce délai peut faire l'objet d'une seule prorogation d'une durée au plus égale au délai ci-dessus.

ARTICLE 9 : ASSISTANCE

Au cours de la tentative de médiation, les parties peuvent se faire assister d'un conseil.

Dans le cadre de sa mission et pour les besoins de celle-ci, le médiateur peut, avec l'accord des parties, entendre les tiers qui y consentent ou lorsque la complexité de l'affaire l'exige, recourir aux services d'un expert, spécialiste du domaine traité.

ARTICLE 10 : CONFIDENTIALITE

La procédure de médiation est strictement confidentielle. La Commission Mixte de Médiation Sociale, le médiateur, ainsi que les parties s'engagent à ne pas divulguer à des tiers des faits ou autres éléments ayant trait au contenu de cette procédure, sauf lorsque la révélation de celle-ci est nécessaire à l'exécution du protocole d'accord intervenu.

Les documents établis et les communications faites au cours d'une procédure de médiation et pour les besoins de celle-ci sont confidentiels. Ils ne peuvent être utilisés dans une procédure judiciaire, administrative ou arbitrale ou dans toute autre procédure visant à résoudre des conflits et ne sont pas admissibles comme preuve.

Sans préjudice des obligations que la loi lui impose, le médiateur ne peut rendre publics les faits dont il prend connaissance du fait de sa fonction. Il ne peut être appelé comme témoin par les parties dans une procédure civile ou administrative relative aux faits dont il a pris connaissance au cours de la médiation.

ARTICLE 11 : CLOTURE DE LA PROCEDURE

La procédure de médiation prend fin :

- Soit par la demande d'une partie ;
- Soit par la signature d'un protocole d'accord entre les parties ;
- Soit par le constat par le médiateur du non aboutissement de la médiation, sans exposition des motifs.

La demande d'une partie, le protocole d'accord, ou la décision du médiateur doivent être communiqués à la Commission Mixte de Médiation Sociale sans délai.

ARTICLE 12 : FRAIS ET HONORAIRES

Après désignation du médiateur, les parties doivent verser chacune, à titre de provision, la moitié des frais de médiation dont le montant est fixé par la Commission Mixte de Médiation Sociale. Ces frais sont supportés par moitié par les parties sauf si celles-ci en ont décidé autrement.

A l'issue de chaque médiation, le médiateur est rémunéré selon le barème fixé par la Commission Mixte de Médiation Sociale.

ARTICLE 13 : DATE D'EFFET

La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature par les parties concernées.

ARTICLE 14 : DISPOSITIONS DIVERSES

La demande de médiation est instruite conformément au présent règlement.

Toute interprétation du présent règlement est du ressort de la Commission Mixte de Médiation Sociale.

La présente convention est signée en deux exemplaires originaux

Fait à Casablanca, le

Pour la CGEM

Pour le Syndicat