

# LES DIFFÉRENTES MÉDIATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Pour répondre au souci de moderniser la justice du XXI<sup>e</sup> siècle et développer des modes alternatifs de règlement des litiges, la médiation est devenue, depuis 2017<sup>1</sup>, un outil qui permet de régler des litiges ou des différends relevant de la compétence du juge administratif.

La médiation était circonscrite en droit administratif aux différends à caractère transfrontaliers en matière administrative non régaliennne jusqu'à la loi du 18 novembre 2016<sup>2</sup>, et aux litiges en matière civile et commerciale.

La loi et ses décrets d'application ont donné un élan inédit à la médiation au sein de la fonction publique territoriale en organisant d'une part la possibilité, pour les agents des collectivités territoriales ou des établissements publics affiliés et leurs employeurs qui ont un différend, de recourir à un médiateur choisi par les parties ou désigné avec leur accord par le juge, et en expérimentant, d'autre part, une médiation préalable obligatoire pour certains litiges de la fonction publique avant tout contentieux devant le juge administratif.

L'organisation de la médiation au sein de la fonction publique territoriale est confiée aux Centres de Gestion.

## QU'EST-CE QU'UNE MÉDIATION ?

La médiation suppose nécessairement un dialogue entre les parties et des efforts de compréhension mutuelle de leur part.

Les parties vont tenter de parvenir à un accord dans un cadre apaisé et équitable en vue de la résolution amiable de leurs différends avec l'aide d'un tiers.

Au sein de la fonction publique territoriale, la médiation facultative peut être proposée par l'employeur ou par un agent fonctionnaire ou contractuel employé dans une collectivité territoriale ou un établissement public qui a passé une convention avec un Centre de gestion. En ce qui concerne la médiation préalable obligatoire, seul l'agent peut en être à l'initiative.

## QUI EST LE MÉDIATEUR ?

Si le législateur a confié la compétence de médiation au Centre de Gestion, il n'a pas entendu le qualifier de médiateur.

En effet, le médiateur n'est pas le Centre de Gestion mais un tiers recruté par lui. Il peut s'agir d'un agent faisant déjà partie des effectifs ou d'un agent recruté spécialement pour exercer la mission de médiation.

Quel que soit son mode de recrutement, le médiateur doit posséder la qualification requise eu égard à la nature de sa mission.

Il doit également suivre la formation spécifique sur les techniques de médiation.

En outre, il se doit d'être indépendant, impartial, compétent, diligent et de respecter la charte éthique. Il ne concourt à la recherche d'un accord que dans le seul intérêt des parties.

Sa rémunération ne peut être variable selon les résultats de la médiation.

## QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION ?

La médiation est un mode alternatif de règlement des conflits, qui permet une économie de temps et d'argent par rapport à une procédure devant le tribunal.

Elle peut parvenir à renouer un dialogue parfois rompu depuis longtemps et ouvrir la perspective d'une amélioration des relations, d'une nouvelle confiance entre les parties.

Elle permettra de balayer la totalité des différends dans un climat serein avec un tiers qui veillera à l'égalité des armes et des forces.

Les parties sont soumises aux mêmes règles. Elles peuvent être assistées devant le médiateur par toute personne de leur choix.

Les parties peuvent se réunir plusieurs fois si elles le jugent nécessaire. Les parties et le médiateur peuvent à tout moment décider de mettre fin à la médiation sans avoir à se justifier.

La médiation est soumise au principe de confidentialité sauf en cas de présence de raisons impérieuses d'ordre public ou lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

Elle peut donner lieu à un accord lorsqu'une solution définitive au différend est trouvée.

Les parties peuvent déterminer une solution novatrice, au besoin personnalisée, qui peut aider à résoudre un litige de façon durable sans avoir à recourir au juge. La médiation peut ainsi garantir une résolution globale du litige, en dépassant le conflit immédiat ou apparent.

## QUELLES SONT LES DIFFÉRENTES MÉDIATIONS POSSIBLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Trois types de médiation existent, une dite « obligatoire » avant tout recours contentieux, et deux autres dites « facultatives » :

- La médiation préalable obligatoire,
- La médiation à l'initiative des parties,
- La médiation à l'initiative du juge.

### La médiation préalable obligatoire

La médiation préalable obligatoire (MPO) a tout d'abord fait l'objet d'une expérimentation de 2018 à décembre 2021<sup>3</sup> avec les Centres de Gestion volontaires.

La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé le recours à la MPO en élargissant cette mission à tous les Centres de gestion.

Elle conserve le caractère facultatif de la procédure pour les collectivités, et a repris le champ d'application des différends concernés par l'expérimentation ainsi que les modalités de la procédure.

Ainsi, si la MPO revêt un caractère obligatoire pour les centres de gestion (*tous les Centres de gestion doivent proposer une mission de MPO à toutes les collectivités et établissements publics de leur ressort géographique*), elle conserve un caractère facultatif pour les employeurs (*les collectivités ont le choix d'y adhérer ou non*).

Lorsqu'une collectivité fait le choix d'adhérer à la mission de MPO et conclut une convention avec le centre de gestion, les actes concernés par la médiation préalable obligatoire doivent mentionner, dans les voies et délais de recours, l'obligation de saisir le médiateur du centre de gestion avant toute saisine du tribunal administratif, dans le délai de recours contentieux.

A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse<sup>4</sup>.

Les actes<sup>5</sup> ainsi concernés par la MPO sont :

- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives :
  - à la rémunération (*Traitement, Indemnité de résidence, SFT, NBI, régime indemnitaire...*) ;
  - à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement ;
  - au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par la promotion interne ;
  - à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
  - aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
  - à l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- Les refus de détachement, de disponibilité ou de congé sans traitement.

La saisine du médiateur par l'agent interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription jusqu'au terme de la médiation.

Un recours gracieux ou hiérarchique après l'organisation de la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.

### La médiation à l'initiative des parties

Il s'agit de la médiation proposée par une des parties, en dehors de toute procédure juridictionnelle.

Elle peut concerner tout différend relevant de la compétence du Centre de gestion à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions<sup>6</sup>.

Les délais de recours contentieux sont interrompus et les prescriptions sont suspendues à compter du jour où, après la survenance d'un différend, les parties conviennent de recourir à la médiation ou, à défaut d'écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation.

Les délais de recours contentieux recommenceront intégralement à courir à l'issue

de la médiation et les prescriptions recommencent également à courir mais pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

### La médiation à l'initiative du juge

Lorsqu'un recours contentieux est déjà porté devant un tribunal administratif ou une cour administrative d'appel, la médiation peut être proposée aux parties par le juge si ce dernier estime que le litige dont il est saisi est susceptible de trouver une issue amiable.

Si les parties acceptent, le juge désigne le médiateur et, le cas échéant, la durée de sa mission et les modalités de sa rémunération.

### QUELLE EST LA VALEUR DE L'ACCORD TROUVÉ EN MÉDIATION ?

La médiation s'achève par la signature par le médiateur d'un procès-verbal de fin de médiation. Ce procès-verbal indique si un accord a pu être trouvé entre les parties. L'accord peut être partiel ou total.

En vertu de l'article 1134 du Code civil, l'accord oblige les parties et s'applique donc de lui-même entre les parties qui l'ont conclu. A ce titre, elles doivent l'exécuter de bonne foi et ne peuvent en modifier les termes unilatéralement. Il est cependant également possible pour l'une des parties, en introduisant un recours devant le juge compétent, de faire homologuer l'accord issu de la médiation et lui donner force exécutoire.

● **Laure Paris**  
Service Médiation

1 - Décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif issu de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle

2 - Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle

3 - Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux.

4 - Article R213-10 du code de justice administrative.

5 - Article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux

6 - Article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.