# Médiation et entente dans mon entreprise

Obligations légales selon ATF du 9 mai 2012

Au sein du personnel

Dans le cadre de fonctionnement et de bonne entente entre les divers services et les départements d'une entreprise

Avec vos collaborateurs, au sein de votre Team de travail

Entre associés

Entre le personnel et la Direction de l'entreprise

Dans toute situation d'abus ou de mobbing présumée ou réélle

L'arrêt du Tribunal Fédéral du 9 mai 2012 impose à chaque entreprise (de petite ou de grande taille) la mise en place d'un dispositif proactif de gestion des conflits, liés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.
L'article 328 du Code des obligations précise en outre que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé (physique et psychique) et l'intégrité personnelle des travailleurs.

Le SECO dans ce contexte diffuse une directive qui oblige l'employeur de désigner une personne qui dispose d'une formation adéquate, personne à qui tout collaborateur doit pouvoir s'adresser à tout moment, que ce soit pour un motif de conflit ou d'harcèlement présumé ou réél. En outre la personne désignée ne doit pas avoir de rapports hierarchiques directs ou indirects, ce afin de pouvoir garantir intégrité nécessaire et l'établissement d'un véritable lien de confiance.

Tous les échanges se passent dans la stricte confidentialité, respectant ainsi le désir et les nécessités de discrétion attendus.

**HereForU Sàrl**

**www.HereForU.ch**
Règlement de litiges et création de valeur ajoutée pour entreprises

Chemin des Campanules 1, 1273 Arzier-Le Muids, Suisse
**E-Mail : info@HereForU.ch**