

Les clés de la réussite d'une médiation conventionnelle

Anne MOREAUX - publié le 04 décembre 2015 - Droit



Une conférence sur la médiation organisée conjointement par les commissions Justice Economique et Industrie Commerce du Cercle Montesquieu, en partenariat avec Dalloz et Editions Législatives, s'est tenue entre les murs du tribunal de commerce de Paris le 2 décembre dernier. L'objectif était de convaincre les directeurs juridiques qu'« un arrangement vaut mieux qu'un procès, bon ou mauvais », comme le résume Denis Musson, le président du Cercle Montesquieu.

Le choix du lieu est un « *signe d'ouverture fantastique* » selon un intervenant, puisque le président du tribunal de commerce de Paris Frank Gentin invite des médiateurs à parler en lieu et place des juges consulaires pour promouvoir ce mode alternatif au contentieux judiciaire.

Frank Gentin (photo) a introduit cette conférence en prenant soin de présenter d'abord le travail des juges consulaires de son tribunal avant de formuler une demande aux directeurs juridiques d'entreprises qui formaient l'audience. « *Nous, juges de ce tribunal, avons besoin de vous, représentants des justiciables, pour progresser en termes de prévision des délais de procédure.* » Le président du tribunal de Paris a ainsi rappelé aux directeurs juridiques de ne pas hésiter à forcer leurs avocats à requérir du juge de la mise en état de définir un calendrier de procédure. En outre, Frank Gentin s'est dit tout à fait favorable à la médiation puisqu'elle désengorge les tribunaux, permet d'éviter des délais de procédure à rallonge, et que « *le job du juge est d'aider les gens à se mettre d'accord* ».



Une première table ronde très généraliste intitulée « Les médiations possibles et leur optimisation », animée par Elisabeth Duval, directrice juridique Contentieux & PI et compliance officer de SFR, juge au tribunal de commerce de Paris et membre de la commission Justice Economique du Cercle Montesquieu, a fait le tour de la médiation pour présenter les bases aux directeurs juridiques.

Le médiateur et avocat Gilles Buis a défini le sujet et fait quelques recommandations pour réussir sa médiation, comme clarifier

le rôle du médiateur qui est un « *catalyseur de la relation entre les parties* » et « *pas le grand frère qui va les conseiller* ». Il faut aussi « *aborder les « comment »* », c'est-à-dire passer en revue les manières de trouver les solutions possibles au litige (position neutre du médiateur, écoute active et compréhension, reformulation, le médiateur reste indépendant et ne conseille pas les parties, importance de la confidentialité du processus...). Gilles Buis a ensuite mis en garde contre « *les pièges que l'on rencontre en médiation* », comme le mensonge et l'instrumentalisation du processus (pour avoir accès à des informations confidentielles ou suspendre la prescription de façon dilatoire), qui peuvent être dépassés en ouvrant le dialogue entre les parties. Pour lui, une médiation réussie n'est pas forcément celle qui a mené à une solution et un accord homologué par le juge, mais celle qui a « *renoué le dialogue entre les parties* ».



Gilles Buis, Elisabeth Duval, Patrice

Mouchon et Frank Gentin

Le dirigeant de PME Jean Badillet, président de chambre honoraire au tribunal de commerce de Paris, a récemment ouvert le centre de médiation et d'arbitrage EQUI-T sur le modèle du centre américain JAMS qui a développé depuis 40 ans un savoir-faire aux USA et à l'international. En créant ce nouveau centre, il a pour ambition d'apporter une nouvelle offre aux entreprises sur la place de Paris, avec des médiateurs professionnels, opérationnels, issus du monde de l'entreprise (anciens juges consulaires ou avocats d'affaires), capables de régler un litige en une session intense d'une seule journée. Pour Jean Badillet, les clés de la réussite de la médiation sont la qualité du médiateur (leader, rayonnant, expert) et le contexte favorable (« *le juste timing* » : bilan des comptes, cession/reprise d'une entreprise, décision judiciaire inexécutée par exemple). Ce dernier souhaite que la médiation devienne un réflexe culturel des chefs d'entreprise.

Patrice Mouchon, président du Centre de médiation et d'arbitrage près la Chambre de Commerce franco-arabe a ensuite partagé son expérience de médiateur international. « *On ne rentre pas dans une médiation interculturelle comme on rentre dans une médiation classique.* » Si la médiation classique doit être brève, c'est le contraire dans la médiation multiculturelle où le médiateur doit prendre le temps de présenter les parties, respecter leurs usages et être didactique. En outre, le « *cocus* » - dialogue en aparté entre le médiateur et une seule partie - prend beaucoup de place dans le processus.

Dans la seconde table ronde intitulée « *Comment réussir votre médiation : la dynamique du succès* », animée par Isabelle Ramus, directrice juridique de Lexmark International SAS, administratrice du Cercle Montesquieu et responsable de la Commission Industrie et Commerce, les intervenants ont continué d'évoquer les avantages de la médiation pour les entreprises.

Guillaume Payan, maître de conférences HDR de l'université de Toulon a expliqué en détail la mise en œuvre du processus de médiation conventionnelle, engagé en général par une clause du contrat liant les parties, qui peut parfois désigner un médiateur ou des critères de choix. Il a ensuite passé en revue le déroulement de la médiation, dont les points essentiels pour les parties sont la confidentialité des échanges et la suspension du délai de prescription, avant de décrire l'homologation de l'accord et son exécution.



Guillaume Payan, Arnaud Robin,

Isabelle Ramus, François Bouliner et Carla di Fazio Perrin

Carla di Fazio Perrin, avocat associé du cabinet Racine, a rappelé quant à elle « *la nécessité des avocats à se former à la médiation* » afin d'accompagner leurs clients vers ce mode de résolution des conflits, et de les soutenir pendant. Pour elle,

l'avocat a un véritable rôle d'écoute et de conseil et est une « *vigie de la procédure civile* » pendant la médiation. Son retour d'expérience en tant qu'ancienne directrice juridique de plusieurs groupes internationaux a dessiné une évolution des choix des entreprises qui préfèrent davantage aller en négociations que sur des contentieux destructeurs de valeurs. Le témoignage du directeur juridique de la SA Trèves (ETI de l'industrie auto), François Boulmier, qui a participé à trois procédures, « *toutes réussies* », et se qualifie d'« *usager heureux de la médiation* », a validé ce postulat.

Ensuite, les résultats d'un questionnaire sur la médiation posé aux juristes d'entreprise ont été décryptés par Arnaud Robin, cofondateur de Direct Médiation. Il en ressort que les critères de réussites d'une médiation sont avant tout relatifs à la bonne foi des parties, au respect de la confidentialité, à la volonté de se mettre d'accord et à la qualité du médiateur (généraliste, à l'écoute, respectueux...).

Enfin, Denis Musson (photo), directeur juridique Groupe Imerys et président du Cercle Montesquieu a conclut en rappelant que « *le Cercle est convaincu des vertus de la justice négociée* ». Il s'agit d'un comportement mature et démocratique selon lui, qui permet le désengorgement les prétoires, en ces temps où la demande de Justice est croissante alors que ses moyens sont restreints. Il faut ainsi promouvoir la médiation et la conciliation et les rendre plus accessibles. « *C'est le devoir du directeur juridique de convaincre le chef d'entreprise et les différents clients de l'entreprise qu'il n'y a rien à perdre à aller en médiation, et au contraire tout à y gagner, en efficacité, en termes de coût et de déficit.* » Denis Musson invite alors fermement ses confrères à s'inspirer de leurs homologues américains et à devenir des « *évangélistes pour la médiation* » dans les entreprises.



Affiches
PARISIENNES