

LE MANAGEMENT DES LITIGES

Au-delà de la prévention des risques et de la gestion des contrats, le management juridique de l'entreprise englobe la gestion des différends auxquels elle est confrontée.

Pour ce management du conflit, la Direction juridique dispose de plusieurs outils et ne doit pas nécessairement privilégier la solution contentieuse. La Direction Juridique intègre dans sa boîte à outils les Modes alternatifs de règlement de différends (M.A.R.D) et notamment la médiation conventionnelle qui peut apporter une véritable plus value à l'entreprise.

Il y a d'abord les outils d'évaluation du litige : analyse commerciale des enjeux, analyse juridique, et l'expertise technique.

Cette évaluation et la nature du différend pourront conduire à rechercher soit une solution choisie par les parties, soit une solution imposée par un juge ou un arbitre.

Quelle direction juridique, quel avocat n'a pas été surpris, après plusieurs années de vaine bataille, par une décision du juge ? Face à l'encombrement des tribunaux et à l'aléa judiciaire, une rationalisation de l'approche managériale des différends prend toute sa dimension.

Aujourd'hui, des alternatives au procès sont possibles et sont même favorisées par le législateur afin de permettre un gain de temps, une solution choisie et non plus subie, sans aléa et surtout en permettant aux parties de préserver leur possibilité de continuer à travailler ensemble ou de reprendre ultérieurement des relations sur des bases saines.

Si la négociation est largement utilisée par l'entreprise, elle ne permet pas de résoudre tous les litiges qui ne peuvent tous se régler au travers de concessions réciproques.

Alors, lorsque les parties ne sont plus en situation de se parler, l'intervention d'un médiateur se révèle une solution remarquable qui aboutit dans 80 pour



cent des cas, pour un moindre coût et à bref délai, généralement après seulement deux à quatre mois, tout en préservant une stricte confidentialité.

Mais le principal avantage est que la solution trouvée en médiation est nécessairement choisie et acceptée par les parties, parfois en s'éloignant des causes du litige. Une fois la solution trouvée, celle-ci deviendra exécutoire, soit sous la forme d'une transaction, soit par homologation.

Pour être favorisée, elle doit s'imposer dès la conclusion du contrat, non comme obligatoire mais comme une réflexion nécessaire en cas de litige, chacune des parties pouvant à tout moment y renoncer.

Cette solution me paraît particulièrement adaptée lorsque les parties en conflit peuvent être amenées à retravailler ensemble, par exemple dans les relations Agences Annonceurs qui se nouent et se dénouent au rythme des campagnes ou des changements d'équipes, ou pour les litiges de la distribution pour lesquels les entreprises sont condamnées à toujours travailler l'une pour l'autre.

La description du processus fera l'objet de prochains développements. Car le processus est complexe et on ne s'improvise pas médiateur sans une formation adaptée.

Si les avocats formés à ces techniques sont encore rares, la situation devrait sensiblement s'améliorer depuis la création en 2013 de l'Ecole de Médiation du Barreau de Paris.

Mais une formation spécifique du juriste d'entreprise serait également bénéfique.

Gilles BUIS,
Avocat en droit de la communication
et de la distribution
www.buis-avocat.fr
Facebook «le Cabinet Gilles Buis»
Twitter @buis_avocat



Avocat en Droit des affaires, Me Gilles BUIS exerce à Paris dans les secteurs de la Communication, de l'Internet et de la distribution.

Après 20 ans d'expérience au sein de l'entreprise (Directeur juridique de Leo Burnett Paris et de SEGA FRANCE, et Responsable du département Droit Economique de Groupe Canal Plus), il a créé en 2003 son Cabinet dédié à l'Entreprise.

Depuis 2013, Gilles BUIS intervient également comme médiateur et avocat accompagnateur en médiation.

Gilles BUIS a suivi les formations de l'Ecole de la médiation du Barreau de Paris et le cursus universitaire (DU 1+2) de L'IFOMENE et a participé au jury du concours de médiation organisé en 2014 par le CMAP.