



Economie : La médiation autorise une économie de temps et de gestion administrative des litiges puisqu'elle permet, en moyenne, de résoudre un conflit en trois à six mois. La médiation participe ainsi directement à la bonne image de votre entreprise en réduisant les risques de provisions pour litiges dans les comptes annuels.

Neutralité : Le médiateur qui intervient à la demande des parties reste neutre tout au long du processus de médiation : il n'a aucun avantage à ce que la solution définie par les parties prenne telle ou telle orientation. Cette neutralité favorise la relation de confiance nécessaire pour que les parties puissent fixer la solution qu'elles estiment équitable.

Traitement : La médiation conduit à un traitement approfondi, adéquat et détaillé du dossier directement par les personnes concernées. Le dossier n'est pas confié aux magistrats qui auraient eu pour mission de trancher le litige en droit, sur la base des conclusions transmises par les avocats. Durant le processus de médiation, les parties ont la possibilité de s'exprimer librement, de décrire les conséquences déclenchées par le conflit et les problèmes qu'elles ont dû gérer. Ce sont elles qui gèrent le dossier et qui définissent la solution qu'elles estiment adéquate, avec l'aide de leurs avocats qui les accompagnent pour répercuter les accords convenus dans les documents adaptés.

Relation : La médiation constitue un moyen de poursuivre des relations d'affaires adaptées aux circonstances. Dans le contexte économique actuel, les entreprises ont intérêt à conserver des relations d'affaires profitables. Il est assez peu fréquent que les parties qui se déchirent au cours d'un contentieux judiciaire se serrent la main après les plaidoiries et maintiennent *a posteriori* des relations d'affaires. Il n'est pas rare que cela se produise en médiation.

Fabienne van der Vleugel

AVOCAT-MÉDIATEUR

Les avantages de la médiation

La médiation est un outil de gestion adapté aux exigences des entreprises. Voici la démonstration de cette adéquation en un mot et dix raisons justifiant d'y avoir recours.



© Photo : Bea Uhart

duite, améliorer sa compétitivité, renforcer son image auprès des acteurs économiques et se démarquer en créant un avantage concurrentiel durable et pérenne.

Rythme : Le processus de médiation se déroule suivant un rythme approprié : le médiateur fixe les réunions à des dates convenant aux parties. Ces réunions – qui durent aussi longtemps que le requiert la situation, sous le contrôle du médiateur – sont elles-mêmes très rythmées. La médiation n'est pas une réunion de complaisance : les débats sont intenses, sincères, voire violents. La médiation répond aux exigences de réactivité imposées par l'environnement de l'entreprise et correspond à l'économie de son fonctionnement. Elle conduit à la définition d'une solution plus rapidement que le contentieux judiciaire.

Indépendance et impartialité : Le médiateur est indépendant : il n'a aucun conflit d'intérêt avec l'une ou l'autre des parties et ne connaît aucune d'entre elles ni à titre privé, ni au niveau professionnel. Si tel était le cas, il devra le révéler en amont de la médiation et ne continuer qu'avec l'accord des parties. Le médiateur reste impartial tout au long de la médiation : il ne prend fait et cause ni pour l'une ni pour l'autre des parties.

Surprise : La médiation déclenche des révélations et des solutions inattendues. Les témoignages le démontrent : « Toute discussion me paraissait impossible » ; « Cela faisait dix ans qu'on était en conflit » ; « On croyait avoir tout essayé ».

Efficacité : La médiation s'avère efficace jusqu'à la fin : les parties sont prêtes à exécuter volontairement la solution négociée puisqu'elles l'ont-elles-mêmes définie. Elles épargnent donc les difficultés liées à l'exécution forcée des décisions judiciaires.

www.vdvavocats.com

Evolution : La médiation constitue une évolution imposée par la directive européenne 2008/52/CE, reconnue par le législateur, les instances judiciaires et les professionnels du droit. Cette évolution va de pair avec l'évolution des mentalités. L'entreprise moderne du XXI^e siècle ose identifier les litiges naissants ou incrustés et ne craint pas de les appréhender elle-même en lieu et place de s'en défaire par délégation systématique à un service externe. Plus qu'une méthode « alternative » de résolution des litiges, la médiation constitue une étape logique du système de management des conflits par l'entreprise, valorisant ses équipes dirigeantes et les responsables des départements concernés par les contentieux.

Pragmatisme et confidentialité : Par la médiation, les parties se donnent les moyens de négocier une solution pragmatique en toute confidentialité. Elles sont placées dans les circonstances adéquates les autorisant à « détricoter » le litige et définir une solution « sur mesure ». Les enseignements pratiques découlant de cette expérience permettront à l'entreprise d'adapter son mode de fonctionnement pour éviter qu'un conflit similaire ne se reproduise, fixer de nouvelles lignes de con-