



Association des Médiateurs Européens
créée à l'initiative de barreau de Paris

Etude

Janvier 2013

La pratique de la médiation par les Directions Juridiques



20 nouveaux résultats



93 Directions juridiques, juristes



France

Conseil scientifique



Philippe COEN

Directeur Juridique
Président de l'European Corporate Lawyers Association



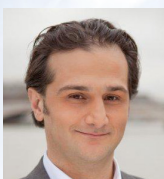
Fabrice VERT

Conseiller à la Cour d'Appel



Laurent SAMAMA

Médiateur, Avocat
Président de l'Association des Médiateurs Européens



Hirbod DEHGAHNI-AZAR

Médiateur, Avocat
Membre de l'Association des Médiateurs Européens





Laurent Samama
Président de l'Association
des Médiateurs Européens

Cette nouvelle étude sur la pratique de la médiation met en lumière la réalité quotidienne des modes alternatifs de règlement des conflits par ses utilisateurs privilégiés, les juristes et les directions juridiques en entreprises.

Elle démontre que la médiation n'est sûrement pas une solution à toutes situations de conflits, comme il a pu en être très souvent évangélisé. Cependant, il faut retenir que dans un monde juridique, traversé aussi par la crise, nous sommes tous obligés de revoir nos méthodes, de mettre de côté nos a priori, à tous les niveaux du dirigeant d'entreprise ou des professionnels en charge du juridique, des ressources humaines, ou des finances de l'entreprise.

Ce message a été très largement entendu par Madame le Bâtonnier Christiane Féral-Schuhl puisque depuis 2012, l'enseignement de la médiation à l'EFB n'est plus une matière optionnelle mais une matière obligatoire préparant ainsi une nouvelle génération d'avocats.

Au sein de l'Association des Médiateurs Européens, nous défendons la conviction que dans un monde des affaires où la qualité de la relation contractuelle reste déterminante pour réussir ou même seulement pour se maintenir, que dans un monde du travail où les conflits et leur persistance créent la crispation et renvoient dos à dos employeurs et salariés et partenaires sociaux, l'option de la Médiation prend tout son sens et reste une voie qu'il faut savoir proposer dans le monde de l'entreprise.

Méthodologie et participation à l'étude

Cette étude fait la synthèse d'une enquête auto-administrée menée auprès de milliers d'entreprises.

Ces résultats s'appuient sur l'analyse d'une centaine de réponses au questionnaire, autour d'un panel composé de grands groupes nationaux, cotés ou non en bourse, et de PME ainsi que sur des entretiens individuels.

Sauf mention contraire, les résultats de cet observatoire sont basés sur l'intégralité des répondants de cet échantillon.



93 répondants
100% Directions juridiques, Juristes



Octobre - Janvier 2013



France



Chiffre d'Affaires des entreprises : cf.
www.squaremetric.com

20 NOUVEAUX RESULTATS !

La pratique de la médiation par les directions juridiques

1. 1/3 des directions juridiques ont eu recours à la médiation en 2011
2. L'inexécution contractuelle (25%) ou les impayés (17%) sont les conflits les plus fréquents de la médiation
3. Les limites au recours à la médiation sont l'usage des procédures contentieuses (20%), la négociation directe (22%) ou pas de volonté de l'entreprise (15%)
4. Le rôle de la partie en cause est le premier critère guidant la décision d'engager une médiation
5. Les clauses de médiations (14%) sont moins utilisées que l'arbitrage (31%) dans les contrats ou CGV de l'entreprise
6. 65% des directions juridiques ne connaissent pas ou peu la réforme de la médiation de janvier 2012
7. 6% seulement des directions juridiques relèvent que les avocats proposent spontanément le choix de la médiation
8. La majorité des directions juridiques ne sont pas formées aux règlements amiables des conflits
9. Les médiateurs indépendants (31%) et les centres spécialisés (31%) sont davantage sollicités par les directions juridiques
10. Excellente ou efficace (54%), les directions juridiques estiment l'intervention de leurs médiateurs
11. La protection de l'image de marque de l'entreprise est le premier avantage reconnu des procédures de médiation
12. 1 à 5 médiations ont été gérées par les directions juridiques concernées (31%) dans le courant de l'année 2011
13. Les procédures contentieuses sont plus nombreuses que les médiations dans la charge des directions juridiques
14. Les clients (32%) et les fournisseurs (28%) sont les principales parties impliquées dans les médiations
15. Le coût du médiateur est de 2 500 euros ou moins pour la majorité des directions juridiques exprimées
16. Une médiation est généralement conclue en moins de 3 mois (65%)
17. 63% des directions juridiques pensent que la médiation conduit à une résolution de conflit souvent plus favorable pour l'entreprise que la voie judiciaire
18. Le risque de non-résolution (20%) et la position de faiblesse à ne pas saisir le juge (21%) sont vus comme les principaux inconvénients de la médiation
19. 54% des directions juridiques pensent que la médiation devrait être une étape obligatoire avant la saisine du juge
20. 77% des directions juridiques pensent que la médiation va se développer dans les années à venir



Ce rapport reproduit les résultats clés de l'enquête : retrouvez l'intégralité des résultats ainsi que l'ensemble de vos témoignages sur Squaremetric - www.squaremetric.com



1/3 des directions juridiques ont eu recours à la médiation en 2011

INTERVIEW

65% des directions juridiques déclarent vouloir être mieux informées du contenu de la réglementation de janvier 2012 sur ce sujet.

Quelles sont les nouvelles opportunités pour régler un différend contractuel ou commercial par la médiation?

Hirbod DEGHANI-AZAR > *En réalité, les nouvelles opportunités de médiation du décret de janvier 2012 existent pour le monde judiciaire dans son ensemble, et notamment pour les directions juridiques qui peuvent en faire un instrument de performance au service de l'entreprise. De ce point de vue, la transposition réalisée dans le CPC a permis de clarifier le cadre juridique en droit interne et préciser les conditions de recours à la médiation.*



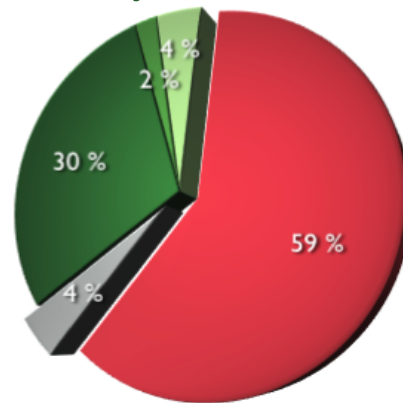
« Une solution à laquelle on adhère est une solution qu'on exécute »

Les avantages de ce cadre juridique de la médiation pour une entreprise sont à multiples niveaux. Parmi nos clients, ils reconnaissent apprécier par exemple :

- Le contrôle des délais
- La meilleure gestion des coûts
- Leur participation active à la recherche d'une solution qui leur soit mieux adaptée, voire originale et pleinement acceptée.
- La quasi-certitude de l'exécution de la solution, et de sa mise en oeuvre rapide. Une solution à laquelle on adhère est une solution qu'on exécute, n'est-ce pas ?
- Éviter la publicité sur leur différend, et donc de protéger leur réputation.



Votre entreprise a-t-elle résolu au moins un conflit au moyen de la médiation (hors arbitrage) en 2011 ?



● oui, au niveau national
 ● oui, au niveau international
 ● oui, aux niveaux national et international
 ● non
 ● NSP

Fabrice VERT > *La transposition de la directive du 21 mai 2008 par l'ordonnance du 16 novembre 2011 et du décret du 20 janvier 2012 offre désormais la possibilité aux parties à une médiation, conciliation, ou procédure participative (donc le cas échéant aux directeurs juridiques pour le compte de leurs entreprises respectives) de demander l'homologation au juge (compétent pour connaître du contentieux dans la matière considérée) de l'accord auxquels elles sont parvenues, aux fins de le rendre exécutoire ;*



« La nouveauté, c'est l'homologation de l'accord »

En effet, l'avancée essentielle de cette transposition (qui a été effectuée plutôt à minima selon les spécialistes de la médiation) est l'attribution de la force exécutoire à l'accord extrajudiciaire.

77% des directions juridiques estiment que ce mode de règlement des conflits va se développer

INTERVIEW

Quelles sont les facteurs du recours à la médiation au sein des directions juridiques ?

Philippe COEN > Selon votre étude, 1/3 des directions juridiques ont eu recours à la médiation en 2011 et 77% estiment que ce mode de règlement des conflits va se développer dans les années à venir.



« *Le déclenchement de la médiation dépend de multiples facteurs internes et externes*

Malgré ses avantages reconnus pour la résolution de conflits, la médiation n'est certes pas la solution à toutes les situations auxquelles est confrontée la direction juridique. Souvent traité au cas par cas, son déclenchement dépend d'une multitude de facteurs, internes et externes à l'entreprise, que le directeur juridique doit prendre en compte.

Il faut le dire, la médiation est confrontée à une certaine réalité de l'entreprise qui ne la favorise pas: l'absence de legal privilege en France, la culture juridique des affaires ou encore la perception

imprécise du management vis-à-vis des ADR (modes alternatifs de règlements des conflits) sont autant de freins à son développement comparé à son usage par d'autres pays d'Europe.

Peut-être sont-ce là les raisons pour lesquelles les clauses de médiation sont très souvent insérées dans les documents contractuels de l'entreprise, mais ne sont pas fréquemment utilisées.

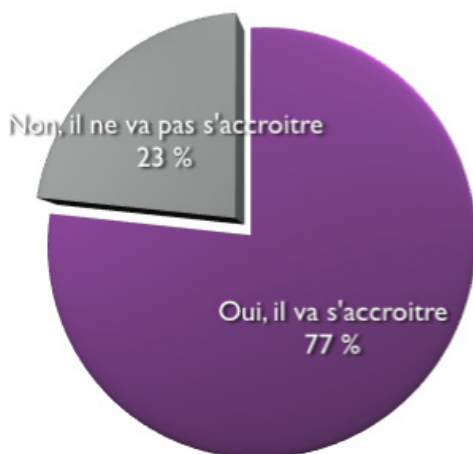
En dehors de l'entreprise, le rôle des avocats serait d'encourager sa pratique. Cependant, selon votre étude, seuls 6% des avocats proposent spontanément le recours à la médiation. Cet état de fait est dû à l'expertise des avocats pour le contentieux, ainsi que leurs modes de rémunération, tels que les contingent fees, qui diminuent l'intérêt économique pour les médiations.



« *Obtenir des médiateurs une meilleure compréhension de leur confidentialité et certification*

En droit positif, la principale vertu de la réglementation publiée en 2012 est de mieux diffuser la connaissance de la médiation dans cet écosystème des directions juridiques. Cependant, depuis les années 1990, il s'est développé pléthore d'initiatives après l'Académie de la médiation et le Centre de Resolution des Conflits (aujourd'hui disparu) fondés respectivement par Thierry Garby, Claude Amar et Jean Timsit.

Il s'agit maintenant d'obtenir des médiateurs une meilleure visibilité, compréhension de leur confidentialité et leur certification en France, pour être mieux recouru par les directions juridiques, principales prescriptrices de la solution médiation.



Selon vous, le recours à la médiation va-t-il s'accroître dans votre domaine d'activité ?

La confidentialité et la protection de l'image de marque sont les principaux avantages de la médiation

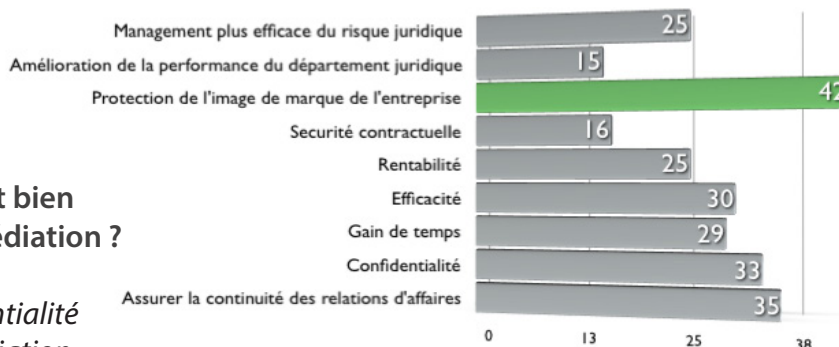
INTERVIEW

La confidentialité et la protection de l'image de marque de l'entreprise sont les principaux avantages reconnus par les directions juridiques ayant recours à la médiation. **Comment bien assurer la confidentialité dans une médiation ?**

Hirbod DEGHANI-AZAR > *La confidentialité est l'une des pierres angulaires de la médiation et il est primordial qu'elle soit bien appliquée et respectée.*



« *La confidentialité est la pierre angulaire de la médiation*



De votre point de vue, quels sont les principaux avantages de la médiation ?

La manière la plus efficace, selon moi, de s'assurer du respect de la confidentialité dans le cadre de la médiation est de choisir un médiateur formé et de se faire accompagner par un avocat qui va préparer le dossier avec le service juridique. Le représentant de la société peut se faire accompagner lors de la médiation et s'assurer de la sorte des qualités du médiateurs, ainsi que faire relire la rédaction du protocole.

INTERVIEW

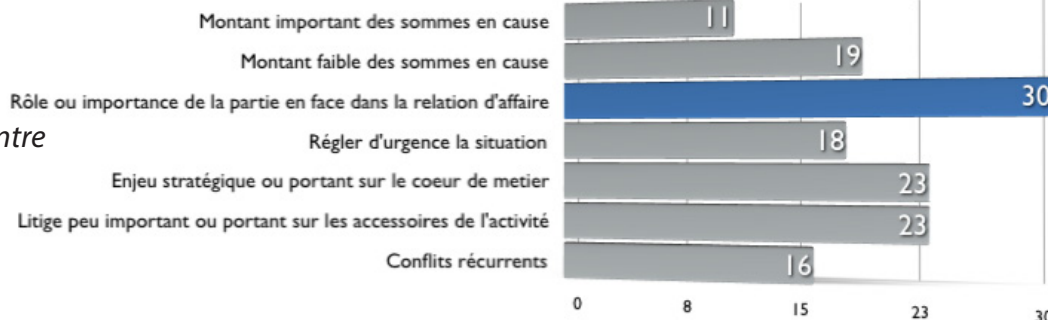
Plusieurs critères sont cités par les directions juridiques pour préférer la voie de la médiation quand c'est possible. L'enjeu des parties impliquées est déterminant.

De votre point de vue, certains différends devraient-ils se résoudre d'abord par la médiation ?

Fabrice VERT > *Voici, à mon sens, quelques critères d'éligibilité d'un litige à une mesure de médiation :*

- *Conflit manifestation d'un dysfonctionnement de la relation entre les parties*
- *Conflit reposant sur un malentendu, des explications réciproques s'avèrent souhaitables*

- *Solution juridique paraissant inéquitable ou entraînant des conséquences démesurées*
- *Disproportion entre enjeux et coûts, délais et alea*
- *Procédure s'éternisant ou risquant de s'éterniser*
- *Règlement judiciaire du litige manifestement susceptible de l'attiser*
- *Décision risquant d'être difficilement exécutable*
- *Conflit opposant des personnes amenées à se côtoyer*

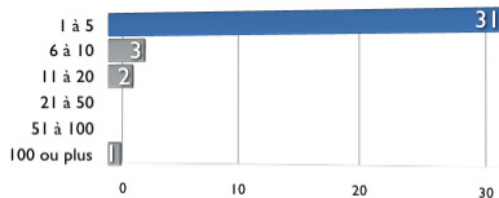


Quels sont vos critères pour privilégier avant tout la médiation dans une situation de conflits ?

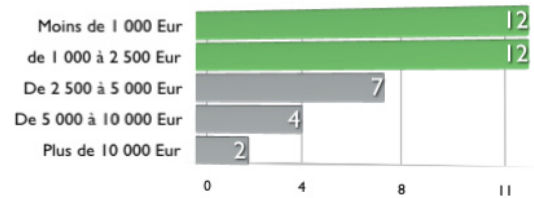
RESULTAT CLEF

Une médiation est généralement conclue en moins de 3 mois et le coût du médiateur est de 2 500 euros

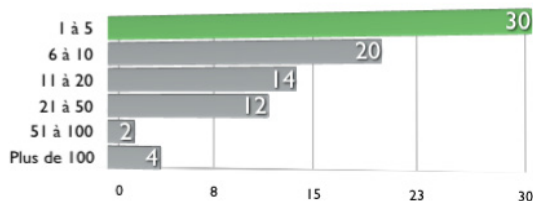
Nombre de médiations - S'il y a eu recours à la médiation, combien de médiation(s) votre entreprise a-t-elle initiée(s) et/ou terminée(s)



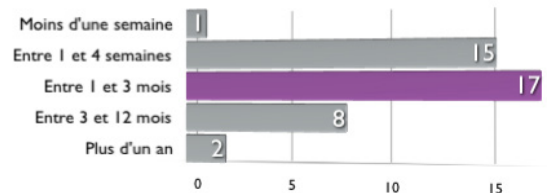
Coût de la médiation - Si vous avez eu recours à la médiation, quel a été le coût moyen du médiateur ?



Nombre de contentieux - Par comparaison, combien de contentieux votre entreprise a-t-elle gérés (ouverts ou terminés) en 2011 ?



Durée de la médiation - Si vous avez eu recours à la médiation, quel est le délai moyen de votre / vos médiation(s)



INTERVIEW

Amorcer une médiation rend-il plus difficile la procédure judiciaire si aucun accord n'est trouvé ?

Hirbod DEGHANI-AZAR > Non seulement elle ne rend pas plus difficile l'accès au juge mais de surcroît la médiation a un effet interruptif des prescriptions.



« Une médiation apaise le climat entre les parties et évite l'escalade du conflit »

INTERVIEW

Parmi les freins au recours à la médiation, le risque d'échec des négociations est souvent cité comme motif pour ne pas s'engager dans le processus.

De votre expérience, une médiation engagée mais non-aboutie change-t-elle les chances des parties devant la Justice ?

Fabrice VERT > Plus on est sûr de sa position juridique, moins on est enclin à accepter une proposition de médiation. Mais l'aléa judiciaire existe toujours : combien d'avocats certains de gagner un procès pour leur client ont reçu en définitive une décision judiciaire contraire à leur attentes ?

Par ailleurs, j'ai pu constater que de médiations non réussies (c'est-à-dire ne se terminant pas par un accord mettant fin au litige), il en ressort néanmoins du positif lorsque les parties sont parvenues à redialoguer entre elles. Le climat entre elles s'en trouve apaisé et cela permet d'éviter l'escalade du conflit.



Association des Médiateurs Européens
créée à l'initiative de barreau de Paris

Association des Médiateurs Européens

Créée en 1999 à l'initiative du Barreau de Paris, l'Association des Médiateurs Européens (A.M.E.) a pour principale fonction la promotion et le développement de la médiation, tant conventionnelle que judiciaire.

L'Association des Médiateurs européens est Membre de la Fédération Nationale des Centres de Médiation et partenaire de la FASSE (Faculté de Sciences Sociales et économiques).
Le Batonnier et les anciens Batonniers du Barreau de Paris sont membres de droit.

Site web > <http://www.mediateurseuropeens.org/>
Contact médiation > associations@avocatparis.org

Conseil scientifique de l'étude



Philippe COEN
Directeur juridique
Président de l'European Corporate Lawyers Association
ECLA is the umbrella organisation for 20 company lawyer associations in Europe and represents more than 32,000 individual company lawyers.
www.ecla.eu
Twitter : @Eclacontact



Fabrice VERT Conseiller à la Cour d'Appel de Paris, affecté à une Chambre commerciale,
Coordinateur de l'activité des médiateurs et conciliateurs de justice du ressort de la cour d'Appel de Paris
Magistrat prédemment affecté dans une chambre des successions du TGI de Paris, il a concilié lui-même ou ordonné des médiations judiciaires.
Chargé de mission du premier président de la Cour d'appel de Paris, il a animé les groupes de travail dont sont issus les deux rapports de la série CELERITE ET QUALITE DE LA JUSTICE consacrés respectivement à la médiation et à la conciliation de justice.
Il participe également à la formation des magistrats et des avocats sur ces questions.



Laurent SAMAMA, Avocat et médiateur
Ancien membre du Conseil de l'Ordre du Barreau de Paris
Président de l'Association des Médiateurs Européens
Responsable pédagogique de la médiation à l'Ecole de Formation des Barreaux
Auteur du rapport sur la médiation auprès du Conseil de l'Ordre du Barreau de Paris, 2007-2008
Intervenant au colloque « Génération Médiation : la Justice change et vous ? » – octobre 2012



Hirbod DEHGAHNI-AZAR, Avocat et médiateur
Membre du Conseil d'Administration de l'Association des Médiateurs Européens
Délégué du Bâtonnier du Barreau de PARIS à l'Unité de médiation civile du TGI de PARIS
Maître d'enseignement et coordinateur de la formation à la Médiation à l'Ecole de Formation du Barreau de PARIS
Co-responsable de la Formation à la Médiation à l'Université d'Evry
Membre de la Commission Ouverte Médiation du Barreau de PARIS
Titulaire d'un Diplôme Universitaire Médiation (IFOMEN)



Tous les résultats - Ce rapport reproduit une sélection de résultats clefs de l'enquête.

Retrouvez l'intégralité des résultats ainsi que l'ensemble de vos témoignages sur Squaremetric | JURIDIQUE

<http://www.squaremetric.com> | mail : etudes@squaremetric.com

Retrouvez vos échanges et témoignages sur les pages communautés de cette étude

- LinkedIn
- Viadeo
- Facebook

100% études et benchmarks pour les Directions juridiques et Juristes

Télécharger cette étude sur votre mobile

Utilisez votre smartphone pour scanner ce code

