

*Médiation, conciliation, arbitrage, tout le monde, magistrats compris, pense à tort savoir ce que recourent précisément ces trois termes de droit.*

## RÈGLEMENT DES CONFLITS

# La médiation, une voie d'avenir



PAR GUY BOTTEQUIN

Médiateur en différends internationaux et en affaires commerciales, Juge consultative européen honoraire.

[guy.bottequin@me.com](mailto:guy.bottequin@me.com)

Photo: Karine Beau

**S**i la Commission Européenne a décidé de considérer aujourd'hui la médiation de conflits comme l'un des dossiers phares de ses travaux, les deux groupes de travail chargés de plancher sur ce sujet - composés pour l'un de magistrats et pour l'autre d'avocats -, sont, il faut l'avouer, encore opposés, dans leur grande majorité, à ce mécanisme. A leurs yeux, pourquoi alourdir la réglementation alors qu'existent déjà des procédures connues de type conciliation ou arbitrage?

C'est tout simplement que les méthodes et les résultats divergent. Dans le cas d'une conciliation, le rôle du conciliateur est directif. Et la conclusion souvent la même: une solution imposée, la plupart du temps inacceptable pour les parties. L'arbitrage, lui, est en pratique très coûteux et les parties y sont soumises à un verdict sans recours (*Magister dixit*).

La médiation, elle, est un mode amiable de règlement des conflits, plus souple, donc plus facile à initier. Son principe est simple: un tiers, indépendant, neutre et impartial, aide les parties à trouver - si possible -, une issue négociée à leurs différends par l'adoption d'une solution consensuelle satisfaisante pour chacune d'elles. Une première étape, donc, qui peut permettre d'accélérer le règlement d'un conflit avant d'entamer toute autre procédure, plus lourde.

Mais qui dit médiation dit aussi formation: car les qualités nécessaires pour exercer cette profession ne sont pas forcément innées. Un médiateur n'a en effet pas pour vocation d'imposer, il est là pour diriger les débats entre deux parties afin qu'émerge (ou non), au terme de discussions parfois musclées, un accord satisfaisant pour tous. Chef d'orchestre, formé au droit,

mais aussi à l'analyse comportementale, il doit donc faire preuve de beaucoup de doigté et de sensibilité pour relancer un dialogue la plupart du temps coupé entre ces parties. Contrairement aux autres procédures, qui voient les avocats de chacun plaider à tour de rôle le bien-fondé de leur démarche, la médiation impose que ce soient les protagonistes eux-mêmes, et non leurs avocats, présents mais silencieux, qui prennent la parole. Le médiateur doit savoir susciter, écouter, orienter, tempérer. Autre différence avec les procédures traditionnelles, la médiation n'est pas une simple audience de quelques minutes. Les échanges peuvent durer beaucoup plus longtemps. Le médiateur doit donc savoir poser des règles, fixer une durée et s'y tenir pour conclure!

### SIMPLE, RAPIDE ET PEU ONÉREUX

Si d'aucuns craignent de voir exploser les honoraires dus à leur avocat lors d'une longue séance de médiation, proposons-leur une question: à choisir, cette formule fondée sur la recherche d'un accord et non sur un jugement qui, quasi systématiquement, satisfait l'une des parties et frustre l'autre, n'est-elle pas plus rentable pour moi que six ou sept ans d'une procédure rebondissant de tribunal en tribunal, avec des délais d'attente parfois interminables, un jugement qui déclenche un appel, voire un pourvoi en cassation?

Faites vous-même le calcul et vous comprendrez pourquoi la médiation de conflits a indéniablement de beaux jours devant elle et pourquoi de plus en plus d'entreprises se tournent désormais vers cet outil juridique simple, rapide et, finalement, peu onéreux. ■