



Grand  
café de la  
Médiation  
1er Edition

*La place de la médiation dans le processus judiciaire*

# SYNTHÈSE

## TROIS TABLES RONDES :

- LE CHOIX DU MÉDIATEUR
- QUAND ET COMMENT ORIENTER UN DOSSIER EN MÉDIATION
- CONCILIATION ET MÉDIATION

ORGANISÉ PAR L'UNIVERSITÉ LYON 2 ET MÉDIATION DU RHÔNE  
LE 03 NOVEMBRE 2016

UNIVERSITÉ  
LUMIÈRE  
LYON 2



**FDSP**  
FACULTÉ DE DROIT ET  
SCIENCE POLITIQUE

Tables rondes

---

Avocats  
Greffiers  
Magistrats  
Médiateurs

---

Une réflexion  
commune

---

Des actions  
concrètes

---

A noter :

Les cafés de la médiation

*Chaque premier jeudi du mois*

A retrouver sur :  
<http://mediationalyon.fr>

## PROPOS INTRODUCTIFS

L'événement du Grand Café de la Médiation a été l'occasion de réunir pour la première fois autour d'une même table, médiateurs de tous horizons, avocats, magistrats et greffiers.

L'objectif était clairement affiché : faire avancer le développement de la médiation judiciaire, en construisant ensemble des règles et des outils pour en faciliter la mise en œuvre.

En effet, une évolution est en cours :

Les avocats se forment ou se sensibilisent à la médiation et la prescrivent fréquemment tandis que des obligations légales s'ajoutent dans les contrats et procédures autour de la nécessité d'informer ou d'avoir recours à la médiation.

Les juges de leur côté ont la volonté de développer l'introduction de ce processus dans la procédure judiciaire. Cependant ils rencontrent, en amont, des difficultés dans le choix des personnes compétentes pour intervenir, ainsi que dans la manière de les faire intervenir. Les questions sont nombreuses quant aux critères de choix du médiateur, du coût, de la mise en pratique...

Les médiateurs indépendants, qui réfléchissent à cette problématique, ont tenté de répondre ponctuellement à ces demandes mais il apparaît que c'est en structurant l'offre et en établissant des critères communs qu'elle deviendra une pratique adaptée et pérenne.

Fort de ce constat, Médiation du Rhône, dont l'objectif est de faire la promotion de la médiation et de son éthique, a proposé, en partenariat avec l'Université Lyon 2, une rencontre de TOUS les acteurs de la médiation judiciaire, afin de créer un espace de réflexion autour de ces questions concrètes. **Ce fût le Grand Café de la Médiation, le 3 novembre 2016.**

Cet évènement s'inscrit dans la lignée des "cafés de la médiation", rencontres informelles entre avocats et médiateurs, organisées par Médiation du Rhône le 1er jeudi de chaque mois.

Plus de 80 personnes ont assisté au Grand Café. Acteurs du judiciaire et de la médiation ont ainsi échangé et collaboré autour de la problématique du développement de la médiation judiciaire en Région Auvergne Rhône-Alpes

Le rapport qui vous est présenté se divise en deux grandes parties : une synthèse des grandes idées mises en avant lors des ateliers et le rapport détaillé des débats (remis par les étudiants du Master 2 Médiation de Lyon 2).

Cette synthèse a vu le jour sous la direction de Médiation du Rhône, organisateur de l'événement, et pris forme grâce à la participation active des différents membres d'ASI Médiation, que nous remercions vivement.

Bonne lecture

**Florence de Widerspach**  
Présidente  
**Et Gaëlle Walker**  
Vice-Présidente de Médiation du Rhône

## SOMMAIRE

<b>L'ESSENTIEL des DEBATS</b>	3
La table ronde n°1 : Le choix du médiateur.	3
La table ronde n°2 : Quand et comment orienter un dossier en médiation ?	5
La table ronde n°3 : Conciliation et médiation.	7
<b>RAPPORT des DEBATS</b>	8
Table ronde 1 : Le choix du médiateur.	8
<i>Par Marine DUMAS.</i>	
Table ronde 2 : Quand et comment orienter un dossier en médiation ?	12
<i>Par Audrey TORIKIAN.</i>	
Table Ronde 3 : La conciliation et la médiation.	16
<i>Par Sabine HAMOUMOU</i>	
<b>CLOTURE et ENVOI</b>	18

## L'essentiel des débats

### Table ronde n°1 : le choix du médiateur.

- Est-ce que l'on cherche un **médiateur spécialiste** ? un **médiateur généraliste** ?

Idée évoquée : le manque de formation des médiateurs dans le domaine psychologique et/ou juridique, et dans la notion de conflit constitue un frein dans sa désignation.

Selon les médiateurs : certains évoquent la spécialité pour rassurer le client, mais cette position ne fait pas consensus.

Dans la pratique actuelle, il est constaté que les médiés n'ont quasiment jamais le choix de leur médiateur. C'est au magistrat ou au centre de médiation de choisir.

#### I Le point de vue des médiateurs :

Les médiateurs pensent que la formation juridique n'est pas nécessaire, puisque les conseils tiennent déjà ce rôle.

Le profil du médiateur devrait être encadré par des textes avec des critères différents par domaine et par « clients ».

*Ils évoquent la question de la posture du médiateur, indépendante de toutes spécialités.*

#### II Le point de vue du magistrat ( ici en droit administratif ) :

Peu de magistrats administratifs sont formés aux outils de la médiation.

Pourtant le projet de justice du 21ème siècle préconise moins de conciliation et plus de médiation.

Deux courants émergent dans le développement de la médiation :

- Les juges peuvent être médiateurs. Développement d'une double compétence.
- Externalisation de l'offre de médiation (médiateurs désignés par les juges).

Les juges doivent quoi qu'il en soit être formés à la médiation.

Un des critères de choix du médiateur peut aussi être celui du coût.

III Le point de vue des avocats :

Il faut un minimum de connaissances juridiques pour être médiateur.

Pour le choix du médiateur : Une liste de médiateurs et d'avocats agréés en médiation sera mise en place.

Cette liste se baserait sur des critères comme l'expérience et la formation.

**Conclusion :**

***le médiateur est surtout un expert de la relation.***

***La médiation ne se travaille pas dans l'urgence.***

C'est la nature du litige qui définit les différents champs de la médiation.

## **Table ronde n°2 : quand et comment orienter un dossier en médiation ?**

### I La sélection des dossiers en médiation :

Doit-on partir de l'idée que tous les dossiers sont éligibles à la médiation, ou à l'inverse déterminer des critères ?

Si l'on choisit de sélectionner, les critères peuvent être :

- Un aléa judiciaire trop important.
- La charge émotionnelle.
- La nécessité d'un travail en commun sur la faisabilité de la solution.
- L'économie que peut faire la partie, et le service public de la justice.
- Une complexité liée à la présence de parties qui pour les unes relèvent de l'ordre judiciaire et pour les autres de l'ordre administratif.
- Le souhait de préserver la relation entre des personnes « condamnées à s'entendre » du fait de la relation qui est appelée à perdurer.
- L'urgence à décider.
- Le fait que l'application de la règle de droit aboutira à un résultat disproportionné
- Le fait que le besoin du client ne sera pas satisfait par une quelconque décision judiciaire (la boîte à outils juridique n'apparaît pas adaptée).

### II Quel serait l'intérêt pour l'avocat de proposer la médiation ?

- Des nouveaux clients qui vont précisément s'adresser à ce cabinet du fait de cette « fibre amiable ».
- Un ratio temps travaillé et temps facturé de 100 % (critère de rentabilité).
- Un ratio temps facturé et factures recouvrées de 100 % (critère de rentabilité).
- Un honoraire de résultat que l'avocat est certain de percevoir rapidement.
- Une fidélisation du client compte tenu de ce qui peut se passer durant le processus.

### III Quand ?

- Le plus tôt possible, dès l'école.
- Le plus tôt possible, dès l'élaboration du contrat où il faut penser à insérer une clause de médiation.
- En cas de procédure, les avis sont partagés. Certains pensent que le plus tôt est le mieux. D'autres ont fait l'expérience que le temps apaise et que ce temps permet parfois aux positions de s'assouplir.
- A tout instant de la procédure. Refusée une première fois rien ne s'oppose pas à ce qu'elle soit proposée de nouveau plus tard.
- Les échanges de conclusions ont parfois tendance à radicaliser les positions, et parfois au contraire à les assouplir.

**IV Comment ?**

- Apprendre à vendre la médiation.
- Convaincre.
- Informer et expliquer.
- Diffuser en amont la culture de la médiation.

**En conclusion :** Ne doit-on pas surtout écouter les « résistances » et les traiter comme un tremplin et non comme un frein ?

### **Table ronde n°3 : conciliation et médiation.**

#### I- Différence entre conciliation et médiation

**Constat de la confusion courante** entre médiation et conciliation. Il est donc important de savoir de quoi on parle quand on se réfère à ces deux modes alternatifs aux règlements des différends.

Caractéristiques mises en évidence :

- Les émotions sont au cœur du processus en médiation.
- Le conflit englobe une dimension relationnelle en médiation.
- Le médiateur ne propose pas de solutions.
- Caractère libre et volontaire de la médiation
- La conciliation judiciaire est gratuite pour les parties
- La différenciation entre le litige et le conflit. Le médiateur traite le conflit, le conciliateur est plus centré sur le litige

#### II - la médiation prud'homale

Constat de l'échec fréquent de la conciliation prud'homale devant le bureau de conciliation ; plusieurs facteurs l'expliqueraient :

- La conciliation intervient trop tôt.
- Les parties attendent une réponse à un préjudice, elles veulent souvent l'application d'une règle de droit.
- Le temps de discussion imparti à la conciliation apparaît comme insuffisant au regard des besoins des parties.

La médiation pourrait donc être une réponse à cet échec en permettant des espaces d'échanges entre les parties beaucoup plus longs et volontaires.

**En conclusion** : La médiation et la conciliation sont deux procédés proches mais différents. **La médiation n'est pas toujours bien connue.**

## Rapport des tables rondes

### Table ronde 1 : Le choix du médiateur.

Par Marine DUMAS.

Les critères de choix ; les listes de médiateurs ou structures de médiation, l'affiliation à la Cour d'Appel.

#### Les intervenants :

- **Bertrand de BELVAL** : Avocat, président de la commission MARD du Barreau de Lyon
- **Diane CORROYER BARTOLETTI** : Directrice des services de greffe judiciaires du Tribunal d'Instance de Villefranche sur Saône
- **Christine MONIER** : Médiatrice
- **Cécile COTTIER** : Magistrat au Tribunal administratif de Grenoble
- **Philippe CHARRIER** : Animateur. Chercheur à l'Université Lyon 2
- **Clarisse TARDY**, rapporteur de la table.

Introduction de Philippe Charrier, qui rappelle le sujet et apporte des questionnements par rapport à celui-ci à savoir :

Les personnes qui ont un conflit en commun savent-elles qu'elles peuvent choisir leur médiateur ? Le choix du médiateur est-il toujours un choix ? Peut-on révoquer un médiateur ? Dans le choix des médiateurs, quels sont les critères que l'on mobilise ? Quelles sont les bonnes caractéristiques d'un médiateur ?

Il apparaîtrait deux typologies dans le choix du médiateur :

- Est-ce que l'on cherche un **médiateur spécialiste** ?
- Est-ce que l'on cherche un **médiateur généraliste** ?

Le choix du médiateur est fondamental, car il implique également sa formation, suivant qu'il soit généraliste ou spécialiste.

**Diane CORROYER BARTOLETTI** explique qu'au tribunal d'instance, il n'y a pas de choix du médiateur pour les parties puisque celui-ci est imposé par le magistrat. C'est le tribunal qui va orienter le justiciable vers le médiateur.

Une autre question apparaît alors liée au choix du médiateur : un problème qui lie les conciliateurs et les médiateurs. Le manque de formation des conciliateurs amène en effet à se tourner vers les médiateurs que l'on pense plus formés.

Or aujourd'hui elle ne voit pas bien les connaissances en droit que peuvent avoir certains médiateurs qu'elle connaît, connaissances qu'elle juge pourtant essentielles à la médiation.

Il faudrait dans l'idéal combiner une formation psychologique et juridique. En tant que Directrice des greffes, elle évoque une idée d'orientation des dossiers de tutelles en médiation.

Il s'agirait bien du rôle du médiateur vu que le conflit est extra judiciaire, l'accord doit pérenniser le lien entre les membres de la famille. De son avis, le médiateur doit être ici une personne spécialisée, car le droit est un vaste chantier, chaque domaine devrait donc être connu spécifiquement des acteurs qui s'en servent (notamment pour les homologations d'accords). Malheureusement, la différence entre les médiateurs et les conciliateurs est également d'ordre financier, et dans un milieu rural plus particulièrement, nous pouvons imaginer que le coût puisse être un frein à la médiation.

**Christine MONIER** n'est pas d'accord avec l'idée d'une formation juridique indispensable pour les médiateurs. Les conseils, qui peuvent être présents en médiation ont déjà ce rôle, ils peuvent également rédiger les accords. De plus, les médiés n'ont quasiment jamais le choix de leur médiateur car il incombe au magistrat ou au centre de médiation vers lequel ils ont été dirigés. En revanche, on s'accorde sur le fait que les médiateurs devraient être spécialisés. Pour la médiation commerciale par exemple, les directeurs peuvent être rassurés d'avoir face à eux quelqu'un qui connaît le monde de l'entreprise. Cela devrait cependant rester accessoire, un complément pour un médiateur mais pas une obligation dans la formation.

**Cécile COTTIER** évoque le fait qu'aujourd'hui, peu de magistrats administratifs sont formés aux outils de la médiation. Le projet de loi « justice du 21ème siècle » qui a été validé par le conseil constitutionnel en novembre 2016 indique que maintenant nous ne serons plus en justice administrative de conciliation mais de médiation, choix terminologique qui tend à être en lien avec la directive européenne.

Deux courants émergent de ce projet : un courant qui propose que les juges puissent être médiateurs, l'autre qui projette d'externaliser les médiateurs, qui seraient donc désignés par les juges. Les juges, dans tous les cas, doivent être aux faits de la médiation afin de pouvoir diriger aux mieux les personnes vers de bons médiateurs. Les personnes qui se présenteraient aux juges en demandant accès à la médiation pourraient alors avoir accès à différents médiateurs. La question du coût peut aussi avoir des conséquences sur le choix du médiateur.

Présente dans l'assemblée, **Hélène LECOQ**, présidente du Réseau des Médiateurs en Entreprise s'exprime par rapport au profil du médiateur. Il faudrait que ce profil soit cadré par des textes de manière large, mais que le cadre soit plus restreint pour les différents « clients ». En effet, tous n'ont pas les mêmes attentes de la médiation (ils peuvent avoir des critères différents), et c'est en cela que les associations ou centres de médiations peuvent être utiles pour orienter les personnes désireuses de médiation vers un médiateur en lien avec la requête.

Il ne faudrait pas être expert ni en droit ni sur le fond de la question, mais il faudrait cependant connaître les problématiques pour conduire la médiation avec diligence. Il faudrait en cela des formations d'approfondissement de médiations spécifiques.

**Maître de BELVAL** précise que si le propre de la médiation est bien l'interdisciplinarité, il n'empêche que tout accord doit respecter l'ordre public, or si on ne connaît pas le droit, on ne connaît pas forcément l'ordre public, il y a donc un minimum de connaissances juridiques à avoir. Il faut être généraliste mais aussi spécialiste. Il faut certaines connaissances des domaines de la médiation que l'on mène car si l'on ne comprend pas le langage de l'autre qui est un langage spécifique, on ne pourrait pas mener à bien cette médiation. Au niveau du choix du médiateur, si l'on prend l'exemple des pays Anglo-Saxons, le tribunal fournit des noms de médiateurs avec parfois même leurs CV pour que les personnes puissent choisir. En France, une liste de médiateur va être créée, il y aura également des avocats agréés médiateurs, mais pour créer cette liste, il faudra forcément poser des critères discriminants (la formation, l'expérience) pour que cela puisse fonctionner.

Outre le fait qu'il faudrait une formation de base mais qu'il faille aussi connaître la personnalité et les caractéristiques de la personne, une question ressort (sujet de la table ronde n°1): quels sont les dossiers orientés en médiation ? Il faudrait avant tout établir une bonne pratique afin que le tribunal établisse une charte qui permettrait aux magistrats de choisir les structures correspondantes à la demande.

A la suite de ces différents échanges, il est évoqué que ce ne serait pas tant le choix du médiateur, mais le conflit qui choisirait en quelques sortes le médiateur (dans le sens où un conflit correspondrait ou non à un médiateur suivant sa personnalité, sa formation). Le litige induirait donc le choix du médiateur.

Ces derniers propos vont provoquer un débat dans la salle, plusieurs personnes réagissent. Cela fait ressortir l'idée que si l'on n'était pas formé spécifiquement à un domaine de médiation, une question d'ordre technique pourrait nous échapper. Or un médiateur, si un problème devient trop technique ou juridique, peut faire appel aux conseils des parties, ou à un expert externe à la médiation. Ce n'est pas la technicité qui doit définir le médiateur.

**Maître de BELVAL** approfondit l'idée qu'il faudrait que les médiateurs soient spécialisés ou au moins sensibilisés, notamment lorsqu'une médiation doit être traitée dans l'urgence. Toutefois, plusieurs médiatrices présentes à la table ronde rétorquent qu'un conflit ne peut être correctement traité en urgence, il s'agirait plutôt dans ces cas-là de négociation. L'expertise relève d'un tiers à la médiation, le médiateur est lui un expert de la relation.

La co-médiation est en ce sens une bonne alternative, car elle regroupe différentes personnalités de médiateurs.

Pour conclure, la médiation devrait donc se donner le luxe d'avoir le temps. De plus, il faudrait malgré tout s'intéresser à la nature du litige, car un médiateur, malgré ses compétences, pourra ne pas forcément être compétent dans tout type de conflits, ce qui ouvre donc une porte à différents champs pour la médiation.

## **Table ronde 2 : Quand et comment orienter un dossier en médiation ?**

*Par Audrey TORIKIAN.*

La réflexion a porté sur les critères d'éligibilité du médiateur, les relations avec les avocats, quand et comment orienter un dossier en médiation ?

### Intervenants :

- **Paul JOURNE**, juge au Tribunal Administratif de Grenoble
- **Rolland VERNIAUD**, médiateur et avocat, Vice-président du CIMA
- **Pierre JAKOB**, avocat spécialisé en droit administratif
- **Jean-Marc BRET**, animateur, médiateur et avocat spécialisé en droit du travail
- **Gabriel KELTSCHESKY**, rapporteur de la table.

**JM. BRET** a d'abord présenté la table ronde et les questions que nous allons traiter lors de ce débat. A savoir, comment orienter un dossier en médiation ? C'est à dire, quels types de dossiers vont pouvoir être traités en médiation et à quel moment convient-il de la débiter ?

En premier lieu, nous nous sommes donc intéressés au fait de savoir s'il existe des dossiers qui sont plus « adaptés » que d'autres à la médiation et au fait de savoir s'il est possible de dégager certains critères qui font qu'un dossier va plus facilement pouvoir être traité en médiation qu'un autre.

En matière de médiation conventionnelle, les protagonistes présents à la table ronde et dans l'assemblée se sont rejoints pour identifier certains dossiers comme étant plus susceptibles d'être éligibles à la médiation. Nous avons donc réussi à distinguer divers éléments et critères :

- En premier lieu, on s'intéresse à la nature du dossier : un dossier en matière familiale ou commerciale est plus facilement orientable en médiation de par sa typologie.
- Dans un second temps, c'est la solution de droit qu'il faut regarder. En effet, il faut s'intéresser à la légalité de la solution mais aussi à la faisabilité de cette dernière. **R.VERNIAUD** argue du fait que lorsqu'on se cantonne à la solution de droit, il peut arriver que l'on ne traite qu'un quart du dossier.
- Nous dégageons un troisième critère, celui de la charge émotionnelle du dossier. Plus un dossier va être chargé en émotion, en ressentiments, plus le médiateur aura un rôle clé à jouer pour désamorcer les tensions.

- Nous avons également pensé que la prescription de la médiation s'imposait dans le cadre des relations appelées à perdurer et à se maintenir dans le temps. Il peut bien sûr s'agir là encore des problématiques en matière familiale mais aussi, des contrats de longue durée et complexes que l'on peut par exemple trouver en droit commercial ou en droit de la distribution, comme nous l'a exposé **Mme WAGNER**, avocate.
- Enfin, **P JAKOB** et **P JOURNE** nous rappellent l'importance de la médiation dans les relations qu'entretiennent l'administration et les personnes publiques avec les usagés.

Nous avons donc dégagé quatre principaux critères distinctifs qui permettent d'identifier plus facilement les dossiers à orienter en médiation.

En outre, **Marion SIMONNET**, avocate, déclare qu'il faut aussi simplement penser à écouter son client et ses principales attentes. Il faut s'intéresser aux besoins réels de ce dernier, prendre le temps d'écouter sa demande.

Enfin, **JP. BONAFE-SCHMITT**, enseignant-chercheur et fondateur de l'association AMELY, va clôturer le sujet en exposant un point de vue différent. Il se demande pourquoi chercher à instaurer des critères. Selon lui, il est réducteur de penser qu'il existe des affaires propices à la médiation. Ainsi, pourquoi écarter d'office des dossiers de la médiation et réduire le champ d'utilisation de cette dernière ? Au contraire, la médiation devrait être considérée comme le mode de traitement principal des dossiers et le jugement devrait devenir l'exception. Il faut alors partir du principe que tout dossier doit-être éligible à la médiation car nous n'avons pas de données qui nous permettent d'affirmer qu'elle n'est pas indiquée dans certains cas. Pour se faire, il faudrait mener des expérimentations qui nous permettent de dire si oui ou non la médiation donne de meilleurs résultats dans tel ou tel dossier. Il faut donc accepter de prime abord qu'elle soit applicable à tout type d'affaires, pour pouvoir étudier par la suite dans quels cas elle est la plus bénéfique.

Dans la continuité de notre interrogation, nous nous sommes questionnés sur le rapport qu'entretient l'avocat à la médiation et sur les éventuelles répercussions sur cette dernière. Un consensus a notamment été trouvé sur le fait que l'avocat influait grandement d'une manière ou d'une autre sur la possibilité d'envoyer un dossier en médiation puisqu'il est souvent le premier protagoniste à rencontrer et orienter le client.

**R. VERNIAUD** admet qu'il existe encore des réticences des avocats par rapport à la médiation et qu'ils peuvent avoir du mal à identifier les dossiers qui sont susceptibles d'être éligibles à la médiation mais des progrès commencent à être effectués en la matière.

**P. JAKOB** évoque que les avocats ont un rôle fondamental à jouer dans le développement de la médiation et qu'il est donc nécessaire d'instaurer une réelle pédagogie en la matière.

**Mr PERTUISET**, étudiant en master 2 de médiation à Lyon 2, a alors abordé la question du point de vue économique. Il a évoqué le fait que la peur pour l'avocat de « perdre » son client pouvait empêcher ce premier d'orienter le dossier en médiation. Ici, **R. VERNIAUD** et **M. SIMONNET**, avocate, se sont rejoints pour signifier qu'orienter un dossier en médiation n'était pas nécessairement synonyme de perte du dossier. Ces derniers reconnaissent comme une plus-value le fait pour un avocat d'être formé à la médiation. Dès lors, les avocats peuvent accompagner leurs clients auprès du médiateur et là, le ratio temps passé/ temps facturé est bien meilleur pour l'avocat en matière de médiation puisque cette dernière est souvent plus rapide qu'un procès et que l'avocat pratique un tarif horaire.

En outre, ce gain de temps permet une meilleure rotation des dossiers. La médiation peut donc être perçue par les avocats comme plus rentable qu'un dossier classique. **Mr PERTUISET** va alors indiquer que ces affirmations valent bien évidemment pour les avocats qui sont formés à la médiation mais pas nécessairement pour les autres qui y sont parfois réticents. Là encore, nous nous sommes tous rejoints sur l'idée qu'il convenait d'instaurer une initiation à la médiation, notamment au sein des écoles d'avocats.

En ce qui concerne la médiation en matière judiciaire, nous sommes passés beaucoup plus rapidement sur le sujet car dans ce cas-là, la médiation est à l'initiative du juge. C'est donc ce dernier qui va décider quel dossier va être traité en médiation.

**R. VERNIAUD** insiste toutefois sur le fait qu'un tiers des dossiers qui arrivent en médiation au CIMA sont de source conventionnelle et que deux tiers sont de source judiciaire. Il y a donc une part importante des dossiers qui sont de source judiciaire. En matière administrative, **P. JOURNE** fait le constat inverse. Sur huit mille dossiers annuels, seulement une vingtaine vont en médiation.

Pour **JM BRET**, outre les chiffres, il faut impérativement s'intéresser au fait de savoir pourquoi le juge a décidé d'orienter un dossier en médiation. Savoir si le mode de réflexion du juge est basé sur les critères que nous avons énoncés précédemment est difficile à affirmer de manière exhaustive. Mais, il est sûr que, outre ses convictions personnelles, le juge doit s'assurer de l'adhésion des parties à la médiation qui est un élément sine qua non pour le bon déroulement du processus. C'est donc sur le postulat de la nécessaire adhésion des parties à la médiation que nous avons clôturé cette première question.

Dans un second temps, lors de cette table ronde, nous nous sommes posés la question du moment opportun pour orienter un dossier en médiation. C'est à dire, savoir quel est le cadre temporel de l'intervention de la médiation. Il s'agit de savoir quand orienter le dossier en médiation. Il est apparu qu'il était important pour pouvoir répondre à cette question de savoir qui est à l'initiative de la médiation. Ainsi, si une médiation est judiciaire ou conventionnelle, elle ne sera pas nécessairement orientée en médiation au même moment.

En matière de médiation judiciaire, **P. JOURNE**, juge administratif, estime qu'il est opportun d'orienter le dossier dès le début de l'instruction et même, plus tôt si possible sinon la médiation risque de ne pas produire l'effet escompté.

On se rejoint sur ce point, même en matière de médiation conventionnelle. Elle doit être proposée le plus tôt possible avant la mise en l'état ou l'échange des conclusions car cela risquerait de créer par la suite des difficultés. Néanmoins, si on se rassemble sur le point que la médiation doit intervenir tôt dans la procédure, on est également d'accord sur le fait qu'il ne faut pas exclure pour autant la possibilité d'avoir recours à la médiation plus tard dans la procédure. Parfois, le temps permet de calmer les esprits et l'attente peut aussi faire ressortir l'aléa judiciaire, tous deux propices à l'acceptation de la médiation.

Dans le public, a été évoquée l'idée que la médiation devrait être prévue a priori, avant tout conflit. C'est l'idée que le recours à la médiation doit ainsi être anticipé via l'utilisation des clauses de recours conventionnelles. Là encore, les conseils ont donc un rôle important à jouer vis à vis du développement de la médiation, notamment en mentionnant à leurs clients la possibilité de prévoir le recours à la médiation au moment même de la conclusion du contrat.

On va même plus loin en évoquant que l'anticipation doit-être inscrite dans tous les types de contrats, voire même dans les contrats de mariage.

Enfin, la question finale que nous avons évoquée est celle de savoir comment faire accepter la médiation, comment la promouvoir auprès de personnes réticentes ou non renseignées ? **JM. BRET** nous invite à chercher des termes appropriés pour une telle définition. S'agit-il de vendre, de convaincre, d'expliquer ? Là aussi, les avis divergent sur le terme à employer mais dans le fond chacun a sa manière différente de faire accepter la médiation suivant le rapport qu'il entretient avec cette dernière. Si notre manière d'exprimer notre souhait de promouvoir la médiation n'est pas identique, notre volonté, elle, est bel et bien existante en chacun de nous.

Ainsi, un véritable travail est à accomplir pour continuer à diffuser la médiation. Les principaux points à développer sont ceux de la formation des professionnels. Il faut promouvoir la culture autour de la médiation dans le domaine du droit au sein des tribunaux ou dans les écoles d'avocats. Des partenariats sont nécessaires entre tous les acteurs du droit et de la médiation, notamment, l'instauration d'une démarche de communication entre les magistrats et les avocats où chacun à une place prépondérante à tenir. En outre, **JP. BONAFE-SCHMITT** explique que c'est au sein même de l'éducation nationale, dès le plus jeune âge, qu'il faut promouvoir la culture de la médiation. Il est nécessaire de diffuser la médiation comme un réel processus de communication basé sur le dialogue, l'échange et le respect mutuel. Ainsi, quel meilleur endroit que l'école pour promouvoir de telles valeurs ?

On conclura nos propos sur cette table ronde par le fait que pour convaincre des bienfaits de la médiation, l'essentiel est d'adopter notre posture de tiers bienveillant partout où l'on passe. La bonne posture du médiateur peut bien évidemment n'être que contagieuse.

### **Table Ronde 3 : La conciliation et la médiation.**

Par Sabine HAMOUMOU

La conciliation et la médiation : définitions, pratiques et complémentarités ont été abordées lors de cette table ronde.

#### **Les intervenants :**

- **Michel THOMAS**, président du Tribunal du Commerce
- **François SAVIGNY**, médiateur
- **Pierre COMBES**, avocat au barreau de Lyon spécialisé en droit social
- **Florence de WIDERSPACH**, animatrice de la table, médiatrice familiale et présidente du réseau Médiation du Rhône
- **Emile VILLEFRANCE**, rapporteur de la table.

Après une présentation des différents intervenants et le rappel du sujet, Florence de Widerspach propose de commencer par définir les termes de médiation et de conciliation, termes souvent confondus. Les caractéristiques de ces deux processus ont été expliquées et comparées :

#### *Les émotions au cœur du processus en médiation*

La médiation implique l'expression des sentiments. En médiation, le médiateur traite des émotions qui se cachent derrière les faits; le conciliateur s'attache lui principalement aux faits. «En médiation, les personnes en conflit négocient sur des vécus et des intérêts et non sur des faits » précise **François SAVIGNY**, médiateur.

#### *La dimension relationnelle du conflit, un élément central en médiation*

Un paramètre très important en médiation dont doit absolument tenir compte le médiateur est la dimension relationnelle du conflit. Ainsi, pour **François SAVIGNY**, « la relation entre les personnes est à l'origine du conflit. Les entretiens individuels de médiation permettent de caractériser les origines du conflit et de distinguer ce qui relève de l'objet du litige de ce qui concerne l'enjeu relationnel à la base du conflit ». Après cette clarification, le médiateur accompagne les personnes pour qu'elles trouvent elles-mêmes les solutions qui vont permettre d'apaiser leurs relations, de dépasser le conflit et envisager un horizon différent.

#### *L'adoption de la solution*

En médiation, le médiateur n'intervient pas sur l'adoption de la solution car il ne suggère jamais de solutions aux personnes venues en médiation. Cela permet aux personnes de se réapproprier le conflit, d'être acteurs de leur histoire et d'accepter plus facilement leurs(s) solution(s). Cependant, en conciliation, le conciliateur peut proposer des solutions possibles au conflit ; il est souvent plus directif et laisse moins de place à la créativité des parties.

### La médiation et le conflit

Il convient de distinguer le conflit du litige. Le conflit est plus large que le litige car il englobe le litige. Le conflit se définit ainsi comme une opposition d'intérêts, d'objectifs, de valeurs, de croyances dans des domaines et des dimensions très variés : économique, psychologique, symbolique, religieux, culturel, légal... Le litige se comprend comme une opposition d'intérêts juridiques entre des parties. Il est en général porté devant le juge pour être résolu. Le médiateur traite du conflit alors que le juge n'est concerné que par le litige.

### Coûts, place dans la procédure et usages

Comme le rappelle **Michel THOMAS**, la conciliation est gratuite, ce qui peut faire une vraie différence, tant pour les juges que pour les parties. Au Tribunal de Commerce, la médiation est peu utilisée, peut-être par manque de connaissance des atouts de ce processus et des critères d'orientation. Il faut aussi préciser que la conciliation est inscrite dans la procédure judiciaire depuis longtemps. Pour autant, le taux de réussite des conciliations n'est pas très satisfaisant. Il faut s'interroger sur les raisons : moment, formation des conciliateurs, temps imparti à la conciliation ?

Le président du Tribunal annonce qu'un de ses objectifs est de faire que ce taux de réussite soit meilleur et que le taux d'orientation des dossiers en conciliation ou en médiation augmente nettement.

### La conciliation prud'homale et la médiation

En droit du travail, la conciliation prud'homale est un processus imposé puisqu'il existe une phase préalable obligatoire de conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation. **Pierre COMBES**, avocat, explique que l'échec de la conciliation prud'homale vient principalement de deux raisons : tout d'abord, la tentative de conciliation prud'homale intervient trop tôt car la décision vient d'être prise par l'employeur et il n'y a pas eu du temps qui s'est écoulé afin d'apaiser les tensions. Ensuite, la conciliation prud'homale pose un espace de discussion trop court car les entretiens durent plusieurs minutes et c'est insuffisant pour concilier les parties. En médiation, les échanges prennent du temps car il y a les entretiens individuels, puis les entretiens communs.

En conclusion, la médiation et la conciliation sont deux procédés proches car ils sont tous les deux des modes amiables proposant une alternative à l'aléa judiciaire. Leurs spécificités et donc leurs différences sont cependant souvent méconnues. Une meilleure connaissance, notamment par les juges, permettrait sans doute que conciliation et médiation puissent être proposées non au détriment l'une de l'autre, mais de façon plus adaptée pour mieux s'articuler et "coller" aux besoins des parties.

## Clôture

Par Pierre GRAND et Jean-Pierre BONAFE-SCHMITT

### Remerciements et envoi

*L'Université de Lyon 2 et Médiation du Rhône remercient tous les participants : les animateurs des ateliers, les intervenants de toute profession, les étudiants du Master 2 (notamment pour leur contribution précieuse à l'élaboration de la synthèse), et vous tous qui vous êtes impliqués dans ces débats. En effet, le travail fourni a révélé une volonté partagée de mieux se connaître et d'élaborer des points d'accord pouvant servir de terreau à l'ébauche d'une pratique commune aux différentes institutions judiciaires.*

*Je voudrais particulièrement souligner la richesse et la large représentation professionnelle des participants (avocats, greffiers, magistrats, médiateurs, chercheurs...), ainsi que leur qualité d'écoute et de réflexion, qui rendent la synthèse d'autant plus légitime et constructive. Cette concertation élargie et plurielle donne du poids aux conclusions et aux idées émergentes.*

*Portons donc ces travaux à la connaissance d'un plus grand nombre, et faisons avancer la construction de la médiation judiciaire.*

**Gaëlle WALKER**

*Avec un remerciement particulier à Marine MARTINET qui a porté le projet pour Médiation du Rhône.*