

Litiges entre entreprises : et pourquoi pas la médiation ?

Pourquoi le dicton « Un mauvais accommodement vaut mieux qu'un bon procès... » n'est-il toujours pas remplacé par « Une bonne médiation vaut mieux qu'un procès » ? Même si ce proverbe ne ferait sans doute pas l'unanimité chez les professionnels du droit, il a toutefois le mérite d'exprimer l'idée que la médiation est sûre et acceptée par les parties, alors que le procès est long, incertain et fera un perdant. La médiation s'est installée depuis de nombreuses années dans notre paysage juridique.

Il est pourtant un domaine où la médiation est quasiment absente, celui des différends entre entreprises. Cela crée une situation singulière dans laquelle un outil de règlement des conflits très performant n'est pas utilisé, par méconnaissance ou résistance culturelle. Quelle est la définition de la médiation ? C'est un processus dans lequel deux ou plusieurs personnes morales ou physiques confient à un tiers indépendant, neutre et impartial, la tâche de les aider à résoudre un conflit ou un différend qu'ils n'ont pu régler par une négociation directe. Pour les entreprises, la médiation est un instrument de gestion des litiges qui présente tous les avantages. Elle leur permet de gagner du temps et de l'argent, de conserver des liens d'affaires avec les parties adverses, et de maîtriser la décision.

En effet, le contentieux judiciaire répond de moins en moins aux attentes

des entreprises ; le temps judiciaire et le temps des affaires ne sont plus en phase. Pour les entreprises, le recours au juge présente un certain nombre d'inconvénients : la durée des procédures, son coût réel, la consommation de temps, d'énergie et de ressources, mais aussi les aléas de la décision de justice et son caractère public, à une époque où le secret des affaires est de plus en plus stratégique.

La médiation permet de gagner du temps et de l'argent et de conserver des liens d'affaires avec les parties adverses.

Bref, du point de vue de l'intérêt des entreprises, la médiation est une réponse sur mesure, efficace et confidentielle. Pourquoi n'est-elle pas utilisée comme elle le devrait ? Un rapport publié récemment par le Club des juristes et le Centre de médiation et d'arbitrage de la Chambre de commerce de Paris (CMAP)* propose des réponses. La culture française porte davantage à l'opposition qu'au compromis, qui est assimilé à une position de faiblesse, une logique que défendent aussi souvent les conseils des entreprises. Le contentieux est un enjeu de pouvoir au sein même de l'entreprise : engager ou non une procédure en cas de conflit est une préro-

gative des décideurs, ou du juriste qui a négocié le contrat et/ou tenté une solution amiable.

L'analyse multicritère qui devrait être menée en amont de toute décision concernant une situation contentieuse conduit le plus souvent à privilégier la voie de la médiation dans l'intérêt de l'entreprise.

Dans un univers juridique et économique de plus en plus complexe pour des entreprises dont le système relationnel tend, comme dans toute la société à s'horizontaliser, la médiation apparaît comme « l'outil » d'avenir qu'il faut développer et mieux faire connaître aux décideurs économiques et à leurs conseils. Certains proposent même de rendre la médiation obligatoire. Ce serait un contresens. Elle doit, par essence, demeurer un processus volontaire auquel chaque partie doit exprimer son adhésion et son souhait de s'y engager. C'est la totale liberté d'y recourir et d'en fixer les modalités qui est garante de son efficacité.

Guillaume Forbin est avocat au barreau de Paris, avocat associé du cabinet Altana, médiateur.

(*) « Médiation et Entreprise, l'opportunité de l'autodétermination, une liberté créatrice de valeur », Club des juristes, CMAP, février 2019. Groupe de travail présidé par Pierre Servan-Schreiber, avocat aux barreaux de Paris et de New York.