



LawellMcMiller

News.

Comment pallier à la nécessité d'un règlement rapide des litiges dans le contexte de la crise du coronavirus ?

Vous faites face à des locataires qui ont du mal à payer leurs loyers ? Vous avez des commandes annulées ou des difficultés d'approvisionnement en matières premières ? Vous êtes liés par des contrats mais avez du mal à les honorer ?

Et si cette crise était l'occasion d'infléchir ses réflexes contentieux ?

La reprise de l'activité judiciaire va nécessiter du temps et les délais, déjà trop longs, vont devenir déraisonnables. Les Tribunaux ne pourront en effet pas à la fois rattraper le retard considérable des affaires en cours, qui ce sera de surcroît encore aggravé, tout en faisant face aux nouveaux litiges qui n'ont pas manqué ou ne manqueront certainement pas de naître du fait de la crise.

Le recours à **la médiation** devient alors une opportunité, d'autant qu'elle sera également, et surtout, l'occasion de trouver une **solution adaptée à une situation économique inédite qui rappelle que l'application stricte de la règle de droit n'est pas toujours la meilleure solution**. On peut en effet être juridiquement gagnant mais économiquement perdant.

Même si elle ne se développe pas comme elle le devrait en matière commerciale, il s'agit pourtant d'un **processus parfaitement adapté au monde des affaires par ses différentes caractéristiques : confidentialité, liberté, sécurité, rapidité et maintien de la relation des parties**.

D'une enquête réalisée auprès des **dirigeants et juristes d'entreprise**, il ressort que :

- la médiation et son processus sont souvent méconnus, celle-ci étant souvent confondue avec la conciliation ou une simple négociation. **La médiation est en réalité** (et c'est là l'une de ses caractéristiques fondamentales) **un processus structuré par lequel deux ou plusieurs parties tentent de régler amiablement leurs différends grâce à l'intervention d'un tiers neutre et formé ;**

- le choix du médiateur s'avère difficile. Or, s'il est possible de choisir **un médiateur issu du monde de l'entreprise** (dirigeant, administrateur, ingénieur, architecte, etc) **ou du droit** (avocat, juriste), il n'en demeure pas moins que la qualité première qu'il faut identifier, c'est **la psychologie**. Le rôle premier du médiateur est en effet de rétablir avant tout la communication entre parties car c'est ce système de communication qui permettra l'émergence de solutions. **Pour les dossiers d'ampleur, les parties peuvent parfaitement opter pour une co-médiation en faisant intervenir deux ou trois médiateurs qui peuvent avoir des nationalités, des spécialités ou des régimes linguistiques différents ;**
- les dirigeants et juristes d'entreprise ont parfois peur, surtout dans un système hiérarchisé, de la liberté existante dans le processus de médiation. Il est évident que les parties sont **libres d'y recourir** (et donc d'y renoncer), ont une totale **liberté dans la recherche des solutions** (cette liberté reste cependant toujours encadrée par le droit), ont une **totale liberté dans la maîtrise du temps** mais **cette liberté n'en reste pas moins encadrée par des règles** que les parties s'engagent à respecter en début de processus lors de **la signature du Protocole de médiation**. Ce protocole, qui peut bien évidemment être soumis à la validation de la hiérarchie, reprend notamment les principes fondamentaux du processus de médiation, un rappel du principe de confidentialité et du caractère volontaire de la médiation, un planning quant à la durée de la procédure (qui est libre sauf en cas de médiation judiciaire et de délais fixés par le juge), une description succincte du différent afin d'identifier les différents points à aborder au cours du processus ainsi que les honoraires du médiateur et les modalités de paiement (ces honoraires étant généralement payés par moitié par chacune des parties).

N'oublions pas également que chacune des parties peut se faire accompagner, lors du processus de médiation, par son avocat (ce qui est généralement recommandé par les médiateurs). L'avocat agira, en ce cas, comme "simple" conseiller. Son rôle sera de préparer son client à la médiation, d'être le gardien du cadre juridique, d'analyser avec son client les intérêts de la démarche, tout comme les intérêts de son client et de l'autre partie afin de tendre vers une solution équilibrée.

Il est évident que dans l'entreprise (voir même auprès de bon nombre d'avocats encore), il paraît plus aisé de porter l'affaire devant les tribunaux que de proposer le recours à la médiation.

Cette position ressort cependant d'une méconnaissance de cet outils, qui peut s'avérer, dans certains litiges, être **un précieux allié pour se soustraire à l'aléa judiciaire, faire des économies substantielles** que ce soit en temps ou en argent mais également **pour poursuivre de manière harmonieuse des relations d'affaires entre les parties**.

Les médiations volontaires, lorsque les parties ont choisi de recourir à la médiation, ont un **taux de succès entre 70 et 80% et les problèmes sont généralement résolus en quelques mois**. En fonction du type de médiation, la durée de celle-ci peut varier entre 2 et 20 heures d'entretiens. Une médiation bien préparée peut cependant parfaitement être accomplie en une journée, voire même en une demi-journée.

Autre avantage non négligeable, lorsque les parties aboutissent à un accord, le Tribunal peut l'homologuer pour lui donner force exécutoire, sauf si celui-ci contient des dispositions contraires à l'ordre public.

A ne pas perdre de vue donc en tout temps et surtout en période de crise, comme celle générée par le COVID-19. D'autant que les réunions physiques de médiation peuvent aujourd'hui reprendre, dans le respect cependant des règles de précaution sanitaire.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes informations complémentaires sur la médiation commerciale.



Julie Lodomez
Avocate Associée – Médiatrice agréée

LAWELLMcMILLER



Brussels - Paris
28, avenue Marnix, 1000 Bruxelles
Belgique
02/736.40.90
www.lawell-lawyers.be

19/05/2020