

Qu'est ce que... La médiation ?

« Un processus volontaire par lequel **un tiers** neutre et indépendant, **accompagne** les parties au conflit afin qu'elles puissent **trouver elles-mêmes une solution** à leur litige »

Elle **complète** le système judiciaire car :

- La médiation est confidentielle
- En médiation, les solutions sont choisies par les parties elles-mêmes
- La médiation cicatrise et rapproche
- La médiation évoque toutes les difficultés
- La médiation simplifie à l'extrême
- La médiation est souple
- La médiation intègre la dimension psychologique
- La médiation est orientée futur
- La médiation exige la présence des parties

La médiation est en rupture avec les habitudes "binaires" : TORT / RAISON

- Elle soulage l'appareil judiciaire en offrant une voie plus rapide, moins onéreuse et moins formelle
- Elle est un mode alternatif de règlement des conflits
- Elle amène à une indéniable responsabilisation des parties

Le médiateur n'est pas :

- Un juge
- Un psy
- Un arbitre
- Un expert apporteur de solution
- Un conseiller
- Un moraliste

Les différents types de médiation :

- La médiation conventionnelle prévue par les contrats (exécution d'une clause de médiation), ou **en vertu d'un accord conclu** après la naissance d'un conflit
- La médiation judiciaire prévue par les textes
- **La co-médiation**

La médiation, lorsqu'elle est complexe, peut être conduite par deux médiateurs. L'intérêt de la co-médiation, surtout si elle est mixte, est de maintenir un équilibre et une garantie d'impartialité pour les parties.

Conseils pratiques

Comment déposer une demande de médiation ?

1. Contacter le médiateur de Stratèje : 06 75 73 75 06
2. Dans les 24 heures, le médiateur vous téléphone afin d'obtenir des informations sur le litige et les coordonnées de la partie adverse. S'il n'est pas disponible, le médiateur vous dirige sur un autre professionnel.
3. Le médiateur contacte la partie adverse afin de l'informer sur la médiation et obtenir son accord.

Mais pour celui qui cherche un médiateur professionnel, à qui se fier et comment trouver le « bon » ?!

Des associations fédératrices ont été créées pour organiser et fédérer les médiateurs professionnels

L'expérience du médiateur : on ne s'improvise pas médiateur !

Outre sa formation certifiante, le médiateur de Stratèje vous parlera de ses expériences de médiation, et son expérience professionnelle ante médiateur.

La signature d'une convention entre le médiateur et les parties en cause : mentionne le motif de la médiation, le coût, la durée maximale au-delà de laquelle le médiateur arrêtera le processus. **L'accord signé** des parties peut être, au choix des parties, homologué par le juge.

Tous les médiateurs, professionnels certifiés, se doivent de souscrire à des **règles déontologiques** :

Le médiateur agit en toute **indépendance** vis à vis de toute autorité ou institution

Le médiateur respecte une stricte **neutralité** à l'égard des parties et s'abstient d'accepter toute mission où ses propres intérêts ou opinions viendraient à l'encontre de ce devoir de neutralité.

Il se doit de respecter leur **liberté de jugement et de décision**, pour autant qu'elle soit conforme à l'équité et au droit des personnes.

Le médiateur est tenu au **secret professionnel** sur tout élément communiqué à l'occasion de la médiation, y compris dans le cas d'une **médiation recommandée ou ordonnée par le juge**, le médiateur ne peut qu'« informer par écrit le juge de ce que les parties sont ou non parvenues à trouver une solution au conflit qui les oppose. »

Les parties s'engagent dans la médiation par une **libre décision**, ...

Facteurs clés du succès d'une médiation... et questions préalables à se poser :

Quand utiliser la médiation ?

- Quand les parties doivent continuer à avoir des relations
- Si l'affaire doit rester confidentielle
- Si la solution doit être trouvée rapidement
- S'il y a nécessité de réparer
- S'il y a un risque judiciaire
- Si l'affaire est particulièrement complexe...

Exemples de médiation en Entreprises :

- Dysfonctionnement dans l'organisation (ex : rivalité de services, conflit intergénérationnel, problèmes d'intégration d'un collaborateur)
- Difficultés professionnelles (constat d'insuffisance, de désaccord)
- Souffrance au travail (discrimination, stress, harcèlement...)
- Difficultés de relations internes à l'entreprise dans le cadre de restructurations
- Conflit social déclaré ou latent (entre représentants patronaux et syndicaux)
- Relations commerciales, relations au sein d'une *joint venture*

Quelques principales idées reçues sur la médiation à (re)considérer :

La médiation est réservée aux grandes Entreprises

Non, bien au contraire ; en réalité, la médiation peine à exister dans les grandes Entreprises et trouve toute sa place dans les TPE / PME ; pourquoi ?

- l'espace de liberté offert par la médiation est particulièrement adapté aux TPE / PME car le pouvoir de décision est dans la pièce où se joue la médiation et n'est pas (ou peu) « pollué » par des pressions extérieures au conflit...
- le processus est rapide
- le coût d'une médiation est peu élevé

Le chef d'entreprise (ou le représentant du personnel) perd son pouvoir

Non, bien au contraire, il ouvre lui-même un autre champ des possibles ! Le médiateur ne prend aucune décision. Les parties décident elles-mêmes des solutions.

La médiation : un coût de plus !

Non : ce sont souvent des coûts en moins ! moins de frais de justice, moins de coûts sociaux induits... Souvent, un budget de deux à trois ½ jours/consultant est suffisant.

Le Médiateur

- Le médiateur Stratèje est formé et certifié auprès d'[ARMÉDIS Paris](#)
- Il est membre de l'[Association Nationale des Médiateurs](#) et de [Méditerranée Médiation](#)
- Il est médiateur judiciaire près le TGI de MONTPELLIER, NÎMES et CARPENTRAS

Pour approfondir...

- Justice Et Médiation - Un Juge Du Travail Témoigne Béatrice Blohorn-Brenneur (2006) Ed. Le cherche midi
- Le rapport Magendie, premier Président de la cour d'appel de Paris (mai 2008)