

Pourquoi faire appel à un médiateur en cas de litige entre associés ?

Devant les tribunaux, les délais s'allongent. Privilégiant le dialogue tout en évitant l'escalade des tensions, la médiation offre une alternative efficace pour résoudre les conflits entre associés.

Temps de lecture : minute

16 avril 2024

Le gouvernement veut pousser la culture de l'amiable et la médiation semble ainsi trouver toute sa place dans le règlement de conflits entre associés. En effet, la médiation permet d'aborder les désaccords de manière constructive grâce à un tiers, en favorisant une résolution amiable et satisfaisante pour toutes les parties, sans devoir saisir un tribunal. En effet, cette typologie de règlement alternatif des conflits est un processus où le médiateur accompagne les parties en encourageant la communication et l'exploration de solutions satisfaisantes pour tous.

« La médiation est particulièrement bénéfique dans le cadre de conflits entre associés car elle vise à préserver leur relation professionnelle et personnelle, cruciale pour la bonne gestion et le succès de l'entreprise », affirme Agathe Wautier, cofondatrice et directrice générale du Galion Project. *« C'est une solution intéressante quand on entend souvent que 90% de l'échec dans l'entrepreneuriat est lié aux conflits entre cofondateurs. »*

Résoudre son conflit sans passer devant le

tribunal

La médiation est généralement mise en place avant toute procédure devant un tribunal. Les associés, désireux de préserver la société, demandent alors à un médiateur de les accompagner dans leurs différends. Ce dernier offrira un cadre neutre, confidentiel et adapté à un dialogue constructif. Le choix de la médiation peut se faire en amont du conflit, par exemple avec une clause de médiation, ou une fois que le litige est apparu.

La médiation est un processus structuré en cinq étapes : d'abord, la préparation, où le médiateur établit les règles du dialogue, garantissant un environnement sécurisé et confidentiel. Ensuite, lors de la communication, les associés expriment leurs points de vue sans interruption. La troisième étape, l'élucidation, aide les associés à intégrer les enjeux du conflit et à identifier leurs intérêts communs. La négociation, quatrième phase, est le moment où les options de résolution sont discutées et évaluées. Enfin, la conclusion formalise l'accord à travers un engagement écrit. Durant chacune de ces étapes, le médiateur est neutre et ne prend jamais parti. Des moments d'échanges individuels avec le médiateur peuvent être prévues, en complément de ceux collectifs.

« La médiation permet de rétablir un canal de communication entre les associés, souvent rompu en cas de conflit », rappelle Maître Pierre-Emmanuel Moati, fondateur de Moati Avocats, cabinet dédié à la prévention et la résolution des litiges en droit des affaires. « En pareille hypothèse, qui plus est dans le cas où une procédure judiciaire a été engagée, les parties se retrouvent généralement à ne communiquer que par voie d'avocats et par l'échange d'écritures. La médiation va donc permettre aux associés de se rencontrer à nouveau, chacun va pouvoir librement s'exprimer, faire valoir sa position, développer des considérations qui ne sont souvent pas seulement juridiques mais

également personnelles. »

Un dispositif adapté à toutes les entreprises

Les médiateurs ne sont pas toujours des professionnels du droit. Certifiés ou non, ces professionnels peuvent également provenir de professions plus techniques (ingénieur, directeur des achats, ...) et apporteront ainsi leurs connaissances aux parties. Leur rôle est de trouver un terrain d'entente entre les parties et leurs avocats. Si la médiation est confidentielle et rapide, elle n'est cependant pas gratuite. La rémunération des médiateurs est fixée avant la médiation.

« Nous avons traité l'année dernière 375 dossiers de médiation pour les entreprises, avec un barème prévoyant un taux horaire, notamment selon les enjeux du litige. Ce tarif va de 300 à 800 euros de l'heure, partagés entre les parties, avec une médiation qui se termine en moyenne en une quinzaine d'heures », précise Sophie Henry, déléguée générale du Centre de Médiation et d'Arbitrage de Paris (CMAP). « C'est un coût abordable pour les entreprises par rapport à l'arbitrage ou à un long procès, et cela reste donc accessible même pour les petites entreprises. Nous avons parfois des dossiers à un milliard d'euros d'enjeux et des petites affaires qui bénéficient d'un forfait à 1000 euros tout compris. »

« Avec la médiation, vous n'avez rien à y perdre, mais tout à gagner ! »

A la fin d'une ou plusieurs séances de médiation, si les associés ont trouvé une solution commune, le litige prend fin après signature d'un accord. Sinon, la médiation peut continuer ou il conviendra de saisir le tribunal compétent, voire de faire appel à un autre moyen alternatif de résolution des conflits (conciliation, arbitrage...).

« En cas de médiation conventionnelle, il appartient à la partie qui

cherche à obtenir gain de cause d'introduire une action devant le tribunal pour faire valoir ses prétentions devant un juge », rappelle Maître Moati. « Dans l'hypothèse de l'échec d'une médiation judiciaire, l'instance judiciaire reprend comme si la médiation n'avait jamais eu lieu. Le juge n'est alors pas informé des raisons de l'échec de la médiation, les parties comme le médiateur étant tenue à la confidentialité absolue des échanges intervenus en cours de médiation ».

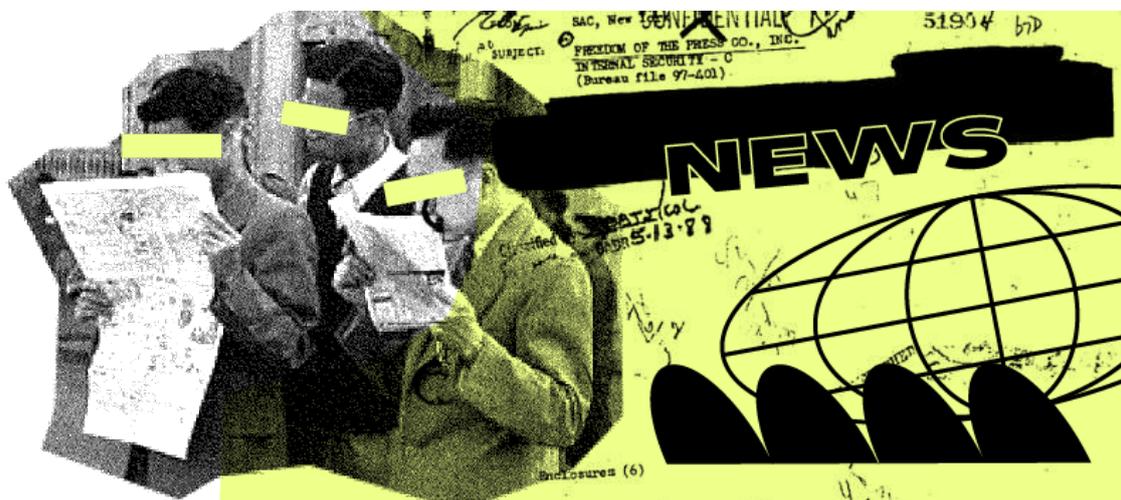
En matière de conflits entre associés, il n'existe que peu de cas où la médiation n'est pas recommandée. Celle-ci ne sera cependant que peu utile si l'une des parties a expressément indiqué qu'elle ne conclurait pas d'accord, ou si la mauvaise situation financière de l'entreprise ne permet pas de prendre le temps d'une médiation et demande l'intervention immédiate du tribunal de commerce.

« Négocier est un acte d'intelligence, et ce n'est pas toujours facile à expliquer : quand on est en litige avec quelqu'un, on peut vouloir le faire condamner. De façon générale, nos médiations présentent 70% de réussite », conclut Sophie Henry. « Avec la médiation, vous pourrez communiquer, connaître l'état d'esprit de votre associé et espérer trouver une solution qui permette de pérenniser la relation : vous n'avez rien à y perdre, mais tout à gagner ! »



À lire aussi

Fondateurs vs. investisseurs : comment éviter les conflits



MADDYNEWS

La newsletter qu'il vous faut pour ne rien rater de l'actualité des startups françaises !

JE M'INSCRIS

Article écrit par Guillaume Cossu