



LEADERS LEAGUE

# LUTRAN & AVOCATS MÉDIATION

 **DÉCIDEURS**  
/GUIDE-ANNUAIRE

GUIDE  
2020-2021

## CONTENTIEUX & ARBITRAGE



-  **Didier Migaud**  
HATVP  
P. 27
-  **Charles Duchaine**  
Agence française  
anticonsumption  
P. 28
-  **Paul-Louis Netter**  
Tribunal de commerce  
de Paris  
P. 35
-  **Alexandre Menais**  
Avis  
P. 37
-  **Beama Boumazza**  
Accel  
P. 44
-  **Samuel Valcke**  
Institut Pasteur  
P. 40
-  **Anton Carrièreux**  
Samsung France  
P. 42
-  **Nicolas Mohr**  
Médiateur des entreprises  
P. 47
-  **Béatrice Clady**  
CMAP  
P. 50
-  **Frédéric Vlasovsky**  
ACPR  
P. 52

**EXECUTIVE SUMMARY**  
LES GRANDES TENDANCES  
DU SECTEUR P. 8  
**LEADERS**  
TOUS LES ACTEURS  
QUI ONT FAIT L'ANNÉE P. 24

**CLASSEMENTS**  
LITIGATION SUPPORT P. 60  
AVOCATS P. 71

**PAROLES D'EXPERTS**  
LES POINTS DE VUE  
DE PROFESSIONNELS DU SECTEUR P. 146  
**ANNUAIRE**  
PRÉSENTATION DES PRINCIPALES  
SOCIÉTÉS DU SECTEUR P. 186

250 €

tiré du Guide 2020  
**Contentieux & Arbitrage**

# La médiation : un outil performant permettant une résolution rapide et adaptée des conflits des entreprises en cette période de double crise sanitaire et économique

La crise sanitaire qui perdure et ses prolongements économiques impactent lourdement l'appareil judiciaire, imposant aux entreprises de s'interroger sur le règlement de leurs litiges. Dans ce contexte anxiogène où celles-ci sont en quête de certitudes et de prévisibilité, la médiation constitue un moyen rapide, efficace et à forte valeur ajoutée en vue d'une résolution optimale des conflits.



David Lutran

## SUR L'AUTEUR

Avocat au barreau de Paris depuis 2004 et spécialisé en contentieux, David Lutran est également médiateur agréé par le Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP). Il est régulièrement désigné en qualité de médiateur (médiations conventionnelles et judiciaires) dans des dossiers commerciaux, de conflits d'associés et immobiliers pouvant impliquer des parties de nationalités différentes.

**mail :** [d.lutran@lutran-avocats-mediation.com](mailto:d.lutran@lutran-avocats-mediation.com)

**site internet :** [www.lutran-avocats-mediation.com](http://www.lutran-avocats-mediation.com)

Comme toute organisation humaine, l'entreprise est un environnement conflictuel où les intérêts s'entrecroisent et peuvent diverger, qu'il s'agisse de conflits internes (entre salariés, dirigeants...) ou externes (liés à l'activité commerciale, aux investissements, avec les pouvoirs publics).

Les conflits impactent le processus décisionnel, engendrent des coûts considérables, perturbent l'activité de l'entreprise et, parfois, menacent sa survie. L'enjeu est d'autant plus important en cette période très perturbée, où les entreprises doivent résoudre leurs litiges rapidement et de façon adaptée pour se concentrer sur leur cœur de métier et ne pas gaspiller leurs ressources dans des procédures longues, coûteuses et aléatoires.

### L'aggravation des vicissitudes de l'appareil judiciaire

Souvent critiquée – tous pays confondus – pour son manque de moyens et sa lenteur, la justice étatique peine à satisfaire les attentes des acteurs éco-

nomiques, contraints de se tourner vers d'autres voies pour résoudre leurs conflits.

Le confinement a paralysé une machine judiciaire déjà dysfonctionnelle et la situation ne s'améliorera pas avant longtemps. Les effets de la crise économique en termes de contentieux se font sentir, outre celui de l'imprévision et de la force majeure provoquées par la pandémie.

La remarque vaut également pour l'arbitrage, auquel les entreprises ont coutume de recourir pour la résolution de leurs litiges internationaux à enjeux élevés mais qui sont de plus en plus nombreuses à s'émouvoir de procédures devenues lourdes, standardisées et coûteuses, outre les difficultés liées à l'exécution forcée des sentences ou la publicisation fréquente de litiges que l'on souhaitait garder confidentiels.

### Les entreprises ont besoin de solutions opérationnelles et rapides à leurs litiges

Par-delà ces difficultés bien connues, la préoccupation fondamentale des en-

treprises réside aujourd'hui dans l'obtention de solutions opérationnelles et définitives à leurs litiges dans des délais courts. À rebours de la logique judiciaire ou arbitrale donc, imposant une application stricte de la règle de droit à une situation donnée dans le respect de standards procéduraires exigeants, inscrivant le procès dans une temporalité nécessairement élastique.

Pour répondre aux défis générés par la crise, le recours aux modes amiables de règlement des conflits – et notamment à la médiation – est inéluctable, puisque seuls susceptibles de permettre aux entreprises d'être les artisanes de solutions adaptées à leurs besoins et contraintes. La médiation s'entend d'un processus confidentiel intervenant en dehors d'un procès (médiation conventionnelle), ou en marge de celui-ci (médiation judiciaire), tendant à la résolution d'un différend entre des parties avec l'aide d'un tiers neutre, indépendant et impartial appelé médiateur.

Ayant pour mission de favoriser l'établissement et la poursuite d'un dialogue

## LES POINTS CLÉS

- Une justice lourdement impactée par la crise sanitaire, peinant à répondre aux attentes des entreprises.
- Des acteurs économiques en quête de certitudes et de solutions rapides et efficaces à leurs conflits.
- La médiation permet de résoudre durablement le conflit – envisagé dans tous ses paramètres (juridiques, économiques, réputationnels...) – en appréhendant les besoins et contraintes de ses protagonistes.
- La médiation est utilisée partout dans le monde et il appartient aux entreprises et à leurs conseils d'y recourir naturellement et en confiance.

entre les protagonistes du conflit – en germe ou déjà noué – au moyen de techniques de communication adaptées (reformulation, écoute active...), le médiateur ne peut se substituer à ces derniers qui demeurent seuls décisionnaires pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur solution.

Là où le juge (ou l'arbitre) tranche et condamne, la médiation offre la possibilité d'une transaction librement pensée et voulue par les parties au terme d'un processus confidentiel et graduel (expression des points de désaccord, compréhension de la position de l'autre et de ses besoins, élaboration d'une solution mutuellement satisfaisante avec l'aide du médiateur, cf. illustration). L'exécution de l'accord formalisant la solution s'en trouve facilitée, les parties ayant la possibilité de le faire homologuer par un juge (l'accord ayant alors la même force exécutoire qu'un jugement).

Cela permet de surcroît de rétablir un climat de confiance et, le cas échéant, un rééquilibrage des relations qui n'aurait

pas été possible dans un cadre judiciaire. Outre son faible coût et sa rapidité, la médiation ne se cantonne pas aux aspects purement juridiques du litige pour l'appréhender dans sa globalité (aspects économiques, sociaux, réputationnels...). Permettant d'identifier et de circonscrire tant l'objet que l'origine profonde du conflit mais également de clarifier les attentes et objectifs de ses protagonistes, la médiation constitue un outil puissant et intelligent au service des acteurs économiques, expliquant son important taux de réussite<sup>1</sup>.

### Incontournable, la médiation se développe partout dans le monde

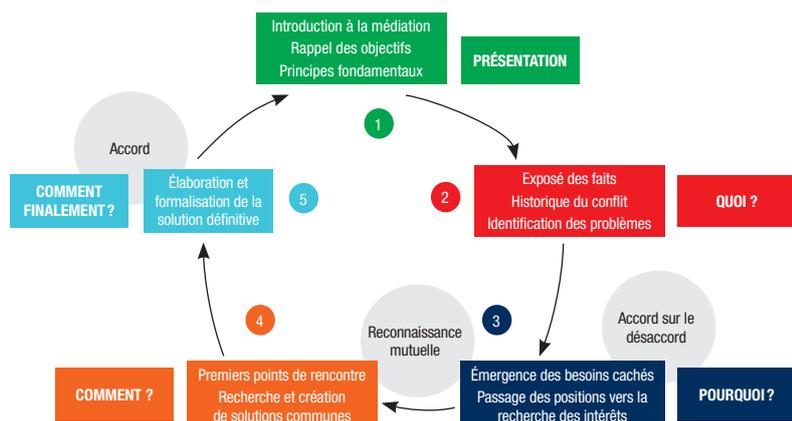
L'essor de la médiation en France vaut partout ailleurs dans le monde. De l'Afrique subsaharienne aux États-Unis, en passant par l'Inde, l'Union européenne, le Liban ou encore la Chine, nombreux sont les États à avoir légiféré pour inscrire la médiation dans le paysage de la résolution des conflits.

Sa consécration internationale est inter-

venue le 7 août 2019 avec la convention des Nations Unies sur la médiation (dite convention de Singapour), facilitant la reconnaissance et l'exécution des accords résultant de médiations dans des litiges commerciaux internationaux. Signée par 53 États à ce jour – dont les États-Unis, la Chine, l'Inde, la Corée du Sud, Singapour ou encore le Qatar (mais aucun pays de l'Union européenne) – et saluée par les acteurs économiques et les professionnels du droit, elle est entrée en vigueur le 12 septembre 2020.

Synonyme de souplesse et de liberté, la médiation est devenue incontournable. Il est indispensable que les acteurs économiques et leurs conseils en saisissent bien le fonctionnement et l'esprit pour y recourir de façon naturelle et en confiance, et ce d'autant plus qu'elle s'avère particulièrement adaptée aux contraintes – notamment de déplacement et d'accès aux tribunaux – induites par la crise sanitaire avec la possibilité d'organiser des réunions (réunions plénières et apartés avec le médiateur) par vidéo-conférence. Aux entreprises de faire le bon choix lorsqu'elles sont confrontées à un différend, lequel peut être source d'opportunités pour autant que l'on comprenne ses raisons profondes afin d'identifier les mesures pour y remédier dans l'intérêt de tous, ce qui est l'essence même du processus de médiation. ♦

#### LES ÉTAPES DE LA MÉDIATION (D'APRÈS LA ROUE DE THOMAS FIUTAK)



<sup>1</sup> 60 % des médiations commerciales se soldent par un accord (75 % en matière sociale) pour une durée moyenne de seize heures et un coût global moyen de 4 000 euros par partie (statistiques CMAP 2019). Données à comparer avec la justice classique, devant laquelle l'obtention d'une décision définitive nécessite souvent plusieurs années au terme d'un combat âpre entre les parties – qui auront à leur disposition toutes les ressources que leur offre la procédure pour retarder la reddition du jugement et compliquer son exécution.