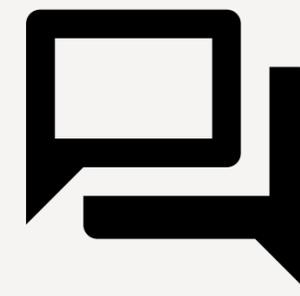


# **La conclusion d'un accord amiable dans le cadre de la gestion d'un dossier judiciaire**



---

Sophie Thorens-Aladjem | Juge au Tribunal de première instance

Jonathan Bory | Avocat, docteur en droit, médiateur FSA & chargé d'enseignement UniNe

18 mars 2024

# Le problème du parcours classique

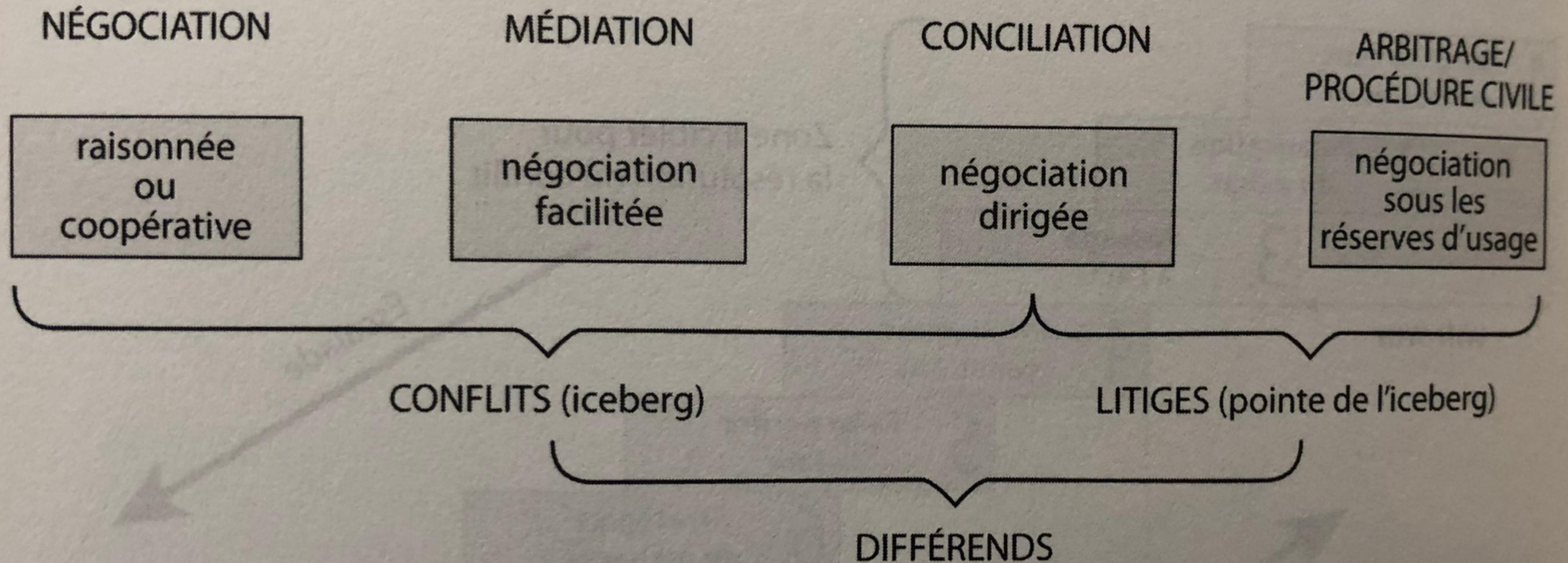
Discussion entre parties  
Discussion entre avocats  
Action en justice & jugement



Passage d'une négociation sur positions à une procédure judiciaire

## 4. L'ubiquité de la négociation dans la résolution des litiges

### a) L'ouverture :



### b) L'impasse actuelle :

NÉGOCIATION sur les positions → PROCÉDURE arbitrale ou judiciaire



“Je le dis sans ambages : depuis la première année de faculté, nous avons été biberonnés à la culture du contentieux.

Nous avons étudié des arrêts de cour suprême, nous maîtrisons la procédure judiciaire ou administrative, bref, nous pensons qu'un bon litige se résout par un beau jugement.”

# Vers une culture de l'amiable



Renforcement du rôle des avocats et magistrats comme professionnels du conflit

# III

## Le Client

---

### Art. 10

### Devoir de modération et d'information

- 1 L'avocat doit autant que possible favoriser les solutions transactionnelles. Il n'engagera de procès que si un arrangement n'est pas possible.
  - 2 Dans la mesure où l'intérêt de son client ne s'y oppose pas, l'avocat envisage à tout moment des modes alternatifs de résolution des conflits.
  - 3 Il informe le client des risques, des difficultés, du coût prévisible et de l'évolution de l'affaire, dont il ne doit garantir l'issue.
-

Le Code de procédure civile repose sur l'idée centrale suivante: "concilier d'abord, juger ensuite" (Message CPC, p. 6936)"



## **Passage de 20% à 50% du taux de conciliation**

Tribunal de prud'hommes  
d'Yverdon

Augmentation des conciliations  
après m'être formé à la médiation



# **Ressources et obstacles sur le chemin de l'accord**

# La perspective d'une juge

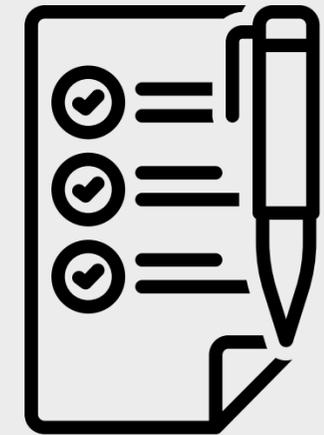
“Les avocats sont des chevaliers  
et non des chiffonniers”



Collaboration vers un objectif commun de paix sociale

# S'appropriier les outils de la négociation

- Deux références: Chris Voss - Ne coupez jamais la poire en deux, et William Ury - Getting past no
- Se préparer, se préparer et encore se préparer
- Renforcer la collaboration entre avocats et magistrats



# La perspective d'un avocat

- Être guidé par les besoins et intérêts des clients
- Passer d'amateur à professionnel sur les pourparlers transactionnels
- Développer les compétences non-juridiques nécessaires



Il faut croire – plus que les clients – à la possibilité d'un accord tout au long de la procédure et parfois même après un éventuel jugement

# Essential 21st Century Skills

Ask good questions

Active listening

Resolve conflicts

Think Critically | Learn How To Learn | Communication

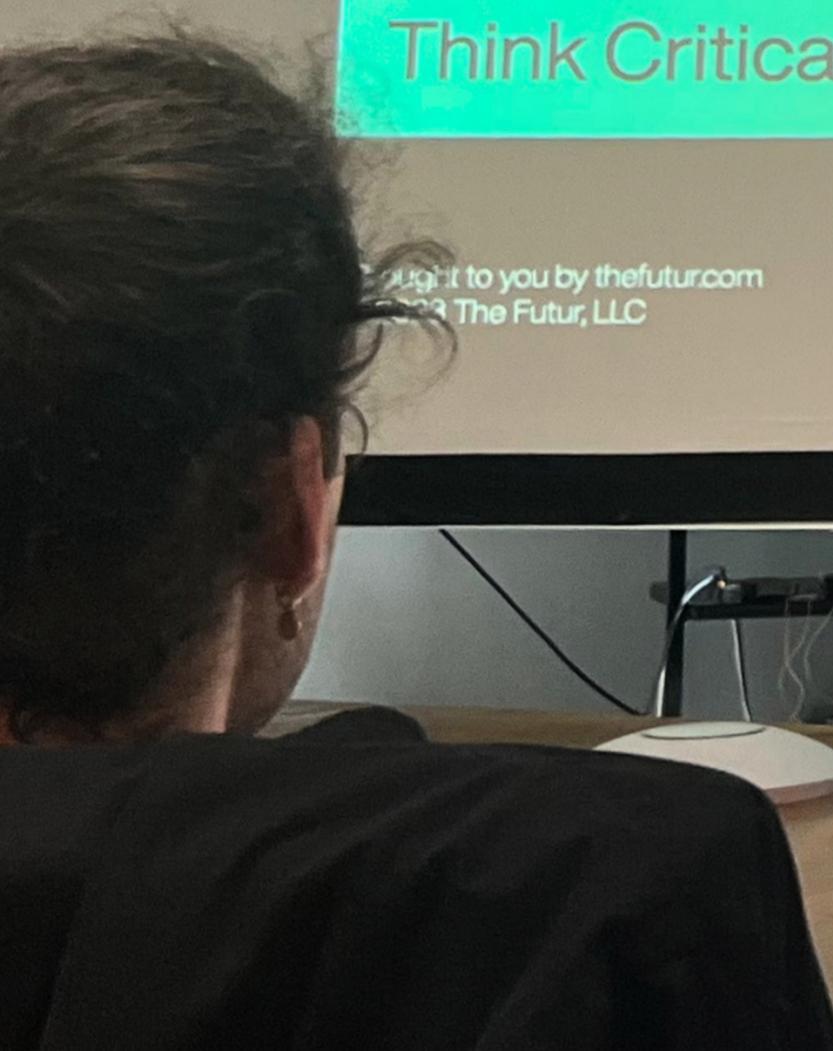
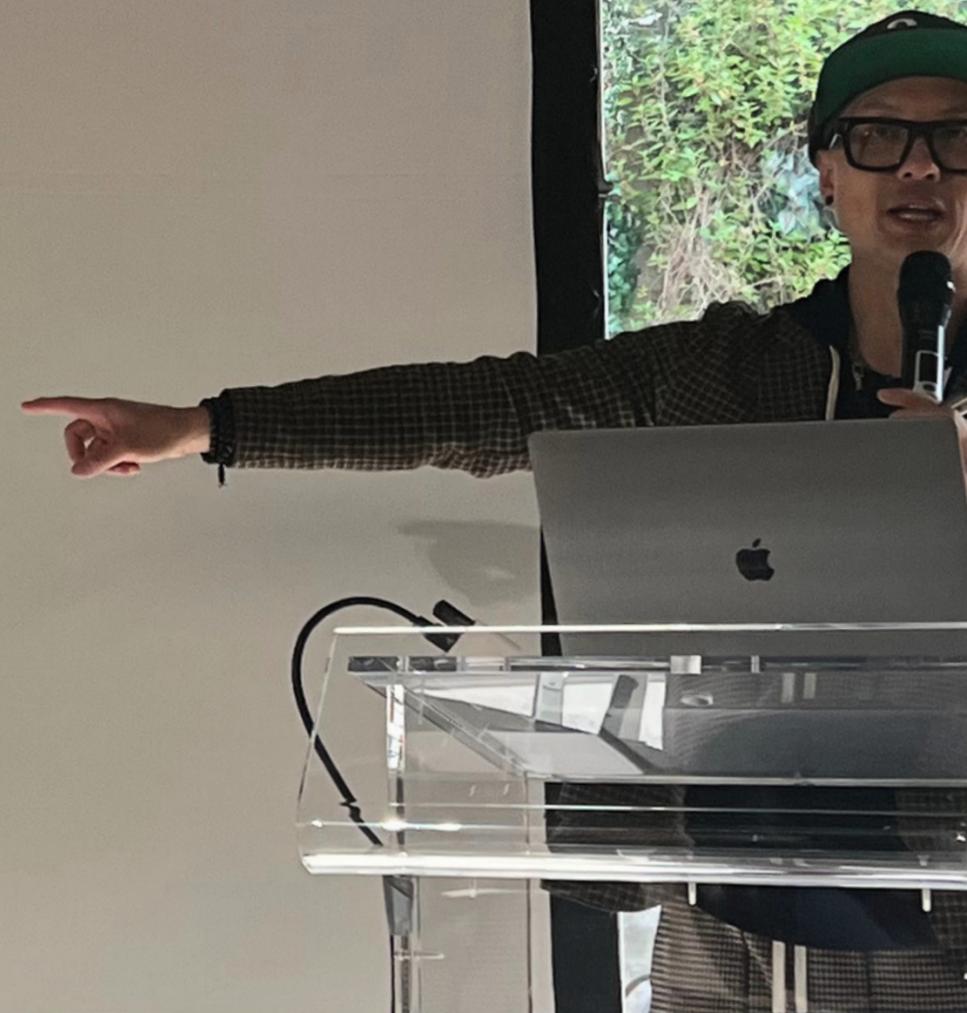
Presented to you by thefutur.com  
© 2023 The Futur, LLC

Chris Do  
@theChrisDo



#TheFuturIsHere  
TheFutur.com

/FUTURE™  
Do not distribute



# Trois obstacles au dialogue

- Interprétations des faits et jugements dénigrants / cadres narratifs stigmatisants qui cristallisent les positions
- Prêts d'intention négative
- Contraintes / imposition de sa solution

# et trois outils pour les surmonter

- La reformulation (écoute active et clarté du problème)
- La reconnaissance (respectabilité de son interlocuteur)
- L'équilibre entre empathie et assertivité





# Exemple d'email

*Sous les réserves d'usage*

Chère Consœur,

J'espère que vous allez bien.

Je donne suite à l'audience du [...] qui a permis de clarifier certains aspects du dossier qui nous occupe.

Auriez-vous quelques instants (~15 min) pour faire le point sur la situation par visioconférence et identifier les options envisageables à ce stade?

Est-ce que le [...] ou le [...] pourrait vous convenir?

Merci et bien à vous,



# **Anatomie d'une transaction réussie**

# La perspective d'une juge

## Quelques questions choisies:

- La reprise du litige par les parties -> Liberté de décision
- Trouver le slogan qui convainc. L'exemple du Brexit : take back control ou de la campagne d'Obama: Yes we can
- Anticiper l'exécution de l'accord
- Les frais judiciaires comme opportunité de faire un geste
- La pédagogie de l'avocat avec son client





**YES WE  
CAN**

**FIND  
UN ACCORD AMIABLE**

## **LE TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE**

### **Statuant d'accord entre les parties :**

1. Donne acte à Paul MARTIN de son engagement à ne pas porter sur François DUPONT des accusations de commission d'infractions pénales, à ne pas le dénigrer tant sur le plan personnel que professionnel et à ne pas indiquer qu'il exercerait son activité de manière non déontologique et contraire aux règles de la profession, et ce dans toute communication auprès de tiers, notamment tout membre du corps médical, autre que des instances judiciaires ou de surveillance de la profession de médecin.
2. Donne acte à Hélène MARTIN de son engagement à ne pas porter sur François DUPONT des accusations de commission d'infractions pénales, à ne pas le dénigrer tant sur le plan personnel que professionnel et à ne pas indiquer qu'il exercerait son activité de manière non déontologique et contraire aux règles de la profession, et ce dans toute communication auprès de tiers, notamment tout membre du corps médical, autre que des instances judiciaires ou de surveillance de la profession de médecin.

3. Assortit les chiffres 1 et 2 du présent jugement de la menace de la peine de l'article 292 CP, lequel dispose que celui qui ne se sera pas conformé à une décision à lui signifiée, sous la menace de la peine prévue au présent article, par une autorité ou un fonctionnaire compétents, sera puni de l'amende.
4. Arrête les frais judiciaires à CHF 750.-, les compense à due concurrence avec l'avance fournie par François DUPONT et les met à hauteur de CHF 375.- à la charge d'François DUPONT et à hauteur de CHF 375.- à la charge de Paul MARTIN et Hélène MARTIN, pris conjointement et solidairement.

Condamne en conséquence Paul MARTIN et Hélène MARTIN, pris conjointement et solidairement, à payer CHF 375.- à François DUPONT.

Ordonne à l'Etat de Genève, soit pour lui les services financiers du Pouvoir judiciaire, de restituer à François DUPONT le solde de son avance de frais, de CHF 450.-.

5. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.
6. Déboute les parties de toute autre conclusion.

# La perspective d'un avocat

Formalisation d'un accord durable, fruit d'un consentement libre et éclairé

- Préciser les engagements réciproques des parties / visiter un futur proche
- Déterminer toutes les modalités / entrer dans la granularité de l'accord
- Faire preuve de créativité pour les questions futures incertaines

## **Article 1**      **Fin des rapports de travail, salaire et indemnité**

1. Par la présente Convention,

- les Parties s'accordent pour dire qu'elles mettent fin au 31 janvier 2024 aux rapports découlant du Contrat ;
- l'Employée est libérée de ses obligations professionnelles jusqu'à la fin des rapports de travail ;
- l'ENTREPRISE s'engage à verser le salaire convenu par le Contrat, à savoir un montant mensuel brut de Fr. [Chiffre], ainsi que le 13<sup>ème</sup> salaire en sus, jusqu'à la fin des rapports de travail.

2. En outre,

- l'ENTREPRISE s'engage à verser à l'Employée un montant brut de [chiffre] à titre d'indemnité de fin des rapports de travail correspondant à [chiffre] mois de salaire, ainsi que la part, pro rata temporis, du 13<sup>ème</sup> salaire 2024, les heures supplémentaires et le solde de vacances ;
- l'indemnité en question sera versée, en une seule fois, sur le compte bancaire de l'Employée au 31 janvier 2024.

#### **Article 4      *Communications aux contacts professionnels et verrée***

1. L'Employée est autorisée à transmettre une communication (un « message ») commune à l'ensemble de ses contacts professionnels avant la fin des rapports de travail. La communication devra être remise au département des Ressources Humaines de l'ENTREPRISE qui se chargera de la diffuser et de faire le suivi avec l'Employée. Le contenu du message de l'Employée est le suivant :

« Cher-e collègue, cher-e partenaire, Madame, Monsieur,

Durant quinze ans, en tant que [cheffe], j'ai vécu [message personnel] avec vous tous. Je quitte l'ENTREPRISE avec un sentiment de satisfaction [message perso] avec votre collaboration.

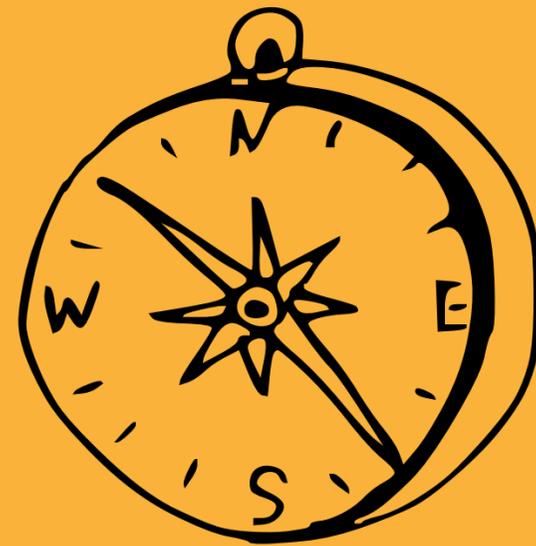
Pour cela, je vous exprime ma sincère reconnaissance.

La mission se poursuit avec à sa tête [remplaçante].

Dorénavant, vous pourrez me contacter sur mon adresse mail privée [adresse]

En vous souhaitant le meilleur [message perso].

[cliente] »



**L'orientation préalable**

**“Tout conflit est l’expression  
tragique d’un besoin insatisfait”**

Marshal Rosenberg

**Diagnose**  
**Align**  
**Propose**





# Diagnostiquer

- Creuser les dimensions juridiques, techniques et émotionnelles
- Comprendre les besoins réels (au-delà des dires du client)
- Identifier les obstacles à la communication

# Aligner

- Vérifier et compléter l'histoire du client et les preuves
- Synthétiser la situation et obtenir une confirmation
- Clarifier la situation légale

# Informier et orienter

- Présenter les différentes options envisageables
- Orienter compte tenu de la physionomie du conflit
- Privilégier une forme de “pessimisme admiratif”

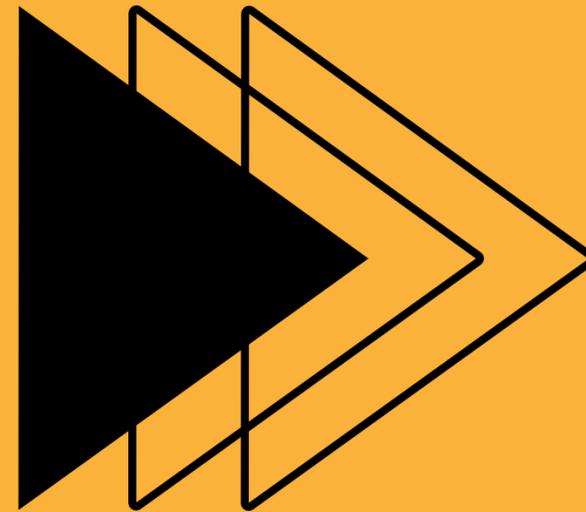


# Quelques critères

- Le temps
- Les coûts (temps investi, frais d'avocat et de tribunal, frais d'expertise, coût de la perte d'une relation)
- La dimension émotionnelle
- La résistance à la charge mentale
- L'importance de la relation future
- Les risques réputationnels
- Les risques procéduraux, de fond et probatoires
- Le contraste entre la durée + coûts d'une procédure et la possibilité d'une convention immédiate



→ Checklists de l'OAV - [LIEN](#)



**Notre conclusion et nos convictions**

**Merci pour votre attention !**