

Spectacle vivant et conflit

Avant de penser contentieux, pensez médiation

La création, la production et la diffusion d'un spectacle peuvent, comme toute activité humaine, générer des conflits. La création commune peut rapidement devenir le théâtre de déchirements entre comédiens, auteurs, producteurs, techniciens, diffuseurs... Pour éviter que la situation ne dégénère en tragédie grecque, pensez médiation !

Qu'il s'agisse d'un désaccord sur le partage des droits d'auteur entre deux coauteurs d'un opéra contemporain, d'un malentendu qui tourne mal entre un humoriste et son producteur, d'un metteur en scène qui s'estime floué parce que son producteur ne lui verse pas de droits d'auteur, une opposition bloquante entre un chef d'orchestre et un artiste soliste, ou d'une menace de grève de techniciens, la plupart des conflits peuvent trouver, grâce à la médiation, des solutions extra-judiciaires qui préservent les intérêts de chaque partie.

Le recours à ce mode alternatif de règlement des conflits peut par ailleurs intervenir à tout moment. C'est notamment en raison de cette souplesse que la médiation apparaît aujourd'hui comme la solution la plus adaptée en matière de résolution des litiges dans les secteurs artistiques et culturels.

Dans ces domaines d'activité, les différends intervenants sont généralement pris dans une dynamique créatrice enthousiasmante, d'une part, et des problématiques de délais souvent contraignantes, d'autre part. D'où une faible attention portée à toutes les questions administratives et contractuelles qui peuvent s'avérer, par la suite, source de conflit.

Alors qu'une belle rencontre d'énergies a présidé le début d'une collaboration entre co-auteurs, entre auteurs et producteur, entre artistes et metteur en scène, entre danseurs et chorégraphes [...], un malentendu, des non-



Sylvie Adjès,
médiatrice,
formatrice en
médiation, consul-
tante en négociation
raisonnée

**Isabelle
Meunier-
Besin,**
médiatrice

dit ou une mésentente viennent soudain porter préjudice au projet commun. Une tension se transforme en rapport de force. Avec son lot de rancœurs, de tensions, une dégradation très rapide des relations et une implication, parfois désastreuse, de tiers au conflit. Assez classiquement, on observe deux types de réactions lorsqu'un litige s'est déclaré : soit les parties n'ont pas

la culture de la procédure et décident de «mettre la poussière sous le tapis» sans pour autant «purger» leur contentieux, soit une d'entre elles ou les deux ont une réaction «ultra-guerrière» et c'est le début d'une procédure longue, parfois coûteuse devant les tribunaux et dont le résultat est aléatoire.

Dans les deux cas, aucune réponse raisonnée n'est apportée au différend. Les séquelles seront souvent lourdes de conséquences tant financières qu'émotionnelles et professionnelles et la réputation, l'avenir en seront abîmés. Face à ces tensions, à ces conflits, il existe une réponse différente : la médiation, un mode amiable de règlement des conflits.

Dans toute tension, il existe deux niveaux : la relation entre les personnes et l'objet de la problématique. De fait, il convient de traiter la relation afin de pouvoir traiter le problème. La médiation est donc un processus avant tout centré sur la relation (nouvelle rencon-

Pratique

La médiation peut être prévue dans les contrats, demandée spontanément (médiation dite conventionnelle) ou proposée par le juge (médiation dite judiciaire).

Chiffres moyens

Durée d'une médiation : entre 5 heures et 20 heures avec une moyenne entre 9 et 12 heures.

Prix : variables selon les centres de médiation. En général, le principe d'un coût, horaire partagé par les parties est appliqué.

Résultats : entre 75 et 80% des dossiers se terminent par un accord équilibré et satisfaisant pour chaque partie.

Comment trouver un médiateur

Les médiateurs exercent soit de manière individuelles soit via des centres de mé-

diation ou des associations de médiateurs.

Quelques centres de médiation

AMAPA : www.lamapa.org

CMAP : www.mediationetarbitrage.com

CMC : www.centrede-mediationculture.com

Dernier-né, spécialement dédié aux secteurs culturels et artistiques

IEAM : www.ieam-paris.fr

Quelques associations de médiateurs

ANM : www.anm-mediation.com

AME : www.mediateurseuropeens.org

Pour prendre connaissance des principales informations juridiques sur la médiation, consulter <http://www.centrede-mediationculture.com/index.php/ressources-sur-la-mediation.html>

tre), plus que sur la problématique juridique qui n'est souvent qu'un prétexte au conflit.

Comment ça se passe ? Que fait le médiateur ?

- Il réunit les personnes dans un espace encadré et confidentiel : tiers indépendant, il s'efforce d'être neutre et de ne pas prendre parti. Assurant le cadre en posant les règles de la médiation (respect d'autrui, écoute et non-interruption...) et en exposant son fonctionnement, il crée un espace de confiance qui autorise l'expression des tensions et des ressentis, préalable nécessaire à toute progression.
- Il écoute, questionne, reformule, accueille avec bienveillance, aide les personnes à se comprendre et à faire évoluer les représentations, les interprétations. Il permet de passer de positions figées à la compréhension des intérêts, besoins, préoccupations, motivations et valeurs de chacun. C'est cette compréhension mutuelle qui modifie la vision que porte chacun sur l'autre et sur le conflit. Cette étape essentielle franchie, le médiateur va ouvrir les discussions sur l'avenir.
- Il fait émerger des solutions parfois inattendues et créatives et trouver des accords construits par les personnes elles-mêmes. Une poignée de main, un protocole transactionnel, un nouveau contrat, toute forme de solution peut être créée en médiation. Qui plus est, il arrive souvent que restaurée, la relation entre les personnes se poursuive sur de nouvelles bases. À défaut, la rupture sera construite de façon apaisée et non subie.

Pourquoi choisir la médiation lorsqu'on est en conflit ?

Rapide, économique, sécurisante, la médiation permet à chacun d'être actif plutôt qu'écrasé par un conflit. Processus courageux et engageant pour les personnes qui décident d'y entrer, elle les responsabilise en leur donnant la maîtrise de la solution. Elle permet de comprendre l'origine de la situation et de choisir son issue. Par ailleurs, grâce à la confidentialité, les solutions trouvées ne seront pas divulguées (sauf volonté commune contraire) et la réputation de chacun peut être préservée.

Qui sont les médiateurs ?

Ce sont des personnes issues de tous milieux professionnels, obligatoirement formées à la médiation et respectant un code de déontologie, qui se situent en tiers neutres, indépendants et impartiaux. Cette neutralité est la clef de voûte, la raison d'être du processus et fonde la légitimité du médiateur.

Le point de vue de l'avocat

L'aléa judiciaire

Nous sommes de plus en plus nombreux, parmi les avocats intervenant spécialement dans le secteur du spectacle, à nous plaindre de l'aléa judiciaire. Il ne s'agit pas ici de critiquer les juges, mais de mettre en cause le fonctionnement des juridictions, leur engorgement, leur manque de moyens et surtout le fait que le temps manque toujours pour qu'une affaire souvent complexe dans ce secteur puisse être examinée avec tout le temps nécessaire. Il est fréquent que la complexité des pratiques professionnelles rende difficile une présentation complète, synthétique et donc intelligible des faits soumis à l'examen du juge. La médiation permet d'essayer (souvent avec succès) d'obtenir une solution sans subir l'aléa judiciaire.

Le débat confidentiel

La médiation est l'exact contraire de la procédure judiciaire en ce qui concerne la confidentialité du débat. Les intérêts de chacun sont protégés par la confidentialité de la médiation. Les arguments, informations et documents qui y sont produits ne peuvent être utilisés à l'extérieur, sauf accord exprès de la partie concernée. Devant un juge, la règle est au contraire qu'aucun argument ou document produit ne peut être confidentiel vis-à-vis de l'autre partie au procès. Il en résulte un jeu, parfois consternant, de dissimulation, voire même de falsification des preuves. La médiation se situe totalement en dehors de ce climat, car elle est confidentielle et orientée vers le dialogue.

Le rôle des avocats

Contrairement à une idée devenue fautive, la plupart des avocats sont favorables à la médiation et sont disposés à favoriser le dialogue et la recherche d'une solution amiable en laissant le médiateur jouer son rôle. La raison en est que la réussite de la médiation, fréquente, est meilleure et plus rapide pour leur client qu'un procès soumis à l'aléa judiciaire. Les avocats ont en tout état de cause l'obligation de rechercher une solution amiable avant d'entamer une procédure judiciaire. C'est généralement l'intérêt de leurs clients, y compris ceux qui ne l'ont pas encore compris.

La clause de médiation

Il est possible, sauf dans un contrat de travail, de prévoir par avance que les parties s'engagent à recourir à la médiation, en cas de litige, avant toute procédure judiciaire. En ce cas, l'action judiciaire qui serait menée sans avoir eu préalablement recours à la médiation serait irrecevable. Rappelons cependant que la sortie de médiation est libre et peut même intervenir après une heure de réunion ! Il nous semble qu'au vu des statistiques de réussite de la médiation, il est toujours de l'intérêt des parties d'insérer une clause de médiation dans les contrats.

La clause de médiation pourra être rédigée comme suit : «*Tout litige relatif à la validité, l'interprétation ou l'exécution du présent contrat sera soumis, préalablement à toute action en justice, à une médiation au sens du décret n° 2012-66 du 20 janvier 2012. Le médiateur sera désigné d'un commun accord entre les parties en faisant appel à un centre de médiation soumis au Code national de déontologie des médiateurs.*»

Selon sa personnalité, le médiateur peut être plus ou moins acteur de la solution, d'accompagnant à prescripteur, il ne sera, en aucun cas, décisionnaire. C'est ce qui crée la force du processus, sa différence par rapport aux autres modes de résolution des conflits. ■



Jean Vincent, avocat et président du Centre de médiation culturelle (CMC)