
Médiation

Vade-mecum

Février 2026

Table des matières

Préambule	2
A. Orientation préalable	3
1. Notion	3
2. Eléments à prendre en considération	3
3. Options possibles	4
4. Analyse par les avocats	4
5. Discussion avec les mandants	4
6. Choix des mandants	5
B. Médiation : de quoi parle-t 'on ?	6
1. Définition	6
2. Champ de la médiation	6
3. Cadre légal.....	6
C. Rôle des avocats pour envisager la médiation.....	8
D. Principes de la médiation	9
1. Aspect volontaire.....	9
2. Confidentialité	9
3. Esprit de la médiation	10
E. Choix, rôle, style et posture des médiateurs	11
1. Choix des médiateurs	11
2. Rôle et style des médiateurs	12
3. Posture des médiateurs.....	13
F. Coûts de la médiation	14
1. Médiation prise en charge par l'État	14
2. Médiation non prise en charge par l'État	14
3. Honoraires des avocats	15
G. Mise en place et déroulement de la médiation	16
1. Accord d'entrée en médiation	16
2. Choix du processus.....	16
3. Format des séances.....	17
4. Etapes usuelles de la médiation	17
H. Rôle des avocats durant la médiation	18
1. Phase de préparation de la médiation	18
2. Phase de la médiation proprement dite	19
3. Phase de l'accord et sa rédaction	20
4. Avantages, pour les avocats, de la médiation	20
I. Rédaction de l'accord issu de la médiation	22
1. Rédaction limitée à des bullet points	22
2. Rédaction par les médiateurs	22
3. Rédaction par des avocats.....	22
4. Rôle des avocats	22
5. Prise en compte du besoin d'exécution	23
6. Nouvelle intervention des médiateurs	23
J. Non-aboutissement de la médiation	24
K. Conclusion.....	25
L. La Commission ADR	26
M. Recommandation de lectures.....	27
Annexes	28

Préambule

1. La loi genevoise sur la médiation (LMédiation ; rsGE E 6 25) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Cette loi est complétée par deux règlements : le règlement relatif aux médiatrices et médiateurs assermentés et assermentés (RMA ; rsGE E 6 25.03) et le règlement relatif au dispositif d'encouragement à la médiation (RDEM ; rsGE E 6 25.04).
2. Le présent vade-mecum a pour but de présenter aux avocates et aux avocats le processus de médiation et ses avantages. Il identifie également les situations dans lesquelles un tel processus s'avère intéressant pour leurs mandants et de quelle manière les avocats peuvent les accompagner et les conseiller dans ce contexte.
3. La médiation constitue un outil supplémentaire et complémentaire à la représentation assurée par les avocates et les avocats, au service et dans l'intérêt des mandants. La médiation permet en effet aux protagonistes de garder le contrôle sur leur litige, tant en termes de temps que de coûts, mais également de parvenir à une solution concertée plutôt qu'imposée.
4. Le présent vade-mecum se concentre sur la médiation en matière civile dans le contexte genevois. Il ne traite ni de la médiation en matière pénale, ni de la médiation administrative. La médiation administrative est gérée à Genève par le Bureau de médiation administrative (BMA)¹.

¹ Le BMA est compétent pour initier une médiation-navette (échange d'informations et clarifications) ou une médiation en présence des parties, lorsqu'il existe un différend non résolu ou un blocage dans la communication entre une administrée ou un administré et une administration publique genevoise : <https://www.ge.ch/organisation/bureau-mediation-administrative> (26.01.2026).

A. Orientation préalable

1. Notion

5. L'orientation préalable désigne le processus par lequel l'avocate ou l'avocat et sa mandante ou son mandant analysent le conflit du cas d'espèce, passent en revue différentes possibilités de le résoudre et déterminent laquelle apparaît préférable compte tenu de l'ensemble des circonstances.
6. Le processus d'orientation préalable est conforme aux obligations déontologiques des avocats, en particulier à l'art. 10 al. 1 et 2 des Us et Coutumes de l'Ordre des avocats de Genève (« L'avocat doit autant que possible favoriser les solutions transactionnelles. Il n'engagera de procès que si un arrangement n'est pas possible » (al. 1) et « 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 » (al. 2)) et à l'art. 11 du Code suisse de déontologie (CSD) (« L'avocate et l'avocat s'efforce de régler à l'amiable les litiges, dans l'intérêt bien compris de ses clientes et de ses clients. Elle ou il tient compte d'une médiation en cours ou du souhait de l'une des parties d'en instaurer une »).

2. Éléments à prendre en considération

7. Afin de faciliter l'exercice d'orientation préalable, plusieurs critères peuvent être pris en compte, comme par exemple les coûts, le temps, les relations et la charge émotionnelle, le contrôle du processus, l'importance de l'argent dans le résultat, l'importance des normes, la confidentialité, la force exécutoire ou encore la satisfaction des parties (cf. [Annexe 1 : Tableau comparatif - Droit collaboratif, Médiation, Conciliation, Arbitrage, Procès](#)).
8. Il convient de prendre en considération l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, en particulier le type de litige, les forces et faiblesses de la position de la mandante ou du mandant, le besoin d'une décision officielle, le besoin d'une solution rapide, les ressources financières à disposition, le besoin de collaboration de la partie adverse, la perception de l'attitude de la partie adverse, ou encore les effets collatéraux potentiels de la voie envisagée.
9. La confidentialité est aussi un élément à prendre en compte. Elle peut en effet offrir des avantages significatifs et, en particulier dans les dossiers internationaux, représenter un atout stratégique, notamment dans les affaires sensibles ou lorsqu'une exécution de l'accord est envisagée en dehors de la Suisse.
10. Les statistiques disponibles confirment l'efficacité de la médiation : plus de 70% des médiations aboutissent à un accord, y compris dans des affaires complexes².

² Fédération suisse médiation (FSM): www.mediation-ch.org/fr/mediation ; Chambre Suisse de Médiation Commerciale (CSMC): <https://skwm.ch/?lang=fr> ; Commission de pilotage du dispositif d'encouragement à la médiation : <https://justice.ge.ch/media/2025-07/Rapport-annuel-bureau-mediation-2024.pdf> (26.01.2026).

3. Options possibles

11. L'éventail des options possibles pour résoudre un litige est très large en pratique :
 - simple abandon du litige ;
 - décision confiée à un tiers (principalement à un tribunal étatique ou arbitral, mais également par le biais d'une expertise ou d'autres variantes) ;
 - discussion entre les parties, pouvant prendre la forme d'une négociation ou d'un processus de droit collaboratif, sans l'aide d'un tiers, mais accompagnées et accompagnés d'avocates ou d'avocats ;
 - médiation, avec l'aide d'un tiers ;
 - conciliation, avec l'aide d'un tiers.
12. À cela s'ajoute les méthodes mixtes, à savoir des combinaisons des différentes options précitées. Ces processus dits « mixtes » ou « hybrides » incluent notamment le Med-Arb (médiation suivie d'un arbitrage), l'Arb-Med (arbitrage suspendu par une phase de médiation, éventuellement avec une sentence déjà rédigée mais non encore prononcée) ou le MEDALOA (médiation suivie d'un arbitrage sur la base des dernières offres échangées).
13. En pratique, dans le cadre d'un litige donné, les possibilités apparaissent clairement plus limitées. Il peut toutefois être utile de passer en revue l'ensemble des possibilités avant de les écarter.

4. Analyse par les avocats

14. En règle générale, la mandante ou le mandant ne peuvent pas procéder à l'orientation préalable sans l'appui de l'avocate ou de l'avocat. Ce sont en effet les avocats qui connaissent les options possibles, ainsi que leurs avantages et inconvénients.
15. Les avocats vont ainsi procéder à une analyse, soit seuls en amont, soit dans le cadre d'une discussion, de préférence conjointement avec leur mandante ou leur mandant. Les avocats détermineront les avantages et inconvénients des différentes options à la lumière des divers éléments à prendre en considération, que la mandante ou le mandant lui aura communiqués.
16. Cette analyse des avocats dépasse le cadre purement juridique et a une portée stratégique et économique. Ce processus d'analyse peut être déterminant dans la résolution du litige et mérite que les avocats y consacrent une grande attention et une diligence marquée.

5. Discussion avec les mandants

17. Les avocats ne peuvent pas procéder seuls à l'orientation préalable, notamment car c'est leur mandante ou leur mandant qui a la connaissance des éléments à prendre en considération et que c'est cette dernière ou ce dernier qui prendra la décision finale quant à la manière dont elle ou il souhaite résoudre son litige. Tandis que les avocats ont une meilleure compréhension de la pertinence des faits et du droit applicable pour anticiper le résultat, les mandants demeurent les experts de leurs propres besoins, intérêts, préoccupations et motivations.

18. La discussion avec la mandante ou le mandant vise, d'une part, à obtenir de la mandante ou du mandant des informations sur les éléments à prendre en considération et, d'autre part, à partager avec la mandante ou le mandant l'analyse effectuée par l'avocate ou l'avocat.
19. La mandante ou le mandant pourra réagir aux éléments d'analyse partagés par l'avocate ou l'avocat, en particulier en affinant les informations sur les éléments à prendre en considération.
20. Il est essentiel, pour que le processus d'orientation préalable se déroule efficacement, que le niveau d'écoute, tant de la part de l'avocate ou de l'avocat que de la mandante ou du mandant, soit élevé.
21. La discussion entre l'avocate ou l'avocat et la mandante ou le mandant peut être brève ou prolongée (y compris sur plusieurs réunions). Il est important que tant la mandante ou le mandant que l'avocate ou l'avocat soient convaincus que le travail d'analyse a été bien fait en amont du choix stratégique.

6. Choix des mandants

22. La décision quant à l'option à choisir revient à la mandante ou au mandant.
23. La mandante ou le mandant ne saurait toutefois imposer son choix à l'avocate ou à l'avocat, laquelle ou lequel reste libre de ne pas poursuivre le mandat, en particulier si elle ou il considère que la stratégie est inappropriée et qu'elle va à l'encontre des principes d'exercice de la profession d'avocate et d'avocat (cf. art. 8 CSD).
24. Les avocats n'ont pas besoin d'être convaincus que la stratégie choisie est la meilleure. Ils ne doivent pas nécessairement partager l'appréciation de leur mandante ou de leur mandant, mais ils doivent au moins la comprendre.

B. Médiation : de quoi parle-t'on ?

1. Définition

25. La médiation est un processus de résolution des conflits par lequel une médiatrice ou un médiateur, qui est un tiers neutre, impartial et indépendant, facilite la communication entre les protagonistes et les aide à trouver par eux-mêmes une solution équitable et durable aux conflits qui les opposent³.
26. La médiation et la conciliation sont deux processus relativement proches dans la démarche qui vise à trouver une solution qui convient à toutes les parties, chacun des deux étant souple et la terminologie pouvant varier. Dans un contexte genevois, la médiation est généralement de nature privée tandis que la conciliation est menée dans un cadre judiciaire. En médiation, les médiateurs sont choisis par les parties, la participation est volontaire et centrée sur les intérêts et les besoins des parties. Le processus aide à regarder vers l'avenir et à élargir la discussion au-delà du différend juridique. En conciliation, les conciliateurs, souvent désignés par une autorité, adoptent une approche plus évaluative, en s'appuyant sur les faits et le droit. Les médiateurs n'expriment pas d'appréciation et aident les parties à façonner leur propre solution, souvent au fil de plusieurs séances. Les conciliateurs, quant à eux, soumettent des propositions et expriment une appréciation juridique après une discussion avec les parties. Ces différences font qu'il peut y avoir un sens à envisager une médiation après l'échec d'une conciliation (et réciproquement), lorsque les besoins ou le cadre du dialogue évoluent.

2. Champ de la médiation

27. La médiation peut s'appliquer à tous les domaines du droit (notamment civil, pénal, administratif).
28. En matière civile plus particulièrement, la médiation peut se pratiquer, notamment, en droit commercial, du travail, des baux et loyers, de la famille, des successions, de la copropriété ou encore dans les relations de voisinage.

3. Cadre légal

29. En matière civile, la médiation qui interviendrait dans le cadre d'une procédure judiciaire est soumise aux art. 213 à 218 du Code de procédure civile (CPC ; RS 272), étant précisé que ce cadre légal reste extrêmement souple. Il convient de rappeler que, même lorsqu'une médiation est proposée ou rendue obligatoire par une clause contractuelle ou par une autorité judiciaire, elle demeure un processus fondamentalement volontaire et chaque partie conserve la possibilité d'y mettre fin à tout moment.
30. À Genève, la médiation, mise en place dans le cadre d'une procédure ou non, peut être encadrée par LMédiation. Cette loi ne limite toutefois pas la liberté des protagonistes de prévoir une médiation sortant du cadre de ladite loi. Dans ce cas, les protagonistes sont libres d'organiser la médiation comme ils le souhaitent (en particulier s'agissant du choix de la médiatrice ou du médiateur) mais ne peuvent pas bénéficier des aides financières prévues par cette loi.

³ Définition donnée sur le site du Pouvoir judiciaire genevois (Pouvoir judiciaire, Déroulement d'une médiation, disponible à l'adresse suivante : : <https://justice.ge.ch/fr/theme/deroulement-dune-mediation> (26.01.2026)).

31. Il est possible de solliciter la juge ou le juge, à tout moment dans une procédure en cours, afin de proposer une médiation. Les juges peuvent encourager plus ou moins intensément un tel processus. Si le processus de médiation est enclenché, les juges restent toutefois en dehors du processus : ils ne sont pas impliqués dans le processus et ne sont pas informés du déroulement de la médiation (si ce n'est de son issue). Le contenu de la médiation est confidentiel vis-à-vis des juges.

C. Rôle des avocats pour envisager la médiation

32. La médiation peut intervenir à n'importe quel moment : avant que le litige ne prenne de l'importance, pendant une procédure judiciaire ou hors procédure judiciaire, ou encore après un éventuel jugement.
33. Les avocats peuvent recommander la médiation à leurs mandants tant lorsqu'ils les conseillent que lorsqu'ils les représentent.
34. Dans l'activité de conseil, les avocats ont un rôle préventif des litiges en permettant de prendre en considération des aspects plus larges que simplement ceux juridiques, notamment les éléments commerciaux en présence, les coûts et la durée d'une procédure judiciaire. Ils pourront en particulier proposer la médiation dans les clauses d'élection de for (cf. [Annexe 2 : Exemples de clauses modèles à adapter dans les contrats](#)) ou avant de saisir une instance, et ce notamment lorsque des facteurs économiques, relationnels ou temporels rendent une procédure judiciaire peu souhaitable.
35. Dans l'activité de représentation judiciaire plus particulièrement, les avocats ont un rôle d'accompagnement de leurs mandants, afin de poursuivre la défense de ses intérêts et, en particulier, de s'assurer que les droits leurs mandants sont respectés. Ils doivent cependant également préserver le choix de leurs mandants de trouver une résolution amiable au conflit, à tout moment de la procédure.

D. Principes de la médiation

1. Aspect volontaire

- 36. La médiation est un processus volontaire que les protagonistes initient librement. Des exceptions existent toutefois lorsque les parties sont « exhortées/exhortés » par l'autorité judiciaire à recourir à la médiation, notamment en vertu des art. 314 al. 2 du Code civil (CC ; RS 210) et 297 al. 2 CPC, ou lorsqu'une base légale prévoit une telle démarche, comme l'art. 78 de la loi fédérale sur les services financiers (LSFin ; RS 950.1).
- 37. Ceci implique que chaque protagoniste, de même que la médiatrice ou le médiateur, sont en droit de mettre fin à la médiation librement et à tout moment.
- 38. L'accord de toutes les personnes participant à la médiation est ainsi nécessaire. Dans un conflit multipartite avec plus de deux personnes, un processus de médiation limité à certains des protagonistes est possible, avec l'espoir que d'autres protagonistes rejoignent le processus de médiation ultérieurement ou qu'un accord partiel entre les protagonistes participant à la médiation puisse favoriser une résolution ultérieure du litige.
- 39. Il est possible qu'une médiation conduise à un accord partiel, réglant seulement certains aspects du différend. Un tel accord peut néanmoins avoir une grande valeur stratégique : il permet de réduire l'ampleur du litige résiduel, de clarifier les points en débat, de préserver ou restaurer partiellement la relation entre les protagonistes et d'économiser du temps et des coûts judiciaires.
- 40. La manière dont la médiation se déroule reste, quant à elle, du ressort de la médiatrice ou du médiateur, et non des protagonistes.
- 41. Un accord au fond ne peut en aucun cas être imposé aux protagonistes, qui restent libres des propositions qu'ils formulent et de ce qu'ils peuvent accepter.

2. Confidentialité

- 42. La médiation est confidentielle. Les protagonistes ne peuvent utiliser ultérieurement ni les déclarations orales des uns et des autres, ni les documents écrits éventuellement échangés dans le cadre de la médiation, sous réserve des documents librement disponibles au public ou déjà connus. Les contours de l'obligation de confidentialité sont en principe déterminés par l'accord d'entrée en médiation.
- 43. La confidentialité s'applique également aux échanges privés (apartés ou caucus) entre les protagonistes et la médiatrice ou le médiateur : ce qui est confié lors de ces échanges ne pourra pas être partagé avec les autres protagonistes ou leurs conseils sans le consentement exprès des protagonistes concernés.
- 44. À Genève, le secret de la médiation est consacré à l'art. 10 LMédiation. Cet article prévoit que les médiateurs sont tenus de garder le secret sur les faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de la médiation et sur les opérations auxquelles ils ont procédé, participé ou assisté. Cette obligation subsiste alors même qu'ils n'exercent plus la fonction de médiateurs (art. 10 al. 1 LMédiation). En outre, quelle que soit l'issue de la médiation, aucune partie ne peut se prévaloir, en cas de procès, de ce qui a été déclaré devant la médiatrice ou le médiateur. La

médiatrice ou le médiateur veillent à attirer l'attention des personnes en litige sur cette obligation et l'intègre dans une convention si celle-ci est établie (art. 10 al. 2 LMédiation). Enfin, l'apport du dossier de la médiatrice ou du médiateur dans une procédure administrative ou judiciaire est exclu (art. 10 al. 3 LMédiation).

- 45. La confidentialité de la médiation est également garantie par l'art. 216 CPC s'agissant des médiations qui sont effectuées en cours de procédure judiciaire. De même, en application de l'art. 166 al. 1 let. d CPC, les médiateurs peuvent refuser de témoigner sur des faits dont ils ont eu connaissance dans le cadre de leur activité.
- 46. La confidentialité de la médiation en matière de services financiers est garantie par la LSFfin, sous réserve de la communication de clôture rédigée par la médiatrice ou le médiateur en cas d'échec de la médiation (art. 75 al. 8 LSFfin).
- 47. En matière de procédure pénale, le droit de refuser de témoigner est prévu à l'art. 173 du Code de procédure pénale (CPP ; RS 312.0). Ce droit est fondé sur un devoir de discrétion et non sur un devoir professionnel. Les médiateurs peuvent ainsi être tenus de témoigner s'ils ne sont pas dispensés par la direction de la procédure de le faire.

3. Esprit de la médiation

- 48. La médiation est un processus ouvert et orienté vers l'avenir. Elle offre un cadre confidentiel favorisant le rétablissement de la communication entre les protagonistes, tous en ayant la volonté de travailler à une solution concertée et constructive de leur conflit.
- 49. La médiation n'a pas pour objet de traiter le passé ou de désigner des responsables, même si elle permet aux protagonistes d'exprimer leur ressenti dans le litige. Tournée vers la recherche de solutions pour le futur, la médiation incite les protagonistes à se projeter vers l'avenir.
- 50. L'expression, par les protagonistes, de leur point de vue auprès d'un tiers neutre permet parfois déjà d'apporter un certain apaisement et de rétablir une communication propice à la résolution du conflit.
- 51. La médiation permet l'émergence de solutions fondées sur les besoins, les intérêts, les préoccupations et les motivations des protagonistes.

E. Choix, rôle, style et posture des médiateurs

1. Choix des médiateurs

52. Le choix de la médiatrice ou du médiateur est une étape déterminante pour améliorer les chances de succès du processus de médiation. Il est essentiel d'opter pour une personne neutre, indépendante et impartiale, disposant des compétences techniques et relationnelles nécessaires à la conduite de la médiation.
53. Sachant que le titre de médiatrice ou de médiateur n'est pas protégé en Suisse, l'accréditation par l'une des associations reconnues de la branche (FSA – Fédération suisse des avocats, FSM – Fédération suisse médiation, CSMC – Chambre Suisse de Médiation Commerciale, etc.) garantit ces compétences et le respect des principes tels que la neutralité, l'impartialité et la confidentialité par la médiatrice ou le médiateur.
54. Vu l'importance de la communication dans le processus, la langue de la médiation, ainsi que les autres langues éventuellement parlées par la médiatrice ou le médiateur, sont un critère essentiel.
55. Au-delà de la langue, il y a la connaissance ou la capacité des médiateurs à comprendre les éléments socio-culturels qui influencent la communication des protagonistes. De manière générale, l'écoute empathique, la capacité à créer un espace de dialogue authentique, l'ouverture, la patience et la persévérance sont des facteurs clé pour la réussite de la médiation.
56. La disponibilité, l'expérience, la réputation, le style de médiation, le tarif horaire, parfois le genre ou l'âge, jouent également un rôle.
57. Selon la situation, la question du lieu de la médiation doit être examinée, ainsi que celle de la capacité des médiateurs à conduire tout ou partie de la médiation en ligne.
58. Enfin, se pose la question de savoir si la personne choisie doit avoir une formation juridique et, le cas échéant, une spécialisation dans le domaine ou l'industrie concernée. La réponse dépendra du niveau de complexité du conflit et de la nature des difficultés (juridiques, techniques, comptables, émotionnelles, etc.).
59. Les styles de médiation (facilitatif, évaluatif, transformateur ou narratif) variant selon les médiateurs, il est utile d'en discuter avec la médiatrice ou le médiateur pressenti afin de s'assurer que son style correspond aux attentes des protagonistes.
60. La médiatrice ou le médiateur est choisi et doit être accepté par les protagonistes. Les médiateurs doivent rester neutres, impartiaux et ne pourront imposer aucune décision aux protagonistes. Dès lors, le fait que la médiatrice ou le médiateur soit proposé par l'autre protagoniste, par exemple parce que son avocat a déjà travaillé avec elle ou lui, ne devrait pas être un obstacle. Permettre à l'autre protagoniste de choisir la médiatrice ou le médiateur sur la base d'une liste définie peut parfois faciliter l'acceptation et contribuer à la réussite du processus.

61. Dans le cadre d'une médiation prise en charge par l'État, la médiatrice ou le médiateur choisi doit figurer sur la liste des médiateurs assermentés⁴. Si les protagonistes ne se sont pas mis d'accord sur le choix d'une médiatrice ou d'un médiateur assermenté, le Bureau de la médiation transmet aux protagonistes une liste de trois médiatrices ou médiateurs assermentés, choisis aléatoirement par un programme informatique, en fonction des critères suivants : reconnaissance officielle par la Commission de médiation d'un domaine de spécialisation, compétences linguistiques et, sur demande, genre.
62. Dans certaines situations complexes, lorsque les protagonistes sont nombreux ou que les tensions sont élevées, la co-médiation est recommandée. Elle peut être proposée par la médiatrice ou le médiateur ou par les protagonistes et doit être décidée d'un commun accord entre toutes les parties prenantes. La co-médiation peut se révéler particulièrement utile dans des affaires de harcèlement en milieu professionnel, dans le domaine commercial ou encore dans le cadre de conflits familiaux, où des considérations de genre peuvent jouer un rôle important. Elle peut également s'avérer pertinente en cas de différends interculturels, où des médiateurs présentant des affinités d'âge, de langue ou de culture avec les différents protagonistes peuvent favoriser la compréhension mutuelle. En cas de co-médiation, les médiateurs vont clarifier en amont comment ils vont travailler ensemble et se répartir les rôles. Dans le cadre d'une médiation prise en charge par l'État, la co-médiation doit être validée par le Bureau de la médiation.

2. Rôle et style des médiateurs

63. Les médiateurs sont neutres, indépendants et impartiaux.
64. Ces termes ne sont pas définis par la loi. Par usage déontologique, la neutralité renvoie au détachement des médiateurs quant à l'issue du processus et l'indépendance à l'absence de lien ou d'influence extérieure. L'impartialité, quant à elle, fait référence à l'absence de favoritisme dans la relation aux protagonistes. Certains préfèrent utiliser le terme « multipartiaux » plutôt que « impartiaux » pour exprimer l'idée que les médiateurs ne sont pas dans une posture détachée des protagonistes, mais qu'ils sont pleinement présents avec eux et qu'ils peuvent exprimer de l'empathie envers les différents protagonistes.
65. Dans la conception classique suisse, les médiateurs n'ont pas pour rôle de formuler des propositions ou d'évaluer celles des protagonistes. Ils doivent utiliser les outils du processus afin de favoriser le rétablissement d'une communication entre les protagonistes et les aider à identifier les options à leur disposition pour résoudre leur différend. Les protagonistes ne se voient pas imposer une décision mais élaborent et décident eux-mêmes de la solution la plus adéquate à leur conflit.
66. Cela étant, selon le style de médiation, les médiateurs peuvent intervenir de manière plus ou moins active dans la recherche de solutions. Avec l'accord de tous les protagonistes, certains médiateurs peuvent accepter, à un certain stade du processus, de formuler des propositions.
67. Au niveau du processus, les séances conjointes sont souvent privilégiées, avec un usage plus ou moins fréquent de séances en aparté. Certains médiateurs pratiquent la « médiation de navette » (*shuttle mediation*), consistant à avancer dans le processus de médiation principalement par des apartés avec chacun des protagonistes.
68. Au moment de choisir une médiatrice ou un médiateur, les avocats doivent être conscients de ces différences de style et doivent en parler tant avec la médiatrice ou le médiateur envisagé

⁴ La liste des médiateurs assermentés est disponible à l'adresse suivante : <https://www.ge.ch/mediateurs-assermentes/trouver-mediateur-assermente> (26.01.2026).

qu'avec leurs mandants et les avocats des autres parties, notamment si ceux-ci ont déjà pratiqué un certain type de médiation ou proviennent d'un système juridique différent. Le choix dépend notamment de la nature du différend, de l'importance des relations futures, du degré d'autonomie recherché par les parties et du style préféré de la médiatrice ou du médiateur.

3. Posture des médiateurs

69. La posture des médiateurs consiste à se détacher des positions (arguments juridiques, conclusions formelles) en élargissant le champ des enjeux du conflit (en particulier ses aspects non-matériels, émotionnels et relationnels), dans le but de permettre aux protagonistes de parvenir à une solution répondant au mieux à leurs besoins et à leurs intérêts.

F. Coûts de la médiation

1. Médiation prise en charge par l'État

70. À Genève, le Bureau de la médiation prend en charge les coûts des séances de médiation (éventuellement de co-médiation), à condition que la médiation entre dans le cadre prévu par la LMédiation, notamment que les personnes concernées ont une volonté réciproque et concordante d'entrer en médiation, que la médiation soit menée par une médiatrice ou un médiateur assermenté acceptant d'exercer au tarif prévu par ladite loi (soit CHF 200 par heure de médiation, cf. art. 19 al. 5 LMédiation et art. 2 al. 3 RDEM) et qu'il existe un lien avec Genève (art. 19 al. 2 LMédiation). La LMédiation prévoit la prise en charge de 7,5 heures de séance, renouvelable, selon les circonstances, à trois reprises au maximum.
71. Pour obtenir la prise en charge financière de la médiation, des formulaires se trouvant sur la page « Médiation » du site internet du Pouvoir judiciaire⁵ doivent être remplis.
72. Le Bureau de la médiation accorde par ailleurs, sur demande, la prise en charge financière partielle des honoraires de l'avocate ou de l'avocat, pour favoriser l'entrée en médiation, à raison de 2,5 heures au maximum et au tarif fixé par le règlement relatif au dispositif d'encouragement à la médiation (RDEM), lequel renvoie au tarif horaire prévu par l'art. 16 du Règlement sur l'assistance juridique et l'indemnisation des conseils juridiques et défenseurs d'office en matière civile, administrative et pénale (RAJ ; rsGE E 2 05.04 ; cf. art. 21 LMédiation et art. 24 RDEM).
73. Le Bureau de la médiation peut en outre autoriser, sur demande de la médiatrice ou du médiateur, la prise en charge financière d'un avis de droit, à raison de 3 heures au maximum et au tarif fixé par le règlement relatif au dispositif d'encouragement à la médiation (RDEM), lequel renvoie, ici aussi, à l'art. 16 RAJ (cf. art. 22 LMédiation et art. 25 RDEM). Ce recours à un conseil juridique neutre peut être particulièrement utile pour obtenir un avis sur un point de droit précis ou pour aider les protagonistes à parvenir à un accord de règlement mutuellement acceptable. Un tel conseil juridique neutre peut également s'avérer utile en présence de règles de droit impératif. L'Ordre des avocats a établi une liste d'avocates et d'avocats volontaires pour fonctionner comme avocats-experts dans la médiation qui est publiée sur son site Internet. Les avocats qui figurent sur cette liste ont participé à une réunion introductive de présentation et de coordination et, pour les avocats qui ne justifiaient pas d'une formation complète en médiation, à une séance de sensibilisation à la médiation.

2. Médiation non prise en charge par l'État

74. Lorsque la médiation n'est pas prise en charge par l'État, le coût de la médiation est convenu librement avec la médiatrice ou le médiateur.
75. Le tarif horaire de la médiatrice ou du médiateur peut aller de CHF 200.- à plus de CHF 800.- selon l'expérience de la médiatrice ou du médiateur et la complexité du litige.
76. Le coût de la médiation est souvent réparti par moitié entre les protagonistes. Ceux-ci peuvent toutefois se mettre d'accord sur une autre répartition, soit d'emblée, soit à l'issue de la médiation.

⁵ Pouvoir judiciaire, Bureau de la médiation, disponible à l'adresse suivante : <https://justice.ge.ch/fr/contenu/bureau-de-la-mediation> (26.01.2026).

77. Lorsque les médiations sont effectuées sous l'égide d'une institution, en général pour des médiations commerciales (par exemple le *Swiss Arbitration Centre*), celle-ci fixe les conditions tarifaires ainsi que la répartition, entre les protagonistes, des coûts et des avances à payer pour la médiation. Sauf accord contraire entre les protagonistes ou disposition spécifique du règlement applicable, les frais sont en principe répartis à parts égales entre les protagonistes.

3. Honoraires des avocats

78. Sous réserve des 2.5 premières heures susceptibles d'être prises en charge par l'État (cf. art. 21 LMédiation et art. 24 RDEM), les protagonistes doivent prendre en charge les honoraires de leurs avocats respectifs qui les accompagnent dans le processus de médiation.
79. Le plus souvent, l'accord final obtenu dans le cadre d'une médiation prévoit que chaque protagoniste supporte ses frais d'avocat. Il peut toutefois arriver que, dans le cadre d'un accord global, un protagoniste accepte de prendre en charge une partie des frais d'avocat de l'autre protagoniste.

G. Mise en place et déroulement de la médiation

1. Accord d'entrée en médiation

- 80. Un accord d'entrée en médiation est usuellement proposé par la médiatrice ou le médiateur. Cet accord informe les protagonistes sur les aspects juridiques et déontologiques qui précisent le cadre du processus et les droits de chacune et chacun.
- 81. L'entrée en médiation a lieu lors de la première séance, avec tous les protagonistes ou avec chacune ou chacun d'eux séparément, selon le choix de la médiatrice ou du médiateur.
- 82. Lorsque la médiation est prise en charge par l'État, le Bureau de la médiation requiert qu'un accord d'entrée en médiation lui soit retourné signé par toutes les personnes prenant part au processus de médiation.
- 83. Dans les cas où la prescription peut être applicable, il convient de réaliser que, contrairement à la requête de conciliation judiciaire, une procédure de médiation n'a pas pour effet de suspendre la prescription. Elle peut seulement être suspendue (pas interrompue) dans le cadre de la médiation, par un accord écrit de tous les protagonistes, conformément à l'art. 134 al. 1 ch. 8 du Code des obligations (CO ; RS 220). Il peut ainsi se justifier de convenir expressément d'une suspension de la prescription dans l'accord d'entrée en médiation.
- 84. Si des procédures contentieuses ont déjà été introduites, la question de leur sort dans la médiation se pose naturellement. Certains considèrent que toutes les procédures contentieuses devraient être suspendues pour que les protagonistes concentrent leur énergie sur le processus de médiation (processus de médiation qui risquerait d'être perturbé par des procédures contentieuses en cours auxquelles les protagonistes référerait et qui pourraient les retenir de participer pleinement au processus de médiation). D'autres considèrent qu'il pourrait être préférable de laisser les procédures contentieuses se poursuivre (que ce soit pour éviter tout retard ou pour maintenir une certaine pression sur les parties). Il paraît clair que la suspension des procédures augmente les chances de succès de la médiation et devrait ainsi être préférée. Cela étant, les avocats devront, dans chaque cas particulier, se poser la question de savoir quelle serait la solution à privilégier pour défendre au mieux les intérêts des protagonistes et optimiser les chances de succès du processus de médiation.

2. Choix du processus

- 85. Les médiateurs sont les gardiens du processus, tout en tenant compte des besoins et des contraintes des protagonistes. Ainsi, il leur est possible de prévoir un processus sur une très courte durée afin de trouver des solutions rapides au litige ou, à l'inverse, un processus plus lent sur plusieurs semaines si les protagonistes ont besoin de temps pour construire ensemble une solution pérenne à leur conflit.

3. Format des séances

- 86. Les médiateurs ont le choix de proposer des séances en présentiel ou en visioconférence, tout en s'assurant que les exigences de confidentialité soient, dans cette seconde hypothèse, garanties.
- 87. La durée d'une session de médiation est variable et dépend de l'agenda des protagonistes et de la médiatrice ou du médiateur, du type de litige ainsi que de l'urgence à régler le litige. Elle varie ainsi d'une heure à une journée entière. Lorsque la médiation est effectuée sur plusieurs séances, ces dernières sont généralement espacées de plusieurs jours, voire d'une à trois semaines.

4. Étapes usuelles de la médiation

- 88. La structure d'un processus de médiation peut varier selon les styles, les traditions et les pratiques des médiateurs.
- 89. De manière classique, et indépendamment de la durée, le processus de médiation comporte généralement une progression structurée, composée de plusieurs étapes interdépendantes selon les quatre phases suivantes. Les phases se déroulent généralement dans l'ordre qui suit, mais peuvent s'adapter aux besoins et à la dynamique propre à chaque médiation.
- 90. Une première phase consiste à permettre à chaque protagoniste d'exposer les éléments clés de sa situation, tels qu'elle et il les a vécus. Il s'agit de mettre « sur la table » les faits saillants, les ressentis, les perceptions et les préoccupations, dans un cadre confidentiel et sans interruption, afin de favoriser une expression authentique de tous les éléments importants de leur situation.
- 91. Une deuxième phase consiste à encourager les protagonistes à exprimer leurs besoins sous-jacents à ces éléments, leurs attentes et leurs craintes. Il ne s'agit pas de juger de leur légitimité, ni de les soupeser mais de les identifier afin de construire les options sur ce socle.
- 92. Dans une troisième phase, les protagonistes explorent les solutions possibles et multiplient les options envisageables, sans les évaluer et sans encore procéder à un choix. Ce moment de créativité, parfois mené sous forme d'un remue-méninge (*brainstorming*), permet d'élargir le champ des possibles et de prendre en considération plusieurs hypothèses.
- 93. La quatrième phase de la médiation, avant la rédaction d'un éventuel accord qui constituerait une cinquième phase, consiste à évaluer précisément les différentes options et à construire les éléments tangibles d'un accord susceptible de satisfaire les protagonistes.
- 94. Un modèle fréquemment utilisé est la « roue de Thomas FIUTAK », qui structure la médiation en quatre étapes : « Qui ? », « Quoi ? », « Comment ? », « Pourquoi ? »⁶. Ce modèle illustre de manière visuelle la dynamique de la médiation.

⁶ FIUTAK Thomas, *Le médiateur dans l'arène, Réflexion sur l'art de la médiation*, Eres, 2009.

H. Rôle des avocats durant la médiation

95. Le rôle des avocats pendant la médiation se divise en trois grandes phases.

1. Phase de préparation de la médiation

96. En amont de la médiation, les avocats jouent un rôle important pour préparer leurs mandants, clarifier leurs objectifs et vérifier leur capacité à conclure un accord. Les avocats préparent également leurs mandants à la médiation :

- en analysant les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces de leur dossier (*SWOT analyse, Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) et de celui des autres protagonistes. Cette analyse est effectuée lors de l'orientation préalable si les avocats sont déjà mandatés à ce stade ;
- en sortant de la logique positionnelle, en identifiant les intérêts, les préoccupations, les besoins et les motivations de leurs mandants et des autres protagonistes ;
- en analysant la BATNA (*Best Alternative to a Negotiated Agreement*) et la WATNA (*Worst Alternative to a Negotiated Agreement*) de leurs mandants et des autres protagonistes, en fonction des coûts, des délais, des résultats et des autres conséquences d'un éventuel procès ou de toute autre alternative à un accord négocié ;
- en collectant les faits et les documents en vue de la médiation ;
- en réfléchissant déjà avec leurs mandants à des options tenant compte des intérêts des deux parties.

97. Les avocats aident également leurs mandants à définir une stratégie quant aux informations à partager dans la médiation : ce qui peut être communiqué ouvertement, ce qui doit rester confidentiel et ce qui pourrait être transmis uniquement à la médiatrice ou au médiateur.

98. En cas de conflit impliquant des personnes morales, les avocats s'assurent que les représentants de celles-ci bénéficient des pouvoirs de les représenter et de transiger (procuration) et disposent des connaissances factuelles du cas.

99. En fonction de la nature de l'affaire, de la complexité de celle-ci et des besoins de leurs mandants, les avocats pourront jouer un rôle passif ou actif dans la phase de médiation proprement dite. Une discussion entre les avocats et leurs mandants est dès lors essentielle en amont de la médiation pour définir la manière dont les avocats interviendront et pour identifier les tâches de chacune et chacun, dès lors que les protagonistes centraux en médiation sont les mandants et non les avocats.

100. Qu'ils adoptent un rôle passif ou actif, l'objectif principal des avocats reste d'accompagner leurs mandants dans la recherche d'une solution équilibrée et pérenne, tout en respectant l'autonomie des protagonistes et les principes fondamentaux de la médiation.

101. En rôle passif, les avocats n'assistent pas aux séances de médiation. Ils resteront en retrait durant tout le processus de médiation et n'interviendront qu'à la fin de celle-ci, pour analyser l'accord qui serait en voie d'être validé et/ou pour rédiger celui-ci. Les avocats resteront dans

tous les cas à disposition de leurs mandants en dehors des séances de médiation pour répondre aux éventuelles questions juridiques qui pourraient se poser.

102. En rôle actif, les avocats assistent à une ou plusieurs séances de médiation et préparent celles-ci avec leurs mandants. Ils agissent en tant que coachs et conseillers de leurs mandants en veillant à leur laisser une place prépondérante dans les discussions de négociation. Ils encouragent leurs mandants à verbaliser leur situation, leurs intérêts et leurs préoccupations. Les avocats peuvent, selon la situation, rester en retrait dans une phase émotionnelle, sauf si une intervention ponctuelle s'avère utile pour aider leurs mandants à se recentrer ou à se protéger d'émotions susceptibles de nuire au bon déroulement de la médiation, ou si leurs mandants leur demandent de prendre la parole. En cas de litige juridique complexe, le rôle et les interventions des avocats seront intensifiés.

2. Phase de la médiation proprement dite

103. Lors de la séance d'entrée en médiation, ou en amont, les protagonistes (accompagnés ou non de leurs avocats) et la médiatrice ou le médiateur décident si les avocats seront présents ou non durant les séances de médiation et de la nature de leurs interventions. Selon le style de médiation retenu, cette décision peut relever principalement de la médiatrice ou du médiateur ou rester sous le contrôle des parties elles-mêmes.
104. Lorsque l'une des parties est représentée par une avocate ou un avocat et l'autre non, la participation de l'avocate ou de l'avocat demeure possible. Une telle configuration requiert toutefois une vigilance accrue de la médiatrice ou du médiateur et de l'avocate ou de l'avocat présent afin de préserver l'équilibre du processus et de garantir que la partie non représentée dispose d'un espace d'expression équitable, ainsi que d'un accès à son avocate ou à son avocat par téléphone ou en ligne.
105. Lorsque des avocats accompagnent les parties, il est généralement utile qu'ils restent inclus et informés tout au long de la médiation, afin de pouvoir tenir compte de ce qui aura été discuté dans l'hypothèse où leur participation serait nécessaire à la rédaction de l'accord. Il est également préférable qu'ils soient présents conjointement ou, s'ils doivent s'absenter, qu'ils coordonnent leurs absences entre eux et avec la médiatrice ou le médiateur, afin d'éviter toute friction ou interruption inutile du processus.
106. Les avocats qui participent aux séances de médiation doivent :
- préparer chaque séance avec leurs mandants ;
 - veiller à maintenir une collaboration cordiale et respectueuse avec tous les protagonistes et la médiatrice ou le médiateur, en favorisant les questions ouvertes, l'écoute active et l'observation de la communication non verbale ;
 - s'assurer que tous les intérêts de leurs mandants ont été discutés et qu'ils sont clairs et compris de tous les autres protagonistes et de la médiatrice ou du médiateur ;
 - éviter que les négociations s'effectuent sur position ;
 - s'abstenir d'écarter les demandes et engagements non juridiques des protagonistes ;
 - soutenir, voire participer à générer des options stimulantes et créatives tenant compte des intérêts de tous les protagonistes, en s'abstenant de toute évaluation à ce stade ;
 - discuter avec leurs mandants des différentes options proposées en vérifiant celles qui répondent à leurs intérêts ;

- soutenir leurs mandants dans leur expression, leur réflexion et leur compréhension afin de favoriser une issue favorable au processus de médiation ;
 - réaliser un bilan avec leurs mandants après chaque séance afin de préparer la suivante.
107. Les avocats, lorsqu'ils prennent également la parole, doivent veiller à encourager leurs mandants à s'exprimer, en tenant compte de leur état émotionnel et, le cas échéant, de la complexité technique de certaines questions.
108. Les avocats garderont à l'esprit que la médiation ne vise en aucun cas à atteindre un simple compromis : l'idée est d'obtenir un résultat optimal qui satisfait les besoins et intérêts de tous les protagonistes, tout en tenant compte de leurs attentes réelles, préoccupations et motivations. Ce travail s'appuie sur des ouvertures mutuelles, y compris dans leurs dimensions psycho-émotionnelles et sociales.
109. Il est également possible de recourir à des conseillers juridiques neutres, notamment lorsque les protagonistes ne sont pas assistés par des avocats ou si un soutien juridique indépendant est souhaité.

3. Phase de l'accord et sa rédaction

110. Dans la phase de validation de l'accord, les avocats, qu'ils aient joué un rôle actif ou passif durant les séances de médiation, devront, sur demande de leurs mandants, analyser l'accord envisagé et vérifier qu'il serve les intérêts de leurs mandants, qu'il ne soit pas contraire au droit et qu'il soit exécutable.
111. Une fois l'accord validé, les avocats pourront, selon les cas, être mandatés par l'ensemble des protagonistes pour formaliser et rédiger l'accord.

4. Avantages, pour les avocats, de la médiation

112. L'intérêt pour les avocats de recommander une médiation va au-delà de leurs obligations déontologiques. En effet, la médiation comme mode de règlement du litige présente plusieurs avantages pour les avocats.
113. Les avocats sont appelés à mettre en place le mode de résolution du litige le plus adapté à leurs mandants. Pour ce faire, les avocats seront appelés à se poser la question de savoir si leurs mandants vont pouvoir attendre des années pour obtenir l'issue potentiellement favorable d'un procès, si leurs mandants subissent un péril en la demeure, si leurs mandants ont les moyens de payer les honoraires d'avocat et les frais de justice, même en cas de recours, si leurs mandants disposent du temps et de l'énergie pour mener à bien un procès qui durera des années notamment pour participer activement aux audiences et si leurs mandants paraissent crédibles et se tiendront bien en audience. Si la réponse à une ou plusieurs de ces questions est négative, alors l'intérêt des mandants commande à tout le moins de considérer une médiation.
114. Plus la valeur litigieuse est faible, plus les mandants ont besoin d'une solution rapidement, plus la médiation peut constituer l'alternative préférable à préconiser par les avocats. De même, des procédures avec des chances de succès compromises, notamment en raison d'une difficulté de preuves, d'un argument juridique difficile à mettre en œuvre (par exemple un argument fondé sur un abus de droit ou une erreur essentielle, etc.) ou parce que les mandants ont de la peine à convaincre par leur posture, sont autant des facteurs qui militent en faveur d'une médiation comme mode de règlement du litige.

115. En plus d'une solution dans l'intérêt des mandants, la médiation peut aussi constituer un moyen efficace pour les avocats de régler rapidement un litige avec des mandants émotionnellement lourds et compliqués à gérer ; tout comme la médiation peut présenter une issue rapide à un dossier juridiquement peu intéressant.
116. Les avocats ont aussi un intérêt relationnel avec leurs mandants à proposer et poursuivre une médiation puisque leur rôle n'est plus seulement celui de mercenaires. Bien au contraire, le rôle des avocats dans la médiation renforce la relation de confiance avec les mandants. Les avocats qui doivent accompagner leurs mandants dans l'examen de leurs intérêts se métamorphosent en personne de confiance apte à comprendre les véritables intérêts et motivations de leurs mandants. Grâce à la médiation, les avocats se transforment en faiseurs de solutions et bâtisseurs de l'avenir.
117. En plus de ces considérations, les avocats peuvent avoir un intérêt économique à faire aboutir la médiation puisque dans certains dossiers, il est difficile de facturer toutes les audiences, l'ensemble du temps de préparation, les trajets aux audiences, le temps d'attente en cas de retard d'audience ou le temps de classement après chaque audience. Dès lors que la médiation se déroule sur un laps de temps court, sans nécessité de réétudier le dossier et que l'essentiel du temps est passé avec les mandants à les préparer et à discuter de la stratégie, la médiation permet aux avocats de facturer l'intégralité de leur temps.
118. Enfin, la médiation présente pour les avocats un intérêt personnel puisque la médiation aboutie permet aux avocats de trouver des mandants satisfaits. Cela augmente les chances que les mandants reviennent et qu'ils recommandent leur avocate ou leur avocat à une connaissance. La satisfaction personnelle pour les avocats d'avoir pu aboutir à une solution concrète négociée dans un laps de temps plus court conduit souvent à des sentiments positifs plutôt qu'à des frustrations liées à un litige prolongé, des confrères agaçants et/ou des juges qui ne comprennent pas les enjeux.

I. Rédaction de l'accord issu de la médiation

1. Rédaction limitée à des *bullet points*

119. Il arrive que les protagonistes se satisfont d'un accord sur les principes, sous forme de *bullet points*, sans rédaction détaillée. Ce type d'accord est toutefois peu fréquent dans des affaires dans lesquelles des avocats interviennent.

2. Rédaction par les médiateurs

120. Certains médiateurs ont pour principe de ne jamais se charger eux-mêmes de la rédaction d'un accord dans le cadre de la médiation.
121. Les médiateurs, d'autant plus lorsqu'ils sont également avocats, peuvent cependant se charger eux-mêmes de la rédaction d'un projet d'accord qui sera soumis à l'approbation des protagonistes.
122. Lorsque des avocats sont présents dans le processus de médiation, leurs commentaires sur le projet d'accord sont généralement sollicités.

3. Rédaction par des avocats

123. Lorsque des avocats sont mandatés, la médiatrice ou le médiateur peut préférer laisser la plume aux avocats pour la rédaction de l'accord. Une avocate ou un avocat d'un protagoniste est alors chargé de rédiger un projet d'accord, qui sera soumis aux commentaires de l'avocate ou de l'avocat de l'autre protagoniste.
124. Les protagonistes conviennent parfois que les coûts des avocats liés à la rédaction de l'accord sont partagés entre les protagonistes (à parts égales ou selon une autre répartition).

4. Rôle des avocats

125. Le rôle des avocats dans le cadre de la rédaction d'un accord obtenu par la médiation n'est pas différent de celui usuel de la rédaction d'un accord conclu en dehors d'une médiation. Il s'agit d'assurer que l'accord est rédigé de manière suffisamment claire, qu'il peut être exécuté le cas échéant et qu'il sauvegarde les intérêts des mandants de manière satisfaisante.
126. S'agissant d'un accord obtenu dans le cadre d'une médiation, les avocats veilleront en outre à ce que l'accord reste fidèle à l'esprit de l'accord trouvé dans le cadre de la médiation, ce qui sera d'autant plus facile si les avocats ont pu participer à tout ou partie des séances de médiation.
127. Une attention particulière devra être portée lorsque l'accord doit être homologué par des juges, notarié sous la forme d'un acte authentique ou converti en sentence arbitrale d'accord-parties.

128. Lorsqu'il s'agit d'un accord partiel, il peut être utile de préciser clairement sa portée : quelles questions sont définitivement réglées, lesquelles demeurent pendantes et comment elles seront traitées (par exemple : poursuite d'une procédure judiciaire, arbitrage limité, nouvelle médiation ou autre processus). Cette précision évite les malentendus et assure une meilleure sécurité juridique aux parties.

5. Prise en compte du besoin d'exécution

129. La rédaction de l'accord doit tenir compte du besoin de ratification judiciaire ou d'exécution ultérieure.
130. Un accord trouvé en médiation sans lien avec une procédure judiciaire pendante ne peut pas être ratifié par un tribunal, sauf en droit de la famille.
131. Un accord trouvé dans le cadre d'une médiation initiée au cours d'une procédure judiciaire peut être soumis au juge pour ratification. Un accord ratifié par les juges a les mêmes effets qu'un jugement (cf. art. 217 CPC).
132. Si l'accord doit être ratifié par les juges, il est important que l'accord traite bien tous les points que les juges s'attendent à trouver dans un tel accord, et ce dans une rédaction correspondant à celle utilisée judiciairement.
133. Si l'accord doit être exécuté à l'étranger (par exemple dans un pays membre de la Convention de Lugano), il importe de s'assurer que l'accord contienne des termes suffisamment précis et conformes aux termes utilisés par l'autorité locale pour pouvoir être exécuté directement, sans nécessiter de nouvelles démarches.

6. Nouvelle intervention des médiateurs

134. Il peut arriver que les protagonistes bloquent sur un point de détail qui n'aurait pas été abordé jusqu'ici dans la médiation et qui serait identifié comme une difficulté au stade de la rédaction de l'accord. Si les protagonistes ne trouvent pas facilement une solution sur laquelle ils pourraient se mettre d'accord, ils peuvent faire appel à la médiatrice ou au médiateur pour reprendre la discussion sur le détail identifié et parvenir, avec l'aide de la médiatrice ou du médiateur, à se mettre d'accord.
135. En cas de litige sur l'interprétation d'un accord trouvé en médiation, le principe de la confidentialité de la médiation interdit l'utilisation des discussions intervenues dans le cadre de la médiation à l'appui du processus d'interprétation de l'accord, de la même manière que l'article 28 al. 2 CSD interdit de se référer aux pourparlers transactionnels entre consœurs ou confrères pour interpréter un accord transactionnel. Cette difficulté potentielle en cas de litige sur l'interprétation de l'accord trouvé en médiation devrait inciter les médiateurs, les protagonistes et/ou leurs avocats à vérifier attentivement la clarté des termes de l'accord trouvé en médiation.
136. Il est possible de prévoir, dans l'accord final, une clause selon laquelle d'éventuels différends dans l'exécution de l'accord feraient l'objet d'une médiation devant la même médiatrice ou le même médiateur, de manière à pouvoir reprendre le processus de médiation en cas de difficulté d'exécution.

J. Non-aboutissement de la médiation

137. Le non-aboutissement de la médiation est constaté lorsque l'une ou l'un au moins des protagonistes ou la médiatrice ou le médiateur interrompt celle-ci de manière définitive ou lorsqu'aucun accord n'a pu être conclu entre les protagonistes, à l'issue d'un nombre suffisant de séances.
138. Le non-aboutissement de la médiation n'exclut pas la possibilité d'accords partiels. Même si toutes les questions en litige n'ont pas pu être résolues, les accords partiels conclus doivent être valorisés, car ils peuvent simplifier la suite de la procédure, réduire les coûts et préserver certains aspects de la relation entre les protagonistes.
139. Lorsque certains points restent non résolus, il peut être utile de reconsidérer les options disponibles pour ces questions résiduelles (cf. [Annexe 1: Tableau comparatif - Droit collaboratif, Médiation, Conciliation, Arbitrage, Procès](#)).
140. En cas de procédure judiciaire préexistante, celle-ci sera reprise par la ou le protagoniste le plus diligent, par l'envoi d'un courrier à la juridiction en cause l'informant de l'échec de la médiation et de la volonté de celle-ci ou de celui-ci de reprendre la procédure judiciaire. La juge ou le juge saisi reprendra ensuite la procédure judiciaire en informant tous les protagonistes de la reprise de celle-ci.
141. En l'absence de procédure judiciaire préexistante, les protagonistes ont plusieurs options :
- opter pour une négociation directe, sans médiatrice ou médiateur, avec ou sans l'aide d'avocats ;
 - essayer une méthode mixte ou hybride (par exemple : Med-Arb, Arb-Med ou MEDALOA) ;
 - renoncer à leurs prétentions ;
 - introduire le dossier par-devant l'autorité judiciaire compétente.

K. Conclusion

142. Ce vade-mecum a pour vocation d'offrir aux avocats un cadre de réflexion pratique et pédagogique pour accompagner au mieux leurs mandants dans un processus de médiation. Il ne constitue ni une règle impérative, ni une norme déontologique, mais un ensemble de recommandations, non exhaustives, fondées sur l'expérience de praticiens du barreau et de la médiation.
143. Chaque situation étant unique, il appartient aux avocats d'apprécier, en conscience et en tenant compte des intérêts spécifiques de leurs mandants, quelles stratégies et postures adopter. Cette appréciation doit se faire dans le respect des obligations déontologiques applicables.
144. La médiation s'inscrit pleinement dans les valeurs promues par la Constitution de la République et canton de Genève, notamment à son art. 120, qui encourage le recours à des modes alternatifs de résolution des conflits. En favorisant une culture de dialogue, de prévention et de résolution amiable des différends, les avocats contribuent à une justice plus accessible, efficace et respectueuse des personnes.
145. La médiation offre un espace souple, confidentiel et collaboratif, mais elle exige une implication active et éclairée de l'ensemble des protagonistes, avocats compris. En accompagnant ce mouvement, les avocats renforcent leur rôle de conseils stratégiques et de garants des intérêts de leurs mandants dans un esprit constructif.

L. La Commission ADR

- 146. La Commission ADR de l'Ordre des avocats de Genève a pour mission, notamment, d'assister les membres de l'Ordre dans l'usage des modes alternatifs de résolution des litiges, tels que la médiation.
- 147. La Commission ADR se tient ainsi à disposition des membres de l'Ordre des avocats de Genève pour toute question qu'ils auraient en lien avec les modes alternatifs de résolution des litiges.
- 148. La Commission ADR a également pour mission de promouvoir les modes alternatifs de résolution des conflits. Elle reçoit ainsi volontiers les commentaires, positifs ou négatifs, des membres de l'Ordre des avocats de Genève s'agissant de leurs expériences en matière de règlement amiable des litiges.
- 149. Toute demande ou communication peut être adressée à la Commission ADR, à l'adresse suivante : cadr@odage.ch.

M. Recommandation de lectures

ALDER-WEBER Laurence, Médiation vs. processus collaboratif : quelques éléments de distinction, in : Revue de l'Avocat 10/2024, p. 434-437.

BEYELER Martin, La médiation selon les art. 213 à 218 CPC, PCEF 48/2019, p. 292 ss.

BLUM François, L'avocat et la médiation, in : L'avocat suisse, n° 172 1/1998, p. 12-20.

CHAUDET Florian, Les enjeux de l'intervention des avocats en médiation, in : Revue de l'Avocat 6/7/2025, p. 283-287.

DUTOIT Nicolas, L'avocat et la résolution des conflits – L'importance de l'orientation préalable, in : Revue de l'Avocat 2/2019, p. 65-71.

FIUTAK Thomas, Le médiateur dans l'arène, Réflexion sur l'art de la médiation, Eres, 2009.

GAY Jean, Les ADR et l'orientation préalable, in : HIRSCH Laurent / IMHOOS Christophe (éds), Arbitrage, médiation et autres modes pour résoudre les conflits autrement, Genève, Zurich, Bâle 2018, p. 417-428.

GOETZ Marc L., Anwaltliche Mediation, eine originär anwaltliche Tätigkeit ? in : AJP/PJA 3/2005, p. 281-287.

ISELIN ZELLWEGER Ingrid, Le choix du médiateur in : HIRSCH Laurent / IMHOOS Christophe (éds.), Arbitrage, médiation et autres modes pour résoudre les conflits autrement, Genève, Zurich, Bâle 2018, p. 131-138.

KOBEL Pierre, Convention de médiation, in : Recueil de contrats commerciaux. Modèles en français et en anglais commentés selon le droit suisse, Bâle 2013, p. 1325-1340.

LÉVY Cinthia, L'avocat et la médiation – entrez dans la danse !, in : HIRSCH Laurent / IMHOOS Christophe (éds.), Arbitrage, médiation et autres modes pour résoudre les conflits autrement, Genève, Zurich, Bâle 2018, p. 121-130.

LÉVY Cinthia, Les avantages de la médiation pour l'avocat, in : Revue de l'Avocat 11/12/2013, p. 470-476.

LOMBARD Alexandre, Procès ou médiation ? Des indicateurs pour orienter les parties au conflit, in : Semaine judiciaire 2024, N° 6, p. 475ss.

MIRIMANOFF Jean A., L'orientation préalable des parties à un différend, in : Revue de l'Avocat 1/2010, p. 19 ss.

MULLER Pierre, L'intervention de l'expert dans la médiation, in : WYLER Rémy / LOCCA Lisa (éds), Médiation : un kaléidoscope, En l'honneur de Cinthia Lévy, Berne 2025, p. 157-168.

PETER James T., Der Rechtsanwalt als Parteivertreter in der Mediation, in : Revue de l'Avocat 3/2013, p. 103-106.

ROTH Monika, Der Anwalt als Berater und Begleiter seine Klienten in einer Mediation – Chance oder Bedrohung?, in : Revue de l'Avocat 2/2004, p. 39 ss.

SAMBETH GLASNER Birgit / PASTORE Florence, Rôles et contributions de l'avocat en médiation, in : Revue de l'Avocat 9/2015, p. 381-384.

STÜCKELBERG Martine, Le choix de la médiatrice ou du médiateur : quelques pistes de réflexion, in : WYLER Rémy / LOCCA Lisa (éds), Médiation : un kaléidoscope, En l'honneur de Cinthia Lévy, Berne 2025, p. 133-156.

TORRENT Nathalie, L'activité de l'avocat est-elle compatible avec l'activité de médiateur ?, in : WYLER Rémy / LOCCA Lisa (éds), Médiation : un kaléidoscope, En l'honneur de Cinthia Lévy, Berne 2025, p. 81-122.



Annexe 1

Tableau comparatif – Droit collaboratif, Médiation, Conciliation, Arbitrage, Procès

Le tableau ci-dessous propose une comparaison synthétique entre le droit collaboratif, la médiation, la conciliation, l'arbitrage et le procès, afin d'aider les avocats à déterminer avec leurs mandants le ou les processus les mieux adaptés à la situation. Les critères retenus reflètent non seulement les aspects procéduraux, économiques et juridiques, mais aussi les dimensions humaines et stratégiques. Chaque mode est évalué de manière indicative (1 à 5 étoiles ★) pour faciliter le choix de la voie la plus appropriée.

	Critère	Description	Droit Collaboratif	Médiation	Conciliation	Arbitrage	Procès
1	Coûts	Comparaison des coûts nécessaires pour parvenir à un résultat efficace (honoraires, frais de procédure, expertises).					
2	Temps	Délai moyen pour parvenir à une solution durable (rapidité du processus et flexibilité du rythme).					
3	Relations et charge émotionnelle	Capacité à préserver ou restaurer les relations, à gérer la charge émotionnelle et à instaurer un ton coopératif, tout en tenant compte des réputations et des parties prenantes tierces.					
4	Contrôle du processus	Souplesse dans la maîtrise du processus : écriture des actes, rôle des avocats, parties et tiers, rythme et organisation des séances.					
5	Contrôle du résultat	Capacité des parties à définir elles-mêmes l'issue du processus, fondée sur leurs besoins, intérêts, préoccupations et motivations (plutôt que leurs seules positions), relation des parties au risque.					
6	Importance de l'argent dans le résultat	Prise en compte des objectifs économiques et transactionnels dans la solution finale (capacité de paiement, modalités financières, coûts indirects, équilibre économique global de l'accord), au-delà du seul calcul juridique des dommages.					
7	Importance des normes	Importance accordée aux règles de droit et à l'établissement des faits comme base de la décision, par rapport à des solutions fondées sur l'équité ou des critères extra-juridiques.					
8	Confidentialité	Possibilité de préserver la confidentialité du processus et du résultat, dans la mesure permise par la loi et les usages.					
9	Force exécutoire	Reconnaissance et exécution nationale et/ou internationale du résultat (contrat, jugement, sentence arbitrale, accord de médiation).					
10	Satisfaction des parties	Degré d'adhésion au processus et au résultat (accepté et respecté), incluant la possibilité pour les parties d'être entendues et reconnues, indépendamment de l'issue finale.					

Annexe 2

Exemples de clauses modèles à adapter dans les contrats

1. Clauses simples

Type	Exemple de clause
Possibilité	« En cas de litige au sujet du présent contrat, les parties pourront recourir à la médiation avant de saisir les tribunaux ».
Engagement	« En cas de litige au sujet du présent contrat, les parties s'engagent à recourir à la médiation avant de saisir les tribunaux ».
Médiation à tout stade sans suspension de la procédure	« Les parties peuvent convenir d'une médiation à tout moment, avant ou pendant une procédure arbitrale ou judiciaire. La médiation peut se dérouler en parallèle, sans suspension de la procédure en cours, sauf accord exprès des parties ».

2. Clauses avec désignation d'une institution et de ses règles

Institution / Source	Exemple de clause
OMPI	« Tout litige, controverse ou réclamation découlant du présent contrat et de toute modification ultérieure du présent contrat, ou s'y rapportant, et ayant trait notamment mais non exclusivement à sa formation, sa validité, ses effets obligatoires, son interprétation, son exécution, sa violation ou sa résolution, de même que toute réclamation extracontractuelle, sera soumis à médiation conformément au Règlement de médiation de l'OMPI. Le lieu de la médiation sera [Genève]. La langue de la procédure de médiation sera [le français] ».
Swiss Arbitration Centre	« Tous litiges, différends ou prétentions nés du présent contrat ou se rapportant à celui-ci, y compris concernant la validité, la nullité, la violation, ou la résiliation du contrat, seront résolus par voie de médiation conformément au Règlement suisse de médiation du Swiss Arbitration Centre en vigueur à la date à laquelle la requête de médiation est déposée conformément à ce Règlement. Le siège de la médiation sera [Genève]. La médiation se déroulera en [français] ».

3. Clauses avec choix d'une médiatrice agréée ou d'un médiateur agréé

Institution / Source	Exemple de clause
Liste genevoise	« Les parties choisiront une médiatrice ou un médiateur dans la liste des médiatrices et médiateurs assermentés à Genève ».
Associations professionnelles	« Les parties choisiront une médiatrice ou un médiateur titulaire d'une formation reconnue selon les standards des principales associations professionnelles de médiation (FSA, FSM, CSMC, etc.) ».

4. Clause combinée (Med-Arb) (exemple du Swiss Arbitration Centre, médiation suivie par arbitrage accéléré)

« Tous litiges, différends ou prétentions nés du présent contrat ou se rapportant à celui-ci, y compris concernant sa formation, sa validité, sa nullité, sa violation ou sa résiliation, seront d'abord soumis à médiation conformément au Règlement suisse de médiation du Swiss Arbitration Centre en vigueur à la date de la requête de médiation. Si le litige n'a pas été pleinement résolu dans un délai de [trente (30)] jours à compter de la désignation du médiateur (ou tout autre délai convenu par les parties), il sera soumis à arbitrage et tranché définitivement conformément au Règlement suisse d'arbitrage international du Swiss Arbitration Centre en vigueur à la date de la notification de la demande d'arbitrage. L'arbitrage se déroulera selon la procédure accélérée, quel que soit le montant en litige. Le siège de la médiation et de l'arbitrage sera [Genève]. La langue de la procédure sera [le français] ».

➔ Voir également : <https://www.swissarbitration.org/centre/mediation/mediation-clauses/> et <https://www.wipo.int/amc/fr/clauses/index.html> (26.01.2026).