



**DOSSIER DE CANDIDATURE COMME MEDIATEUR
pour exercer des missions de médiation à l’initiative du juge (L. 213-
7 et s. du code de justice administrative) et à l’initiative des parties
(L.213-5 et 6 du cja)**

A transmettre au pôle médiation par courriel, à l’adresse mediation.ta-strasbourg@juradm.fr

I - RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Nom :

Prénom(s) :

Adresse postale pour l’exercice de la médiation :

Numéro de téléphone fixe :

Numéro de téléphone portable :

Adresse e-mail :

Adhérent des organismes / associations / centres de médiation suivants :

II - FORMATION GÉNÉRALE ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

→ *Courte biographie (maximum 10-15 lignes) mettant en évidence les formations et expériences professionnelles susceptibles de répondre aux attentes inhérentes aux missions de médiation administratives.*

III - ACTIVITÉ(S) PROFESSIONNELLE(S) / ASSOCIATIVE(S) ACTUELLE(S)

IV - FORMATION À LA MÉDIATION

- **Formation initiale** « médiation » et diplôme(s) obtenu(s)

(Précisez : natures, dates, durées et organismes de formation) :

- Modules de **formation continue** suivis

(Précisez : natures, dates, durées et organismes de formation) :

VI - PRATIQUE DE LA MÉDIATION

Mode d'exercice de la médiation :

- exercice libéral (*coordonnées et SIRET*) :

- salarié / membre d'une structure de médiation (*identité et coordonnées de la structure*) :

- dirigeant de la personne morale (*identité et coordonnées de la structure*) :

Assurance responsabilité civile souscrite pour l'activité de médiateur :

- nom de l'assureur :

- numéro de la police :

Nombre de médiations (conventionnelles ou judiciaires) réalisées à ce jour :

Dans quels domaines ?

<ul style="list-style-type: none">•••

VII - EXPERIENCE DES LITIGES ADMINISTRATIFS (médiations, enseignements, contentieux, etc.) :

Cochez :

	<i>Aucune</i>	<i>Faible</i>	<i>Intermédiaire</i>	<i>Approfondie</i>
<i>Urbanisme</i>				
<i>Fiscalité</i>				
<i>Etrangers</i>				
<i>Environnement</i>				
<i>Education</i>				
<i>Fonction Publique</i>				
<i>Marchés publics & contrats</i>				
<i>Litiges sociaux relevant de la juridiction administrative</i>				
<i>Responsabilité hospitalière</i>				
<i>Travaux publics</i>				
<i>Travail (emploi)</i>				
<i>Collectivités territoriales</i>				
<i>Autres</i>				

VIII - ZONE GEOGRAPHIQUE D'INTERVENTION :

Précisez le(s) département(s) dans lesquels vous seriez en mesure d'assurer une médiation (57, 67, 68).

IX - MODALITÉS D'INTERVENTION :

Uniquement en distanciel (emails, courriers, téléphone, Visio, etc.) / en présentiel et distanciel / etc. :

X - DOCUMENTS À FOURNIR :

- Curriculum Vitae
- Lettre de motivation
- Déclaration sur l'honneur figurant sur la dernière page du formulaire

DECLARATION SUR L'HONNEUR :

Je déclare avoir pris connaissance de la « **charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs** » et de la note « **Référentiel de sélection des médiateurs à l'usage des juridictions administratives** » publiée le 18 novembre 2022 par le Conseil d'Etat et répondre à l'intégralité des critères et exigences qui y sont fixés, que je m'engage à respecter.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, la juridiction peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus me confier de mission.

Je certifie sur l'honneur l'exactitude de l'ensemble des renseignements mentionnés ci-dessus et confirme n'avoir pas été l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire. Je certifie également ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation.

Je m'engage à signaler à la juridiction tout changement dans mes coordonnées, dans les meilleurs délais.

Fait à

le

Référentiel de sélection des médiateurs à l'usage des juridictions administratives

Paris, le 18 novembre 2022

Le législateur s'est voulu souple sur la question du profil des médiateurs pouvant assurer une mission de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties afin de ne pas complexifier outre mesure l'implantation et le développement de la médiation administrative. Ainsi, le code de justice administrative se contente d'indiquer à l'**article R.213-3** que « *La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation* ». Aucune précision n'est ainsi donnée quant à la nature et à la teneur de la « qualification requise », de « l'expérience adaptée à la pratique de la médiation » ou encore de la « formation », qui n'est pas même exigée puisque « l'expérience adaptée » peut y suppléer. L'appréciation est donc faite au cas par cas par le magistrat prescripteur de médiation.

La « **charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs** »¹ établie par le Conseil d'Etat en 2017 est venue compléter cette approche en soulignant ou précisant certaines exigences. Il est ainsi rappelé à l'article 1.3 que « *le médiateur est indépendant, loyal, neutre et impartial* ». Il est également précisé à l'article 1.1 que « *le médiateur présente des garanties de probité et d'honorabilité* » et à l'article 1.2, que « *le médiateur est compétent* ». En outre, il est dit que le médiateur doit « *disposer d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le domaine du litige* », qu'il doit également « *posséder une qualification dans les techniques de médiation* », « *justifier d'une formation en médiation ou d'une expérience significative dans ce domaine, dont la qualité est appréciée par la juridiction* » et « *s'engager à actualiser et perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques* ».

Le juge administratif, en sa qualité de prescripteur et d'ordonnateur de médiations assume la **responsabilité du « choix du médiateur »**. Soucieux d'opérer un choix pertinent, il tâche de désigner la personne physique ou la personne morale dont le profil et les modalités d'intervention répondent au mieux aux exigences de l'affaire. Un travail rigoureux rendu d'autant plus complexe que le juge n'est pas toujours un expert de la médiation et que la médiation, jeune profession, n'est pas, pour l'heure, un « métier » ni une profession réglementée répondant à des exigences et des normes clairement établies ni même soumise à un ordre ou une quelconque autorité. Il en va de même pour les formations à la médiation, chaque jour plus nombreuses, qui ne sont pas obligatoirement labellisées, certifiées ou homologuées.

L'expérience des juridictions judiciaires dans l'établissement de **listes de médiateurs près les cours d'appel**, prévues par le décret n°2017-1457 du 9 octobre 2017 relatif à la liste des médiateurs auprès de la cour

¹ <https://www.conseil-etat.fr/c/content/download/147414/file/charte%20%C3%A9thique%20m%C3%A9diateurs%2013-12-17.pdf>



d'appel et la dépêche du 8 février 2018 du ministère de la justice présentant certaines dispositions dudit décret, a mis en exergue les difficultés rencontrées pour garantir la qualification et la qualité du médiateur. En témoignent les nombreux contentieux nés de l'élaboration de ces listes. Au demeurant, les magistrats de l'ordre judiciaire restent libres de désigner un médiateur qui ne figure pas dans ces listes.

Dans son « **livre blanc de la médiation** ²» (2017) issu des Etats généraux de la médiation, le collectif Médiation21, rassemblant une grande majorité des organismes français de médiation représentatifs de tous les domaines, avait en outre estimé que « *les différents textes relatifs à la médiation et aux médiateurs ne permettent pas, en l'état, d'identifier les médiateurs compétents* » et soulignait ainsi l'impérieuse nécessité de créer un statut juridique pour les médiateurs afin, notamment, d'« *assurer une sécurité aux personnes, aux prescripteurs de la médiation et aux médiateurs* ».

² <https://anm-mediation.com/documents/contenu/M21---Livre-blanc-mediation.pdf>

Le développement qualitatif de la médiation administrative

A la fin de l'année 2021, les juridictions administratives ont atteint l'objectif qui avait été défini par le vice-président du Conseil d'Etat en 2019 en matière de médiation, à savoir le « **1% médiation** », entendez « 1% des affaires enregistrées par les juridictions administratives font l'objet d'une réorientation effective en médiation ». Un pallier a donc été atteint.

Début 2022, le nouveau vice-président du Conseil d'Etat, M. Tabuteau, a souhaité consolider et sécuriser ce pallier en retenant pour nouvel objectif le développement qualitatif des missions de médiation promues, prescrites et ordonnées par le juge administratif. Il s'agit ainsi d'ancrer durablement la médiation dans le chaîne de gestion et de résolution des litiges administratifs en s'assurant que les missions de médiation proposées par le juge administratif soient plus opportunes (choix des affaires) et mieux acceptées (acculturation médiation), et que les missions de médiations ordonnées soient plus rapides (outils et procédures), moins chronophages pour les juridictions (partenariats, processus) et plus concluantes (taux d'accords en fin de médiation). Pour ce faire, **l'un des principaux leviers pour le juge administratif prescripteur de médiations consiste à mieux choisir les médiateurs**, personnes physiques comme personnes morales, à qui il confie ces missions de médiation.

A ce jour et contrairement à ce qui existe dans l'ordre judiciaire, les juridictions administratives ne tiennent pas de listes officielles de médiateurs. Elles ont néanmoins constitué des « viviers » (local, régional, national) de médiateurs compétents, en partie mutualisés (entre juridictions administratives) mais destinés exclusivement à un usage interne. L'intégration ou le retrait d'une candidature restent à la discrétion des juridictions administratives concernées. Plus encore, le juge administratif reste libre de désigner un médiateur qui n'a pas encore intégré ces viviers.

Dans une approche pragmatique, nécessaire en phase de lancement du dispositif médiation, les juridictions administratives ont jusqu'à présent retenu dans leurs viviers la plupart des candidatures reçues à condition que ces candidats répondent *a minima* aux attentes et exigences prévues en la matière par le code de justice administrative et la « charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs » (pj). Ainsi, des conseillers d'Etat ou des magistrats honoraires, des personnes issues de professions réglementées (avocats, experts, notaires, huissiers, etc.), des fonctionnaires ou encore des médiateurs institutionnels comme associatifs, présentant des niveaux d'expériences et de formations très différents, ont été intégrés à ces viviers et certains ont été sollicités pour assurer des missions de médiation « à l'initiative du juge » comme « à l'initiative des parties ».

Aujourd'hui, force est de constater que les juridictions administratives ont, pour la majorité, atteint un certain niveau de maturité en matière de médiation et qu'elles sont désormais en mesure d'adopter une approche plus « qualitative » dans ce domaine. De même, de nombreux professionnels se sont formés ces dernières années ou se forment actuellement à la médiation et viennent proposer leurs services aux juridictions administratives. **Il est nécessaire d'opérer désormais une plus grande sélection parmi les candidats médiateurs pour affiner, développer et renforcer ces viviers.**

Un référentiel d'aide au choix du médiateur

Sans aller jusqu'à la définition de critères et de processus de référencement des médiateurs administratifs et sans qu'il n'apparaisse nécessaire à ce stade d'élaborer des listes officielles de médiateurs administratifs, il convient d'**apporter au juge administratif, prescripteur de médiations, des éclairages et autres recommandations à même de le conforter et de le sécuriser dans les choix de médiateurs qu'il opère.**

Les orientations proposées permettront ainsi de consolider la démarche qualité recherchée et d'harmoniser, vers le haut, les pratiques des juridictions administratives dans ce domaine. Cela enverra également un signal fort à tous les protagonistes : **la médiation, si elle est une alternative au procès, ne doit pas être un processus dégradé du traitement du litige.**

Ces éclairages alimenteront les éventuels futures travaux de révision des dispositions en la matière existantes à ce jour dans le code de justice administrative ou, à tout le moins, dans la charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs.

Les recommandations qui suivent, organisées en quatre rubriques, sont le fruit d'une réflexion collective menée au sein de la juridiction administrative et alimentée des constatations et recommandations formulées par un groupe de travail composé de personnalités qualifiées issues des juridictions administratives (secrétariat général du Conseil d'Etat, membres du comité « Jam », référents médiation, etc.), du conseil national des barreaux (commission ad-hoc MARD) et de plusieurs organisations de médiateurs (FFCM, ANM, CNPM, etc.).

1. Première orientation : choisir un médiateur ayant reçu une formation à la médiation

La formation à la médiation s'impose aujourd'hui pour beaucoup comme une **garantie de professionnalisme et de qualité difficilement contournable, voire incontournable**, selon le principe communément accepté qu'on ne peut pas s'improviser médiateur. Ainsi, le livre blanc de la médiation soulignait que « *travailler quotidiennement avec des personnes en conflit a pu conduire certains professionnels à prétendre à une pratique « naturelle » de médiateur et à s'affirmer comme tel. Or, cela ne garantit pas leur efficacité et risque de discréditer la médiation. En effet, devenir et être médiateur exige une formation appropriée, indispensable quelle que soit l'origine professionnelle de chacun, pour acquérir la singularité de cette compétence* ». Si l'on souhaite obtenir de bons résultats (quantitatifs et qualitatifs), **il est essentiel que les médiateurs désignés par les magistrats prescripteurs de médiation soient de « véritables » médiateurs.**

Aujourd'hui, l'immense majorité des structures proposant un référencement des médiateurs (centres et associations de médiation, centre national de médiation des avocats, Mediation21, etc.) exigent une **formation initiale à la médiation**, souvent à hauteur de 200h, éventuellement compensée ou complétée par des expériences pratiques (médiations, co-médiations, accompagnement ou observation de médiations, enseignements, publications, recherches, etc.). Certaines structures imposent même un niveau de formation initiale supérieur à 300 heures. D'autres toutefois se contentent d'une trentaine ou d'une quarantaine d'heures de formation initiale à la médiation.

Le suivi d'une telle formation nécessite un investissement personnel et financier certain, lequel témoigne d'une véritable motivation de la part du futur médiateur et d'un engagement dans la profession, gage de sérieux pour les juridictions administratives.

En l'état actuel des textes, l'exercice de l'activité de médiation administrative n'est pas subordonné à la détention d'un quelconque diplôme et un défaut de formation en médiation ne saurait priver un aspirant médiateur de faire acte de candidature auprès du juge administratif. Ceci dit, ce dernier pourra toutefois, pour les raisons évoquées précédemment, **privilégier, autant que possible, les personnes ayant effectivement suivi une formation initiale en médiation.**

S'agissant de la nature de cette formation initiale à la médiation, il existe actuellement différentes formations à la médiation, la plupart sanctionnées par un diplôme, dont les candidats peuvent se prévaloir. Toutefois, **il n'y a pas lieu, en l'état actuel de la réglementation, de privilégier une formation par rapport à une autre.** En l'absence de label ou de mécanisme d'accréditation officielle des formations existantes, il n'appartient pas aux juridictions administratives d'apprécier la qualité et le sérieux de telle ou telle formation à la médiation, de tel ou tel organisme de formation, de tel ou tel formateur à la médiation. Toutes les formations et tous les diplômes doivent donc être accueillis de la même manière. Les futurs travaux du Conseil national de la médiation et / ou de la communauté médiation dans ce domaine (voir livre blanc de « médiation 21 ») permettront peut-être des avancées notables dans un futur proche.

A titre informatif, voici une liste non exhaustive des principales formations « médiation » dispensées actuellement en France :

- DEMF (Diplôme d'État de médiateur familial)
- DU IFOMENE (Institut de formation à la médiation et à la négociation)
- DU Paris II Panthéon Assas (DU Médiation)
- DU Paris Ouest/Nanterre (Modes amiables de résolution des différends)
- DU Nice (Médiation)

- DU Lyon 2 (Médiation)
- DU Tours (Médiation et gestion des conflits)
- DU Montpellier (Formation aux fonctions de médiateur)
- DU de la Rochelle (Médiation et règlement des conflits)
- DU MARD de Pau (DU Modes amiables de résolution des différends)
- DU Université Savoie Mont-Blanc (DU MARD)
- DU Université du Mans (DU Médiation)
- DU Toulouse (Médiation)
- DU Paris Descartes
- DESU Aix-Marseille (Droit et pratique de la médiation et de la négociation en droit des affaires)
- ICES - DU Médiateur et conciliateur de justice (La Roche-sur-Yon)
- CNAM LR et Paris
- CNAM Pays de Loire
- Master II Poitiers
- Master européen de l'IUKB
- IHEMN (Institut des hautes études en médiation et négociation)
- Institut français de la médiation (Médiation et règlement des conflits)
- IEAM (institut d'expertise, d'arbitrage et de médiation)
- CMAP (centre de médiation et d'arbitrage de Paris)
- CMFM (centre de médiation et de formation à la médiation)
- CEFAME (centre européen de formation à la médiation)
- CEMA (centre d'enseignement des modes amiables)
- CNPM (Chambre nationale des praticiens de la médiation)
- Centres de formation labélisés FFCM (fédération française des centres de médiation)
- AMI-Médiation (Certificat de médiateur)
- HOAPI médiation
- MDC (maison de la communication)
- EPMN (École professionnelle de médiation et de négociation)
- École des médiateurs CNV (Émergence)
- etc.

Par ailleurs, Il est important de prendre en considération les actions de **formation continue** suivies par les candidats (sans considération de la nature de la formation initiale en médiation) : modules de spécialisation, participation à des conférences / colloques/ webinaires, etc. Un intérêt particulier pourra se porter sur les séances d'analyse des pratiques et de supervision auxquelles le candidat aura pu participer.

Là aussi, l'immense majorité des structures proposant un référencement des médiateurs exigent le suivi d'une formation continue, bien que la teneur et l'ampleur de cette dernière ne fasse l'objet d'aucun consensus (généralement comprise entre 10h et 30h par an). Seul le caractère essentiel voire incontournable des séances d'analyses des pratiques et de supervision semble faire l'unanimité. Celles-ci peuvent se faire à raison d'une séance à minima par an.

En résumé : Le médiateur doit avoir bénéficié d'une formation initiale et doit justifier d'une formation continue.

2. Deuxième orientation : choisir un médiateur connaissant les spécificités du contentieux administratif

Si nombre de structures de médiation considèrent qu'il n'est pas utile d'être spécialiste d'une matière pour conduire une belle médiation, les spécificités de la matière administrative sont telles qu'il apparaît nécessaire de s'assurer que le médiateur comprenne bien l'environnement administratif et juridique du contentieux administratif, qu'il connaisse et comprenne les tenants et les aboutissants de certaines options, qu'il puisse apprécier ce qui est réaliste et ce qui ne l'est pas, ce qui est normal et ce qui relève de l'extraordinaire, qu'il maîtrise à minima les mécanismes décisionnels, le vocabulaire, les règles comptables et les logiques institutionnelles... tout ce qui peut permettre au médiateur de bien aiguiller le processus de médiation qu'il va déployer, pour ne pas laisser les médiés coconstruire leur solution sur « un marécage » ou dans « une impasse ». Il en va des chances de réussites de la médiation. Il en va également de la crédibilité du médiateur auprès des parties, surtout lorsque la mission de médiation est rémunérée ou que les enjeux institutionnels, économiques, politiques ou encore sociaux sont importants. Ce gage de légitimité est essentiel, à toutes les phases du processus, notamment en phase initiale de « proposition de médiation » pour rassurer les parties hésitantes, lever certaines réserves et amener les parties à accepter d'entrer en médiation.

Cette « compétence administrative » prévue dans la charte éthique du médiateur dans les litiges administratifs (point I.2 « le médiateur est compétent » : « **il dispose d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le domaine du litige** ») s'impose donc pour garantir la légitimité, l'efficacité et la qualité des missions de médiations ordonnées par le juge administratif. Elle doit donc être maintenue dans l'esprit.

Toutefois, cette disposition soulève de nombreuses réserves et critiques depuis sa rédaction en 2017, notamment au sein de la communauté des médiateurs qui ne partagent pas cette conception du médiateur « spécialiste », « expert » ou « sachant ». Certains estiment ainsi que le fait d'exiger que le médiateur soit un expert du domaine conduit précisément à la confusion des genres et à la méconnaissance absolue du rôle du médiateur qui est, et qui doit rester, un expert du litige et non un expert du domaine du litige. Au demeurant, dans la pratique, de nombreux médiateurs ne disposant pas d'une telle expérience ou compétence administrative ont tout de même été désignés par le juge administratif, délibérément comme en l'absence (localement du moins) de médiateurs répondant à cette exigence, et ont su conduire un processus de médiation adapté, sécurisé et performant.

Cette exigence de « compétence administrative » pourra donc être assouplie, notamment en ce qui concerne la durée d'expérience professionnelle attendue (5 ans). Certains proposent de réduire cette durée à 2 ans. D'autres préfèrent ne pas subordonner cette appréciation de l'expérience à sa durée mais de s'intéresser à la teneur de celle-ci. Aussi, la charte éthique pourrait prochainement ne retenir qu'une simple exigence de « **familiarité** » avec la chose administrative. Cette familiarité avec la chose administrative sera appréciée par le magistrat prescripteur de médiation au regard du parcours académique et / ou professionnel des médiateurs et mise en perspective avec les difficultés posées par l'affaire conduite en médiation.

Pour les médiateurs n'ayant pas d'expérience professionnelle dans le domaine, cette familiarité avec la chose administrative pourra être acquise et appréciée au regard de formations spécifiques : formation « médiation administrative », formation *ad hoc* aux principes du droit administratif, à la résolution amiable dans le précontentieux et le contentieux administratif, etc. Aujourd'hui, de nombreuses formations initiales en médiation proposent des modules dédiés à la médiation administrative (tronc commun ou modules de spécialisation). De même, certaines structures de médiation et certains organismes de formation proposent



des formations courtes sur les fondamentaux de la médiation administrative ou, plus largement, sur les fondamentaux des procédures et des contentieux administratifs. L'idée n'étant pas de faire du médiateur un expert ou un sachant dans le domaine du litige, mais de s'assurer qu'il connaisse l'environnement dans lequel il va intervenir.

Enfin, la pratique de **la co-médiation, proposées par certains médiateurs (personnes physiques ou morales), peut parfois permettre de répondre à cette exigence** en prévoyant un binôme de médiateurs présentant des compétences et des profils complémentaires. La familiarité avec la chose administrative pourrait ainsi être portée par un seul médiateur du binôme. L'idée n'est pas tant de privilégier la co-médiation de manière générale, mais de valoriser la co-médiation comme une voie alternative permettant à un médiateur non encore familier de la chose administrative, de s'engager dans des médiations administratives et ainsi de se former par l'expérience. Sauf circonstances particulières, le choix de la co-médiation ne devra toutefois pas se faire au détriment du justiciable en termes de surcoût financier (dans la pratique, le choix de la co-médiation revient au médiateur désigné, qui en informe le magistrat prescripteur).

Cette familiarité avec la chose administrative ne saurait toutefois se substituer à la « compétence médiation » du médiateur, compétence première et essentielle acquise notamment par la formation initiale et continue à la médiation.

En résumé : le médiateur doit avoir une familiarité avec la chose administrative.

3. Troisième orientation : privilégier le médiateur « personne morale »

« La médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission » (**Art. R. 213-2 du code de justice administrative**).

Certaines juridictions / magistrat(e)s ont fait le choix de confier leurs missions de médiation à des personnes morales (associations ou centres de médiation partenaires généralement, médiateurs institutionnels, etc.). En vertu de l'article R. 213-2 du code de justice administrative, c'est alors au représentant légal de ces structures de désigner la ou les personnes physiques qui assureront, en son sein et en son nom, l'exécution de la mission de médiation. La responsabilité du choix du médiateur ou du binôme de co-médiateurs (profils, complémentarité, disponibilité, etc.) est donc déléguée à ladite personne morale.

Cela représente un gain de temps évident pour la juridiction (et donc plus de temps pour développer d'autres actions en faveur de la médiation) et bien souvent un gage de pertinence (les magistrats et agents des juridictions ne sont pas toujours les plus à même d'apprécier les compétences de tel ou tel médiateur, de s'assurer du suivi d'une formation continue ou de séances d'analyses des pratiques, et moins encore de prévoir la constitution de tel ou tel binôme de co-médiateurs). Sans oublier qu'il faut également s'assurer de la disponibilité des médiateurs pressentis, ce qui est délicat et souvent chronophage. La personne morale est donc plus à même de proposer un binôme de médiateurs en fonction de la complexité du dossier, du nombre des parties, après avis et concertation avec le médiateur présélectionné.

La personne morale, notamment son représentant légal, appréciera également cette marge de manœuvre et cette marque de confiance qui légitimera et crédibilisera sa structure (centre, association, dispositif de médiation institutionnelle, etc.). Outre le fait de libérer du temps pour la juridiction, un centre ou une association de médiation, par exemple, offre des garanties de qualité de ses médiateurs : être une association déclarée et indépendante consacrée à la médiation, dotée d'une comptabilité spécifique, capable d'accueillir et accompagner les médiateurs (vérification des compétences et des formations, analyses de pratiques et supervision, mise à disposition d'outils dédiés à la mise en œuvre de la médiation, assurance responsabilité civile pour ses médiateurs, propositions de formations à la médiation, contributions à une réflexion collective autour de la médiation, actions de communication en faveur de l'acculturation médiation, supervision des coûts et des prestations pratiqués par ses médiateurs...).

Il apparaît donc opportun **d'encourager plus encore cette pratique consistant à désigner des médiateurs « personnes morales »**, en veillant toutefois à ce que la désignation d'une personne morale, plutôt que d'une personne physique, n'entraîne pas un surcoût pour les participants à la médiation.

Bien entendu, le magistrat prescripteur de médiations, maître de ses choix, aura toujours la possibilité de désigner des médiateurs « personnes physiques ».

En résumé : chaque fois que c'est pertinent et possible, le juge désigne un médiateur personne morale, chargé d'identifier le(s) médiateur(s) personne(s) physique(s) chargé(s) concrètement de la médiation.

4. Nota bene

Seuls les médiateurs (personnes morales comme physiques) ayant adhéré à la « charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs » pourront être désignés. Un rappel de cette charte figurera obligatoirement dans les ordonnances de médiation (visas et / ou annexes).

Il n'est pas prévu que le magistrat prescripteur de médiation ni même que les juridictions administratives contrôlent la véracité et l'authenticité des déclarations faites par un médiateur, « personne physique » comme « personne morale », lesquelles attestent de la conformité de son profil avec les attentes et exigences posées par les textes (code de justice administrative, charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs) et par la présente note (formation initiale, formation continue, compétence administrative).

Il est cependant attendu des médiateurs « personnes morales » qu'elles procèdent à des contrôles et à une sélection fine et rigoureuse des médiateurs « personnes physiques » qu'elles désigneront en leur sein pour assurer en leur nom l'exécution des missions de médiation que les juridictions administratives leur confieront.



Annexe

Composition du groupe de travail

Le groupe de travail mobilisé par le Conseil d'Etat autour de l'élaboration de la présente note sont les personnes et entités suivantes :

- **Amaury Lenoir** (Délégué national à la médiation pour les juridictions administratives);
- **Didier Artus** (Vice-président à la CAA de Bordeaux, membre du comité Jam);
- **Cécile Cottier** (premier conseiller à la CAA de Lyon, membre du comité Jam);
- **Philippe Lalloué** (greffier en chef du TA de Montpellier, membre du comité Jam);
- **Hirbod Deghani-Azar** (médiateur et avocat, responsable de la "commission ad-hoc MARD" au conseil national des barreaux (CNB));
- **Romain Carayol** (médiateur et avocat, président de la fédération française des centres de médiation (FFCM));
- **Bertrand Maréchaux** (médiateur, préfet honoraire, responsable de la commission "médiation administrative" de l'association nationale des médiateurs (ANM)) – suppléant: **Elsa Costa** (médiatrice & ancienne magistrate administrative);
- **Roland Lonjon** (médiateur, ancien secrétaire général de la fédération du BTP, membre du "pôle administratif" de la chambre nationale des praticiens de la médiation (CNPM)) – suppléant : **Gilles Robert Lopez** (médiateur, avocat, ancien Bâtonnier, président de la CNPM).

Sous la supervision et avec le soutien de **Sylvain Humbert**, secrétaire général adjoint du Conseil d'Etat.

Le Conseil d'Etat leur adresse à nouveau ses sincères remerciements pour leurs précieuses contributions.



CHARTRE ETHIQUE DES MEDIATEURS DANS LES LITIGES ADMINISTRATIFS

Les articles L. 213-1 et suivants du code de justice administrative issus de l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et les articles R. 213-1 et suivants issus du décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 introduisent la possibilité en matière administrative de recourir à la médiation soit à l'initiative des parties soit à celle du juge.

La présente charte fixe les principes essentiels garantissant la qualité du médiateur et du processus de médiation engagé dans ce cadre.

Aux termes de l'article L. 213-1 du code de justice administrative, la médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Le médiateur peut faire toute proposition pour permettre aux parties de parvenir à un accord.

Toute personne désignée comme médiateur par une juridiction administrative s'engage à respecter la présente charte.

I. LES PRINCIPES GARANTS DE LA QUALITE DU MEDIATEUR

I.1. le médiateur présente des garanties de probité et d'honorabilité

La personne physique qui assure l'exécution de la mission de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire,

b) Ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation.

Dans le cas où des poursuites ou des procédures judiciaires ont été menées à son encontre et seraient susceptibles de mettre en cause son indépendance et son impartialité, le médiateur doit en informer la juridiction avant toute désignation. Dans l'hypothèse où de telles poursuites ou

procédures survenues postérieurement à sa désignation pourraient compromettre l'impartialité de sa mission, le médiateur doit aussi en informer la juridiction ainsi que les parties à la médiation. La juridiction, les parties ou le médiateur peuvent alors, s'ils le souhaitent, mettre fin à la médiation.

I.2. le médiateur est compétent

a) il dispose d'une **expérience professionnelle d'au moins cinq ans dans le domaine du litige** ;

b) **il possède une qualification dans les techniques de médiation** : il justifie d'une formation en médiation ou d'une expérience significative dans ce domaine, dont la qualité est appréciée par la juridiction ;

c) il s'engage à actualiser et perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques

- en s'informant régulièrement sur l'actualité juridique de son domaine de compétence ainsi que sur l'actualité des méthodes de négociation et les évolutions en matière de règlement alternatif des litiges ;

- en participant à des événements autour des modes de règlement alternatif des litiges (colloques, ateliers, débats, ...) ou à des formations sur ces thèmes.

I.3. le médiateur est indépendant, loyal, neutre et impartial

a) **indépendant** : Le médiateur ne doit pas entreprendre une médiation, ou la poursuivre, sans avoir fait connaître à la juridiction et aux parties à la médiation les circonstances qui pourraient affecter son indépendance ou conduire à un conflit d'intérêts, ou être considérées comme telles.

Cette obligation subsiste tout au long de la procédure.

Ces circonstances sont notamment :

- toute relation personnelle ou professionnelle avec l'une des parties ;
- tout intérêt financier ou autre, direct ou indirect, dans l'issue de la médiation ;
- le fait que le médiateur ou un de ses associés ou collaborateurs ait agi en une qualité autre que celle de médiateur pour une des parties.

Dans des cas semblables, le médiateur ne peut accepter ou poursuivre la médiation que si les parties y consentent expressément.

b) **loyal** : Le médiateur s'interdit par éthique de remplir des fonctions de représentant ou de conseil de l'un et/ou l'autre des participants au processus de médiation. Il veille à faciliter les négociations entre les parties afin de les aider à trouver elles-mêmes une solution à leur différend.

c) **neutre et impartial** : Le médiateur doit agir en toutes circonstances de manière impartiale avec les parties et faire en sorte que son attitude apparaisse comme telle. Il se comporte de manière équitable vis-à-vis des parties. Il veille à conserver sa capacité d'écoute tout au long de la médiation.

I.4. le médiateur est diligent

Il prend rapidement contact avec les parties et veille à obtenir des réponses rapides de leur part sur l'organisation des rencontres.

Il peut solliciter de la part des parties certains documents utiles pour une meilleure compréhension du litige et un meilleur dialogue autour de la recherche de solutions.

Il respecte les délais lui ayant été fixés par la juridiction pour mener à bien sa mission de médiation.

Il informe la juridiction du résultat de la médiation menée en indiquant si les parties sont arrivées ou non à un accord.

I.5. le médiateur est désintéressé

Il n'a aucun intérêt financier au résultat de la médiation. Il ne concourt à la recherche d'un accord que dans le seul intérêt des parties. Il n'est pas rémunéré par un pourcentage sur le résultat.

II. LES PRINCIPES GARANTS DE LA QUALITE DE LA MEDIATION

II.1. Information et consentement

a) Le médiateur veille à délivrer aux parties, avant le début de la médiation, une information claire et précise sur les modalités de son déroulement : confidentialité, courtoisie, possibilité d'entretiens séparés ou communs, possibilité d'interrompre à tout moment la médiation, modalités de rémunération.

b) Il veille à ce que le consentement des parties soit libre et éclairé et s'assure que les informations préalables ont été correctement comprises.

c) Il veille aux conditions formelles d'un dialogue loyal, courtois, efficace et équilibré.

d) Il informe les personnes de ce que tout au long du processus de médiation, elles ont la possibilité de prendre conseil ou de faire prendre conseil auprès de professionnels compétents.

II.2. Confidentialité

a) Sauf dans les cas prévus par la loi ou pour des raisons impérieuses d'ordre public ou des motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne, le médiateur est tenu à une obligation de confidentialité.

b) Il respecte la confidentialité entre les parties durant la médiation. En cas d'entretien séparé avec une partie ou son conseil, il n'en communique rien à l'autre partie sans son accord circonstancié et explicite.

c) Il agit dans le respect des lois et rappelle aux parties que toute proposition ne respectant pas l'ordre public ou l'intérêt des tiers concernés provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

d) Après la médiation, si les parties en sont d'accord, le médiateur peut être délivré de cette obligation de confidentialité. Cela peut notamment être le cas si la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord est nécessaire pour sa mise en œuvre ou son exécution.

II.3. Respect de la liberté des parties

a) Le médiateur est respectueux de la liberté des parties qui l'ont librement choisi ou accepté : elles peuvent interrompre la médiation à leur gré.

b) Il s'assure du libre consentement des parties à l'accord de médiation éventuellement conclu.

c) Les parties décident elles-mêmes de faire ou non homologuer leur accord par le juge.

d) Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement :

- un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré,
 - une ignorance juridique grave d'une partie, sciemment utilisée par une autre,
 - une violation de règles sanctionnées pénalement.
- des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité.

III. SANCTIONS

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, la juridiction peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission.