# Table des matières

**Préambule** . . . . . 5

**Préface** . . . . . 7

**Foreword** . . . . . 11

**Avant-propos** . . . . . 15

**Chapitre 1**
**À la découverte du droit collaboratif** . . . . . 19

**Section 1.**
**Définition, historique et contexte social** . . . . . 19

**§1. Le droit collaboratif : « QUÉSAKO ? »** . . . . . 19

**§2. L'historique du droit collaboratif** . . . . . 20

A. Au commencement était l'avocat . . . . . 20

B. « Comme une trainée de poudre » . . . . . 21

C. Et plus particulièrement en Belgique . . . . . 23

D. Le droit collaboratif, un nouveau droit ? . . . . . 24

**§3. Un mode amiable issu du contexte social** . . . . . 25

A. Le contexte social . . . . . 25

B. Et demain, entre ordre imposé et ordre négocié ? . . . . . 31

C. Quel (s) courant (s) pour le droit collaboratif dans le présent ouvrage ? . . . . . 34

**§4. Le droit collaboratif et les autres modes amiables de règlement des conflits** . . . . . 35

A. Le droit collaboratif : de la médiation ? . . . . . 35

B. Le droit collaboratif : de la négociation traditionnelle ? . . . . 37

C. Le droit collaboratif : de la conciliation ? . . . . . 38

D. Le droit collaboratif : de l'arbitrage ou de la tierce décision obligatoire ? . . . . . 39

**Section 2.**
**Les sept axes du mandat de l'avocat collaboratif** . . . . . 40

**Section 3.**
**Un état d'esprit** . . . . . 41

**§1. L'état d'esprit, pierre angulaire du processus** . . . . . 41

**§2. Les implications de l'état d'esprit** . . . . . 43

A. Les ajustements dans la posture de l'avocat . . . . . 43

B. Les ajustements dans le discours et le langage. . . . . 46

C. Les ajustements dans la relation avec le client. . . . . 46

D. Les ajustements dans la relation avec le confrère . . . . . 46

E. Les ajustements dans la relation avec l'autre partie . . . . . 47

F. Les ajustements dans la relation avec les autres professions . . . . . 47

G. Les ajustements dans la manière de mener les négociations et de conduire les réunions de négociation . . 47

H. Les ajustements de l'avocat avec lui-même . . . . . 47

**Section 4.**
**Les principes de base** . . . . . 49

**§1. Le travail d'équipe** . . . . . 49

**§2. La mise en évidence des besoins, intérêts, enjeux des deux parties** . . . . . 51

**§3. La communication des informations utiles en bonne foi et transparence** . . . . . 51

**§4. La confidentialité** . . . . . 51

**§5. L'interdépendance des parties** . . . . . 52

**§6. Le processus est aussi important que l'accord recherché** . . . 52

**§7. La loi n'est pas le seul critère** . . . . . 53

**§8. La procédure n'est pas une option** . . . . . 54

**§9. Le retrait de l'avocat** . . . . . 54

**§10. Une communication efficace** . . . . . 55

**§11. La prise en compte des aspects émotionnels et relationnels** 56

**Section 5.**
**Les acteurs** . . . . . 59

**§1. Les avocats collaboratifs**. . . . . 59

A. L'avocat, conseil et coach de son client . . . . . 59

1. L'avocat, conseil juridique de son client . . . . . 59
2. L'avocat évalue si le droit collaboratif est approprié à la situation . . . . . 59
3. L'avocat conseille, prépare et guide son client dans le processus . . . . . 59
4. L'avocat prend la mesure du degré de soutien nécessaire au client . . . . . 60

B. Les avocats garants du processus . . . . . 63

1. Les avocats veillent à l'utilisation de méthodes efficaces de communication . . . . . 63
2. Les avocats veillent à ce que les parties expriment leurs besoins et leurs intérêts . . . . . 63
3. Les avocats veillent à ce que les documents et informations utiles soient communiqués . . . . . 63
4. Les avocats travaillent ensemble dans un même objectif 63
5. Les avocats agissent comme animateurs. . . . . 64

**§2. Les parties** . . . . . 64

**§3. Les experts et les tiers intervenants** . . . . . 65

**Section 6.**
**Le droit collaboratif, un chemin jalonné d'étapes** . . . . . 69

**Section 7.**
**Les règles déontologiques et légales** . . . . . 69

**§1. Bref tour d'horizon international**. . . . . 69

**§2. Le droit collaboratif développé en Belgique francophone et germanophone avant sa reconnaissance légale**. . . . . 70

A. La signature des documents collaboratifs. . . . . 71

B. L'absence de procédure contentieuse durant le processus de droit collaboratif . . . . . 72

C. La confidentialité accrue . . . . . 72

D. La bonne foi, la transparence et la loyauté . . . . . 73

E. Le retrait des avocats collaboratifs en cas d'échec du processus . . . . . 74
F. Les tiers intervenants . . . . . 74
G. Le coût du droit collaboratif . . . . . 75
H. Les accords de droit collaboratif . . . . . 75

**§3. La loi belge relative au droit collaboratif** . . . . . 75
A. L'historique de l'avant-projet de loi relatif au droit collaboratif . . . . . 76
B. Les dispositions légales relatives au droit collaboratif . . . . . 76
1. Terminologie et définition légale . . . . . 77
2. L'agrément en tant qu'avocat collaboratif . . . . . 77
3. Le protocole de droit collaboratif . . . . . 79
4. Les effets de la signature du protocole de droit collaboratif . . . . . 80
5. Le caractère volontaire du processus . . . . . 80
6. Le mandat de l'avocat collaboratif . . . . . 81
7. La bonne foi, la transparence et la loyauté . . . . . 81
8. La confidentialité . . . . . 82
9. Les tiers intervenants . . . . . 83
10. Le changement de conseil en cours de processus . . . . . 84
11. L'accord de droit collaboratif . . . . . 84
12. Le retrait des avocats collaboratifs et la fin du processus . . . . . 85
13. La prise en charge des coûts du droit collaboratif . . . . . 85
14. La date d'entrée en vigueur de la loi . . . . . 85
C. Les opportunités manquées par la loi . . . . . 86

**Chapitre 2**
**La boite à outils de base du droit collaboratif** . . . . . 89

**Section 1.**
**La négociation raisonnée et ses quatre piliers** . . . . . 89

**§1. Introduction à la négociation raisonnée** . . . . . 89

**§2. Première phase : le pôle humain** . . . . . 91

**§3. Deuxième phase : le pôle des besoins, intérêts, enjeux, valeurs, croyances** . . . . . 92

**§4. Troisième phase : le pôle des options et de la créativité** . . . . . 93

**§5. Quatrième phase : le pôle des décisions** . . . . . 94

**Section 2.**
**Le pôle humain et les outils fondamentaux de la communication** . . . . . 95

**§1. Les principes d'une bonne communication dans le processus** . . . . . 95

A. Parler en « JE » . . . . . 96

B. Respecter la parole de l'autre . . . . . 96

C. Un temps de parole équivalent et une place équivalente . . . . . 97

D. Parler un langage courtois, « audible » par l'autre . . . . . 97

E. Tenter sincèrement de comprendre le point de vue de l'autre . . . . . 97

**§2. Les outils de communication de base du processus collaboratif** . . . . . 99

A. L'écoute . . . . . 99

1. Comment être réellement à l'écoute de l'autre ? . . . . . 100

2. Écouter quoi ? . . . . . 102

a. *L'écoute du langage verbal* . . . . . 103

b. *L'écoute du langage non verbal* . . . . . 104

c. *L'écoute de la manière dont chacun construit sa réalité* . . . . . 109

B. La reformulation et ses différentes formes . . . . . 113

1. Les différentes formes de reformulation . . . . . 114

a. *La reformulation dite « en miroir » ou « en écho »* . . . 114

b. *La reformulation résumée* . . . . . 116

c. *La reformulation interprétative* . . . . . 117

d. *La reformulation axée sur la traduction en besoins et enjeux* . . . . . 118

e. *La reformulation sous la forme interrogative* . . . . . 120

f. *La place et les effets des reformulations* . . . . . 121

2. Les attitudes humaines communes à toutes les formes de reformulation . . . . . 122
a. *La validation* . . . . . 104
b. *L'empathie et la bienveillance* . . . . . 123
c. *Faire coexister le paysage de chacun* . . . . . 123
C. La clarification et le questionnement . . . . . 125
1. Poser des questions ouvertes. . . . . 126
2. Techniques du questionnement . . . . . 127
a. *Être attentif au non verbal* . . . . . 127
b. *Être attentif au verbal* . . . . . 127
c. *Se constituer une « trousse » de questions* . . . . . 128
D. Un rythme entre l'écoute, la reformulation et les questions ? . . 131

**Section 3.**
**Le pôle humain et les outils fondamentaux de gestion des émotions** . . . . . 132

**§1. Introduction à la gestion des émotions** . . . . . 132

**§2. Comment gérer les émotions ?** . . . . . 137
A. La conscience et la gestion émotionnelle de soi . . . . . 137
1. L'écoute de soi pour percevoir nos émotions et les accepter . . . . . 137
2. Mettre les mots justes sur nos émotions . . . . . 139
3. Garder son libre arbitre . . . . . 141
4. Comprendre les « raisons » de ses émotions . . . . . 142
a. *De la pyramide de Maslow au tableau des besoins* . . . 142
b. *Le questionnement* . . . . . 144
5. Quel chemin émotionnel pour l'avocat collaboratif lors des réunions ? . . . . . 145
B. La conscience et la gestion émotionnelle des autres . . . . . 146
1. L'écoute et la présence à l'autre . . . . . 147
2. Un accueil positif et inconditionnel . . . . . 147
3. Mettre les mots justes sur les émotions . . . . . 147
4. La validation par l'autre . . . . . 148
5. Aider l'autre à comprendre les « raisons » de ses émotions . . . . . 149

**Chapitre 3**
**Les différentes étapes du processus de droit collaboratif** . . . . . 151

**Section 1.**
**Un chemin ponctué de temps et d'étapes** . . . . . 151

**§1. Un chemin fait de temps** . . . . . 151
A. Le temps du processus . . . . . 151
B. Les différents temps au travers des étapes . . . . . 152

**§2. Un chemin ponctué d'étapes** . . . . . 152

**Section 2.**
**Première étape : la première rencontre avec le client** . . . . . 153

**§1. Structure du premier entretien** . . . . . 154

**§2. Première évaluation : le droit collaboratif est-il adapté à la situation du client ?** . . . . . 157

**§3. Comment présenter le processus de droit collaboratif ?** . . . . 158

**§4. Les informations juridiques** . . . . . 160

**§5. La disponibilité et l'aménagement du temps et du lieu des réunions** . . . . . 163

**Section 3.**
**Deuxième étape : le premier contact entre les avocats** . . . . . 164

**Section 4.**
**Troisième étape : la réunion de préparation du client** . . . . . 165

**§1. Introduction et considérations préalables** . . . . . 165
A. Introduction . . . . . 165
B. Considérations préalables . . . . . 166

**§2. La préparation du client à la première réunion plénière** . . . . 166
A. Les explications complémentaires sur le processus . . . . . 167
B. Les points et les sous-points de négociation . . . . . 168
1. Les points et sous-points pour le client . . . . . 169
2. Les points et sous-points pour l'autre partie . . . . . 173
3. Les documents et informations . . . . . 173

C. Les besoins, les intérêts, les enjeux du client et de l'autre partie . . . . . 174
D. Le climat de communication et relationnel des parties . . . . 175
E. Le contexte . . . . . 177

**Section 5.**
**Quatrième étape : l'entretien préalable entre les avocats** . . . . . 184

**Section 6.**
**Cinquième étape : la première rencontre plénière** . . . . . 186

**Section 7.**
**Le procès-verbal ou le compte-rendu** . . . . . 193

**Section 8.**
**Sixième étape : les débriefings avec le client et entre avocats** . . . . 194

**§1. Le débriefing avec le client** . . . . . 194

**§2. Le débriefing entre les avocats** . . . . . 195

**Section 9.**
**Septième étape : les réunions ultérieures de préparation avec le client** . . . . . 197

**§1. Les préparations ultérieures du client** . . . . . 197

**§2. La hiérarchie des besoins et enjeux du client** . . . . . 198

**Section 10.**
**Huitième étape : les rencontres de règlement subséquentes** . . . . . 200

**Section 11.**
**Le pôle des options et de la créativité** . . . . . 201

**§1. Introduction** . . . . . 201

**§2. Un petit détour par le modèle de créativité de Walt Disney** 204

**§3. La mise en pratique de la créativité en droit collaboratif** . . . 207

A. Les bases fondamentales de la créativité en droit collaboratif . . . . . 207
B. Le premier temps de la créativité : l'espace du « rêveur » . . . 207
1. Les principes . . . . . 208
2. Une feuille de route de la créativité . . . . . 210

3. Quelques outils utiles à la phase de créativité ..... 211
a. *Les questions ouvertes sur le socle des besoins de deux parties* ..... 211
b. *Les deux options différentes sur chaque sous-sujet* .. 212
c. *Les différents points de vue* ..... 212
d. *Le futur idéal* ..... 212
e. *La ligne du temps comme ouverture à la créativité* .. 213
4. Le recours à des experts ou des personnes-ressources au stade des options ? ..... 214
**5.** L'importance d'appréhender le système de fonctionnement des parties ..... 214
6. D'un point de vue pratique ..... 216
7. Noter les idées sur le tableau ..... 218
C. La phase de concrétisation des idées ..... 220
D. La phase de la critique et de l'évaluation des idées ..... 223

**Section 12.**
**Le pôle des décisions** ..... 226

**§1. Les principes de base du pôle des décisions** ..... 227

**§2. L'outil des offres multiples ou des « paquets d'offres »** ..... 228

**§3. Les jalons vers l'accord final** ..... 231

**§4. D'un point de vue pratique** ..... 232

**Section 13.**
**Neuvième étape : la rédaction des ententes** ..... 235

**Section 14.**
**Dixieme étape : la clôture et la fin du processus** ..... 237

## Chapitre 4
## Les composants et outils transversaux du processus collaboratif ..... 239

**Section 1.**
**Un processus de coconstruction à la rencontre de différents systèmes** ..... 239

**§1. Un processus de coconstruction et de coresponsabilité** .... 239

**§2. Un point de rencontre de différents systèmes** ..... 241

**Section 2.**
**La confiance, un climat indispensable à la réussite du processus** . . . . . 243

**§1. Les leviers de la confiance** . . . . . 244
A. Les leviers cognitifs de la confiance . . . . . 244
B. Les leviers relationnels de la confiance . . . . . 247
1. Les outils de base du pôle humain . . . . . 247
a. *L'écoute, la reformulation et le questionnement* . . . . . 247
b. *Les outils de gestion des émotions* . . . . . 248
c. *Les outils liés à l'identification des besoins* . . . . . 249
2. Les autres leviers relationnels de la confiance . . . . . 250
a. *La présence* . . . . . 250
b. *L'énergie et l'état émotionnel des avocats collaboratifs* . . . . . 250
c. *S'appuyer sur les ressources et les compétences des personnes* . . . . . 252
d. *Montrer et exprimer de la confiance* . . . . . 252
e. *Encourager et mettre en avant la coconstruction* . . . . 253
f. *Maintenir un juste équilibre* . . . . . 253
g. *Exploiter les différents temps* . . . . . 253

**§2. Comment travailler avec un éventuel déficit de confiance ?** . . . . 254
A. Le système partie-partie . . . . . 254
B. Le système avocat-avocat . . . . . 256
C. Le système avocat-client . . . . . 256
D. Le système avocat de l'une des parties-l'autre partie . . . . . 256
E. Le système parties-avocats ou l'équipe à quatre . . . . . 258
F. Le système du processus collaboratif . . . . . 258

**Section 3.**
**Le tableau en droit collaboratif** . . . . . 258

**§1. Le tableau, un outil central du processus** . . . . . 258
A. L'importance des canaux de communication . . . . . 258
B. La mémoire du processus collaboratif . . . . . 259
C. Donner du rythme, de l'énergie, du mouvement et une prise de distance . . . . . 259

D. Un outil de clarification et de structure . . . . . 260
E. Un outil de prise de conscience de l'avancement du travail . . . . . 260
F. Un soutien visuel indispensable tout au long du processus . . . . . 260
1. Sur le fond et le contenu du processus . . . . . 260
2. Sur le fonctionnement du processus lui-même . . . . . 261

**§2. La présentation du tableau** . . . . . 261
A. La présentation « analytique » . . . . . 262
B. La présentation sous forme de schéma ou de mind mapping . . . . . 262
1. Introduction au mind mapping . . . . . 262
2. Et le mind mapping dans tout cela ? . . . . . 263
3. L'utilité du mind mapping en droit collaboratif . . . . . 266
4. Se lancer dans le mind mapping . . . . . 267
5. Rapide mode d'emploi concret . . . . . 267

**Section 4.**
**Les canaux de communication et la synchronisation / désynchronisation** . . . . . 269

**§1. Les canaux de communication** . . . . . 269
A. Introduction . . . . . 269
B. Déceler le canal de communication privilégié . . . . . 270

**§2. La synchronisation et la désynchronisation** . . . . . 273
A. La synchronisation . . . . . 273
B. La désynchronisation . . . . . 274

**Section 5.**
**La ligne du temps** . . . . . 275

**Section 6.**
**Les perspectives multiples** . . . . . 277

**Section 7.**
**La crainte de basculer dans la « thérapie »** . . . . . 278

**Chapitre 5**
**Quelques outils complémentaires** ..... 281

**Section 1.**
**Outils complémentaires de communication et de narration**..... 281

**§1. La boussole du langage**..... 281

**§2. Le récit sous la forme d'une ligne du temps** ..... 286

A. En quoi consiste cet outil ?..... 286

B. Quand mettre en œuvre l'outil du récit sous la forme d'une ligne du temps ? ..... 286

C. À quel moment du processus ?..... 287

D. Comment ?..... 287

E. Quels sont les bénéfices de cet outil ? ..... 289

F. Comment refermer le travail du récit sous forme de ligne du temps ?..... 291

**§3. Les différentes lectures d'une situation : du linéaire au circulaire et systémique** ..... 291

**§4. Le questionnement sur la compréhension réciproque**..... 295

**Section 2.**
**Une grille de lecture pour la phase des besoins** ..... 297

**§1. Introduction** ..... 297

**§2. Les besoins fondamentaux présents dans l'essentiel des négociations**..... 298

A. Le besoin de reconnaissance..... 298

1. Que recouvre cet enjeu ? ..... 298

2. Les formes de reconnaissance..... 300

3. La reconnaissance dans le temps ..... 300

4. Comment gérer le besoin de reconnaissance en droit collaboratif ?..... 301

B. Le besoin d'appartenance et d'être en lien ..... 301

1. Que recouvre l'appartenance ? ..... 301

2. L'appartenance dans les différents systèmes du droit collaboratif ..... 302

a. *Au niveau des parties* ..... 302

b. *Au niveau du processus collaboratif*..... 304

C. L'autonomie et la liberté de choix ..... 305
1. Que recouvrent l'autonomie et la liberté de choix ?..... 305
2. A quel niveau et dans quel système se jouent l'autonomie et la liberté de choix ..... 306
a. *Au niveau de la prise de décisions passées* ..... 306
b. *Au niveau de la prise des décisions futures*..... 307
c. *Au niveau du processus collaboratif*..... 307
d. *Au niveau des tiers* ..... 308
D. Le statut ..... 308
1. Que recouvre cet enjeu ? ..... 308
2. Le statut dans le processus de droit collaboratif ..... 309
a. *Au niveau des parties* ..... 309
b. *Au niveau du processus collaboratif*..... 309
c. *Au niveau des tiers* ..... 310
E. Le rôle ..... 310
1. Que recouvre cet enjeu ? ..... 310
2. Le rôle en droit collaboratif..... 311
a. *Au niveau des parties* ..... 311
b. *Au niveau du processus collaboratif*..... 313
F. Le besoin de sécurité ..... 313
1. Que recouvre le besoin de sécurité ? ..... 313
2. Le besoin de sécurité en droit collaboratif ..... 314
a. *Au niveau des parties* ..... 314
b. *Au niveau du processus* ..... 314
G. Le besoin de comprendre et/ou d'être compris..... 315
1. Que recouvre le besoin de comprendre et d'être compris ?..... 315
2. Le besoin de comprendre et d'être compris en droit collaboratif ..... 315
H. Le besoin de se réaliser et de s'épanouir ..... 315
1. Que recouvre cet enjeu ? ..... 315
2. Le besoin de se réaliser en droit collaboratif ..... 316
I. Le besoin de changement et de rééquilibrage ..... 316
1. Que recouvre cet enjeu ? ..... 316

2. Le besoin de changement ou de rééquilibrage en droit collaboratif . . . . . 317
J. L'enjeu du temps : le besoin de temps et le besoin d'avancer . . . . 317
1. Que recouvre cet enjeu ? . . . . . 317
2. Comment travailler avec des temporalités différentes ? 318

**Section 3.**
**Un outil complémentaire de créativité : les six chapeaux de la réflexion** . . . . . 319

**§1. Introduction** . . . . . 319

**§2. La direction des six chapeaux** . . . . . 319

**§3. Les principes de base** . . . . . 319

**§4. Le processus** . . . . . 320
A. Le chapeau bleu . . . . . 320
B. Les autres chapeaux . . . . . 321
1. Le chapeau blanc . . . . . 321
2. Le chapeau rouge . . . . . 321
3. Le chapeau vert . . . . . 322
4. Le chapeau jaune . . . . . 322
5. Le chapeau noir . . . . . 322

**§5. Dans quelles situations recourir à l'outil des six chapeaux de E. de Bono** . . . . . 323

**§6. Comment mettre en œuvre concrètement l'outil ?** . . . . . 323

**Section 4.**
**Outils complémentaires pour gérer les difficultés et les impasses** . . . . . 325

**§1. La métacommunication ou « la communication vue du ciel »** . . . . . 325

**§2. Recentrer les parties sur leurs objectifs** . . . . . 326
A. Le rappel des objectifs de départ . . . . . 327
B. Faire envisager l'absence d'accord . . . . . 328

**§3. Le parking** . . . . . 330

**§4. Travailler avec les craintes et les critiques** . . . . . 332

**§5. Le cadrage et le recadrage positif** . . . . . 333

**§6. Renvoyer le questionnement et questionner en communautarisant les difficultés** . . . . . 336

A. Renvoyer le questionnement . . . . . 336

B. Questionner en communautarisant les difficultés . . . . . 337

**§7. La métaphore** . . . . . 337

A. Introduction à la métaphore . . . . . 337

B. Quand recourir à la métaphore en droit collaboratif ? . . . . . 339

C. Les différentes manières d'amener la métaphore . . . . . 340

D. Cheminer avec la métaphore . . . . . 341

E. Clôturer la métaphore . . . . . 344

**§8. La gestion d'une plainte récurrente** . . . . . 344

**§9. Questionner les représentations** . . . . . 345

**§10. Quelques pistes pour négocier avec les personnes « dites difficiles »** . . . . . 346

**Chapitre 6**
**Les tiers dans le processus** . . . . . 353

**Section 1.**
**Introduction** . . . . . 353

**Section 2.**
**Les tiers référents** . . . . . 354

**§1. Qui sont les référents ?** . . . . . 354

**§2. Comment gérer leur place ?** . . . . . 357

**Section 3.**
**Les tiers pilotes a distance** . . . . . 355

**§1. Qui sont les pilotes à distance ?** . . . . . 355

**§2. Comment les identifier ?** . . . . . 356

**§3. Comment gérer leur place ?** . . . . . 356

**Section 4.**
**Les tiers concernés par les conséquences ou les effets de l'accord** . . . . . 357

**§1. Qui sont les tiers concernés par l'accord ?** . . . . . 357

**§2. Comment les identifier ?** . . . . . 357

**§3. Comment gérer leur place ?** . . . . . 357

**Section 5.**
**Les tiers intervenants** . . . . . 358

**§1. Qui sont les tiers intervenants ?** . . . . . 358

**§2. Comment gérer leur place ?** . . . . . 355

A. Les tiers intervenants désignés de commun accord par les parties au cours du processus . . . . . 358

B. Les tiers consultés par une seule des parties durant le processus . . . . . 359

**Chapitre 7**
**Bilan et perspectives** . . . . . 361

**Section 1.**
**Bilan** . . . . . 361

**§1. Le rapport de Julie Macfarlane (2005) et les réflexions menées à la suite de celui-ci** . . . . . 361

A. Introduction . . . . . 000

B. Les réflexions menées à la suite du rapport de Julie Macfarlane . . . . . 000

1. Une meilleure information du client quant à la rapidité et aux coûts du processus . . . . . 364
2. Être attentif aux conseils juridiques et à la défense du client . . . . . 366
3. Veiller à une intégration des nouveaux outils de communication et de gestion émotionnelle . . . . . 367
4. Trouver un juste milieu entre « le client décideur » et « l'avocat décideur » . . . . . 368
5. Accorder une juste place au droit collaboratif . . . . . 369
6. L'acceptation par les avocats des limites du processus . . . 369
7. La crainte d'accord forcé résultant de l'obligation de retrait . . . . . 369

§2. Le bilan belgo-belge après dix années de pratique ..... 371

§3. Le bilan international ..... 372

Section 2.
Perspectives ..... 374

**Postface** ..... 377

**Les annexes** ..... 383

Annexe I ..... 385
Annexe II ..... 399
Annexe III ..... 407
Annexe IV ..... 430
Annexe V ..... 431
Annexe VI ..... 432
Annexe VII ..... 435
Annexe VIII ..... 439
Annexe IX ..... 440
Annexe X ..... 441
Annexe XI ..... 443
Annexe XII ..... 478
Annexe XIII ..... 482

**Remerciements** ..... 485

**La bibliographie et les sources** ..... 487

# PRÉFACE

Qu'est-ce qu'elle est malmenée notre justice ! Menacée d'ubérisation, de cybernétisation, de numérisation, de gestionnarisation, elle semble devenue la proie préférée des entreprises de robotisation des relations humaines. Comme les autorités publiques l'ont inscrite dans une spirale de paupérisation galopante, la justice paraît vouée à n'être qu'une sous-catégorie des sciences dites exactes, confiée aux moins subtiles d'entre elles qui obéissent à des normativités statistiques, pronostiques, prédictives et productives.

Quant à l'avocat, il risque d'être entraîné à son tour dans la banalisation du marché, la sacro-sainte frontière qui le séparait de l'agent d'affaires, déjà brouillée par les réglementations européennes qui le traitent comme un « opérateur économique », étant en voie de disparaître.

Le contentieux des affaires prend son envol vers les arbitres et les juges non étatiques. Le contentieux pénal se voit obstinément refuser les moyens qui lui permettraient d'être à armes égales avec la grande criminalité économique. Quant au contentieux civil, les statistiques révèlent qu'il s'amenuise, rendu de plus en plus lent par le manque de juges et de plus en plus cher par la fiscalité judiciaire.

Des esprits créatifs ont alors réfléchi à une autre forme de justice, à une autre conception de la profession d'avocat, rompant avec les figures traditionnelles de l'avocat-gladiateur et du juge jupitérien. La médiation apparut comme la forme idéale de pacification des litiges, s'attachant, à l'inverse du procès judiciaire, à recoudre ce que le conflit avait désuni, à restaurer le lien qu'il avait détruit.

Mais, ce livre nous l'apprend, la médiation ne peut venir à bout de tous les conflits. D'abord parce qu'il y a chez beaucoup d'êtres humains un fond de dureté que seul le bras séculier de la justice peut désarmer, mais aussi parce qu'il y a des situations qui ne se prêtent pas au processus de triangulation de la médiation. Il y a des personnes qui ont besoin d'être accompagnées, de « se trouver dans un espace de soutien permanent tant au niveau judiciaire qu'humain », d'être « coachées », non pour exacerber leurs rancoeurs, mais pour s'engager dans un « processus coopératif ». C'est à elles que s'adresse le droit collaboratif.

Ce livre nous apprend qu'en 2006, des avocates bruxelloises entendirent le message que leur apportèrent des avocats canadiens praticiens du droit collaboratif. Je dis bien des « avocates » car lisez le préambule du livre et, à la fin, les remerciements : hormis deux psychologues masculins, vous n'y trouverez que des dames (12 pour être précis). Et je crois qu'il devait en être ainsi pour que le message fût reçu. Suis-je victime de stéréotypes ? Pas du tout. Ce sont des féministes, américaines, qui nous ont appris que les femmes ne sont pas, comme les hommes, « obsédées par l'aptitude à rédiger des lois, par le culte bureaucratique des règles ». Ces mêmes féministes, notamment Annette BAIER, disent qu'il nous faut admettre « que le développement émotionnel est aussi possible et souhaitable que le développement cognitif » et que le droit doit se laisser gagner par « l'éthique de la sollicitude » en cultivant le penchant à « l'empathie naturelle ». Elles nous expliquent qu'il peut y avoir une justice apte à apaiser les conflits et qu'on peut se débarrasser des méthodes belliqueuses de la procédure qui n'est qu'une stylisation dialectique de la haine. Car il y a bien une différence entre les hommes et les femmes, mais elle est non pas biologique mais biographique : les femmes, c'est encore Annette BAIER qui nous parle, ont toujours eu le penchant de « s'occuper des moins puissants ». Ce sont elles qui peuvent nous rappeler « que le développement émotionnel est aussi possible et souhaitable que le développement cognitif »[1].

Il n'est donc pas étonnant que ce soient deux auteures qui nous disent, ci-après, que « la loi n'est pas le seul critère », les options légales étant présentées comme « des pistes parmi d'autres », qu'il faut « travailler les émotions des parties » et même se préoccuper de « l'état émotionnel des avocats collaboratifs ».

Mais le droit collaboratif va bien au-delà de recommandations platoniques. S'il est, nous disent nos auteures, « aux antipodes d'une justice technologique », il a ses règles et elles nous expliquent lumineusement en quoi l'avocat collaboratif doit « se réoutiller », afin – et c'est là le message d'espoir de ce livre – de transformer en partenaires ceux qui se voyaient comme adversaires.

Heureusement, bien que le droit collaboratif nous vienne d'Outre-Atlantique – parmi ses ancêtres spirituels on compte Carl Rogers et

[1] A. Baier, « Le besoin de plus que la justice », in *Repenser le politique*, Campagne première, Cahiers du GRIF, 2004, pp. 167 et s.

Paul Watzlawick – le livre n'utilise qu'exceptionnellement des termes anglais. Il ne jargonne pas. La plupart des concepts qu'il manie sont issus du langage courant : avant même qu'on ne nous ait tout dit sur les notions qu'il utilise, on pressent ce que signifie « le besoin de reconnaissance, d'appartenance ou de sécurité ». On retrouve des mots que le droit a eu bien tort d'oublier : l'écoute, la bienveillance, l'empathie, la confiance. On devine, mais on a envie d'en savoir davantage, ce qu'est la « reformulation », le « questionnement », la « coconstruction », la « coresponsabilité ». On est un peu plus intrigué par les concepts de « pensée parallèle » ou de « pensée latérale ». Mais on est heureux de s'imprégner de disciplines que les juristes ont généralement l'orgueil de mépriser : les sciences humaines.

Et puis, on est aidé par une approche souvent métaphorique, parfois ludique, des concepts utilisés. Ainsi, le conseil qui nous est donné de ne pas confondre, dans le mécanisme de création, le rêveur, le réaliste et le critique est illustré par la capacité d'explorer les « différents points de vue perceptuels » qu'avait… Walt Disney. Pour nous faire comprendre comment se construit la réalité en marche chez chacun d'entre nous, on nous initie au maniement de la « boussole du langage ». Et pour nous faire comprendre qu'il existe différentes phases de la créativité, on nous inculque la méthode des six chapeaux : le blanc, le rouge, le noir, le jaune, le vert et le bleu chacun désignant une étape de la réflexion créatrice. C'est un gai savoir qu'on nous inculque.

L'impression finale que l'on retire de ce livre, résolument optimiste, c'est qu'on peut croire à la possibilité d'une justice pacificatrice et que, malgré les périls technologiques, électroniques, affairistes qui le menacent, l'avocat pourrait ne pas perdre son âme et revivifier sa passion de défendre en l'associant à l'ambition d'apaiser.

Paul Martens