

Propos recueillis par LAURENCE GARNERIE

« Le recours à l'arbitrage est une démarche positive »

Associé fondateur du cabinet Flichy Grangé Avocats et président d'Avosial, Hubert Flichy a annoncé au mois de juin sa volonté de créer un Centre d'Arbitrage du Travail. Ce candidat au prochain vice-bâtonnat du barreau de Paris nous explique pourquoi il mène cette initiative.



Vous avez annoncé vouloir créer un Centre d'Arbitrage du Travail. Quelles sont les raisons qui ont motivé cette décision ?

Hubert Flichy : La première des raisons réside dans les délais excessifs ayant cours dans les juridictions prud'homales. Le rapport que le président de la chambre sociale à la Cour de cassation, Alain Lacabarats, a remis à la garde des Sceaux, Christiane Taubira, sur « L'Avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle » souligne ce dysfonctionnement. Ces délais particulièrement longs devant certains conseils de prud'hommes sont une source d'insatisfaction. Le salarié attend avec impatience une compensation financière. De surcroît, il a besoin de faire le deuil de l'échec passé pour être vraiment réceptif et efficace dans sa recherche d'emploi. La durée excessive de la procédure n'est pas non plus favorable à l'entreprise : plus le temps passe, plus il est difficile de reconstituer les événements. Ajoutons qu'une sanction tardive pour l'entreprise annule son effet didactique. Par ailleurs, alors que les justiciables ont attendu leur décision pendant plusieurs années, celles-ci sont rendues en quelques heures, sans que le temps requis pour la réflexion et la rédaction n'ait été pris. À cause du manque de temps et d'effectifs, les juges prud'hommes n'ont pas les moyens nécessaires à la réalisation de leur mission.

Le Centre d'Arbitrage n'aura-t-il vocation qu'à traiter des litiges prud'homaux ?

H. F. : Non. L'arbitrage pourrait être efficace pour régler des litiges de droit social relevant habituellement du tribunal de grande instance ou du tribunal de commerce.

Outre sa rapidité, quels sont les avantages d'un tribunal arbitral en matière sociale ?

H. F. : Tout d'abord, il s'agit d'une

démarche positive puisque les parties ont dû, dans un premier temps, s'accorder sur le principe du recours à l'arbitrage. Ensuite, l'audience arbitrale et la sentence sont confidentielles, ce qui peut rassurer le salarié qui peut ressentir, par exemple en matière de harcèlement, une crispation à raconter son histoire en public. Enfin, l'arbitre pourra consacrer plus de temps à examiner l'affaire que ne l'aurait pu une juridiction étatique.

Pourquoi ne pas avoir choisi la médiation ?

H. F. : La médiation fonctionne surtout en matière familiale où les parents doivent trouver une solution pour le bien des enfants ou en matière commerciale lorsque les partenaires commerciaux doivent continuer à travailler ensemble. La démarche n'est pas la même en matière sociale. Par ailleurs, la médiation a davantage vocation à apaiser les différends en privilégiant l'équité plutôt que le droit.

L'arbitrage est réputé être une procédure onéreuse. Qui supporterait les coûts ?

H. F. : Cela reste à définir, mais notre démarche ne vise en aucun cas à créer une procédure coûteuse. On pourrait par exemple réduire les frais d'arbitrage en faisant l'économie du coût des locaux : les arbitrages pourraient en effet se dérouler chez nos confrères. Les experts pourraient être payés en honoraires calculés sur ceux des médiateurs. Par ailleurs, la décision du tribunal arbitral est, sauf accord contraire, rendue en dernier ressort, ce qui limite le coût de la procédure : les avocats n'auront pas à plaider deux fois. Enfin, on peut imaginer que l'entreprise, même lorsqu'elle a gain de cause, puisse être amenée à conserver tout ou partie des honoraires de l'arbitre à sa charge. C'est l'un des points qui fera l'objet d'une concertation avec l'ensemble des personnes intéressées par le projet. Il est vraisemblable que l'arbitrage concernera surtout les cadres et, a fortiori, les

dirigeants. Dans ce type d'affaire, les enjeux sont parfois considérables, et le coût de l'arbitrage ne devrait pas être dissuasif.

Qui composerait le tribunal arbitral ?

H. F. : L'arbitrage en matière de droit social demeure régi comme tout autre arbitrage aux dispositions du Code de procédure civile : le tribunal arbitral sera composé soit d'un arbitre unique soit de trois arbitres. Dans cette toute dernière hypothèse, le troisième arbitre sera désigné par les deux arbitres choisis par les parties. À défaut, le Centre d'Arbitrage procédera à sa désignation. Le Centre d'Arbitrage pourra tenir une liste afin de proposer des arbitres, les critères principaux étant l'indépendance et l'impartialité. Nous avons déjà reçu plusieurs candidatures et j'encourage la présence des avocats sur cette liste.

Comment vos confrères réagissent-ils à votre projet ?

H. F. : Nous recevons un vrai soutien de la profession. Déjà 140 avocats ont répondu à la concertation qui est organisée actuellement. Les avocats en droit social, côté entreprise comme côté salarié, ont en effet intérêt à ce que les contentieux aillent vite.

Quelles sont les prochaines étapes dans le processus de création du Centre d'Arbitrage ?

H. F. : Nous réunissons les avocats qui ont manifesté leur intérêt pour le projet le 21 octobre prochain à la Maison du Barreau, à Paris. Les personnes intéressées peuvent encore bien sûr nous contacter à l'adresse suivante : contact@centredarbitragedutravail.org.

Cette initiative pourrait-elle intégrer les propositions sur la Justice du XXI^e siècle ?

H. F. : Oui, car c'est une proposition qui répond à des besoins actuels, en faisant appel à des moyens déjà existants. ■

