



Droit du travail

Vers la création d'un centre d'arbitrage en droit du travail Questions à Maître Hubert Flichy, associé fondateur du cabinet Flichy Grangé Avocats, président d'Avosial

Propos recueillis par Blanche de La Chevrelère

L'article L. 1411-4 du Code du travail prévoit que le conseil de prud'hommes est seul compétent pour les différends opposant un employeur à son employé et que toute convention contraire est réputée non écrite. Alors que l'arrêt du 30 novembre 2011 de la Cour de cassation (Cass. soc. 11 novembre 2011, n° 11-12.905, FS-P+B) tranche sur la question de la validité ou non de la clause compromissoire par laquelle les parties conviennent dans le contrat de travail de recourir à l'arbitrage, en décidant qu'une telle clause n'est pas opposable au salarié, la Cour précise que ce dernier, même s'il s'est engagé dans son contrat de travail ou par avenant à soumettre tout litige éventuel à un arbitrage, peut renoncer et saisir les juridictions d'État. Ce dernier peut, nonobstant la clause qu'il aurait pu signer, saisir le conseil de prud'hommes. Mais cela ne lui interdit pas d'accepter d'être jugé par voie d'arbitrage, que ce soit en matière individuelle ou collective, puisque si le litige peut opposer un employeur à un salarié, il peut également opposer l'entreprise à un comité d'entreprise ou un syndicat, donc rien n'interdit aux parties de recourir à un arbitrage privé après la rupture du contrat. Alors que de nombreux justiciables ont le sentiment qu'un temps insuffisant est consacré à la résolution de leurs litiges et alors qu'on constate un allongement démesuré des procédures devant certains conseils de prud'hommes, l'arbitrage permet de trancher un litige rapidement et de manière

confidentielle. En effet, l'arbitre a plus de temps à consacrer à un dossier que le conseiller. En moyenne, il faut compter 15 mois pour obtenir un jugement définitif devant le conseil des prud'hommes à Paris et en cas d'appel, on peut facilement atteindre 3 ans de procédure alors qu'une sentence arbitrale est généralement rendue dans les six mois de la saisine du dernier arbitre du tribunal, l'appel n'étant ouvert que par exception. La création du Centre d'arbitrage du travail est donc l'une des solutions proposées que Maître Hubert Flichy souhaiterait voir aboutir.

L'arbitrage et la médiation sont deux modes de recouvrement des conflits, qu'est ce qui les distingue ?

Maître Hubert Flichy : Dans une médiation, un tiers tente de rapprocher les parties et de construire avec elle une solution qui mettra fin au litige. Dans un arbitrage, la démarche est différente : un tiers fait office de juge. Il lui est demandé de trancher le litige comme l'aurait fait le conseil de prud'hommes ou le tribunal de grande instance.

Quelles sont les conditions pour recourir à l'arbitrage en droit du travail ?

H.F. : Afin de pouvoir recourir à l'arbitrage en droit des travail, les parties doivent avoir donné leur accord, postérieurement au conflit.

Comment expliquez-vous que l'arbitrage se soit développé dans deux nombreux domaines

alors qu'il peine à être utilisé en droit social ?

H.F. : La première raison est sans doute qu'en matière commerciale, les parties peuvent convenir dans le contrat qu'en cas de litige elles auront recours à un arbitre et non pas au juge : c'est la clause compromissoire. Une telle clause n'est pas valable en matière prud'homale, du moins elle n'est pas opposable au salarié qui l'a signé.

La seconde raison est probablement culturelle. Traditionnellement, en France, les litiges individuels entre employeurs et employés sont réglés par les prud'hommes, composés d'employeurs et d'employés. Enfin, il y a l'idée que l'arbitrage coûte cher ; nous allons tout faire pour qu'il n'en soit pas ainsi.

Ne pensez-vous pas que la création d'un centre privé d'arbitrage du travail ne vienne concurrencer les modes de recouvrement des conflits et les juridictions déjà existantes ?

H.F. : Disons plutôt que l'arbitrage permettra de régler, dans de meilleures conditions que ne l'aurait pu faire le juge d'État, certains litiges. Il serait bien ambitieux de penser que le Centre d'arbitrage du travail pourra bousculer les statistiques du ministère de la Justice.

Sur quels critères est sélectionné un juge privé ? Qui participe à cette sélection ?

H.F. : Il existe plusieurs possibilités, soit les parties désignent un arbitre unique, soit elles en désignent chacune un arbitre, les deux arbres ainsi désignés en choisiront un troisième qui présidera le tribunal arbitral, soit enfin elles laissent au centre le soin



Hubert Flichy, associé fondateur du cabinet Flichy Grangé Avocats, président d'Avosial.

de choisir l'arbitre. Les avocats qui ont manifesté leur intérêt pour la création du centre en écrivant sur contact@centredarbitragedutravail.org seront invités à donner leur point de vue sur la manière de choisir les arbitres. Une chose est certaine, ne seront choisis que les arbitres montrant une totale indépendance vis-à-vis des parties. Le règlement du centre privilégiera a priori les avocats et les anciens magistrats.

De quelle façon sera rémunéré ce juge non-étatique si sa rémunération ne dépend pas de l'argent public ?

H.F. : Les arbitres seront rémunérés par les parties selon un tarif et une répartition à décider. Ce sera l'un des points essentiels de la concertation que nous allons avoir avec toutes les personnes et en particulier tous les avocats qui se seront manifestés. Ils sont d'ores et déjà une centaine.

Référence N3180BUC
LEXBASE
Information juridique

