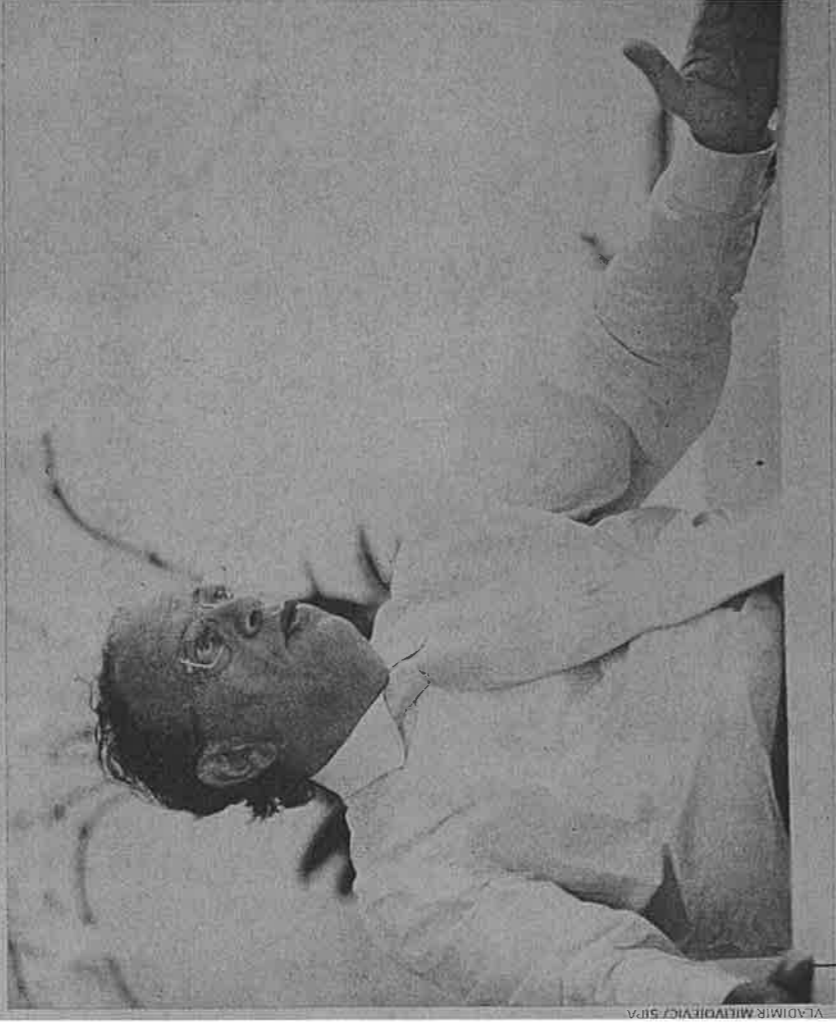


# “L'arbitrage, comme justice alternative aux prud'hommes...”

Une initiative d'un maître du barreau, expert en droit social, pour réduire les délais et coûts d'une justice entre employeurs et salariés



“Il faut arriver à gommer l'image pas toujours sympathique de l'arbitrage dans d'autres domaines avec de experts justifiant un argent absolument incroyable.”

Les immanentes langueurs de la justice sociale dont il connaît par cœur le détail de la moindre arcanne, plus précisément, les incontournables lenteurs de la cour prud'homale, ont donné à ce maître du barreau, expert en droit social - plutôt du côté des entreprises, l'idée de lancer une initiative, une alternative, bref un moyen de régler de façon plus rapide et confidentielle les conflits entre employeurs et salariés dont l'efficacité a été éprouvée dans le domaine commercial : le centre d'arbitrage du travail.

Hubert Flichy, qui préside “Avosial” - un think-tank-lobby fort de ses 340 avocats spécialisés dans ce domaine - et dirige son cabinet éponyme de 60 professionnels et candidats au vice-bâtonnat, a donc trouvé le temps de piloter cette ambition d'une justice alternative dont les modalités opérationnelles restent à finaliser, en concertation avec ses confrères les plus concernés. Qu'ils défendent les salariés ou les employeurs. Alors, un ou trois arbitres ?

## ENTRETIEN MENÉ PAR PAIRICK ARNOUX

L'alternative de la médiation a été très à la mode mais elle n'a jamais vraiment fonctionné en matière sociale. Elle connaît un certain succès lorsque les parties sont motivées et convaincues, souvent par le juge, mais peu y ont recours. Si elles n'y vont pas, c'est qu'elles n'ont pas envie de trouver une solution et sont davantage dans une logique où il leur faut une décision. Or qui dit décision dit juge. Avec deux options : le juge habituel, conseil des prud'hommes si c'est entre un salarié et un employeur, ou le tribunal de grande instance en cas de conflit entre un syndicat et une entreprise ou encore, depuis peu, le tribunal administratif dans certains conflits sur des licenciements économiques. Mais ce juge étant rarement présent ou disponible, il en résulte une vraie déception de la part du justiciable.

A tel point que le gouvernement, qui envisage de réformer le conseil des prud'hommes, a demandé à Alain Lacabarats, président de la chambre sociale, de réfléchir sur la question et de lui remettre un rapport. Pour améliorer le système, ses orientations, ils pourraient aller vers l'échevinage, la représentation obligatoire - l'obligation d'avoir un avocat ou un syndicat qui vous défend. Il est probable qu'on aille au moins vers la représentation obligatoire et qu'on ne laisse plus les salariés seuls. Il n'y en a pas tellement qui se présentent ainsi devant le conseil des prud'hommes. Mais dans les référés en urgence, on assiste à des séances pathétiques, les gens sont perdus, c'est trop compliqué et le juge n'a pas toujours le langage qu'il faut pour leur expliquer. On parle de redressement judiciaire, de liquidation, de clôture, tout un discours qui n'est pas évident pour le non-initié n'ayant comme seule préoccupation que celle d'être indemnisé s'il estime qu'il a été maltraité.

## L'arbitrage

Mais pourquoi pas ne pas avoir recours à la possibilité donnée par le code de l'arbitrage ? C'est un système légal extrêmement réa-

lémentaire et efficace. Les parties choisissent un ou plusieurs arbitres - en nombre impair - leur confiant le rôle de juge, un vrai juge. Il n'y a pas d'appel possible à moins qu'il soit prévu par les parties à la cour d'appel, exactement comme pour un jugement du conseil des prud'hommes ou du TGI.

Ces arbitrages concernent des conflits individuels et collectifs mais le besoin le plus évident actuellement est celui des contentieux individuels, dont les délais de traitement ne sont pas raisonnables. Quatre ans, appels compris. Moins dans certains endroits : deux ans et demi, trois ans. Trop long pour un salarié, trop long pour une entreprise qui doit faire des provisions. De surcroît, dans les entreprises la mémoire est très courte. Les gens changent, on perd les dossiers ! Inraisonnable mais pourtant fréquent. A un moment, cela n'intéresse plus personne. Une seule chose compte : ne pas avoir à payer ! Une entreprise ne se bâtit pas en gérant des contentieux, il faut qu'elle passe à autre chose.

L'arbitrage est un bon moyen de régler les différends de façon totalement confidentielle. Il faut que les deux parties soient d'accord, on ne pourra jamais l'imposer. Et on ne peut le prévoir dans le contrat. Ce n'est pas si mal car le contrat de travail peut durer des années et le jour où il y a rupture, on est dans un contexte totalement différent du jour où il a été signé. Dans des grands groupes, il est toujours impressionnant de découvrir que des gens de très haut niveau sortent leur contrat de travail de deux lignes, signés quand ils sont entrés comme ingénieur débutant à 22 ans. Imaginons qu'ils aient signé à l'époque un compromis d'arbitrage, qu'est-ce que cela signifierait ? Ce dispositif va concerner au premier chef les dirigeants. Mais on ne veut pas mettre en place une

“Le juge étant rarement présent ou disponible, il en résulte une vraie déception de la part du justiciable.”

justice bricolée de dernière heure. Les parties pas toujours sympathique de l'arbitrage dans d'autres domaines avec des experts justifiant un argent absolument incroyable, souvent sur des contentieux internationaux aux enjeux énormes. Et supposant donc des traductions coûteuses, Nous ne sommes pas dans cette logique-là.

## Le projet

J'ai lancé cette initiative, ce projet d'avocats pour des avocats, en deux temps : l'annonce, puis la concertation menée avec eux. J'espère que le plus grand nombre de ceux représentant les salariés acceptent de venir autour de la table pour construire ensemble un système équitable au niveau de la tarification des honoraires, de l'arbitre.

Ensuite, il y a la clé de répartition qui ne sera évidemment pas la même selon qu'on a perdu ou gagné. Il faut trouver quelque chose qui ne dissuade pas le salarié. Les avocats représentant habituellement les salariés ou les organisations syndicales vont certainement monter au créneau : “Rien à payer pour le salarié, ou très peu, ou peut-être dans le cas d'un succès.” Il faut quand même éviter les procédures abusives ; telles qu'elles existent devant le conseil des prud'hommes, à partir du moment où introduire une affaire prud'homale, c'est le coût d'un timbre !

Les modalités opérationnelles ne sont pas encore finalisées. Il va falloir trouver une structure administrative modeste, mais qui aura un peu le rôle du greffe : elle informera des droits de chacun, organisera l'arbitrage. Ce travail là est fait par la secrétaire de l'arbitre qui est lui-même souvent un avocat. Tout ça n'est pas très lourd. Au vu, en quelques jours, du nombre de réponses des confrères, beaucoup sont intéressés. Peut-être davantage du côté patronal que du côté salarié. Si cela prend une autre ampleur, il faudra un peu de soutien administratif. Espérons-le, cela prouverait que le système marche. Cela va aussi dépendre des aides que l'on pourra obtenir, aussi bien des organisations patronales ou ouvrières, si ça les intéresse, que de Bruxelles.

Ils feront fonction de juge, pour peu que les deux parties acceptent d'avoir recours à ce type de justice alternative dont les délais et les coûts devraient normalement être bien moindres que ceux des prud'hommes. “Le nombre d'affaires jugées en arbitrage au lieu de l'être devant les conseils des Prud'hommes sera tout à fait marginal. Il s'agira d'affaires pour lesquelles les deux parties ont intérêt à trouver une solution très rapide.” plaide cet avocat dédiée à la chose sociale.

Un moyen de régler de façon plus rapide et confidentielle les conflits entre employeurs et salariés dont l'efficacité a été éprouvée dans le domaine commercial

“Le besoin le plus évident est celui des contentieux individuels, dont les délais de traitement ne sont pas raisonnables.”

## L'alternative aux prud'hommes

Il ne s'agit absolument pas de monter quelque chose contre les conseils de prud'hommes où travaillent énormément de gens de bonne volonté, passant un temps quelquefois considérable à traiter des dossiers. Il s'agit d'une alternative plus souple, plus légère. Le salarié y gagnera l'avantage de la rapidité et de la confidentialité. L'employeur, lui, bénéficiera d'un juge qui y consacra davantage de temps. A Paris, vous êtes surpris de la façon dont les affaires prud'homales se passent ; le client voit que son affaire est plaidée, puis deux ou trois sont plaidées ensuite. Le Conseil se retire et revient un quart d'heure ou une demi-heure après avec quatre jugements, alors qu'il y a eu un travail énorme fait sur des dossiers considérables. Je ne critique pas cette organisation qui ne peut se débrouiller autrement, mais cela ne peut être complètement satisfaisant. D'ailleurs la comparaison avec la justice prud'homale en Grande-Bretagne montre qu'un procès peut y durer plusieurs jours. On interroge tout le monde, ce qui souvent convainc l'employeur de trouver une solution avant parce qu'il n'a pas envie qu'on vienne fouiller, interroger tout le monde.

## Le déroulement

Cela va se passer exactement comme dans les juridictions, la phase de conciliation obligatoire en moins. Peut-être jugera-t-on utile de l'instituer. Cela m'étonnerait, puisque les uns et les autres estiment que pour l'instant, pour des raisons de temps, la conciliation ne fonctionne pas, alors qu'elle fonctionne parfois en province dans des conseils moins débordés. Mettre les gens d'accord prend du temps. Le déroulement est celui d'un vrai procès : il y a des parties, le demandeur, le défendeur, éventuel-

lement des écritures échangées, ou au moins un débat contradictoire qui doit être respecté, puis que le code de procédure civile exigeant la contradiction dans les débats s'applique.

Donc, un ou plusieurs arbitres. Ce point va être débattu. Un seul arbitre a l'avantage évident de rendre l'opération moins chère, tandis que trois arbitres donnent l'avantage de la tradition du conseil des prud'hommes, mais cela devient alors une justice plus coûteuse. Au choix. Le code de procédure dit qu'à priori, c'est un seul arbitre, sauf décision d'en avoir plusieurs. Et dans ce cas-là, seule exigence : il faut que ce soit un nombre impair.

Ensuite, l'arbitre rend une décision qui vaut jugement. Il existe d'ailleurs en France plusieurs organismes de médiation ou d'arbitrage qui interviennent pour des litiges commerciaux, des conflits de la vie des affaires. Le plus connu est celui de la Chambre de commerce internationale, mais d'autres, proches du tribunal de commerce, fonctionnent de cette façon-là.

Le code dit que le juge peut, à tout moment, concilier les parties : l'arbitre pourra donc faire de même. Est-ce que ce sera si facile ? J'espère en tous les cas que dans les arbitrages, on arrivera par cette possibilité de dialogue à éliminer un certain nombre de demandes. Dans un procès prud'homme, vous avez principalement la demande de dommages et intérêts pour la rupture, mais aussi beaucoup d'autres choses qui n'ont pas franchement d'intérêt et encombrant le dossier. Il faut des pages d'écriture pour y répondre. J'espère donc que l'on arrivera à débroussailler pour arriver à l'essentiel et mettre les gens d'accord sur les petites choses.

Un calendrier est fixé, c'est la condition impérative du succès de l'opération. Je ne vois pas pourquoi les gens viendraient nous voir si nous sommes aussi longs que les juridictions publiques. Cela ne veut pas dire d'emblée que la procédure sera accélérée, expéditive, parce qu'il faut un certain temps pour qu'un dossier se prépare. D'un côté comme de l'autre, reconstruire, retrouver ce qui s'est passé n'est pas toujours facile. Il y a des tas de choses que le salarié n'a pas en main, il faut donc qu'il puisse les exiger et se les faire communiquer, ce qui prend un peu de temps. Un processus express du type "on saisit et trois semaines après, c'est jugé" ne marcherait pas. Cela prendra quelques mois, mais pas plus.

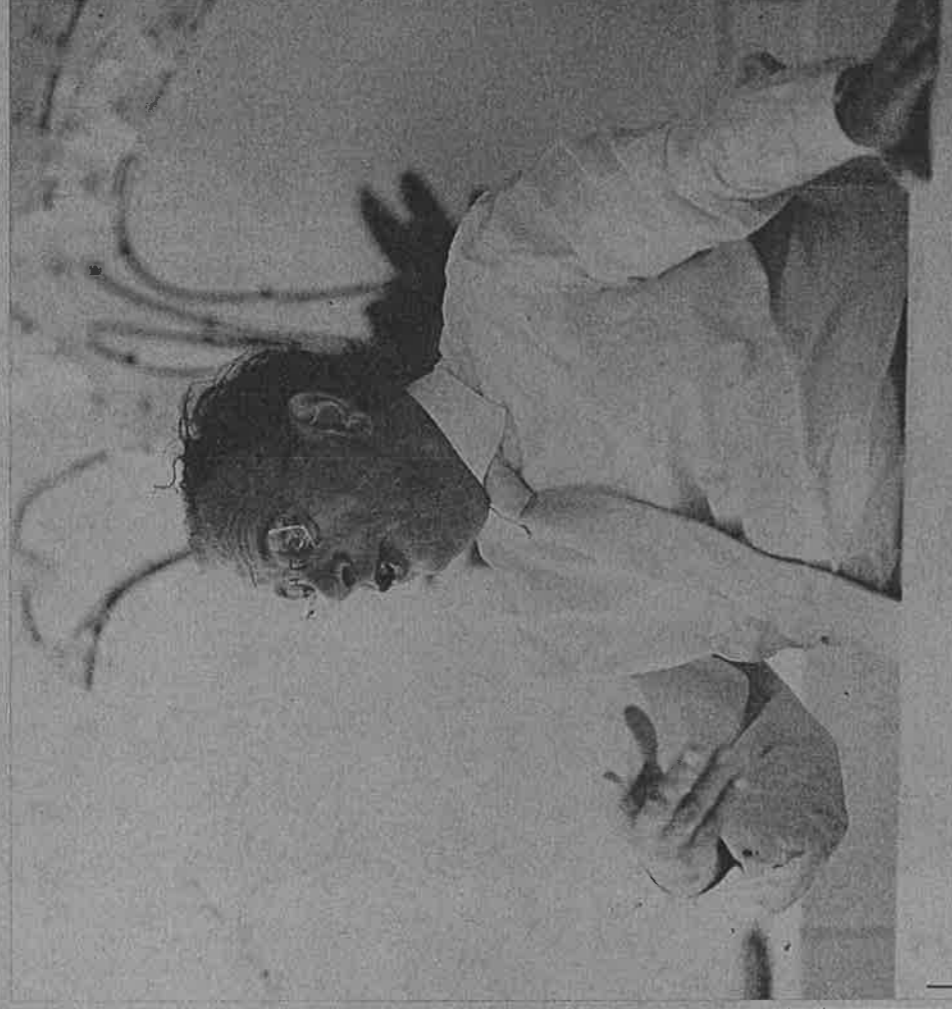
Maintenant, il faut préparer les règlements, mais une grosse partie du travail est faite grâce au Conseil national des barreaux qui a déjà initié la création d'arbitrages dans d'autres domaines. Dès septembre ou octobre, on devrait avoir un règlement. Il faudra surtout que les avocats soient convaincus de l'avantage qu'ils vont y trouver et jouent un rôle actif. On ne gagne pas notre vie sur des affaires qui durent trop longtemps car toutes les grandes attentes se terminent par un re-travail parfaitement inutile. Donc, les avocats y ont un intérêt. Notamment les plus anciens, avec l'image de l'expérience et de la sagesse. Mais cela va être plus compliqué car on peut être marqué d'un côté ou de l'autre. On va voir comment le choix va être déterminé. Et les avocats ont aussi intérêt à garder une activité à un moment où l'on assiste à une diminution du nombre d'affaires. C'est très curieux, tous les ans, on dit qu'il y en a davantage, mais ce n'est plus vrai.

Tandis qu'il semble qu'une certaine défiance vis-à-vis du juge soit en train de naître comme le prouve la diminution des recours aux tribunaux : il faudra voir où on en est les statistiques à la fin de l'année, mais l'année dernière, je crois que la baisse des affaires a atteint plus de 10 % devant les Prud'hommes mais aussi, me dit-on, devant le Tribunal de Commerce et dans les pourvois en Cassation. Ce phénomène prouve que l'outil n'est pas adapté.

#### Candidat au vice-bâtonnat

Je me présente au vice-bâtonnat avec David Gordon-Krief comme candidat bâtonnier. Un métier très lourd. La tradition du dauphinat vient de disparaître depuis que la décision a été prise de reporter l'élection, ce qui m'amène à faire campagne un an de plus. C'est passionnant. Ces réunions, ces discussions forcent à réfléchir, à stimuler la créativité, c'est néanmoins très prenant et pendant ce temps-là, le cabinet ne tourne pas. Faire campagne nécessite un budget

important, estimé à peu près à 150 000 € par personne au départ, davantage si cela dure plus longtemps. Le côté petits fours disparait, vous avez en revanche des communicants à payer. Il est intéressant d'ailleurs de noter comment nombre de business amexés qui n'existaient pas - chasseurs de têtes, communicants - ont réussi à s'ancrer dans le business du droit. Cela va d'ailleurs encore s'amplifier avec ce texte voté l'autre jour, autorisant à



VLADIMIR MILVOVIC/SIPA

“C'est assez nouveau, il y a de plus en plus d'appels d'offres dont le critère fondamental pour les directeurs d'achats est le prix”

ou moins directement - lors de la rédaction des textes. Par exemple, nous sommes très largement à l'origine du texte sur la rupture conventionnelle. J'ai été à l'origine de ce texte car je me scandalisais de ces petits arrangements pour organiser le départ des gens, avec souvent une intention fiscale un peu trouble. On n'arrivait pas vraiment à avancer, or j'expliquais à mes adhérents qu'il fallait savoir être très rigoureux, qu'on ne bricolait pas les dossiers. On n'a pas su qu'Avosial était à l'origine de la solution car les idées se baladent.

De la même façon, au niveau de la loi LSE, nous avons eu aussi une influence. Plusieurs fois auditionnés par l'Assemblée nationale, petit à petit, nous avons réussi à faire passer un certain nombre d'idées. Avec un corpus commun, celui d'une simplification de la réglementation, car nous sommes sous l'influence de clients qui en souffrent. Nous en vivons des exemples tous les jours.

#### Le code du travail

La réglementation est trop complexe, trop chancante, souvent inadaptée. Il y a vraiment une volonté de simplification. Mais attention, il ne s'agit pas pour autant de tomber dans la maïseirie. La vie dans l'entreprise est compliquée, on ne peut quand même pas vendre une ultra simplification ! Beaucoup d'entre nous ont une clientèle étrangère, et nous sommes persuadés qu'il y a vraiment un frein. Dans sa complexité, la réglementation est un frein.

#### Bio express

L'avocat de l'arbitrage

Hubert Flichy, 65 ans, diplômé d'études supérieures de droit privé de la Faculté de droit de Paris II-Panthéon Assas plaïda bien longtemps pour le plus important cabinet français, Gide-Loyrette-Nouel, à la cour d'appel de Paris depuis 1974 en tant qu'avocat, puis comme associé à partir de 1981. En 1999, il fonde son propre cabinet. Il fut également président de l'European Employment Lawyers Association (EELA) (2001-03), date à laquelle il devient président fondateur du syndicat des avocats d'entreprise en droit social Avosial.

“L'arbitrage est un bon moyen. Il faut que les deux parties soient d'accord, on ne pourra jamais l'imposer. Et on ne peut le prévoir dans le contrat.”

l'avocat la publicité et le démarchage personnalisés. Avec un inconvénient, cela va être de plus en plus difficile de se lancer ! Hier la notoriété d'un avocat passait par le buzz, le bouche-à-oreille et surtout par son expertise. Actuellement, après la vogue des très grands cabinets, on commence à voir beaucoup de “boutiques” qui se créent. Des petites structures plus légères, répondant sans doute au comportement des clients vis-à-vis de l'honoraire qui n'est plus le même.

#### Les tendances du marché

C'est assez nouveau, il y a de plus en plus d'appels d'offres dont le critère fondamental pour les directeurs d'achats est le prix. Ce qui favorise un certain nombre de créations. Tandis que les très gros - les Linklaters, Freshfields - sont devenus encore plus gros, superbes boutiques avec des gens exceptionnels. Ce n'est plus la même économie ! Vous vous demandez comment des clients - de grands groupes - peuvent encore payer ça.

Mais ils traitent des deals d'une telle importance que les honoraires n'ont pas tellement d'importance : pour un président décidant une fusion, le coût de l'avocat n'est simplement pas son problème. Il n'y a qu'une obsession, il faut que ça marche quitte à payer plus cher pour avoir les meilleurs conseils. Pour un certain nombre d'opérations, vis-à-vis du conseil d'administration, des actionnaires, vous êtes obligés d'avoir de grandes signatures. Vu de l'étranger, c'est une garantie. Jamais un Directeur Juridique ne prendra le risque de dire qu'il a pris un ami qui est très bon. La tendance actuelle ? Les équipes bougent et peuvent suivre en bloc un associé qui part. Ce qui en dit long sur la difficulté d'évaluer la valeur d'un cabinet.

#### L'association Avosial

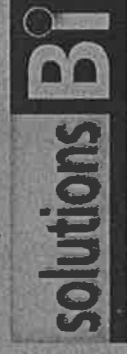
Avosial regroupe 340 avocats de l'entreprise qui

Il s'agit d'une alternative plus souple, plus légère. Le salarié y gagnera l'avantage de la rapidité et de la confidentialité. L'employeur, lui, bénéficiera d'un juge qui y consacrera davantage de temps.

**6 pôles, 1 événement,**  
pour toutes vos solutions informatiques !

**Les Salons Solutions**

**35 ateliers**  
**60 tables rondes**  
**200 intervenants**  
**200 exposants**



**30 septembre\*, 1 et 2 octobre 2014**  
**CNIT - PARIS LA DEFENSE**

\*à partir de 14h00

**www.salons-solutions.com**



@SalonsSolution1  
#salonssolutions



MC SalonsSolutions