

Actualités

Aperçu rapide

204 En questions

CRÉATION DU CENTRE NATIONAL D'ARBITRAGE DU TRAVAIL : UNE INNOVATION JURIDIQUE AU SERVICE DES JUSTICIABLES

Hubert FLICHY,
avocat associé, Flichy Grangé Avocats,
président du CNAT,
président honoraire d'AvoSial



ANNONCÉ, il y a plusieurs mois (*V. JCP S 2014, 1349*), le Centre national d'arbitrage du travail (CNAT) vient d'être créé officiellement le 18 mai dernier lors d'une assemblée générale et d'un conseil d'administration qui ont fixé le règlement d'arbitrage et le barème des frais d'arbitrage et honoraires d'arbitres. À l'initiative du projet, Hubert Flichy, président du CNAT, nous présente les grandes lignes de cette nouvelle instance.

1. Pourquoi avoir créé un Centre national d'arbitrage du travail ?

L'arbitrage existe déjà depuis longtemps en droit du travail, mais d'une façon extrêmement discrète. Il y a quelques temps, avec le professeur Thomas Clay, agrégé des facultés de droit, spécialiste de l'arbitrage, et mon confrère Henri-José Legrand, avocat de renom œuvrant pour la défense des salariés (tous deux vice-présidents du CNAT), nous avons réfléchi à la possibilité juridique de généraliser le recours à l'arbitrage en matière prud'homale. Pour quelles raisons exactement ? Tout d'abord, un fait malheureusement incontestable : aujourd'hui les juridictions prud'homales ne répondent pas au besoin de justice de nos concitoyens. Les juridictions compétentes en droit social sont submergées d'affaires. Les délais en deviennent déraisonnablement longs. Face à la lenteur des juridictions prud'homales françaises, plusieurs condamnations pour délais excessifs furent prononcées par la Cour européenne des droits de l'homme : 58 fois en 2012, 51 fois en 2013. À cet égard, le CNAT permettra aux avocats de faire bénéficier leurs clients d'une justice efficace et rapide, répondant enfin à leurs attentes. Loin de moi l'idée de faire par là un acte de défiance à l'égard des membres des conseils de prud'hommes. Pour la plupart, les juges prud'ho-

maux consacrent, avec un grand sérieux, beaucoup de temps à des tâches parfois ingrates, et avec des moyens qui demeurent très limités. Je n'entends pas non plus manifester une réserve quelconque à l'égard de la médiation. L'arbitrage et la médiation sont deux moyens de règlement des litiges tout à fait complémentaires. Mon initiative n'est pas le fruit d'une critique négative du système judiciaire existant. Bien plus, je me suis lancé avec enthousiasme dans ce qui est devenu un projet ambitieux d'innovation juridique au service de tout un chacun.

2. Quels types de difficultés le centre pourra-t-il endiguer du côté des salariés ?

Le droit du travail est une matière particulièrement vivante, où les destins humains se mêlent aux contraintes économiques. Comme dans certaines autres branches du droit, la justice sociale permet à des hommes et des femmes de poursuivre leurs parcours professionnels et leurs ambitions personnelles. C'est dire qu'en attente d'une réponse judiciaire, les travailleurs sont parfois entravés, incapables de pouvoir aller de l'avant. Cela n'est pas acceptable. Nous voulons, par la création du centre, que le salarié, le plus souvent la partie faible au contrat de travail, n'ait plus à attendre en moyenne quinze mois avant d'obtenir un dédommagement devant le conseil de prud'hommes. Nous avons le souci de faire gagner du temps aux justiciables, au moment où ils en ont le plus besoin. Lorsqu'il faut, en sus d'un litige judiciaire, trouver un nouvel emploi, les procédures interminables ne permettent que difficilement de passer à autre chose. Pour chaque procédure d'arbitrage, un calendrier sera fixé. C'est une condition nécessaire à la réussite de l'opération. Il faudra quelques mois avant de trancher le litige, mais pas davantage.

Ndlr : Dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AVOSIAL, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

3. Et quels seront les avantages pour les employeurs ?

Au fil du temps, il devient de plus en plus difficile pour l'entreprise de reconstituer les faits, puis de donner toute sa portée au sens de la sanction prononcée. Il serait faux de dire que les procédures dilatoires bénéficient aux entreprises. Dans les grands groupes tout aussi bien que dans les petites structures, la nécessité d'une justice rapide est un impératif, parce que le différend qui s'éternise n'intéresse plus personne. Les interlocuteurs, salariés ou employeurs, changent, ou quittent l'entreprise. C'est parfois la société qui est totalement bouleversée, faisant l'objet d'une fusion, d'une scission. Au bout d'un certain temps, personne ne s'y retrouve. Face à un litige, il faut donc pouvoir apporter une réponse rapide. Autre avantage de l'arbitrage : le caractère confidentiel de la procédure. Sauf accord contraire, l'audience arbitrale et la sentence sont confidentielles (CPC, art. 1464). L'arbitrage, c'est alors un moyen de préserver une confidentialité chère à l'employeur qui ne tient pas par exemple à rendre public ses méthodes de gestion, ses stratégies budgétaires ou encore l'exploitation de certains brevets.

4. Quels sont les atouts de la procédure d'arbitrage ?

Ce mode de développement des litiges est une formidable opportunité de donner toute leur importance à la résolution des conflits. D'abord, cela permet de consacrer davantage de temps aux dossiers. Nous répondrons ainsi au sentiment éprouvé par les justiciables, qu'un temps insuffisant leur est consacré. Ils ont au grand maximum 30 minutes pour plaider leur cause, alors qu'ils aimeraient s'expliquer plus longuement, ou bien faire entendre des témoins plus librement. Ensuite, l'arbitrage offre une procédure sur-mesure, avec des arbitres de qualité, spécifiquement compétents dans les domaines de l'affaire devant être jugée. Une telle procédure sera équitable, car elle se déroulera conformément au cadre légal du Code de procédure civile. Enfin, le juge étatique étant autorisé à concilier les parties, l'arbitre pourra faire de même. À défaut de conciliation, le dialogue devrait favoriser l'élimination d'un certain nombre de demandes. Dans un procès prud'homal, certaines demandes sont tout à fait annexes. L'arbitre devra tâcher de régler ces difficultés annexes, pour ensuite se consacrer à l'essentiel du dossier.

5. Concrètement, comment pourra-t-on solliciter un recours arbitral auprès du centre ?

L'idée est de favoriser l'arbitrage lorsque les parties souhaitent s'entendre sur un compromis d'arbitrage. La demande pourra venir du salarié, de l'employeur ou bien des organisations syndicales. En définitive, les deux parties devront être d'accord. C'est une condition *sine qua non*. Pour le reste, un formulaire de demande d'ouverture de procédure sera disponible sur le site internet du centre, dont l'adresse électronique est : contact@cnat.paris.

6. Quel sera le type de procédure adopté par le centre d'arbitrage ?

Concrètement, une structure administrative jouera le rôle du greffe, informant chacun de ses droits. Le fonctionnement sera celui d'un véritable procès : le demandeur et le défendeur s'opposeront par le truchement d'écritures échangées et d'un débat contradictoire. Le ou les arbitres pourront être des juristes, anciens avocats ou magistrats à la retraite. Dans l'hypothèse où plusieurs arbitres seraient désignés, il n'y a qu'une seule exigence : que ce soit un nombre impair.

7. Quel type de contentieux sera traité par le centre d'arbitrage ? S'agira-t-il d'un contentieux spécifique propre à l'arbitrage ?

Le CNAT a vocation à traiter tout type de contentieux. De même, il devra pouvoir opposer des grands et des petits employeurs, des salariés modestes comme des cadres supérieurs... Un tel Centre ne cherche pas à restreindre son activité. Au contraire, l'idée est de généraliser le recours arbitral en droit du travail. Nous voulons à terme familiariser les travailleurs avec le recours arbitral, qui ne doit pas être réservé à une minorité. À ce titre, aucune sorte de conflit ne semble contradictoire avec la procédure arbitrale, laquelle ne détermine rien quant au fond de la décision qui sera prononcée. En matière individuelle, le contentieux le plus nombreux sera sans doute, dans un premier temps, celui concernant des litiges de fin de contrat : existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, imputabilité de la prise d'acte, remise en cause de la rupture conventionnelle.

8. Le coût de l'arbitrage sera-t-il accessible ?

Oui, il sera accessible et équitable. Nous avons fixé les modalités de calcul des honoraires des arbitres, organisé la répartition de leur prise en charge et arrêté un barème avantageux aux salariés¹. Il y a un consensus pour que le salarié supporte un coût moins important que l'entreprise. Cela se justifie. D'abord, la fiscalité n'est pas la même, notamment la TVA déductible dans un cas et pas dans l'autre. À cela s'ajoute le fait que la rapidité de l'arbitrage sera une source d'économies substantielles pour tous, à plus forte raison si la procédure a lieu sans possibilité d'appel. Les parties pourront obtenir en quelques mois ce qu'elles auraient obtenu après plusieurs années devant les conseils de prud'hommes. En France la procédure d'exequatur des décisions arbitrales est particulièrement efficace. Enfin, l'arbitre sera en mesure de mettre à la charge de la partie perdante les frais d'avocat et les frais d'expertise. Connaissant les sommes parfois dérisoires accordées par les conseillers prud'homaux au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, il faut donc relativiser le coût de l'arbitrage.

1. Selon le barème communiqué, donnant comme exemple un litige dont l'enjeu s'élève à 200 000 euros, les honoraires seront de 3 000 euros pour un arbitre unique, 5 500 euros pour trois arbitres à répartir entre les arbitres. Les frais devront être assumés aux trois quarts par l'employeur (personne morale soumise à la TVA), le quart restant par le salarié. À cela s'ajouteront des frais administratifs et les frais d'honoraires des avocats, conseil des parties.

9. Quelle sera la valeur de la sentence arbitrale rendue ?

L'arbitrage est une décision rendue en droit qui vaut « autorité de la chose jugée ». Si l'une des parties doit obtenir une exécution forcée de la décision arbitrale, il lui faudra alors saisir le tribunal de grande instance, juge de « l'exequatur ». À noter que les indemnités qui seraient octroyées dans le cadre d'une sentence arbitrale seraient soumises au même traitement fiscal et social que celui des indemnités qui seraient obtenues dans le cadre d'une décision prud'homale.

La sentence arbitrale pourra faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel si ce recours est prévu dans le compromis d'arbitrage. Le compromis d'arbitrage pourra toutefois prévoir l'impossibilité de faire appel. Les parties en décideront en toute liberté. Dans certains cas spécifiques, un recours en annulation de la sentence arbitrale pourra être exercé devant la cour d'appel.

10. Il y a des débats autour de la légalité de l'arbitrage en droit du travail, matière d'ordre public. Quelle est votre analyse ?

Bien sûr, il y a des débats. C'est une bonne chose. Cependant, il faut faire attention à bien faire la distinction entre le débat politique et le débat juridique. Notre ambition est de donner tort, par une innovation juridique, celle du Centre d'arbitrage et de sa procédure originale, à ceux qui affirment que l'arbitrage, c'est la justice des riches. Du point de vue juridique, le débat a tendance à se cristalliser autour de la question de la validité de la clause compromissoire. Ce n'est pourtant là qu'un aspect de la question, car il n'y a pas que la clause compromissoire qui puisse conduire à l'arbitrage : il y a aussi le compromis d'arbitrage. Certes, la clause compromissoire n'a pas de poids face à la compétence exclusive du conseil de prud'hommes, consacrée par l'article L. 1411-4 du Code du travail. Pareille clause

fut donc jugée inopposable par la Cour de cassation dans un arrêt du 30 novembre 2011² elle ne produit pas d'effets. En revanche, un compromis d'arbitrage conclu après la rupture du contrat de travail est valable. La Cour de cassation, depuis un arrêt en date du 5 novembre 1984³, considère dans cette hypothèse que les parties sont libres de compromettre. La jurisprudence postérieure a suivi cette ligne. Les arrêts du 14 décembre 1990 et du 4 juin 1992 de la cour d'appel de Paris affirment que la compétence exclusive du conseil de prud'hommes ne fait pas obstacle à la conclusion, entre les parties, d'un compromis d'arbitrage postérieur à la rupture du contrat de travail⁴. De fait, en vertu de l'article 2059 du Code civil « toutes personnes peuvent compromettre sur les droits dont elles ont la libre disposition ». Dès le contrat de travail rompu, salariés et employeurs peuvent donc se tourner vers l'arbitrage en toute légalité.

11. Comment expliquer qu'une telle initiative ne soit pas apparue auparavant ?

La naissance du Centre national d'arbitrage du travail a surpris. Il faut s'en féliciter. Ce centre a reçu un accueil très positif de la part des avocats, comme des acteurs économiques. Le recours à l'arbitrage en matière sociale est fréquent dans de nombreux pays, comme aux États-Unis, au Canada ou en Israël. Pourquoi ne pas s'en inspirer en France ? Nous devons nous donner les moyens de répondre aux mutations juridiques actuelles. Le territoire juridique connaît aujourd'hui de grandes transformations. La demande de droit s'accroît chaque jour, alors que l'accès à la justice demeure encore difficile pour de nombreuses personnes. L'arbitrage en droit social est une manière de permettre à la profession d'avocat de répondre à ce besoin de justice. Le recours à l'arbitrage ne permettra certes pas d'échapper à une réforme générale de la justice sociale. Cependant, le Centre national d'arbitrage du travail représente pour les avocats une belle occasion de développer leur activité au service d'une justice sociale qui progresse.

INCLUS DANS VOTRE ABONNEMENT PAPIER

La Semaine Juridique Social
Partout, à tout moment

Lexis Kiosque

Appli gratuite
Accès à votre revue
inclus dans votre
abonnement papier

Votre revue accessible
à tout moment
Une fois téléchargée votre revue est
consultable même sans accès Internet

LexisNexis®

Disponible sur  à voir

<http://kiosque.lexisnexis.fr/>

2. Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-12.905 et n° 11-12.906 : JurisData n° 2011-026639 ; Procédures 2012, comm. 75, A. Bugada ; Procédures 2012, comm. 42, L. Weiller ; JCP S 2012, 1049, note S. Brissy.
 3. Cass. soc., 5 nov. 1984 : JurisData n° 1984-799541 : JCP G 1985, II, 20510.
 4. CA Paris, 14 déc. 1990, n° 8916.638 : JurisData n° 1990-025181. – CA Paris, 4 juin 1992.