



Chambre de médiation,  
de conciliation et d'arbitrage  
d'Occitanie

n°4

Novembre 2018

# La Lettre

## Editorial

par Jacques RAIBAUT

Président de la Chambre de médiation,  
de conciliation et d'arbitrage d'Occitanie

Fondé par la volonté des parties la pratique de l'arbitrage et de la médiation sont très liées aux fondements culturels de celles-ci. Malgré les nombreux signes encourageants donnés par le législateur en France, la pratique contentieuse peine à leur donner une place à la mesure de leurs avantages de rapidité et d'efficacité.

Il n'en est pas de même dans d'autres parties du monde et notamment en Afrique qui met en oeuvre un accord multilatéral entre plusieurs Etats Africains règlementant uniformément l'arbitrage et la médiation sur une très importante aire économique : les accords OHADA. Deux accords sur l'arbitrage et la médiation créent un modèle exceptionnel à la mesure des fondamentaux culturels africains de sagesse traditionnelle et de relations humaines. Nous commençons dans ce numéro par la publication de l'article du doyen Kenfacq sur l'accord récent concernant la médiation.

Revenant au droit interne français il nous a paru important de souligner les évolutions potentielles pouvant naître de la réforme du droit des obligations et de l'art 2061 du CCiv.

Ces réformes semblent favorables au développement de la procédure arbitrale en droit du travail. En effet dans un domaine traversé aujourd'hui par les hésitations sur un vieux modèle judiciaire, l'arbitrage apporte la confidentialité des débats, la rapidité des décisions, la compétence spécialisée des arbitres, autant de qualités nécessaires pour des différents dont la nature évolue au grès des transformations de l'économie. La procédure arbitrale pour des conflits concernant des contrats de travail de haut niveau d'emplois apporterait un réel progrès satisfaisant et l'employeur et son collaborateur.

Laurent Posocco fait un point documenté et utile sur l'état de cette question dont la pertinence émerge de plus en plus dans un contexte juridique et judiciaire mouvant.

Jacques RAIBAUT

Président de la Chambre de médiation, de conciliation et d'arbitrage d'Occitanie

## Sommaire

1. Editorial  
*Par Jacques RAIBAUT, Président de la Chambre de conciliation, de médiation et d'arbitrage d'Occitanie.*
2. Jurisprudences commentées  
*Par Laurent POSOCCO, Maître de Conférence à L'Université Toulouse Capitole UT1.*
3. Pour une justice contractuelle efficace : la Médiation OHADA.  
*Par Me Hugues KENFACK, Professeur à l'université de Toulouse - Doyen honoraire Faculté de droit, Arbitre, Médiateur.*
4. Le litige du travail a-t-il une nature réfractaire à l'arbitrage ?  
*Par Laurent POSOCCO, Maître de Conférence à L'Université Toulouse Capitole UT1.*



Cass. Civ. 1<sup>ière</sup> 1 février 2017, n° 15-25.687

## Les parties à un arbitrage international sont-elles solidairement tenues de la rémunération due aux membres du tribunal arbitral ?

Les provisions pour arbitrage sont à l'origine d'un intarissable contentieux. Un arrêt rendu le 1<sup>ier</sup> février 2017 par la première chambre civile de la Cour de cassation devait trancher un litige à ce sujet. Les faits sont les suivants : une société française, GETMA, et la République de Guinée ont conclu un contrat de concession portuaire. Les parties s'affrontent à la suite de la résiliation de ladite convention de concession par l'Etat africain. L'affaire vient devant la CCJA<sup>1</sup>.

Une somme revenant aux arbitres est déterminée et une sentence est rendue le 29 avril 2014. GETMA verse sa part d'honoraires arbitraux. La République de Guinée refuse de s'acquitter de la sienne. Les arbitres assignent la société française afin d'obtenir une provision égale à la part impayée, résultant du refus de la République de Guinée de répondre à son obligation.

Les arbitres se retrouvent en procès avec la société qu'ils avaient fait gagner. Le juge des référés, confirmé par la Cour d'appel de Paris, leur donne raison. Sans surprise, la société française se pourvoit en cassation. Il incombait à la première Chambre civile de se prononcer sur le point suivant : les parties à un arbitrage international sont-elles solidairement tenues de la rémunération due aux membres du tribunal arbitral ? L'arbitrage interne avait déjà répondu par l'affirmative à cette interrogation<sup>2</sup>.

C'est, cette fois, en matière internationale que la question se posait. On imaginait mal que la solution puisse être différente. La haute juridiction approuve la Cour d'appel. Elle relève d'abord le caractère international de l'arbitrage. Elle énonce qu'il n'est pas, dans ce cas, nécessaire de se référer à une loi étatique ou à un usage pour motiver ladite solidarité.

Le contrat d'arbitre international jouit ainsi d'un régime juridique autonome.

L'affaire est donc entendue : la nature solidaire de l'obligation des parties au paiement des frais et honoraires des arbitres résulte du seul contrat d'arbitre. Cette obligation pesant sur les litigants de payer les honoraires des arbitres, lorsqu'elle est prévue dans le contrat d'arbitre, n'est pas sérieusement contestable et son exécution par provision peut même être accordée par le juge des référés<sup>3</sup>.

**Laurent POSOCCO**

Maître de Conférence à L'Université Toulouse Capitole UT1

<sup>1</sup> Cour Commune de Justice et d'Arbitrage de l'OHADA

<sup>2</sup> CA Paris 13 décembre 2001, RTD. Com. 2002.282

<sup>3</sup> CPC, art. 809, al. 2

## La renonciation ponctuelle à la mise en œuvre d'une clause compromissoire rend-elle cette dernière manifestement inapplicable dans d'autres contentieux ?

Le mouvement de faveur pour l'arbitrage est parfois contrarié par de surprenantes décisions. Dans l'affaire qui suit, un franchiseur et son franchisé voyaient leur relation encadrée par un ensemble contractuel composé de trois contrats :

- un contrat de franchise et un contrat d'approvisionnement contenant chacun une clause compromissoire,
- un contrat de location-gérance ne contenant pas de convention d'arbitrage et relevant, a priori, de la compétence du tribunal de commerce.

Les sociétés du groupe franchiseur intentent une action contre le franchisé devant le tribunal de commerce pour obtenir le paiement de factures sur le fondement des contrats de franchise et d'approvisionnement. Ce faisant, elles renoncent pour ce litige – et pour ce litige seulement – à l'application de la convention d'arbitrage. Pour sa part, le franchisé n'invoque nullement la clause compromissoire dans le cadre de cette première action en paiement. Lui aussi renonce pour ce litige – et pour ce litige seulement – à l'application de la clause arbitrale.

En revanche, le franchisé assigne à son tour une société du groupe franchiseur devant la même juridiction consulaire en nullité du contrat de location-gérance et en paiement. Dans le cadre de ce dernier contentieux relatif à la location-gérance, le franchiseur ne se satisfait pas du recours au juge judiciaire et il soulève, contre toute attente, l'incompétence du tribunal de commerce au profit du tribunal arbitral. La clause compromissoire convenue dans le contrat de franchise avait en effet contaminé l'ensemble contractuel et il paraissait tout à fait possible de vouloir la mettre en œuvre.

La juridiction consulaire, confirmée par la cour d'appel, se déclare pourtant compétente pour trancher l'ensemble des litiges. Les sociétés du groupe franchiseur intentent un pourvoi. La première chambre civile de la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui relève que, malgré la présence des clauses compromissoires dans les contrats de franchise et d'approvisionnement, les sociétés

du groupe franchiseur ont assigné leur franchisé devant un tribunal de commerce et que le franchisé n'a pas contesté la compétence du juge consulaire. Les parties auraient renoncé de manière irrévocable à l'application de la clause compromissoire. Ladite clause ne pouvait pas, dès lors, être étendue au contrat de location-gérance qui, formellement, en était dépourvue. La solution mérite d'être critiquée pour deux raisons :

- D'une part, la renonciation à la clause compromissoire n'était en aucun cas irrévocable ou permanente. Le fait de ne pas se prévaloir de la clause compromissoire une fois n'interdisait nullement au franchisé de l'invoquer dans une autre procédure. La clause compromissoire ne s'use pas lorsque l'on s'en sert. L'expression est connue : comme une célèbre pile, elle ne s'use pas non plus lorsqu'on ne s'en sert pas. Elle ne saurait s'éteindre du fait d'une renonciation ponctuelle des plaideurs.
- D'autre part, dans un tel contexte, il est surprenant de voir la haute juridiction qualifier de manifestement inapplicable la convention arbitrale. La clause était au contraire probablement applicable. En tous cas, un doute suffisant aurait dû dissuader les rédacteurs d'utiliser une formule aussi péremptoire.

La solution, pragmatique, était sans doute destinée à favoriser une bonne administration de la justice en permettant aux juges consulaires de joindre les différentes instances. Or, cette jonction n'était possible que devant le tribunal de commerce, étant donné la renonciation à l'arbitrage intervenue dans le premier contentieux. Il fallait ainsi neutraliser la clause compromissoire.

**Laurent POSOCCO**

*Maître de Conférence à L'Université Toulouse Capitole UT1*

## Pour une justice contractuelle efficace : la Médiation OHADA.

*Pendant longtemps, la médiation a été le parent pauvre de la justice contractuelle dans le monde. Depuis quelques temps, un vent de faveur souffle sur tous les modes alternatifs de règlement des différends (MARD) parmi lesquels la médiation occupe une place importante.*

Cette situation dans le monde est la même en Afrique, et plus particulièrement dans la zone de l'OHADA<sup>1</sup>. Un acte uniforme avait été adopté pour favoriser... l'arbitrage et il a eu une certaine efficacité. Désormais, deux nouveaux actes uniformes viennent d'être adoptés : l'un sur l'arbitrage et l'autre sur la médiation. Il s'agit de l'Acte uniforme sur la médiation adopté le 23 novembre 2017 et entré en vigueur le 15 mars 2018. Il a été au centre de la journée d'étude organisée par l'institut de droit privé de l'université Toulouse Capitole, avec le concours de l'Association des centres d'arbitrage et de médiation d'Afrique (ACAM), la participation de la Chambre de Médiation, de conciliation et d'Arbitrage d'Occitanie, de l'École des avocats Toulouse sud-ouest Pyrénées (EDASOP), la Promotion Mandela des médiateurs formés au CMAP et les éditions juridiques Lexbase qui en ont assuré la publication<sup>2</sup>. C'était la première manifestation sur cet Acte uniforme<sup>3</sup>. Les présentes lignes reviennent sur cette journée d'étude en présentant l'essentiel du droit de la médiation en zone OHADA (I) ainsi que sur l'Acte uniforme OHADA sur la Médiation dont les acteurs ont salué la pertinence et l'exemple qu'il constitue y compris pour la France (II).

### I. L'état du droit de la médiation dans la zone OHADA

Il n'est pas possible de dresser un panorama complet de cet état en quelques lignes<sup>4</sup>. On se contentera d'évoquer l'importance considérable des centres de médiation et une législation d'un Etat membre.

Un des facteurs principaux du développement de la médiation en zone OHADA est la création des

centres d'arbitrage et de médiation. Sans prétendre à l'exhaustivité et en tenant compte de la date de création, on peut citer notamment le centre d'arbitrage, de Médiation et Conciliation de la Côte d'Ivoire (CACI, 9 mai 1997), le Centre de Médiation et de conciliation de Dakar (CAMC-D, 5 juin 1998), le Centre d'Arbitrage du Groupement inter-patronal du Cameroun (CA-GICAM, 20 novembre 1998), la Chambre d'Arbitrage de la Guinée Conakry (CAG, 11 août 1998), la Chambre de conciliation et d'arbitrage de l'association interprofessionnelle du Coton du Bénin (CCA-AIC, 12 juillet 2001), la Chambre d'Arbitrage, de Médiation et de Conciliation du Bénin (CAMC, 1er septembre 2003), le Centre d'arbitrage du Congo – RDC (CAC, 2003), le Centre d'Arbitrage, de Médiation et de conciliation de Ouagadougou (CAMC-O, 11 janvier 2005) ou le Centre d'Arbitrage du Togo (CATO, 1er janvier 2011). Le CAMC-O par exemple est une référence en Afrique car il a un fonctionnement comparable aux centres occidentaux. Ses délais de règlement des litiges de médiation et d'arbitrage sont brefs et son efficacité très grande. Ces centres sont souvent mis en place dans le cadre des chambres consulaires et leurs règlements de médiation ont servi de référence, même si quelques rares lois nationales sur la médiation ont été adoptées.

### II. les apports de l'acte uniforme OHADA sur la médiation

Adopté le 27 novembre 2017 par le Conseil des ministres de l'OHADA, l'acte uniforme relatif à la médiation est entré en vigueur le 15 mars 2018. Il s'agit du 10e acte uniforme, ce qui montre bien les avancées du droit OHADA. Il a été adopté le même jour que le nouvel acte uniforme relatif à l'arbitrage, les deux traduisant la modernité du droit OHADA notamment dans la résolution des litiges du commerce international. Ramené à

1 OHADA : organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires.

2 Pour une justice contractuelle efficace : Regards de droit comparé sur la médiation OHADA et France, Lexbase, édition OHADA, n° 10, 12 avril 2018.

3 V. récemment « L'arbitrage CPA, l'arbitrage CRCICA, l'arbitrage et la médiation OHADA », Colloque international organisé par l'APAA à Yaoundé les 22 et 23 mai 2018.

4 Pour une étude d'ensemble de la question, H. Kenfack, la médiation dans les droits africains, Colloque Tunis, 2017, Penant, 2017. Adde H. Kenfack, Droit des contrats spéciaux, LGDJ, Coll. Cours 2017, spéc. Chapitre IX, les contrats relatifs aux différends, n° 602 et s. adde Pour un droit du règlement amiable des différends, Des défis à relever pour une justice de qualité (dir. L. Casaux-Labrunée et J-F Roberge, préf. N. Belloubet)

l'essentiel, la médiation OHADA entend largement ce terme, confirme les principes fondamentaux de la médiation : confidentialité, indépendance du médiateur, impartialité, respect de la volonté des parties, liberté contractuelle. Quelques éléments importants peuvent être mis en lumière : définition de la médiation, statut du médiateur, conditions du recours à la médiation, efficacité de la médiation et rôle fondamental de la CCJA.

L'acte uniforme adopte une définition extensive de la médiation, cette dernière se voulant accessible à tous, pour un différend civil ou commercial, peu important qu'il existe ou non une relation contractuelle entre les parties ou qu'il faille attester l'existence d'un litige. Cette médiation peut être conventionnelle ou judiciaire, ad hoc ou institutionnelle. Le texte ne s'embarrasse pas du tout de la distinction entre conciliation et médiation, ce qui, sur le plan pratique doit être salué.

L'acte uniforme adopte une procédure simplifiée uniformisée de médiation qui sera sans doute très utile tant elle va permettre un gain de temps important dans la résolution des litiges dans l'espace OHADA<sup>5</sup>.

L'Acte uniforme dessine les contours d'un statut juridique du médiateur ohadien et ses dispositions apportent de réelles garanties aux justiciables et aux professionnels de la médiation même si des imprécisions demeurent. Il s'agit pourtant d'une question importante car la médiation repose en grande partie sur le... médiateur. L'acte uniforme prévoit dans son article 6 alinéa 1 « au moment de sa désignation, le médiateur confirme, dans une déclaration écrite, son indépendance et son impartialité, ainsi que sa disponibilité pour assurer la procédure de médiation ». Il y a là une recherche d'efficacité assez poussée, car en France notamment, cette déclaration d'indépendance est orale. Cet article 6 apporte d'importantes précisions sur le statut juridique du médiateur, complété par les articles 13 (frais de la médiation) et 14 (incompatibilités).

Un des apports les plus importants de l'acte uniforme sur la médiation est qu'il assure l'efficacité de la médiation *ohadienne*, grâce à un système original pour rendre exécutoire l'accord de médiation. Ce système peut servir d'exemple pour de nombreux Etats dont la France tant l'exécution forcée de l'accord

de médiation est facilitée et accélérée<sup>6</sup>. D'une part, la voie notariale a été logiquement prévue. D'autre part, et même si les parties passent par un juge et que le texte de l'acte uniforme conserve les termes *exequatur* (rappelant l'arbitrage) et homologation, les délais de cette dernière sont assez courts. En outre, le contrôle du juge se limite à l'ordre public : faute de réponse dans le délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise. La juridiction d'homologation n'est pas là pour refaire l'accord de médiation. Pour compléter l'ensemble, les cas de recours sont très limitativement énumérés. En plus, un recours est possible contre l'acte d'homologation si une des parties estime que l'accord de médiation est contraire à l'ordre public et un pourvoi est possible en cas uniquement de refus d'homologation ou d'exequatur. Tous ces recours sont portés devant la CCJA. Il faut espérer que très vite cette Cour indique la voie à suivre avec pour effet de faire tarir le contentieux car il serait paradoxal de s'entendre en concluant un accord de médiation censé apaiser les parties puis ensuite de batailler sur son exécution.

En conclusion, l'acte uniforme OHADA relatif à la médiation constitue une avancée considérable. La médiation harmonisée issue de l'acte uniforme apporte une sécurité supplémentaire, notamment en ce qui concerne la force exécutoire de l'accord de médiation. Aujourd'hui, dans la zone OHADA, la médiation bénéficie d'un cadre juridique suffisant. Des réticences existent encore, sur le plan sociologique. Elles doivent être surmontées pour que l'amiable et le judiciaire co existent harmonieusement. L'acte uniforme OHADA sur la médiation, comme celui sur l'arbitrage apportent des avancées considérables. Reste maintenant à continuer à mieux préparer les esprits pour qu'en fonction du type de litige, médiation et arbitrage jouent un rôle important dans cette zone avant-gardiste qu'est l'OHADA en matière de justice contractuelle.

**Hugues KENFACK**

Professeur à l'université de Toulouse - Doyen honoraire Faculté de droit, Arbitre, Médiateur<sup>7</sup>

<sup>5</sup> La durée d'un procès peut aller jusqu'à environ 3 ans, d'après le Rapport Doing Business dans les Etats membres de l'OHADA 2017.

<sup>6</sup> Il convient ne pas oublier que l'accord peut aussi être exécuté volontairement.

<sup>7</sup> Inscrit notamment à la Cour Commune de Justice et d'Arbitrage (CCJA)

# Le litige du travail a-t-il une nature réfractaire à l'arbitrage ?

## 1. Signes avant-coureurs de l'admission de la clause compromissoire ?

Voilà quelques années maintenant que se développent des institutions arbitrales intervenant en droit du travail<sup>1</sup> alors même que la réglementation prud'homale, inchangée, est toujours aussi hostile à la justice privée. Si la validité du compromis d'arbitrage intervenu après la rupture du contrat est admise depuis longtemps<sup>2</sup>, celle de la clause compromissoire est loin d'être évidente<sup>3</sup>. L'article 1411-4 du code du travail, en vigueur, dispose en effet que : « Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends [du travail] ». Il énonce encore que « toute convention contraire est réputée non écrite ». Rappelons également la survenance d'une décision a priori dévastatrice<sup>4</sup>, ayant écarté le principe de compétence-compétence de l'arbitre saisi en cette discipline en l'absence d'inapplicabilité ou de nullité manifeste de la clause compromissoire et alors qu'un doute subsistait relativement à la qualification du rapport substantiel en litige<sup>5</sup>. Toutefois, l'arrêt de cassation incriminé rompait avec l'aversion naturelle pour la clause compromissoire en droit du travail en la rendant en matière interne simplement inopposable au salarié<sup>6</sup> et non plus nulle ou réputée non écrite. La réforme de 2016 du droit des obligations devait consacrer cette lecture, le nouvel article 2061 al. 2 du Code civil, issu de l'ordonnance 2016, disposant que : « lorsque l'une des parties n'a pas contracté dans le cadre de son activité professionnelle, la clause ne peut lui être opposée ». Le litige du travail n'est donc pas, par

nature, réfractaire à l'arbitrage<sup>7</sup>. Peut-être la voie de l'admission de la clause compromissoire se prépare-t-elle. Le juge pourrait confirmer cette éventualité. Il nous semble que c'est la norme qui devrait s'emparer de la question en ouvrant la voie de l'arbitrage lorsque celui-ci est autorisé par la convention ou les accords collectifs<sup>8</sup> et pour les contrats d'une certaine importance<sup>9</sup>. En effet, dans ces cas, les arguments utilisés traditionnellement contre le déploiement de l'arbitrage (consentement imposé au salarié, cout du procès, difficultés d'accès au juge, absence de ressort territorial) seraient moins pertinents.

## 2. Signes avant-coureurs de l'admission de la clause compromissoire ?

La question qui se pose est avant tout celle de la pertinence de la méthode en droit du travail. Une admission élargie de l'arbitrage ne peut en effet se fonder sur les seuls dysfonctionnements de la juridiction paritaire<sup>10</sup>, laquelle pourrait tout simplement être réformée. La volonté d'écarter la voie de l'appel<sup>11</sup> ou encore d'aboutir à une solution rapide<sup>12</sup> ne saurait à elle-seule motiver la mobilisation d'auteurs réputés, de juristes reconnus et de litigants en faveur de la technique arbitrale. En réalité, l'arbitrage, dans cette matière comme dans les autres, permet un examen non seulement rapide mais aussi approfondi des contentieux.

7 V. en ce sens rapport, J. Barthélémy et G. Cette, *Refondation du droit social, concilier protection des travailleurs et efficacité économique* : rapport au Conseil d'analyse économique, janv. 2010, chap. IV, préconisation 6-3 qui soutient l'idée selon laquelle « le litige individuel du travail n'est pas congénitalement réfractaire à l'arbitrage » ; H. Motulsky, « L'arbitrage dans les conflits du travail », avec la collaboration de R. Plaisant : *Rev. arb.* 1956, p. 78, in *Écrits*, T. II, p. 113 et s., no 4. Dans le même sens, v. T. Clay, « L'arbitrage en droit du travail : quel avenir après le rapport Barthélémy-Cette » : *Dr. sociétés sept.* 2010, p. 930 ; P. Hébraud, « Domaine de l'arbitrage et de la clause compromissoire » : *RTD civ.* 1958, p. 662, spéc. p. 664. « Le contrat de travail n'était pas une matière soustraite, entièrement et de par sa nature, à l'arbitrage ». *Contra note sous Cass. soc.*, 30 nov. 2011, nos 11-12905 et 11-12906, FS-P+B ; S. Brissy, « Principe « compétence-compétence » : exit en matière prud'homale » : *JCP S* 31 janv. 2012, 1049, p. 43 et s.

8 V. T. Tampieri, « La nouvelle loi italienne de réforme de l'arbitrage » : *Gaz. Pal.* 21 avr. 2006, p. 939.

9 Cette possibilité concerne les contrats en vertu desquels la rémunération excède un certain seuil ou encore au terme desquels les salariés exercent des fonctions d'encadrement dans l'entreprise. Le litige est alors présumé porter sur des sommes conséquentes.

10 Alain Lacabarats, *Rapport à Madame la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice « L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXIème siècle »*.

11 Selon les Chiffres clés de la justice 2017, le taux d'appel sur les jugements au fond prononcés en 2015 serait : pour les Tribunaux de Grande Instance en 1er ressort de 21,4 %, pour les Tribunaux d'Instance de 5,6 %, pour les Conseils des prud'hommes en 1er ressort de 67,8 % et pour les Tribunaux de commerce en 1er ressort de 13,7 %.

12 Selon les Chiffres clés de la justice 2017, la durée moyenne des affaires terminées (en mois) en 2015 était pour les Cours d'appel de 12,2 ; pour les Tribunaux de grande instance de 7,1 ; pour les Tribunaux d'Instance et les juridictions de proximité de 5,3 ; pour les Conseils de prud'hommes de 14,0 ; et pour les Tribunaux de commerce de 5,3. 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.

1 Ex. le Centre National d'Arbitrage du Travail ([www.cnat.paris.fr](http://www.cnat.paris.fr)).

2 Le compromis d'arbitrage, conclu après la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire une fois le salarié hors l'influence de son employeur, est valable. La Cour de cassation a jugé que « la cour d'appel ayant relevé que le contrat de travail avait été rompu avant la signature du compromis, en a justement déduit que les parties étant devenues dès lors libres et capables de compromettre (...) elles pouvaient le faire de manière licite à la date du compromis » (*Cass. soc.*, 5 déc. 1984 : *Rev. arb.* 1986, p. 47, M.-A. Moreau).

3 Dans le sens d'une espérance de sa validité, v. G. Augendre, *Edito*, La lettre de l'AVA, juin 2015, n°16

4 *Cass. Soc.* 30 novembre 2011, 11-12.906 : « attendu qu'il résulte de l'article L. 1411-4 du code du travail que le principe compétence-compétence selon lequel il appartient à l'arbitre de statuer par priorité sur sa propre compétence n'est pas applicable en matière prud'homale ».

5 En principe, l'art. 1456 du CPC requiert la nullité ou l'inapplicabilité manifeste de la clause compromissoire afin que puisse être tenu en échec le principe de compétence-compétence dont jouit l'arbitre saisi.

6 V. en ce sens L. Posocco, *Exclusion du principe de compétence-compétence en matière prud'homale* Commentaire *Cass. Soc.* 30 nov. 2011, n° 11-12.905 et n° 11-12.906, FS-P+B. *Petites affiches* (n°89), p. 8.

Cette accélération peut par exemple se révéler profitable au salarié, impatient de recevoir une indemnisation et d'entamer avec la divergence qui l'oppose à son employeur. Il a souvent besoin, pour retrouver un emploi, d'être disponible notamment au plan psychologique. Il lui faut, pour cela, dépasser une querelle qui l'épuise. Pour pouvoir se tourner définitivement vers l'avenir, il doit surmonter cette étape du procès en ayant la conviction que l'attention nécessaire aura été portée à son affaire, qu'elle aura été traitée sérieusement, avec la minutie et la clairvoyance requises. L'expertise des arbitres, dans une discipline aussi complexe que la relation de travail, est assurément un atout.

L'arbitrage permet également de préserver les intérêts de l'employeur. Pour lui, les contentieux sont chronophages, ils l'accaparent. Le chef d'entreprise et l'avocat qui ont commencé à suivre une affaire ne sont pas forcément ceux qui, quelques années plus tard, iront la discuter. Les informations se perdent, les événements s'oublient, l'origine de l'affrontement finit par devenir un souvenir imprécis enfoui dans les limbes abscons de l'histoire de l'entreprise. Chaque réunion va contraindre ces protagonistes à étudier le dossier au détriment d'actions vitales pour la vie de la structure. Il faut donc combattre ce fléau.

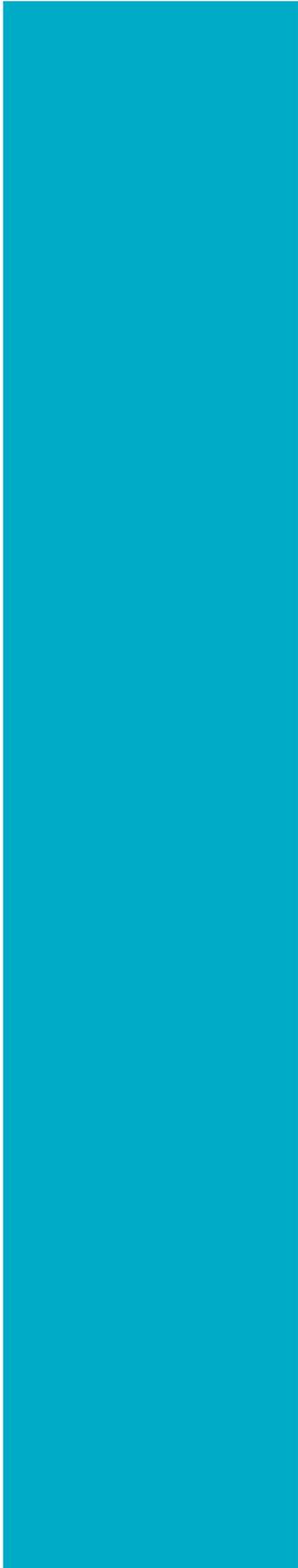
Autre avantage : pour l'ensemble des litigants, l'arbitrage est confidentiel. Le salarié et son employeur peuvent désirer une certaine discrétion à un moment où ils pensent que des oreilles indelicates, parfois malveillantes, s'intéressent à leur dossier. Un salarié, un groupe de salariés ou une organisation syndicale peuvent, dans certaines situations, souhaiter que leur différent soit tranché à huis clos. Ceci afin de protéger la réputation et l'image de personnes particulièrement exposées. Certains employeurs peuvent encore ne pas vouloir que le montant du salaire ou des avantages ne soit dévoilé à des concurrents. La non-divulgence d'informations stratégiques permettra de limiter certaines nuisances éventuelles.

### 3. Le rôle des professionnels

La pratique de l'arbitrage pour résoudre les litiges du travail est encore timide. Pourtant, ce mode alternatif de résolution des litiges est vraisemblablement l'avenir du contentieux social car il offre des garanties de confidentialité, de rapidité et d'expertise appréciables pour les justiciables. Il appartient désormais aux acteurs du droit et des relations professionnelles, par la voie du compromis lorsqu'il est possible, de promouvoir cette technique, au bénéfice du service rendu au justiciable.

**Laurent POSOCCO**

*Maître de Conférence à L'Université Toulouse Capitole UT1*



## Chambre de médiation, de conciliation et d'arbitrage d'Occitanie

Chambre de médiation, de conciliation et d'arbitrage d'Occitanie  
2 rue Alsace-Lorraine - 31000 Toulouse  
Président : M. Jacques RAIBAUT  
Secrétaire : Me Jean-Jacques THULLIEZ  
Email: [contact@arbitragetoulouse.com](mailto:contact@arbitragetoulouse.com)  
Site Internet : [www.arbitragetoulouse.com](http://www.arbitragetoulouse.com)