

Inopposabilité au salarié de la clause compromissoire insérée dans une convention extrastatutaire (« charte associative ») constituant un avenant au contrat de travail (Soc., 30 novembre 2011, n° 11-12.905 et 11-12.906, *M. c/ S^{te} Finamag*, D. 2011. 3002  ; Dr. soc. 2012. 309, obs. B. Gauriau ; Gaz. Pal. 2012, n° 62-63, p. 29, obs. V. Orif ; JCP 2011 n° 51, p. 2518, obs. N. Dedessus-Le-Moustier ; JCP S 2012. 42, obs. S. Brissy ; RLDA 2012, note F. Laronze ; Dr. soc. 2012. 309, note B. Gauriau ; Procédures 2012, p. 19, obs. L. Weiller ; RJC 2012. 18, obs. B. Moreau ; Lexbase n° N9411BSD note J.-P. Laborde ; Pet. Aff. 2012, Chron. dr. arbitrage, note A. Constantin, à paraître)

Alexis Constantin, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l'université de Versailles Saint-Quentin

Au dialogue parfois conflictuel entre droit des sociétés et droit du travail, l'arrêt rapporté ajoute un troisième acteur, le droit de l'arbitrage.

L'on sait qu'en droit français, la clause compromissoire est pleinement valable dans les statuts des sociétés commerciales (C. com., art. L. 721-3) et des sociétés civiles professionnelles (C. civ., art. 2061), ainsi que dans les pactes extrastatutaires que peuvent conclure les associés de ces mêmes sociétés (V. M. Bandrac, J.-P. Dom et B. Le Bars, *Arbitrage et sociétés, Actes Pratiques Sociétés*, nov.-déc. 2006, p. 3). Elle est en revanche prohibée dans le contrat de travail et doit y être considérée comme nulle en application des articles L. 1411-4 du code du travail et 2061 du code civil. Selon le premier texte, notamment, le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des différends relatifs au droit du travail (sur le problème de la compétence des prud'hommes pour connaître d'un pacte d'actionnaires, V. les réponses plutôt contradictoires apportées par Soc., 18 oct. 2007, n° 06-45.331, D. 2008. 262 , note P. Lokiec  ; Bull. Joly 2008. 119, note Chr. Néau-Leduc, qui juge le conseil incompetent pour statuer sur une demande de réparation du préjudice subi, en sa qualité d'actionnaire contraint de céder ses titres, par un salarié licencié ; et Soc., 9 juill. 2008, n° 06-45.800, D. 2008. 2228, et les obs.  ; *ibid.* 2009. 191, obs. Centre de recherche en droit social de l'Institut d'études du travail de Lyon (CERCRID, Université Jean Monnet de Saint-Etienne - Université Lumière Lyon 2/UMR CNRS 5137)  ; Rev. sociétés 2008. 780, note J.-F. Barbieri  ; JCP S 2008, 1638, note B. Boubli, qui juge l'inverse). Cette compétence exclusive est d'ordre public, toute convention contraire étant réputée non-écrite (Soc., 12 février 1985, Bull. civ. V, n° 97). Seul le compromis d'arbitrage conclu postérieurement à l'expiration du contrat de travail permet de dessaisir la juridiction prud'homale au profit de l'arbitre désigné (Soc., 5 nov. 1984, JCP 1985. II. 20510, note N. S. ; Rev. arb. 1986. 47, note M.-A. Moreau ; Paris, 10 déc. 1985, Rev. arb. 1987. 157, note M.-C. Rivier ; Paris, 14 déc. 1990, Rev. arb. 1991, note B. M. ; Paris, 14 juin 1992, Rev. arb. 1993. 449). Dans les contrats de travail internationaux, la Cour de cassation fait preuve d'un peu plus de souplesse en déclarant les clauses compromissoires seulement inopposables aux salariés, ce qui interdit toujours à l'employeur de s'en prévaloir à leur encontre, mais permet tout de même aux salariés de choisir d'en bénéficier s'ils estiment que l'arbitrage est conforme à leurs intérêts (Soc., 16 févr. 1999, n° 96-40.643, Bull. civ. V, n° 78 ; D. 1999. 74  ; GADT, 4^e éd. 2008, n° 23-26 ; Rev. crit. DIP 1999. 745, note F. Jault-Seseke  ; Rev. crit. DIP 1999. 745, note F. Jault-Seseke ; Rev. arb. 1999. 290, note B. Moreau ; Soc., 9 oct. 2001, Bull. civ. V, n° 312 ; Rev. arb. 2002. 347, note Th. Clay. Rapport annuel de la Cour de cassation 2009, La Doc. fr., p. 329 ; Soc., 28 juin 2005, n° 03-45.042, Bull. civ. V, n° 216 ; D. 2005. 2035  ; *ibid.* 3050, obs. T. Clay  ; Rev. crit. DIP 2006. 159, note F. Jault-Seseke  ; JCP 2005. 1945, obs. J. Béguin ; JDI 2006. 616, obs. S. Sana-Chaillé de Néré).

Lorsque de telles clauses compromissaires stipulées dans des statuts ou dans des pactes extrastatutaires sont souscrites par des personnes qui ont également la qualité de salarié, la difficulté pourra être de savoir sous quel régime il convient d'en appréhender la validité ou l'efficacité : le régime libéral du droit des sociétés, ou bien le régime d'ordre public de protection du droit du travail ? C'est cette difficulté que l'arrêt rapporté devait résoudre, ce qu'il a fait, comme on pouvait s'y attendre, en faisant primer le second sur le premier.

En l'espèce, deux salariés engagés comme actuels d'une grande société d'audit, intégrée à un réseau de dimension internationale, ont été promus. L'un est devenu « *senior manager* » et l'autre « associé ». Ils ont signé quelques mois plus tard un document intitulé « charte associative », comportant diverses dispositions ayant principalement pour objet de définir l'organisation du groupe (modalités de convocation et de vote aux assemblées générales, conditions de nomination des organes sociaux, pouvoirs respectifs, etc.). Cependant, y figuraient aussi, pour les salariés à haut niveau de responsabilité, dénommés actionnaires ou associés, des dispositions relatives aux relations de travail (préavis, clause de non-concurrence, clause de non-débauchage, rémunération, objectifs, congés payés, etc.), ainsi qu'une clause compromissoire obligeant les parties, en cas de différend relatif à l'application de la charte, à s'en remettre à une instance arbitrale plutôt qu'aux juridictions étatiques. Ayant démissionné pour rejoindre une entreprise concurrente, les deux salariés ont pourtant saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la nullité des dispositions de la charte les concernant. L'employeur a soulevé l'incompétence de la juridiction prud'homale en raison de la clause compromissoire contenue dans la charte.

Saisie sur contredit, la Cour d'appel de Versailles a, par arrêt du 15 février 2011, constaté que la charte associative constituait, non pas un pacte extrastatutaire conclu entre des associés comme l'affirmait l'employeur, mais un code interne de reconnaissance professionnelle auquel adhèrent les salariés des sociétés du groupe dès lors qu'ils atteignent un niveau de responsabilité. Par suite, les seconds juges ont considéré que cette charte caractérisait un élément de la relation de travail et, en tant que telle, constituait un avenant au contrat de travail dans son intégralité, dont la validité peut être soumise à l'appréciation de la juridiction prud'homale. La Cour en déduit que la clause compromissoire est inopposable aux salariés et renvoie les parties devant le conseil de prud'hommes pour jugement au fond.

Sur pourvoi, l'employeur a formulé différents griefs à l'encontre de l'arrêt d'appel, que la Cour de cassation a tous rejetés :

En premier lieu, la société arguait d'une mauvaise application du principe compétence-compétence. Il résulte en effet de ce principe (M. Boucaron-Nardetto, *Le principe compétence-compétence en droit de l'arbitrage*, thèse dactyl., Nice, dir. J. -B. Racine, soutenue le 26 nov. 2011), d'une part, un effet positif selon lequel, lorsque la compétence de l'arbitre est contestée, c'est à lui qu'il revient en priorité de statuer sur sa compétence et, d'autre part, un effet négatif qui impose aux juridictions étatiques de s'abstenir de connaître, non seulement de tous les litiges couverts par la convention de l'arbitrage, mais aussi des contestations relatives à la compétence du tribunal arbitral tant que les arbitres ne se sont pas prononcés sur celles-ci. La règle, régulièrement affirmée par la jurisprudence (par ex. Civ. 1^{re}, 26 oct. 2011, n° 10-15.968, D. 2011. 2736 ; Procédures 2012, comm. 9, note. L. Weiller), est énoncée depuis le décret n° 2011-48 du 13 janvier 2011 aux articles 1448 et 1465 du code de procédure civile (antérieurement art. 1458 et 1466 C. pr. civ., invoqués par le pourvoi). Selon certains auteurs, elle confère à l'arbitre le statut d'un véritable « juge naturel de sa propre compétence » (L. Bernheim-Van de Castele, *Les principes fondamentaux de l'arbitrage*, Thèse dactyl., Versailles - Saint-Quentin, dir. Th. Clay, soutenue le 26 nov. 2010, n° 352, à paraître aux éditions Bruylant), car ce n'est qu'au stade d'un éventuel recours en annulation contre la sentence que la validité de la clause compromissoire pourra faire l'objet d'un examen, *a posteriori*, par les juridictions étatiques (C. pr. civ., art. 1492-1° en matière interne, C. pr. civ., art. 1520-1° en matière internationale). Le principe compétence-compétence ne peut être écarté qu'à deux conditions cumulatives : l'arbitre ne doit pas être déjà saisi et la clause compromissoire doit être manifestement nulle ou manifestement inapplicable. L'exigence du caractère manifeste de la nullité ou de l'inapplicabilité de la clause doit normalement interdire à la juridiction étatique de procéder à

une quelconque interprétation de l'acte dans lequel cette clause se trouve stipulée (Civ. 1^{re}, 11 juill. 2006, n° 03-19.838, Bull. civ. I, n° 366 ; D. 2006. 2273 ; Rev. crit. DIP 2007. 128, note F. Jault-Seseke ; cette Revue 2006. 764, obs. E. Loquin). Le problème de l'application effective de ce principe en matière prud'homale n'avait jamais été posé à la Cour de cassation. C'est précisément ce qu'a fait l'employeur dans son pourvoi. Il soutenait ainsi « qu'en procédant, aux fins de qualification de la charte associative stipulant la clause compromissaire et d'appréciation de l'applicabilité de cette clause au litige, à une interprétation de cette charte, cependant que la nécessité d'une telle interprétation excluait que la clause compromissaire pût être regardée comme manifestement nulle ou inapplicable et que le juge étatique fût compétent pour statuer sur ce point, la cour d'appel a violé les articles 1458 et 1466 (anciens) du code de procédure civile, ensemble le principe compétence-compétence ». Le moyen est rejeté par la Cour suprême aux termes d'un attendu aussi sec que dénué d'ambiguïté : « 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 ». La Cour de cassation manifeste par là une volonté de limiter la portée du principe compétence-compétence en droit privé, qui est d'autant plus notable qu'elle est particulièrement rare et sensiblement à contre courant des orientations plus générales de l'arbitrage (V. notre note sous cet arrêt, *in* Pet. aff. préc.).

En second lieu, la société reprochait essentiellement aux seconds juges de ne pas avoir tiré les conséquences légales de ce qu'ils avaient constaté, à savoir que la « charte associative » venait s'ajouter aux statuts des entreprises composant la Firme, dont les associés et les actionnaires adhéraient à la charte, et qu'elle traitait de questions intéressant directement les relations collectives des associés et des actionnaires et le fonctionnement de la Firme, telles que les modalités de convocation et de vote aux assemblées générales, ou encore les conditions de nomination des organes sociaux et leurs pouvoirs respectifs. Selon l'employeur, il n'était pas possible, en effet, de dénier à cet acte son caractère de pacte extrastatutaire et d'en déduire qu'il constituait un avenant au contrat de travail du salarié. Là encore, la Cour régulatrice rejette le pourvoi, en approuvant la cour d'appel d'avoir considéré que la charte constituait, en ses parties relatives aux conditions d'emploi des salariés, un avenant à leur contrat de travail et que, dès lors, la clause compromissaire qui y était stipulée leur était inopposable en application de l'article L. 1411-4 du code du travail. Si le fait que l'un des salariés ne possédait « ni actions, ni parts sociales dans la société qui l'employait » a pu compter dans cette appréciation, cela n'a pas été de manière absolument déterminante, puisque la Cour a jugé de manière identique à propos du second salarié concerné, qui possédait des actions de la société d'audit, en relevant, point crucial, que l'acquisition de ces actions « ne lui avait pas fait perdre la qualité de salarié ».

L'apport de cet arrêt de principe est important : même en présence d'une clause compromissaire contenue dans un document ne constituant pas, en apparence, un contrat de travail (peu importe sa qualification : pacte d'actionnaires ou « charte associative » comme en l'espèce, règlement intérieur de la société ou de l'entreprise, code interne, etc, les juges ne s'arrêtent pas à la terminologie retenue par les contractants, C. pr. civ., art. 12), la partie qui soutient qu'il s'agit en réalité d'un tel contrat de travail ou qui, déjà salariée, prétend qu'il s'agit d'un avenant à son contrat de travail, ne perd pas le droit de saisir le conseil de prud'hommes pour faire juger que le litige relève en fait de la compétence exclusive de celui-ci et que la clause compromissaire est réputée non-écrite. Corrélativement, le conseil de prud'hommes ne sera pas tenu de se déclarer incompétent et pourra examiner tous les éléments de faits et de droit pour déterminer sa compétence. Ce n'est que si, à l'issue de cette analyse, il détermine qu'il ne s'agit pas d'une relation de travail qu'il pourra se déclarer incompétent au profit des arbitres.

Au-delà de sa volonté de faire prévaloir la souveraineté du droit du travail et la spécificité de ses règles sur le droit de l'arbitrage, volonté qui n'est pas à l'abri de la critique (V. notre note *in* Pet. aff. préc.), l'arrêt constitue donc une invitation particulièrement vigoureuse, adressée aux rédacteurs d'actes hybrides, où se mêlent les genres, les qualités et les intérêts, à faire preuve de prudence une fois encore.

Mots clés :

SOCIETE EN GENERAL * Statuts * Opposabilité * Salarié * Clause compromissoire *
Compétence-compétence

RTD Com. © Editions Dalloz 2013