

C1 23 239

ARRÊT DU 18 JUILLET 2024

Cour civile II

Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ;
Yves Burnier, greffier

en la cause

X _____ **SA**, de siège à A _____, recourante, représentée par Maîtres Rayan
Houdrouge et Céline Squaratti, avocats à Genève

contre

SYNDICAT Y _____, association de siège à B _____, intimé au recours,
représenté par Maître Yannis Sakkas, avocat à Martigny

(compétence matérielle de l'Office cantonal de conciliation)

recours contre la décision de la présidente de l'Office cantonal de conciliation du 2
novembre 2023

Faits et procédure

1.

1.1 Le 1^{er} juin 2022, X _____ SA d'une part, et les syndicats Y _____ et « C _____ », d'autre part, ont conclu une nouvelle convention collective de travail (ci-après : CCT) relative au site de A _____.

1.2 Dans le cadre des négociations salariales conduites annuellement, X _____ SA, par lettre recommandée adressée le 9 janvier 2023 à l'Office cantonal de conciliation (ci-après : OCC), a porté à la connaissance de celui-ci les « récents agissements de la part du syndicat Y _____ », en particulier de son secrétaire régional D _____, contraires, d'après elle, à la « paix du travail » consacrée aux art. 357a al. 2 CO et 31 CCT, en se « réserv[ant] le droit de considérer les comportements du syndicat Y _____ comme une violation de la convention selon l'art. 41.2 de la CCT ».

1.3 Lors de la séance de négociation qui s'est tenue le 7 février 2023 entre les représentants de X _____ SA et les délégués syndicaux, la première nommée a proposé, pour l'année 2023, une augmentation salariale de 2,1% « accompagné[e] d'une prime de CHF 1'000.- ».

Par e-mail du 7 février 2023, X _____ SA a confirmé aux représentants syndicaux qu'elle « ne souhait[ait] pas continuer le processus de négociation salariale 2023 ».

1.4 Le 2 mars 2023, le Syndicat Y _____ a saisi l'OCC d'une requête de conciliation à l'encontre de X _____ SA en formulant les conclusions suivantes :

1. La partie défenderesse indexe l'ensemble des salaires à hauteur de 3% afin d'octroyer la pleine compensation du renchérissement à son personnel au bénéfice de la CCT.
2. La partie défenderesse met tous les éléments de preuve de l'indexation des salaires à disposition de la représentation interne du personnel.

1.5 A la suite de « l'échec des pourparlers transactionnels qui ont été menés par le SPT [Service de protection des travailleurs et des relations du travail] avec la direction de X _____ [SA] le 5 avril 2023 et les syndicats Y _____ et C _____ le 26 avril 2023 » (cf. la décision attaquée, p. 2), le Syndicat Y _____ a, ce même 26 avril 2023, déposé à l'encontre de X _____ SA une nouvelle requête de conciliation devant l'OCC en confirmant les conclusions de la requête du 3 mars 2023.

Par e-mail du 25 mai 2023 adressé au SPT, la représentante du syndicat C _____ a indiqué « se rallie[r] à la requête déposée par Y _____ le 26 avril [2023] ».

1.6 Dans l'écriture du 20 juillet 2023, X _____ SA a conclu à l'irrecevabilité de la requête de conciliation, au motif que les syndicats n'ont « pas suivi la procédure » prévue par les art. 40 et 41 CCT, de sorte que « l'OCC n'est pas compétent pour concilier ce litige »

Au terme de la détermination du 20 septembre 2023, le Syndicat Y _____ a conclu au rejet de cette exception procédurale.

X _____ SA a encore déposé une écriture le 18 octobre 2023.

1.7 Par « décision incidente » du 2 novembre 2023, la présidente de l'OCC a prononcé :

1. L'exception d'incompétence de l'Office cantonal de conciliation soulevée le 20 juillet 2023 par X _____ SA est rejetée, dans la mesure de sa recevabilité.
2. Il n'est pas perçu de frais, ni alloué de dépens.

2.

2.1 Le 16 novembre 2023, X _____ SA a déposé contre cette décision un « recours » devant la cour de droit public du Tribunal cantonal en formulant les conclusions suivantes :

PLAISE À LA COUR DE DROIT PUBLIC DU TRIBUNAL CANTONAL

A la forme

1. Déclarer recevable le présent recours ;

Au fond

2. Annuler la décision incidente du 2 novembre 2023 de l'OCC ;
3. Constaté l'incompétence de l'OCC ;
4. Suite de frais et dépens.

2.2 Le 23 novembre 2023, la cour de droit public, en application de l'art. 7 al. 3 LPJA, s'est « déclar[e] incompétente » et a transmis l'affaire à l'autorité de céans.

2.3 Au terme de la réponse du 27 décembre 2023, le Syndicat Y _____ a conclu, avec suite de frais, à l'irrecevabilité du recours et, subsidiairement, à son rejet.

2.4 En introduction de la réplique du 11 mars 2024, la recourante a formulé les nouvelles conclusions suivantes :

PLAISE À LA COUR DE DROIT CIVIL II DU TRIBUNAL CANTONAL

A la forme

1. Déclarer recevable le présent mémoire de réplique ;
2. Déclarer recevable[s] les faits et moyens de preuve nouveaux ;
3. Déclarer recevable[s] les conclusions subsidiaires.

Au fond

Principalement

4. Annuler la décision incidente du 2 novembre 2023 de l'OCC ;
5. Constater l'incompétence de l'OCC ;
6. Débouter le Syndicat Y _____ de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions ; et
7. Suite de frais et dépens.

Subsidiairement

8. Annuler la décision incidente du 2 novembre 2023 de l'OCC ;
9. Constater que la procédure devant l'OCC est devenue sans objet ;
10. Déclarer irrecevable[s] les requêtes en conciliation du Syndicat Y _____ du 3 mars déposée auprès de l'OCC ;
11. Déclarer irrecevable la requête en conciliation du Syndicat Y _____ du 26 avril 2023 déposée auprès de l'OCC ;
12. Débouter le Syndicat Y _____ de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions ; et
13. Suite de frais et dépens.

2.5 Au terme de la duplique du 15 avril 2024, le Syndicat Y _____ a conclu comme il suit :

Principalement :

1. Le recours de X _____ SA (et tout particulièrement les conclusions 6, 10, 11, 12) est déclaré irrecevable, subsidiairement est rejeté.
2. Tous les frais et dépens (6000 frs) sont mis à la charge de la recourante.

Subsidiairement :

1. La recourante remet tous les éléments de preuve de l'indexation des salaires à disposition de l'intimée.
2. X _____ SA est condamné à indexer l'ensemble des salaires à hauteur de 3.9%.
3. Tous les frais et dépens (6000 frs) sont mis à la charge de la recourante.

3.

Les autres faits pertinents seront exposés ci-après, dans toute la mesure utile.

Considérant en droit

4.

4.1 Dans la réplique du 11 mars 2024, la recourante soutient que le Syndicat Y _____ « ne dispose plus d'un intérêt digne de protection à l'admission de la compétence de l'OCC ». En effet, dans la mesure où « les négociations salariales pour l'année 2024 [...] ont abouti » et où celles-ci, « en toute logique, couvrent celles du passé », il « semble évident que l'augmentation salariale pour l'année 2024 inclut [...] celle de l'année 2023 ».

4.2 En l'espèce, rien ne permet de dire que l'accord salarial conclu entre la commission du personnel et la direction de X _____ SA pour l'année 2024 - que celle-ci s'est bien gardée de déposer - engloberait l'indexation des salaires relatifs à l'année 2023. Dans l'article du journal « E _____ » du Syndicat Y _____ en date du 30 janvier 2024, censé le démontrer, celui-ci se félicite dudit accord consistant en l'augmentation de la masse salariale de 2,2% et en la garantie, pour le personnel occupant les plus basses classes salariales, d'une augmentation minimale de 1,7%, laquelle compense intégralement le renchérissement du coût de la vie (*Diese Erhöhung gleicht die Teuerung vollumfänglich aus.*). Or dans les requêtes de conciliation des 2 mars et 26 avril 2023, ledit syndicat a conclu, s'agissant de l'année 2023, à une augmentation de 3% des salaires « afin d'octroyer la pleine compensation du renchérissement ». On en déduit logiquement que, si l'accord conclu pour l'année 2024 avait également concerné les salaires de l'année 2023 - comme l'affirme la recourante -, le Syndicat Y _____ n'aurait pas relevé, dans l'article précité, que l'augmentation octroyée de 2,2%

compense totalement ledit renchérissement, lequel s'est élevé, d'après lui, à 3% en 2022 (cf. les requêtes de conciliation des 2 mars et 26 avril 2023, p. 2).

On ne saurait ainsi considérer que « la procédure devant l'OCC est devenue sans objet », le Syndicat Y _____ conservant bien un intérêt « à l'admission de la compétence de l'OCC ».

5.

5.1

5.1.1 Les litiges entre les parties à une convention collective de travail ressortissent au droit privé (ATF 137 II 399 consid. 1.7 ; 118 II 528 consid. 2a ; BRUCHEZ, in : Dunand/Mahon [édit.], Commentaire du contrat de travail, 2^e éd., 2022, n. 43 ad art. 356 CO ; Le même, L'art. 356 CO, in : Andermatt *et al.*, Droit collectif du travail, 2010, p. 197). Par ailleurs, en vertu de l'art. 61 LcTr, les dispositions du CPC sont « applicables par analogie » devant l'OCC.

L'appel est recevable contre les décisions incidentes de première instance si, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions se monte au moins à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let a et al. 2 CPC). Le recours est recevable contre les décisions incidentes de première instance qui ne peuvent faire l'objet d'un appel (art. 319 let. a CPC).

5.1.2 En rejetant l'exception d'incompétence soulevée par la recourante, la présidente de l'OCC a rendu une décision incidente de procédure (*Prozesszwischenentscheid*), puisque le prononcé contraire que pourrait rendre la cour de céans mettrait fin à la procédure de première instance (art. 237 al. 1 CPC ; REETZ/THEILER, in : Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [édit.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3^e éd., 2016, n. 28 ad art. 308 CPC).

Ladite décision a été rendue à la suite de la saisine de l'OCC, le 2 mars 2023, par le Syndicat Y _____, dans le cadre d'un différend opposant les parties à la CCT, soit X _____ SA, d'une part, et, notamment, le syndicat précité, d'autre part, au sujet de l'ampleur de l'adaptation au renchérissement du coût de la vie de la masse salariale de la première nommée pour l'année 2023. C'est dire que cette querelle est de nature civile.

Il s'ensuit que le prononcé litigieux pouvait faire l'objet, suivant la valeur litigieuse, d'un appel au sens des art. 308 ss CPC ou d'un recours au sens des art. 319 ss CPC. Le fait que l'OCC est une autorité administrative (cf. arrêt 4A_24/2011 du 28 mars 2012 consid.

3.3 *in medio*) n'y change rien. Il sied de rappeler, à cet égard, que par décisions « de première instance » (art. 308 al. 1 let. a et 319 let. a CPC), il faut également entendre les décisions de l'autorité de conciliation (art. 197 CPC ; BRUNNER/FISCHER, in : Oberhammer/Domej/Haas [édit.], Schweizerische Zivilprozess-ordnung, Kurzkomentar, 3^e éd., 2021, n. 2a ad art. 308 CPC et n. 5 ad art. 319 CPC), laquelle peut être une autorité rattachée à l'administration cantonale ou communale, pour autant qu'elle soit « matériellement et physiquement indépendante de [celle-ci] » (FF 2006 p. 6936).

5.2

5.2.1 Lorsque le recourant choisit par erreur un certain type de recours au lieu d'un autre, celui-là est irrecevable. Toutefois, dans certaines circonstances, il peut y avoir conversion. L'autorité de recours traite le recours irrecevable comme un recours d'un autre type s'il en remplit les conditions. Cette conversion résulte de l'application du principe de l'interdiction du formalisme excessif (art. 29 al. 1 Cst. féd.). Lorsque le recourant est assisté par un mandataire professionnel qui choisit expressément une voie de droit alors qu'il ne peut ignorer que celle-ci n'est pas ouverte au vu de la jurisprudence constante approuvée par la doctrine dominante, il n'y a pas de formalisme à refuser la conversion. En revanche, il est contraire à l'interdiction du formalisme excessif de refuser la conversion alors que le choix du moyen de droit recevable présente des difficultés et n'est pas facilement reconnaissable par un mandataire professionnel (arrêt 5A_221/2018 du 4 juin 2018 consid. 3.3.1 et les réf. citées, reproduit in : RSPC 5/2018 p. 408 ss ; cf., ég., arrêts 5A_1071/2021 du 19 mai 2022 consid. 3.2 ; 5A_953/2020 du 9 août 2021 consid. 3.4.2.2).

5.2.2 X _____ SA, qui agit par l'intermédiaire de deux mandataires professionnels, a déposé céans un mémoire intitulé « recours », qu'elle a adressé à la cour de droit public du Tribunal cantonal. Sous le chapitre « Recevabilité » de cette écriture, elle se réfère aux dispositions de la LPJA sur la nature de la décision attaquée (art. 42 al. 1 let. a LPJA), le délai de recours (art. 46 al. 1 LPJA) et la qualité pour recours (art. 44 al. 1 let. a LPJA). On ne saurait ainsi considérer que la voie de droit et la dénomination utilisées procèdent d'une inadvertance manifeste ou d'une erreur de plume des avocats de la recourante. Il s'agit bien plutôt d'un choix délibéré de leur part de déposer un recours de droit administratif au sens de l'art. 72 LPJA. Sans doute, la décision entreprise omet-elle d'indiquer la voie de droit recevable pour la contester (cf. art. 238 let. f CPC). Celle-ci était toutefois décelable à la simple lecture des art. 61 LcTr et 308 (ou 319) CPC.

En définitive, les conditions jurisprudentielles permettant la conversion du recours déposé devant la cour de droit public en un appel (ou un recours) civil recevable ne sont pas réunies.

Ledit recours ne peut, partant, qu'être déclaré irrecevable.

A supposer recevable, il devrait être rejeté pour les motifs qui vont suivre.

6.

6.1 La décision attaquée repose sur les faits et motifs suivants :

- qu'en l'espèce, tant X _____, en date du 9 janvier 2023, que les syndicats, en date du 2 mars 2023, ont saisi l'OCC pour se plaindre de l'échec des négociations salariales, engageant ainsi la procédure préliminaire au sens de l'art. 50 LcTr, en soumettant leur différend aux bons office[s] du Service de protection des travailleurs et des relations du travail ; que ce Service a entendu respectivement les 5 et 26 avril 2023 les représentants de X _____ et ceux des syndicats, dans le but de chercher une solution transactionnelle ; que suite à l'échec des bons offices, le syndicat Y _____ a confirmé sa requête de conciliation le 26 avril 2023, requête à laquelle le C _____ a adhéré ; que ce n'est que dans le délai de détermination imparti au sens de l'art. 50 al. 5 LcTr sur cette dernière requête que, pour la première fois, X _____ a invoqué la clause compromissoire précitée et soulev[é] une exception d'incompétence *ratione materiae* de l'OCC ; que les règles sanctionnant l'abus de droit, en particulier celle qui proscrie les comportements contradictoires (*venire contra factum proprium*), n'autorisent cependant pas X _____, qui s'est adressée le 9 janvier 2023 à l'OCC pour se plaindre de l'attitude du syndicat Y _____ lors des négociations salariales, puis qui a ensuite accepté de se présenter devant le Service de protection des travailleurs et des relations du travail, qui lui avait annoncé offrir ses bons offices le 18 janvier 2023, à contester la compétence de l'OCC une fois seulement la procédure officiellement engagée suite à l'échec des bons offices ; que, pour ce motif déjà, l'exception d'incompétence précitée doit être rejetée, dans la mesure de sa recevabilité ;
- qu'au demeurant, le litige opposant les parties doit être qualifié de conflit collectif de travail de nature économique, par opposition aux conflits collectifs de travail de nature juridique, dans le sens où il porte sur de nouvelles revendications salariales et est la conséquence de l'échec d'une négociation collective et qu'il n'est pas lié à un droit existant, mais plutôt à l'intérêt que pourrait représenter, pour l'une des parties, l'établissement dans une convention collective d'une nouvelle prérogative, et à l'intérêt que pourrait avoir l'autre partie à ne pas l'accorder ; que la clause compromissoire de la CCT X _____ se limite toutefois expressément aux « litiges juridiques », par opposition aux litiges économiques ; que, pour ce motif encore, elle n'est pas applicable en l'espèce ;
- que la lettre de X _____ du 10 septembre 2021 confirme par ailleurs que les 40 et 41 CCT ne s'appliquent pas dans le domaine des négociations salariales ;
- qu'enfin, selon l'art. 48 al. 3 LcTr, l'OCC ne doit décliner sa compétence, lorsqu'une partie établit qu'une convention collective a institué entre les parties un organe de conciliation ou d'arbitrage, qu'à la double condition que cet organe ait été mis en œuvre et qu'il agisse en temps opportun ;

- qu'en l'occurrence, aucun organe d'arbitrage n'a été mis en œuvre ni, par conséquent, n'a agi en temps opportun, de sorte que les conditions de l'art. 48 al. 3 LcTr ne sont également pas remplies ;
- que pour tous ces motifs, la compétence de l'OCC doit être confirmée et l'exception d'incompétence formée par X _____ SA rejetée ;
- que sous réserve de l'art. 54 LcTr, la procédure devant l'OCC est gratuite ;
- qu'il n'est dès lors pas perçu de frais ;
- qu'il n'est pas alloué de dépens en procédure de conciliation ;

6.2 Au titre de la « violation de l'art. 61 CPC », la recourante, se référant à l'art. 40 CCT, soutient que, « dans le cadre de [celle-ci], les parties ont donc bel et bien prévu qu'une procédure réglementée doit être suivie en cas de différends sur son interprétation ou son application et qu'en cas de désaccord ultime, le différend doit être porté devant un tribunal arbitral. Cette procédure doit également être suivie en cas de désaccord dans le cadre des négociations salariales au sens de l'art. 31 CCT A _____. En effet, la [r]ecourante avait, lors des négociations sur l'établissement d'une nouvelle CCT en 2021, exprimé son souhait qu'il soit expressément indiqué que la procédure arbitrale ne s'applique pas aux négociations salariales. Toutefois, ceci avait été refusé par les syndicats signataires. En cas d'échec des négociations salariales, les employés ont donc, selon la CCT A _____, deux possibilités, (i) soit mettre fin à la paix du travail, (ii) soit saisir le tribunal arbitral. ».

7.

7.1 Les législations cantonales régissant les procédures de règlement des conflits collectifs de travail trouvent leur fondement aux art. 30 ss de la loi fédérale du 18 juin 1914 sur le travail dans les fabriques (RS 821.41) (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 1024). Selon l'art. 48 LcTr, peuvent être considérés comme conflits collectifs de travail, les différends entre un ou plusieurs employeurs ou leurs associations d'une part et les syndicats ou des groupes de travailleurs d'autre part concernant les conditions de travail ainsi que l'élaboration, l'application et l'interprétation d'une CCT (al. 1). Il est institué un Office cantonal de conciliation (OCC) qui a pour mission de régler les conflits collectifs de travail (conciliation) et de statuer sur ces conflits lorsque les parties l'ont investi de ce pouvoir (arbitrage) (al. 2). L'OCC n'est pas compétent lorsqu'une partie établit qu'une CCT a institué un organe de conciliation ou d'arbitrage entre les parties, à la condition que cet organe ait été mis en œuvre et qu'il agisse en temps opportun (al. 3). L'OCC n'a donc, en la matière, qu'une compétence subsidiaire (Message du Conseil d'Etat accompagnant le projet de révision de la loi cantonale du

travail du 11 novembre 1966 ainsi que de la loi d'application des lois fédérales sur les travailleurs détachés et sur le travail au noir, Bulletin du Grand Conseil [BGC], session ordinaire de décembre 2015, p. 932 ; BRUCHEZ, Procédure en matière de licenciement collectif, in : Bohnet/Dunand/Mahon, [édit.], Les procédures en droit du travail, 2020, p. 175).

L'OCC intervient d'office ou à la requête écrite et motivée de l'une des parties à un conflit collectif. La requête doit contenir des conclusions (art. 50 al. 1 LcTr). Avant toute saisie formelle de l'OCC, le service cantonal de protection des travailleurs et des relations du travail offre ses bons offices pour tenter une conciliation préalable (art. 50 al. 2 LcTr). En cas d'accord aplanissant le litige, un procès-verbal est signé par les parties et ledit service ; en cas d'échec, les parties sont convoquées devant l'OCC (art. 50 al. 3 LcTr).

D'après l'art. 51 LcTr, l'OCC entend les parties ensemble ou séparément et procède à l'instruction de la cause (al. 1). Si un accord intervient, il est consigné dans un procès-verbal signé par les parties, le président et le secrétaire (al. 3). A défaut d'accord, l'OCC adresse aux parties une proposition pour tenter de mettre fin au litige et leur fixe un délai pour se déterminer ; la position de chaque partie est communiquée à l'autre (al. 4). La proposition émise par l'OCC n'a pas d'effet obligatoire, celui-ci ne disposant d'aucun pouvoir de décision *stricto sensu* (BGC, session ordinaire de décembre 2015, p. 933).

L'OCC peut également être saisi comme tribunal arbitral par les parties intéressées à un conflit collectif lorsqu'elles décident de trancher leur différend par une sentence arbitrale obligatoire (art. 52 LcTr). L'arbitrage se distingue donc de la conciliation sur deux points fondamentaux. D'une part, il repose sur la seule volonté des parties. D'autre part, il aboutit à une sentence contraignante pour celles-ci (BGC, session ordinaire de décembre 2015, p. 934).

7.2 En matière d'arbitrage entre les parties à une convention collective, on distingue habituellement entre les conflits juridiques (ou de droit) et les conflits d'intérêts (ou économiques). Les premiers concernent l'interprétation ou l'application d'une norme existante (BRUCHEZ, in : Andermatt *et al.*, *op. cit.*, p. 197 ; AUBERT, L'arbitrage en droit du travail, Journée 1996 du droit du travail et de la sécurité sociale, 1999, p. 117), légale ou contractuelle (GIAUQUE, Attributions des instances de conciliation lors de conflits collectifs de travail, in : Wyler [édit.], Panorama II en droit du travail, 2012, p. 859 ; STÖCKLI, Berner Kommentar, 1999, n. 41 ad art. 357a CO). Les seconds portent sur la conclusion d'une nouvelle convention, l'introduction de nouvelles règles dans une convention existante ou l'adaptation de celle-ci à de nouvelles circonstances

(GEISER/MÜLLER/PÄRLI, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 5^e éd., 2024, p. 376 ; MEIER, *Commentaire romand*, 3^e éd., 2021, n. 6 ad art. 357a CO). Sont ainsi typiquement des conflits économiques ceux qui, sur la base de revendications, ont trait à la fixation d'un salaire minimal, à l'adaptation des salaires effectifs, à la diminution de la durée du travail ou à l'établissement d'un plan social. Si les parties le prévoient dans la convention collective elle-même ou dans un accord *ad hoc*, de tels conflits peuvent être tranchés par des tribunaux arbitraux privés ou par un office étatique de conciliation, selon les règles de l'équité ou selon des principes définis par les parties (BRUCHEZ, in : Dunand/Mahon, *op. cit.*, n. 44 ad art. 356 CO). La distinction entre conflits juridiques et conflits d'intérêts peut être malaisée lorsque la convention collective ne contient pas de clauses normatives (art. 356 al. 1 CO), mais prévoit uniquement l'obligation d'entamer des négociations dans certaines situations (compensation du renchérissement, plan social). En cas de doute, il faut retenir l'existence d'un conflit d'intérêts et non d'un conflit juridique. Un tel conflit juridique ne sera donné que si un droit conditionnel, mais néanmoins ferme (*ein allenfalls bedingter, aber doch fester Anspruch*), est en cause (STÖCKLI, *op. cit.*, n. 41 ad art. 357a CO).

7.3 Aux termes de l'art. 61 CPC - applicable « par analogie » en vertu de l'art. 61 LcTr-, lorsque les parties ont conclu une convention d'arbitrage portant sur un litige arbitral, le tribunal saisi décline sa compétence, sauf si le défendeur a procédé au fond sans émettre de réserve (let. a), si le tribunal constate que, manifestement, la convention d'arbitrage n'est pas valable ou ne peut être appliquée (let. b) ou si le tribunal arbitral, pour des raisons manifestement dues au défendeur de la procédure arbitrale, n'a pas pu être constitué (let. c).

Les conditions énoncées par l'art. 61 *ab initio* CPC, à savoir une convention d'arbitrage portant sur un litige arbitral, doivent être examinées par le tribunal, dans une première étape, avec une pleine cognition. Ce n'est que dans une seconde étape qu'il lui appartient de trancher, suivant l'art. 61 let. b CPC, si manifestement la convention n'est pas valable ou ne peut être appliquée. L'adverbe « manifestement » implique, contrairement à ce qui vaut pour l'existence d'une convention d'arbitrage et d'un litige arbitral, que le tribunal ne procède qu'à une analyse sommaire. Cette règle s'applique non seulement lorsque l'existence ou la validité de la convention d'arbitrage est litigieuse, mais aussi, comme en l'occurrence, lorsqu'il s'agit de savoir si la prétention en cause est ou non couverte par ladite convention, soit la portée matérielle de celle-ci (arrêt 5A_907/2017 du 4 avril 2018 consid. 5.1.1 et les réf. citées).

8.

A teneur de l'art. 40.1 CCT, en cas de différends sur l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail (litiges juridiques), il convient de suivre le processus suivant afin qu'ils puissent être arbitrés et réglés le cas échéant ; il faut chercher avant tout à régler les différends par des négociations au sein de l'entreprise, lesquelles ont lieu normalement entre la direction et la représentation du personnel (art. 40.1.1) ; s'il s'avère impossible de régler l'affaire en interne ou si le différend dépasse le cadre de l'entreprise, le litige doit être soumis aux instances représentatives des deux parties (direction de l'entreprise et syndicats) afin que les vérifications nécessaires soient faites et qu'il puisse être arbitré (art. 40.1.2) ; si les parties contractantes n'arrivent pas à se mettre d'accord, l'affaire sera portée devant un tribunal arbitral qui jugera en dernière instance (art. 40.1.3). La procédure arbitrale proprement dite est réglementée à l'art. 41 CCT.

Comme déjà relevé, le litige divisant les parties concerne l'ampleur de l'indexation au renchérissement du coût de la vie des salaires du personnel de X _____ SA. Il s'agit donc manifestement d'un conflit d'intérêts (ou de nature économique) et non d'un conflit juridique, étant précisé que la CCT ne consacre aucun droit des employés de X _____ SA à obtenir que leur salaire soit adapté, ne serait-ce qu'en partie, audit renchérissement. L'art. 31.1 CCT prévoit uniquement que « [d]es négociations salariales sont conduites tous les ans dans l'entreprise avec la représentation du personnel, en tenant compte de l'évolution de l'inflation selon l'indice des prix à la consommation, de la situation économique, des prévisions concernant l'avenir de l'entreprise et de la compétitivité des salaires ». Force est dès lors de considérer, au terme de l'examen (sommaire) qui précède, que la querelle qui oppose les parties n'entre pas dans le champ d'application de la clause arbitrale stipulée à l'art. 40.1 CCT, qui ne vise que les « différends sur l'interprétation ou l'application de la convention collective de travail (litiges juridiques) ». On discerne mal comment la lettre adressée par X _____ SA le 10 septembre 2021 au Syndicat Y _____ pourrait changer quoi que ce soit à ce constat. Dans cette missive, la première nommée exprime en effet le vœu, dans un souci de « clarification », qu'il soit explicitement précisé à l'art. 39.1 de l'ancienne CCT, dont le texte correspond à celui de l'art. 40.1 de la CCT du 1^{er} juin 2022, que « les articles 39 et 40 [art. 40 et 41 de l'actuelle CCT] ne s'appliquent pas dans le domaine des négociations salariales ». L'emploi du substantif « clarification » démontre bien que, dans l'esprit de la recourante, la clause arbitrale ne s'étend pas aux conflits qui surviennent dans le domaine en question, tels que ceux portant sur l'indexation de la

masse salariale au renchérissement du coût de la vie. Elle apparaît dès lors particulièrement malvenue à soutenir le contraire dans le cadre du présent recours. Au surplus, contrairement à ce qu'elle semble penser, la LcTr ne limite pas la compétence (de conciliation) de l'OCC aux seuls litiges juridiques. C'est par conséquent à juste titre que l'autorité de première instance a, notamment pour ce motif, rejeté l'exception de procédure soulevée par la recourante.

Ces considérations auraient suffi à sceller le sort du recours - qui frise la témérité -, s'il avait été recevable, et à confirmer la décision attaquée, sans même qu'il eût été besoin d'examiner les autres griefs invoqués par la recourante.

9.

9.1 Les frais sont mis à la charge de la recourante qui succombe (art. 106 al. 1 CPC), étant précisé que la procédure de recours n'est pas gratuite (art. 59 al. 1 LcTr *a contrario*).

9.2

9.2.1 Dans les requêtes de conciliation des 2 mars et 23 avril 2023, le Syndicat Y _____ a conclu à ce que la recourante « indexe l'ensemble des salaires à hauteur de 3% », alors que celle-ci avait proposé en dernier lieu d'augmenter la masse salariale de 2,1% et « l'octroi d'une prime » de 1000 francs. Or X _____ SA « emploie plus de 900 collaborateurs » (cf. le p.-v. de la séance de négociation du 25 janvier 2023, p. 3), de sorte que sa masse salariale annuelle doit vraisemblablement atteindre quelque dizaines de millions de francs (au ch. 7 de la p. 4 des requêtes des 2 mars et 26 avril 2023, le Syndicat Y _____ l'évalue entre 35 et 40 millions de francs). Dans ces conditions, la valeur litigieuse peut être estimée à plusieurs centaines de milliers de francs.

9.2.2 Compte tenu par ailleurs du degré usuel de difficulté de la cause et du fait que la recourante est une société anonyme dotée d'un capital-actions de 70 millions de francs, ainsi que des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations (art. 13 al. 1 et 2 LTar), l'émolument forfaitaire de la présente décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est arrêté à 2000 fr. (art. 16 al. 1 et 19 LTar).

9.2.3 Au vu des mêmes critères et de l'activité utilement exercée ceans par l'avocat du Syndicat Y _____, qui a déposé une réponse de 24 pages et une duplique de onze

pages, la recourante lui versera une indemnité de 3500 fr., débours inclus, à titre de dépens (art. 95 al. 3 let. b CPC ; art. 27, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

Par ces motifs,

Prononce

1. Le recours est irrecevable.
2. Les frais judiciaires (2000 fr.) sont mis à la charge de X _____ SA.
3. X _____ SA versera au Syndicat Y _____ une indemnité de 3500 fr. à titre de dépens.

Sion, le 18 juillet 2024