

En l'espèce, c'est sans arbitraire que la cour cantonale a retenu l'absence de caractère abusif du licenciement sous l'angle du **motif**, dès lors que l'employeuse avait résilié le contrat de travail à cause des mauvais résultats de l'employé, ce motif étant **réel** en ce sens qu'il n'en cachait pas un autre. Quant aux **circonstances** entourant le licenciement, ne revêtaient de caractère abusif ni la libération de l'obligation de travailler, ni la convocation à un entretien dans le but – non dévoilé au préalable – de signifier la résiliation, ni le fait d'avoir engagé un remplaçant (initialement pour une durée déterminée) afin de pallier l'absence du salarié à la maladie. Enfin, l'employé ne soutenait pas que l'atteinte à sa capacité de travail serait imputable à la violation d'obligations par l'employeuse (cons. 5.2).

Même si les juges valaisans ont jugé **cavalière** la manière de procéder de l'employeuse, on ne saurait la taxer de méprisante, et encore moins d'abusives (cons. 5.3).

### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux

Jametti, Présidente, Rüedi et May Canellas,  
greffière Monti.

### Participants à la procédure

A.,  
représenté par Me Michel De Palma, avocat,  
demandeur et recourant,

contre

Z. SA,  
représentée par Me Luke Gillon, avocat,  
défenderesse et intimée.

### Objet

contrat de travail; résiliation abusive,

recours en matière civile contre le jugement rendu le  
24 janvier 2023 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais (C1 20 307).

### Faits :

A.

A.a. Z. SA fabrique et vend des produits pour l'hygiène. Dès septembre 2007, elle a employé A. (l'employé) comme « responsable régional » pour le canton du Valais.

En juillet 2013, l'employé a été promu account manager. Il devait assurer le suivi des clients, répondre à leurs requêtes, rechercher de nouveaux clients et développer de nouveaux produits auprès de la clientèle existante.

En plus de son salaire mensuel, il pouvait toucher un bonus annuel dont l'employeuse avait spécifié le caractère « facultatif ».

In casu, il a reçu un bonus chaque année. En particulier, il a touché un « bonus stratégique » de 2'000 fr. pour l'année 2014 et de 2'671 fr. pour 2015. Cette prime pouvait être octroyée même si le collaborateur ne remplissait pas la totalité de ses objectifs: elle était par exemple de 2'000 fr. si l'objectif était réalisé à 85% et de 4'000 fr. lorsque l'objectif était atteint à 100%.

L'employé a participé plusieurs fois au concours « Swiss D. », notamment en 2014 et 2015. Supprimée dès 2019, cette compétition ne tenait pas compte des clients perdus: elle intégrait uniquement les « X. » (« augmentation nette de la valeur de reprise hebdomadaire ») réalisés au cours de six premiers mois; elle ne permettait pas de juger des performances annuelles du collaborateur concerné. Cela étant, le supérieur hiérarchique de l'employé a admis qu'entre 2008 et 2015, celui-ci avait toujours fait partie des meilleurs collaborateurs en « termes de production de X. ».

L'employé a été absent pour cause de maladie 28 jours en 2010, 49 jours en 2011, 7 jours en 2012, 41 jours en 2013, 55,5 jours en 2014 et 0,5 jour en 2015.

A.b. Dès janvier 2014, la société a introduit des plans de vente ( sales plans) quadrimestriels. L'employé devait atteindre l'objectif mensuel de 5 nouveaux clients, 190X. et 5 conventions de marchandises.

Il a signé tous les plans de vente établis entre mai 2014 et mai 2016.

Selon ces plans, il a atteint 85% des objectifs en 2014, 90% en 2015, 85% entre janvier et avril 2016 et 70% entre mai et août 2016. Sur plusieurs quadrimestres, il n'a pu atteindre les objectifs de 190X. et de cinq nouveaux clients par mois. Il n'est jamais parvenu à signer 5 conventions par mois.

Chaque année avait lieu un entretien d'évaluation. Selon les procès-verbaux y afférents, l'employé a reçu la note C (« remplit les exigences/objectifs ») entre 2011 et 2015 pour l'évaluation globale de ses résultats et de son attitude. Cependant, l'évaluation spécifique à son chiffre d'affaires lui a valu la note D (« remplit la majorité des exigences/objectifs ») en 2013 et 2015. Par ailleurs, des remarques apposées sur ces documents enseignent que la collaboration avec le centre de service n'était pas bonne et que l'employé peinait à s'adapter aux changements. La baisse du chiffre d'affaires était expressément pointée en 2012 et 2015, toutefois qualifiées d'« excellente année en X. », respectivement de « bonne année ».

Pour l'année 2015, l'employé a obtenu la note globale D en raison de la baisse de son chiffre d'affaires et de l'insuffisance des conventions conclues. Une pièce atteste que la baisse dudit chiffre était de 2,93% en 2015.

A.c. Vu ces prestations décroissantes, l'employeuse a mis en place un plan d'action et de mesures pour remettre l'employé à niveau en matière de restructuration, méthodologie, organisation et motivation. Il fallait faire en sorte qu'il atteigne 100% des objectifs fixés. Son supérieur hiérarchique l'a suivi dans son travail en se rendant avec lui sur le terrain deux demi-journées par semaine.

A.d. Un entretien extraordinaire s'est tenu le 14 avril 2016. Le procès-verbal y relatif énonce les mesures à prendre jusqu'au 31 mai 2016:

« - Corriger immédiatement le comportement (service du feu de la Ville de Sion), plus aucun cas de comportement déplacé ne sera accepté

- Idem vis-à-vis des collègues

- Accompagnement pour la prise de rdv au tél pour les clients à développer [...] et prospects [...]

- Imprimer chaque jour les registres commerces pour les nouvelles entités [...]

- minimum 20 rdv par semaine

- Travailler sur les 3 axes: Requête, Développement et Prospection

- Respect des objectifs de l'entreprise (salesplane [recte: sales plans]) :

- 190 X. /mois

- 5 conventions de marchandises/mois

- 5 nouveaux clients/mois. »

A.e. Un bilan relatif au mois de mai 2016 a été dressé le 9 juin suivant. Le document y afférent, revêtu des signatures de l'employé et de son supérieur hiérarchique, mentionne qu'il n'a eu aucun comportement déplacé vis-à-vis des collègues et des clients; que l'accompagnement du supérieur hiérarchique pour les prises de rendez-vous téléphoniques, le développement et la prospection des clients a porté ses fruits; que les extraits du registre du commerce ont été imprimés quotidiennement; que les trois axes « requête, développement et prospection » ont été travaillés, et que l'objectif de 190X. par mois a été dépassé pour atteindre 297X.. En revanche, l'employé n'a pas obtenu 20 rendez-vous par semaine (mais seulement « 18.10 »); il n'a conclu aucune convention de marchandises (sur les 5 assignées) et a acquis quatre nouveaux clients au lieu des 5 fixés.

A.f. Ce même 9 juin, l'employeuse a fixé à l'employé les objectifs suivants pour la fin du mois:  
«1) Imprimer chaque jour les registre commerces pour les nouvelles entités [...], vérification des fiches une fois par semaine lors de nos rencontres et visite dans les 48h maximum.

2) Minimum 20 rdv par semaine

3) 15 distributeurs de linge

- Respect des objectifs fixés par le Salesplane [recte: sales plan]:

4) 190X. /mois

5) 5 conventions de marchandises/mois

6) 5 nouveaux clients/mois. »

Le chiffre d'affaires a baissé de 2,59% en 2016.

A.g. Un bilan devait être dressé le 12 juillet 2016. Il n'a pas pu l'être: l'employé s'est trouvé totalement incapable de travailler en raison d'une « surcharge psychologique au travail (Burn-out) » dès le 9 juin 2016, respectivement d'un « trouble de l'adaptation avec réaction mixte [...] en relation avec le travail » du 19 juillet au 4 septembre 2016.

A.h. Le 12 juillet 2016, pour pallier l'absence de l'employé, l'entreprise a engagé Y. comme account manager pour les « régions » du Valais, de Vaud et de Fribourg jusqu'au 31 décembre 2016.

A.i. Le 28 juillet 2016, l'employé a suggéré à l'employeuse qu'à son retour, elle devrait lui confier le secteur du Bas-Valais et laisser le Haut-Valais à son remplaçant. La responsable concernée lui a répondu que le « découpage des régions » était de la seule responsabilité de la direction des ventes. L'employé a alors exprimé le souhait d'être informé de son futur rayon d'activité. Il lui a été répondu qu'un rendez-vous fixé le 20 septembre permettrait de « discuter de l'ensemble de ces points ». Du 5 au 19 septembre 2016, l'employé a recouvré une capacité de travail de 50%.

A.j. A l'occasion de l'entretien du 20 septembre 2016, l'employeuse a signifié à l'employé qu'elle résiliait son contrat pour le 30 novembre 2016 à cause de son « absence de résultats ». Elle l'a libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat mais lui a imposé de « rester atteignable téléphoniquement pour toutes informations relatives aux dossiers en cours ».

L'employé est retombé en incapacité de travail totale du 21 septembre au 11 octobre 2016.

La fin des rapports de travail a été reportée au 31 décembre 2016.

Par lettre du 5 octobre 2016, l'employé, sous la plume de son avocat, s'est formellement opposé à la résiliation de son contrat de travail qu'il interprétait comme un « congé[-]représailles ». Il a demandé de pouvoir réintégrer son poste, en vain.

B.

B.a. Fort d'une autorisation de procéder, l'employé a déposé le 26 juillet 2017 une demande devant le Tribunal de district U. (VS). Selon ses conclusions, l'employeuse devait lui payer 71'057 fr. 40 plus intérêts à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

Par jugement du 10 novembre 2020, le tribunal de district a rejeté la demande.

B.b. Le 24 janvier 2023, la Cour civile II du Tribunal cantonal valaisan a rejeté l'appel formé par l'employé (cf. consid. 5.1 infra).

C.

L'employé a interjeté un recours en matière civile à l'issue duquel il prie le Tribunal fédéral d'admettre sa demande en paiement de 71'057 fr. 40 plus intérêts.

L'employeuse intimée a conclu au rejet du recours dans la mesure de sa recevabilité, ce qui n'a suscité aucune observation du recourant.

L'autorité précédente s'est référée à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Le recours a été interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l'art. 45 al. 1 LTF) contre un arrêt final en matière civile (art. 72 al. 1 et 90 LTF) rendu par le tribunal supérieur d'un canton statuant sur appel (art. 75 LTF), dans une cause dont la valeur litigieuse excède le seuil de 15'000 fr. prévu pour les conflits de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Aucun obstacle ne s'oppose à l'entrée en matière sur le principe.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été arrêtés de façon manifestement inexacte - c'est-à-dire arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. - ou en violation du droit défini à l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF).

L'appréciation des preuves est arbitraire lorsque le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de prendre en compte des preuves pertinentes ou a effectué des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2). L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable (ATF 144 III 145 consid. 2).

Conformément au principe de l'allégation ancré à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie qui croit discerner un arbitraire dans les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et par le détail en quoi ce vice serait réalisé (ATF 140 III 264 consid. 2.3 p. 266 et les références). Si elle aspire à faire compléter cet état de fait, elle doit démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes les faits juridiquement pertinents et les moyens de preuve adéquats en se conformant aux règles de procédure (ATF 140 III 86 consid. 2 p. 90). La cour de céans ne saurait prendre en compte des affirmations qui s'écarteraient de la décision attaquée sans satisfaire aux exigences précitées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1 p. 18).

En application de ces principes, les « faits » présentés en préambule du recours ne seront pas pris en considération en tant qu'ils s'écarteraient des constatations opérées dans l'arrêt attaqué.

2.2. Sous réserve de la violation des droits constitutionnels (art. 106 al. 2 LTF), le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), ce qui l'autorise notamment à rejeter le recours en s'appuyant sur une autre motivation juridique que celle de l'autorité cantonale (ATF 146 IV 88 consid. 1.3.2). Cependant, il peut se contenter d'examiner les griefs soulevés, sous réserve d'erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2 p. 116).

3.

Les parties ont été liées par un contrat de travail qui s'est achevé le 31 décembre 2016, terme qui n'a pas suscité des critiques en soi. L'employé recourant demande uniquement une indemnité pour

résiliation abusive (art. 336a CO), ce qui présuppose d'établir les circonstances factuelles, notamment les motifs réels du congé, puis de résoudre en droit la question du caractère abusif du congé.

4.

Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énumère des cas de résiliation abusive, dans une liste non exhaustive qui concrétise l'interdiction de l'abus de droit. Un congé peut se révéler abusif dans d'autres situations que celles décrites par la loi, mais elles doivent apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538).

Le caractère abusif du congé peut découler du motif répréhensible qui le sous-tend (l'art. 336 CO en énonce une liste), de la manière dont il est donné, de la disproportion évidente des intérêts en présence ou de l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4). Il y a en principe abus lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif ne peut être décelé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 p. 703; cf. aussi ATF 138 III 59 consid. 2.1 p. 62 en matière de bail).

Pour juger si le congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer ce motif relève du fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515).

5.

5.1. La cour cantonale a retenu en fait que l'employeuse avait résilié le contrat de travail à cause des mauvais résultats de l'employé. Ce motif était celui qui l'avait réellement animée; il était réel en ce sens qu'il n'en cachait pas un autre. Il n'y avait donc pas de congé abusif sous l'angle du motif. Quant aux circonstances entourant le licenciement, la libération de l'obligation de travailler et la convocation à un entretien dans le but - non dévoilé au préalable - de lui signifier cette résiliation ne lui imprimaient pas davantage ce caractère, non plus que le fait d'avoir engagé un remplaçant (initialement pour une durée déterminée) afin de pallier son absence due à la maladie. Enfin, l'employé ne soutenait pas que l'atteinte à sa capacité de travail serait imputable à la violation d'obligations par l'employeuse. Partant, la résiliation n'était pas abusive, d'où le rejet de la prétention en indemnisation.

5.2. La cour cantonale serait tombée dans l'arbitraire en constatant le motif du congé, soit que l'employeuse avait résilié le contrat de travail en raison des objectifs non atteints.

L'employé recourant s'emploie à démontrer qu'il atteignait parfaitement les objectifs qui lui avaient été fixés puisqu'ils étaient remplis à 85%. Il en veut pour preuve les bonus reçus, notamment en 2014 et 2015. S'agissant de 2016, il explique que des résultats de quatre mois ne seraient pas représentatifs: seuls des chiffres annuels seraient parlants. D'ailleurs, il aurait rempli la quasi-intégralité des objectifs fixés en mai ou en juin 2016, juste avant son arrêt-maladie. Il soutient encore que son employeuse aurait été satisfaite de lui malgré quelques remarques critiques; et si son chiffre d'affaires a effectivement diminué entre 2014 et 2015 - dans une mesure qu'il qualifie d'infime -, il était néanmoins bien meilleur qu'en 2012 et 2013. Il fait aussi grand cas des bons classements obtenus dans le concours « Swiss D. ».

Dans les éléments qui précèdent et dans l'arrêt attaqué, le Tribunal fédéral ne discerne rien qui atteste d'un quelconque arbitraire dans la constatation des faits ou l'appréciation des preuves: la cour cantonale constate que l'employé n'a pas pleinement atteint les objectifs en terme de ventes auxquels il avait adhéré, et l'argumentation de l'employé (qui assoit partiellement sa critique sur des éléments divergeant de ceux constatés) ne parvient pas à insuffler un sentiment d'arbitraire, étant entendu que ce vice n'est pas déjà réalisé du simple fait qu'une autre solution serait concevable, voire préférable. L'employé s'emploie à minimiser son manquement. Or, selon toute évidence, le fait de s'approcher des objectifs assignés sans les atteindre ne suffisait pas pour l'employeuse, et le juge n'a pas à déterminer s'il était légitime ou non qu'elle ne s'en contente pas. En outre, la cour cantonale a expliqué pour quelle raison les bons résultats dans le concours « Swiss D. » n'avaient pas l'importance que leur

prête l'employé, et sur ce point non plus, il ne parvient pas à mettre le doigt sur un raisonnement arbitraire. S'il met en avant ses performances X., il ne tente pas d'infléchir l'explication selon laquelle ce critère ne suffit pas à mesurer les performances d'un collaborateur. Enfin, le recourant pointe aussi le fait que les plans de vente omettaient de mentionner les absences pour cause de maladie ou de vacances: rien n'indique, cependant que les résultats insuffisants de l'employé devraient être imputés aux seules vacances et à la maladie, ce qui scelle d'emblée le sort du grief. Et d'ailleurs, quand bien même l'insuffisance de rendement serait due à la maladie, il n'y aurait pas nécessairement matière à retenir un licenciement abusif, sachant qu'un comportement blâmable de l'employeuse avec l'état de santé du recourant n'a pas été établi.

Certes, la note donnée au recourant dans ses bilans annuels d'évaluation n'avait rien d'alarmant jusqu'au procès-verbal d'entretien de février 2016, où ses prestations ont été sanctionnées par un D, signifiant qu'il atteignait partiellement ses objectifs. Mais il était clair, dès ce moment-là, si cela ne l'était pas déjà auparavant, que l'employeuse attendait davantage de lui. D'autant que des mesures concrètes ont été mises en place pour le soutenir (let. A.c supra).

Ultérieurement non plus, le recourant n'a pas rempli tous les objectifs qui lui étaient fixés, comme le révèle le bilan du 9 juin 2016 relatif au mois de mai 2016 (let. A.e supra). Ainsi, aucune des cinq conventions de marchandises stipulées n'a été conclue et seuls quatre des cinq nouveaux clients prévus ont été acquis. Le recourant a beau jeu désormais de prétendre qu'il faudrait raisonner sur une base annuelle et non mensuelle: il a adhéré aux plans de vente qui fixaient des objectifs mensuels et non annuels (let. A.b supra). En outre, il n'a pas allégué - et encore moins démontré - avoir jamais contesté ou critiqué ces objectifs; au contraire, il a déclaré lors de son audition avoir toujours été d'accord avec les objectifs fixés. Le recourant objecte qu'il eût fallu prendre en compte la conjoncture qui aurait induit une baisse des ventes, mais il omet d'indiquer à quel endroit, dans ses écritures, il aurait par hypothèse allégué le fait en question étayé par des preuves concluantes, ce qui condamne d'emblée son argument.

Le Tribunal fédéral ne discerne dès lors aucun arbitraire dans les éléments décriés.

Pour terminer, il importe peu que l'employeuse ait mis sur pied un plan de mesures spécifiques pour l'employé: cet élément n'est pas crucial pour juger si le congé est abusif. Il n'est dès lors pas nécessaire de traiter le grief d'arbitraire soulevé à l'encontre de cette constatation.

### 5.3. Le recourant dénonce en droit une violation de l'art. 336b CO [recte: 336 CO].

Indépendamment du motif prétendument mensonger sur lequel serait fondée la résiliation - grief qui vient d'être rejeté -, l'employeuse aurait affiché un mépris total pour ses intérêts, alors qu'il travaillait pour elle depuis près de dix ans. Elle n'aurait donné aucun avertissement. En outre, elle aurait engagé un remplaçant sans attendre de savoir s'il reprendrait son travail à la fin de l'été, dans la secrète intention de l'écarter définitivement. Il aurait été pris de court par le licenciement, signifié juste après son retour de maladie et alors qu'il aurait tout fait pour correspondre à ses attentes.

Le recourant ne saurait être suivi. Même si les juges valaisans ont jugé cavalière la manière de procéder de l'intimée, on ne saurait la taxer de méprisante, et encore moins d'abusive. Il était assez clair, dès le procès-verbal d'entretien de février 2016, que l'employeuse n'était pas satisfaite des résultats de l'employé. La résiliation intervenue après un laps de temps destiné à lui permettre d'atteindre ses objectifs ne peut donc l'avoir à ce point surpris. Quant à l'engagement d'un remplaçant pour une durée initialement déterminée, il ne peut en aucun cas fonder un reproche à l'égard de l'employeuse, sachant que le recourant se trouvait en incapacité de travail totale depuis plus d'un mois et que rien ne laissait présager a priori d'une reprise rapide du travail.

Ce grief est dès lors lui aussi dénué de fondement.

### 6.

Partant, le recours doit être rejeté dans son ensemble, aux frais de son auteur, qui versera à son adverse partie une indemnité pour ses frais d'avocat (art. 66 al. 1, art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais de procédure, fixés à 4'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 5'000 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais.

Lausanne, le 22 juin 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

La Greffière : Monti