

Un licenciement donné **pour un motif économique** n'est pas abusif, pour autant qu'il ne soit pas en lien avec l'activité exercée par le travailleur comme représentant élu des travailleurs ; l'employeur peut ainsi prendre des mesures d'optimisation sans avoir à attendre que la marche de ses affaires ne se péjore (rappel de jurisprudence, c. 3.1).

Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux
Jametti, Présidente, Rüedi et May Canellas.
Greffier : M. Douzals.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Laitka Dubail, avocate,
recourant,

contre

B. SA,
représentée par Me Julien Rouvinez, avocat,
intimée.

Objet

contrat de travail; congé abusif,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 26 février 2024 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais (C1 22 119).

Faits :

A.

A.a. Le 24 juin 2015, B. SA (ci-après: l'employeuse ou l'intimée) a engagé A. (ci-après: le travailleur, le demandeur ou le recourant) en qualité de technicien en installations CVS dès le 1^{er} octobre 2015, pour une durée indéterminée et pour un salaire annuel brut à 100 % de 93'000 fr.

A.b. Le 25 octobre 2019, l'employeuse a licencié le travailleur pour le 31 décembre 2019, terme reporté au 31 mars 2020 en raison de l'incapacité de travail du travailleur. Dans la lettre de licenciement, elle a invoqué des motifs économiques, en précisant qu'elle souhaitait " se désengager de l'exécution d'installations CVS pour se réorienter vers la partie conceptuelle ".

Le 26 mars 2020, le travailleur s'est opposé à son licenciement, qu'il a qualifié d'abusif.

B.

B.a. Après que la tentative de conciliation a échoué, le travailleur a déposé sa demande auprès du Tribunal du travail du canton du Valais le 18 février 2021, concluant à ce que l'employeuse fût condamnée à lui verser 30'000 fr. à titre d'indemnité pour résiliation abusive de son contrat de travail. Par jugement du 23 novembre 2021, le Tribunal du travail a rejeté la demande.

B.b. Par arrêt du 26 février 2024, la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais a rejeté l'appel formé par le travailleur à l'encontre dudit jugement.

C.

Contre cet arrêt, qui lui avait été notifié le 28 février 2024, le travailleur demandeur a formé un recours en matière civile auprès du Tribunal fédéral le 28 mars 2024. En substance, il conclut à ce que l'arrêt entrepris soit annulé et réformé, en ce sens que sa demande soit admise. Subsidiairement, il requiert le renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

L'employeuse intimée conclut au rejet du recours.

La cour cantonale se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

Interjeté dans le délai fixé par la loi (art. 100 al. 1, art. 46 al. 1 let. a et art. 45 al. 1 LTF) par le demandeur, qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), et dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton du Valais (art. 75 LTF) dans une affaire civile de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse dépasse 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable.

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 établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ([ATF 140 III 115](#) consid. 2; [137 I 58](#) consid. 4.1.2; [137 II 353](#) consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si 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 tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables ([ATF 137 III 226](#) consid. 4.2; [136 III 552](#) consid. 4.2; [134 V 53](#) consid. 4.3; [133 II 249](#) consid. 1.4.3; [129 I 8](#) consid. 2.1).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF ([ATF 140 III 264](#) consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1 et les références citées). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes, en conformité avec les règles de la procédure, les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats ([ATF 140 III 86](#) consid. 2). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération ([ATF 140 III 16](#) consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables ([ATF 130 I 258](#) consid. 1.3).

2.2. Le Tribunal fédéral applique en principe d'office le droit (art. 106 al. 1 LTF) à l'état de fait constaté dans l'arrêt cantonal (ou à l'état de fait qu'il aura rectifié). Cela ne signifie pas que le Tribunal fédéral examine, comme le ferait un juge de première instance, toutes les questions juridiques qui pourraient

se poser. Compte tenu de l'obligation de motiver imposée par l'art. 42 al. 2 LTF, il ne traite que les questions qui sont soulevées devant lui par les parties, à moins que la violation du droit ne soit manifeste ([ATF 140 III 115](#) consid. 2, 86 consid. 2).

Le recours en matière civile peut être formé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel ([ATF 134 III 379](#) consid. 1.2; [133 III 446](#) consid. 4.1, 462 consid. 2.3). Il ne peut en revanche pas être interjeté pour violation du droit cantonal en tant que tel. Il est toutefois possible de faire valoir que la mauvaise application du droit cantonal constitue une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à d'autres droits constitutionnels ([ATF 138 I 1](#) consid. 2.1; [134 III 379](#) consid. 1.2; [133 III 462](#) consid. 2.3).

3.

Le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir établi les faits de manière arbitraire et d'avoir violé l'art. 336 al. 1 CO en retenant que son licenciement n'était pas abusif.

3.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. Celles-ci sont donc en principe libres de résilier le contrat sans motif particulier. Toutefois, le droit de mettre unilatéralement fin au contrat est limité par les dispositions sur le congé abusif au sens des art. 336 ss CO ([ATF 150 III 78](#) consid. 3.1.1; [136 III 513](#) consid. 2.3; [132 III 115](#) consid. 2.1; [131 III 535](#) consid. 4.1; [130 III 699](#) consid. 4.1).

Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Le travailleur n'est protégé contre le licenciement que s'il peut supposer de bonne foi que les droits qu'il a prétendus lui sont acquis. L'exigence de la bonne foi présente un double aspect, protégeant à la fois l'employeur et le travailleur: d'une part, la réclamation ne doit être ni chicanière ni téméraire, car la protection ne s'étend pas au travailleur qui cherche à bloquer un congé en soi admissible ou qui fait valoir des prétentions totalement injustifiées; d'autre part, la prétention exercée ne doit pas nécessairement être fondée en droit puisqu'il suffit que le travailleur soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elle l'est ([ATF 136 III 513](#) consid. 2.4; arrêts 4A_587/2023 du 20 août 2024 consid. 5.1.1; 4A_3/2023 du 30 août 2023 consid. 4.1; 4A_39/2023 du 14 février 2023 consid. 3.2).

Le Tribunal fédéral a considéré qu'un licenciement donné pour des motifs économiques n'est pas abusif, pour autant qu'il ne soit pas en lien avec l'activité exercée par le travailleur comme représentant élu des travailleurs ([ATF 138 III 359](#) consid. 6.2; [133 III 512](#) consid. 6; arrêt 4A_656/2016 du 1^{er} septembre 2017 consid. 3.1). L'employeur peut ainsi prendre des mesures d'optimisation sans avoir à attendre que la marche de ses affaires ne devienne mauvaise ([ATF 133 III 512](#) consid. 6.3).

Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié: si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et les arrêts cités; 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1).

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait ([ATF 136 III 513](#) consid. 2.3; [131 III 535](#) consid. 4.3; [130 III 699](#) consid. 4.1). De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait ([ATF 130 III 699](#) consid. 4.1 et les arrêts cités; arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_215/2022 précité consid. 4.1; 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4). Ainsi, les constatations y relatives de l'autorité précédente lient le Tribunal fédéral, qui ne peut s'en écarter que si elles ont été établies de façon manifestement inexacte ou en violation du droit (arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_215/2022 précité consid. 4.1; 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4 et les arrêts cités).

En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé ([ATF 123 III 246](#) consid. 4b; arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.5). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve

d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque le travailleur parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de " preuve par indices ". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé ([ATF 130 III 699](#) consid. 4.1; arrêts 4A_587/2023 précité consid. 5.1.1; 4A_437/2015 précité consid. 2.2.5).

3.2. La cour cantonale a constaté que les raisons du licenciement litigieux étaient disputées par les parties. D'une part, l'employeuse se prévalait de motifs économiques, ce qu'elle avait indiqué dans la lettre de licenciement et confirmé tant dans un courriel du 6 février 2020 que lors de la procédure, en mettant en avant les difficultés financières qu'elle rencontrait à ce moment-là. D'autre part, le travailleur invoquait que le véritable motif dudit licenciement tenait à sa personnalité et aux revendications salariales qu'il avait formulées en janvier 2019, ce qui aurait contribué à la détérioration des relations de travail. Il en voulait pour preuve l'attitude générale de C., directeur de l'employeuse, à son encontre dès ce moment-là dans le but de le pousser à la démission, et en particulier le retard mis à lui verser son salaire.

La cour cantonale a jugé qu'un changement de stratégie est un motif économique qui peut justifier un congé, et ce avant même que l'employeur ne soit dans des difficultés économiques, et a retenu que tel était le cas en l'espèce, dans la mesure où le motif économique invoqué par l'employeuse était non seulement bien réel mais également tout à fait digne de protection. La cour cantonale a jugé que ce constat scellait à lui seul le sort de la cause, de sorte que le congé n'était pas abusif.

En substance, elle a considéré que l'intention de l'employeuse de procéder au changement de stratégie mentionné dans la lettre de licenciement ne faisait guère de doute, dès lors que toutes les personnes entendues sur cette question, soit C. et deux autres personnes ayant oeuvré au sein de l'employeuse à l'époque des faits litigieux, avaient attesté sans conteste de cette intention. Elle a retenu qu'il ressortait desdites déclarations que seules les activités de conception de projets étaient rentables, contrairement aux travaux d'installations CVS pour lesquels le mode de fonctionnement de l'employeuse se révélait mal adapté, de sorte que celle-ci voulait, à terme, abandonner ce champ d'action pour revenir, comme à ses débuts, à des activités de pur conseil, ce qui n'était un secret pour aucun des travailleurs, qui avaient été informés plusieurs fois oralement de cette problématique. Dans cette perspective, la suppression du poste du travailleur était inévitable, dans la mesure où les compétences de cet ouvrier, très bien formé dans le domaine du chauffage mais pas du tout pour l'exercice d'une activité de conseil, ne correspondaient plus à la réorientation voulue par l'employeuse, qui ne l'avait d'ailleurs pas remplacé après son licenciement.

La cour cantonale a jugé qu'au vu de ce constat sans appel, la question de savoir si l'employeuse rencontrait véritablement des difficultés économiques pouvait rester indécise. Elle a toutefois considéré que les retards dans le paiement des salaires attestaient à n'en pas douter de problèmes de liquidités à tout le moins passagers et que le déménagement entrepris en 2019 dans des locaux plus petits et moins onéreux démontrait très clairement la nécessité pour l'employeuse de procéder à des économies, de sorte qu'il s'agissait de signes qui démontraient au moins une certaine gêne financière de l'employeuse.

La cour cantonale a également retenu que le travailleur avait échoué à apporter des indices suffisants d'un motif abusif de licenciement et que rien ne venait étayer ses dires quant à un congé-représailles donné à la suite de ses revendications salariales. Elle a considéré que n'avait par ailleurs pas été établie l'intention délibérée de l'employeuse de lui porter préjudice, pas plus que sa propension à le dénigrer, à lui manquer de respect, à l'isoler ou à faire abusivement pression sur lui dans le but de le pousser à la démission.

Elle a constaté que le versement du salaire du travailleur était régulièrement exécuté après celui de ses collègues, avec parfois beaucoup de retard, mais qu'on ne saurait y voir une volonté marquée de l'employeuse de le prêter, dans la mesure où C. avait confirmé les explications de l'employeuse,

selon lesquelles les salaires étaient libérés automatiquement par la banque au gré des arrivées d'argent, les plus petits versements passant en priorité, et le salaire du travailleur, qui était le plus élevé de la société, était donc payé en dernier lorsqu'il y avait des problèmes de liquidités. Elle a également relevé que le travailleur et les extraits bancaires produits avaient corroboré la déclaration de C., à teneur de laquelle le travailleur s'était plaint auprès de lui de la situation en juin 2019 et son salaire avait alors aussitôt été mis en priorité.

Enfin, la cour cantonale a jugé que les autres reproches formulés par le travailleur sur le manque d'égards dont C. aurait fait preuve à son encontre dès janvier 2019 n'étaient en rien étayés. Elle a notamment constaté qu'un autre employé avait, comme le demandeur, rapporté la perte de certaines de ses affaires lors du déménagement de l'employeuse, de sorte qu'il était difficile d'y voir un indice d'un éventuel manque de considération de la personne du demandeur. S'agissant de la visite de C. au cabinet médical du médecin du travailleur, la cour cantonale a considéré que le comportement de C. n'était " pas d'une délicatesse extrême " mais apparaissait plus comme une marque de défiance envers le travailleur, qui était en arrêt de travail quatre jours après avoir reçu son congé, que comme le reflet d'une acrimonie particulière envers lui. Quant au courriel de C., dans lequel celui-ci avait informé l'assurance de protection juridique du travailleur que celui-ci était mis en demeure de restituer l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeuse et a laissé entendre qu'il n'était pas exclu qu'il portât plainte pour vol, la cour cantonale a rappelé que ledit courriel avait été rédigé trois mois après la première demande de restitution de l'ordinateur, suivie de deux rappels tout aussi infructueux, et que le travailleur ne pouvait s'en prendre qu'à lui-même si son opposition non justifiée à la restitution requise avait suscité l'ire de l'employeuse, dont le besoin de pouvoir disposer dudit ordinateur lui avait été clairement signifié.

3.3. Le recourant conteste l'appréciation de la cour cantonale à teneur de laquelle il ne fait guère de doute que l'employeuse intimée voulait procéder à un changement de stratégie. En substance, il soutient que C. aurait toujours servi cette version mais que tel ne serait pas le cas des deux autres personnes ayant été entendues, dans la mesure où l'une d'elles aurait répondu qu'elle n'avait eu qu'indirectement connaissance de la nécessité de réorienter la société vers des secteurs plus rentables, et où la cour cantonale aurait écarté les déclarations du travailleur et de deux témoins.

Il allègue en outre que les difficultés économiques de l'intimée ne seraient pas étayées par d'autres éléments au dossier que les déclarations de C. et argue que la cour cantonale ne pouvait pas se passer d'une analyse complète des états financiers de l'intimée. Il invoque sur ce point que la cour cantonale a constaté les faits de manière arbitraire.

Selon le recourant, la cour cantonale aurait ainsi dû constater qu'il n'existait aucune volonté de changement de stratégie, ou à tout le moins que celle-ci n'était ni avérée ni imminente, et que la situation financière de l'intimée était beaucoup plus favorable que ce qu'elle prétendait et qu'elle ne permettait pas de justifier son licenciement économique.

Le recourant reproche à la cour cantonale une mauvaise appréciation des faits et invoque que le changement d'attitude de l'employeuse aurait été la conséquence de sa demande d'obtenir une augmentation de salaire, que l'intimée l'aurait traité différemment de ses collègues afin de le pousser à la démission et qu'il aurait fait l'objet d'un congé-représailles. Il allègue notamment qu'il aurait été " systématiquement sacrifié au profit des autres employés " s'agissant du paiement des salaires, qu'il serait arrivé, à son retour de vacances, dans de nouveaux locaux dans lesquels il n'avait pas de poste de travail et qu'il n'aurait pas retrouvé l'intégralité de ses affaires, et notamment plusieurs classeurs. Enfin, le recourant reproche à la cour cantonale d'avoir " passé sous silence " les autres reproches qu'il avait formulés à l'encontre de C.. Selon le recourant, celui-ci avait un conflit personnel avec lui, dans la mesure où il l'aurait menacé de déposer plainte pour vol après qu'il n'avait pas immédiatement restitué l'ordinateur portable appartenant à l'intimée et où il se serait rendu en personne chez son médecin, utilisant un ton assez agressif, afin de vérifier l'authenticité du certificat médical qu'il avait remis à l'intimée. Le licenciement aurait donc été effectué " pour des motifs personnels ".

3.4. À titre liminaire, on relèvera que le recourant se fonde sur de nombreux faits qui ne ressortent pas de l'arrêt attaqué et dont il ne sollicite pas valablement le complètement, faute pour lui de démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'il les aurait valablement allégués et prouvés devant la cour cantonale (cf. *supra* consid. 2.1). Partant, le Tribunal fédéral ne peut tenir compte de ces éléments.

Le recourant se contente pour l'essentiel de substituer son appréciation des preuves et sa version des faits à celles retenues par la cour cantonale. Appellatoire, ce procédé est irrecevable (cf. *supra* consid. 2.1). Pour autant que sa critique puisse être considérée comme recevable, elle doit être rejetée.

En effet, les éléments invoqués par le recourant ne sont pas de nature à établir que les constatations de la cour cantonale, à teneur desquelles le congé litigieux était motivé par un changement de stratégie de l'employeuse et le travailleur avait échoué à apporter des indices suffisants d'un motif abusif de licenciement, seraient manifestement inexactes ou violeraient le droit.

Dans la mesure où les extraits de procès-verbaux cités par le recourant indiquent uniquement que l'un des témoins n'aurait eu qu'indirectement connaissance dudit changement de stratégie, force est tout d'abord de constater que le recourant n'a pas établi que la cour cantonale aurait arbitrairement constaté que la volonté de changement de stratégie de l'employeuse avait été attestée sans conteste par toutes les personnes entendues sur cette question.

La cour cantonale n'a pas non plus violé l'interdiction de l'arbitraire en retenant que les difficultés de paiement des salaires attestaient de problèmes de liquidités à tout le moins passagers de l'employeuse intimée. Dès lors que l'employeur peut prendre des mesures d'optimisation sans avoir à attendre que la marche de ses affaires ne devienne mauvaise (cf. *supra* consid. 3.1), cet élément n'est en tout état de cause pas déterminant en l'espèce.

S'agissant de la prétendue inégalité de traitement qu'il aurait subie et de l'attitude de C., le recourant fait fi des constatations effectuées par la cour cantonale et se contente d'opposer sa version des faits à celle retenue par la cour cantonale, ne s'en prenant pas sur ce point à la motivation de la cour cantonale. Appellatoire, cette démarche est irrecevable.

Partant, les griefs du recourant doivent être rejetés, dans la mesure de leur recevabilité.

Compte tenu desdits griefs, la cour cantonale n'a donc pas violé le droit fédéral en retenant que le congé litigieux n'était pas abusif.

4.

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité.

Les frais judiciaires et les dépens seront mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 66 al. 1 et art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté, dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimée une indemnité de 1'500 fr. à titre de dépens.

4.

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

Lausanne, le 10 septembre 2024

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

La Présidente : Jametti

Le Greffier : Douzals