

C1 22 204

ARRÊT DU 26 FÉVRIER 2025

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Composition : Bertrand Dayer, président ad hoc ; Béatrice Neyroud et Christophe Pralong, juges ; Yves Burnier, greffier

en la cause

X _____ **SA**, de siège à A _____, défenderesse et appelante, représentée par Maître Chanlika Saxer, avocate à Leytron

contre

Y _____, demandeur et appelé, représenté par Maître Raphaël Schindelholz, avocat à Lausanne.

(art. 337c al. 3 CO)

Procédure

A. Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 22 novembre 2018, Y _____ a déposé une demande auprès du Tribunal du district de B _____ le 14 février 2019, en prenant les conclusions suivantes (B xx xx xx :

1. Condamner X _____ SA à payer un montant de CHF 32'666.60, sous déduction des cotisations sociales hors LPP, avec intérêts à 5% l'an à compter du 9 juin 2018 ainsi qu'un montant de CHF 32'666.60 avec intérêts à 5% l'an à compter du 9 juin 2018, en faveur de Y _____ ;
2. Condamner X _____ SA à remettre à Y _____ un nouveau certificat de travail daté du 7 juin 2018 et rectifié selon teneur de la pièce no. 14 du bordereau annexé à la demande du 14 février 2019, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité ;
3. dire que faute d'exécution dans les 10 jours dès l'entrée en force de la décision, X _____ SA sera condamné, sur requête de Y _____, à une amende d'ordre de CHF 500 Fr. au plus pour chaque jour d'inexécution.

B. Le 22 février 2019, la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____ (ci-après : la Caisse de chômage) a formulé une requête d'intervention principale, en concluant comme suit :

A la forme

- I. Déclarer la présente demande recevable.

Au fond

Principalement

- II. Dire et constater que l'intervenante est subrogée à la partie demanderesse dans ses droits, y compris le privilège légal que cette dernière détient à l'encontre de la partie défenderesse, ce à concurrence de CHF 6'838.05 (six mille huit cent trente-huit francs et cinq centimes) avec intérêt à 5% dès le 1^{er} octobre 2018, représentant les indemnités de chômage versées à la partie demanderesse pour la période du 10 juillet 2018 au 30 septembre 2018 ;
- III. Condamner la partie défenderesse au paiement immédiat en main de l'intervenante de la somme de 6'838.05 (six mille huit cent trente-huit francs et cinq centimes) avec intérêt à 5% dès le 1^{er} octobre 2018 ;
- IV. Débouter la partie défenderesse de toutes ses conclusions ;
- V. Débouter les parties demanderesse et défenderesse de toutes autres, plus amples ou contraires conclusions en relation avec les prétentions de l'intervenante ;
- VI. Condamner la partie défenderesse en tous frais judiciaires et dépens.

Subsidiairement

VII. Acheminer l'intervenante à prouver par toutes voies de droit utiles la réalité des faits énoncés dans les présentes.

C. Au terme de sa réponse du 6 mai 2019, concernant la demande d'intervention principale de la Caisse de chômage, la société X _____ SA a conclu, principalement, à l'irrecevabilité de ladite demande d'intervention et, subsidiairement, à son rejet ainsi qu'au rejet de la demande de Y _____, le tout sous suite de frais et dépens.

D. Le même jour, X _____ SA a déposé une réponse et demande reconventionnelle, en lien avec l'action principale introduite par Y _____, dont les conclusions sont ainsi formulées :

A titre principal,

5.1 La demande de M. Y _____ est rejetée dans la mesure de sa recevabilité.

A titre reconventionnel,

5.2 Y _____ est condamné à verser à X _____ SA le montant de CHF 2'033.60, moyennant intérêt à 5% l'an dès le 7 juin 2018 en remboursement des prestations de l'employeur perçues en trop ;

5.3 Y _____ est condamné à verser une indemnité pour le dommage causé à X _____ SA de CHF 130'000.00, respectivement à concurrence du montant établi par le décompte à déposer en justice ;

En tout état de cause,

5.4 Sous suite de frais et dépens.

E. Par décision du 13 juin 2019, le juge de district a accepté d'entrer en matière sur la demande d'intervention principale de la Caisse de chômage. Cette décision a été confirmée par la Chambre civile du Tribunal de céans le 7 novembre 2019 (TCV C3 19 121).

F. Le 11 juillet 2019, Y _____ a indiqué qu'il admettait les conclusions prises par la Caisse de chômage et sollicitait le rejet de celles énoncées dans la réponse de la défenderesse (dos. p. 267). Dans son écriture de réplique du même jour, il a pris les conclusions suivantes :

1. Condamner X _____ SA à payer un montant de CHF 32'666.60, sous déduction des cotisations sociales hors LPP, avec intérêts à 5% l'an à compter du 9 juin 2018 ainsi que d'un montant de CHF 32'666.60 avec intérêts à 5% l'an à compter du 9 juin 2018, en faveur de Y _____, sous déduction d'un montant de CHF 6'838.05 avec intérêt à 5% à compter du

1^{er} octobre 2018 et à verser à la Caisse cantonale de chômage, D _____ à raison de sa subrogation légale ;

2. Condamner X _____ SA à remettre à Y _____ un nouveau certificat de travail daté du 7 juin 2018 et rectifié selon teneur de la pièce no. 14 du bordereau annexé à la demande du 14 février 2019, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'article 292 CP qui réprime l'insoumission à une décision de l'autorité ;
3. dire que faute d'exécution dans les 10 jours dès l'entrée en force de la décision, X _____ SA sera condamné, sur requête de Y _____, à une amende d'ordre de CHF 500.00 au plus pour chaque jour d'inexécution ;
4. rejeter l'intégralité des conclusions prises par la défenderesse en pied de sa Réponse et Demande reconventionnelle du 6 mai 2019, dans la mesure de leur recevabilité ;
5. Condamner la défenderesse à de pleins dépens à raison de la témérité de sa conclusion no. 5.3.

G. Le 5 décembre 2019, la Caisse de chômage a « adm[is] tous les faits allégués par Y _____ et contest[é] tous les faits allégués par X _____ SA » (dos. p. 329).

H. La défenderesse a déposé sa duplique le 24 janvier 2020. Ses conclusions sont rédigées comme suit :

A titre principal,

- 3.1 La demande de M. Y _____ est rejetée dans la mesure de sa recevabilité.
- 3.2 La requête d'intervention principale de la Caisse cantonale de chômage est rejetée dans la mesure de sa recevabilité ;

A titre reconventionnel,

- 3.3 Y _____ est condamné à verser à X _____ SA le montant de CHF 2'033.60, moyennant intérêt à 5% l'an dès le 7 juin 2018 en remboursement des prestations de l'employeur perçues en trop ;
- 3.4 Y _____ est condamné à verser une indemnité pour le dommage causé à X _____ SA de CHF 133'556.65, moyennant intérêt à 5% l'an dès le 20 juillet 2018 ;
- 3.5 Y _____ est condamné à verser à X _____ SA [un montant] de CHF 32'240.00, moyennant intérêt à 5% l'an dès le 30 juin 2018.

En tout état de cause,

- 3.6 Sous suite de frais et dépens.

I. Lors des débats principaux du 15 juin 2020, Y _____ et X _____ SA ont maintenu leurs dernières conclusions, celui-ci précisant également conclure au rejet de la nouvelle conclusion n° 3.5 de celle-là. La Caisse de chômage a, pour sa part, maintenu ses conclusions du 22 février 2019.

J. Le 17 mai 2021, Y _____ a retiré ses conclusions n^{os} 2 et 3 qui sollicitaient « la remise d'un nouveau certificat de travail » (dos. p. 795).

K. Lors des plaidoiries finales du 9 mai 2022, il a maintenu la conclusion n° 1 de son écriture du 11 juillet 2019, sous suite de frais et dépens, et conclu en outre au rejet de l'ensemble des conclusions de X _____ SA dans la mesure de leur recevabilité.

Pour sa part, la Caisse de chômage a confirmé sa conclusion tendant au versement par X _____ SA d'un montant de 6838 fr. 05 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2018.

Quant à cette dernière société, elle a sollicité le rejet des demandes de Y _____ et de la Caisse de chômage, ainsi que le versement par celui-ci de 2033 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 7 juin 2018, de 133'556 fr. 65 avec intérêts à 5% l'an dès le 20 juillet 2018 et de 32'240 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 30 juin 2018, « avec suite de frais et dépens répartis proportionnellement entre les deux demandeurs ».

L. Le 23 juin 2022, le juge de district a statué comme suit :

1. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 25'828 fr. 55, sous déduction des cotisations sociales hors LPP, avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018.
2. X _____ SA est condamnée à payer à la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____ 6'838 fr. 05 avec intérêts à 5% à compter du 1^{er} octobre 2018.
3. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 32'666 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018.
4. Les conclusions reconventionnelles de X _____ SA sont rejetées.
5. Les frais judiciaires, par 16'189 fr. (conciliation : 120 fr. ; tribunal : 16'069 fr.) sont mis à la charge de X _____ SA.
X _____ SA payera à Y _____ 6'595 fr. à titre de remboursement d'avances (6'475 pour le tribunal et 120 fr. pour la conciliation).
6. X _____ SA payera à Y _____ une indemnité de dépens de 18'180 francs.
7. Il n'est pas alloué de dépens à X _____ SA et à la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____.

M. Le 29 août 2022, X _____ SA a formé appel à l'encontre de ce jugement. Ses conclusions sont les suivantes :

A titre principal,

- 5.1 L'appel est admis
- 5.2 Le jugement du 23 juin 2022 est partiellement annulé comme suit :
 1. [...] *inchangé*
 2. [...] *inchangé*
 3. Aucune indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO n'est octroyée à Y _____
 4. [...] *inchangé*

Subsidiairement,

- 5.3 L'appel est admis

5.4 Le jugement du 23 juin 2022 est partiellement annulé comme suit :

1. [...] *inchangé*
2. [...] *inchangé*
3. Une indemnité au sens de l'art. 337c al. 3 CO correspondant à un mois de salaire au maximum est octroyée à Y _____.
4. [...] *inchangé*

Plus subsidiairement,

5.5 L'appel est admis ;

5.6 La décision du 23 juin 2022 est annulée et la cause renvoyée à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants ;

En tout état de cause,

- a. Sous suite de frais et dépens.

N. Le 7 octobre 2022, Y _____ a conclu au rejet de cet appel et à la confirmation du jugement entrepris.

SUR QUOI LA COUR

I. Preliminairement

1.

1.1 En vertu de l'article 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, les décisions finales de première instance, de nature patrimoniale, sont attaques par la voie de l'appel au Tribunal cantonal (cf. art. 5 al. 1 let. b LACPC), si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le juge de première instance se monte à 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (cf. art. 311 al. 1 CPC).

La valeur litigieuse se détermine au regard des conclusions restées litigieuses devant l'autorité de première instance (cf. not. art. 91 al. 1 CPC). En l'occurrence, cette valeur était largement supérieure à 10'000 fr. (cf. consid. 1.1 du jugement de première instance), de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

Le jugement entrepris, d'emblée motivé, a été notifié en mains du conseil de l'appelante le 29 juin 2022. Dès lors, en interjetant appel le 29 août suivant, celle-ci a agi en temps utile, compte tenu de la règle de l'article 145 al. 1 let. b CPC.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (cf. art. 310 al. 1 CPC). L'autorité d'appel examine avec un plein pouvoir les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le tribunal de première instance (cf. REETZ, Kommentar zur ZPO, 4^{ème} éd., 2025, n. 6, 13 ss et 27 ss ad art. 310 CPC). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le tribunal de première instance. Elle peut ainsi substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (cf. HOHL, Procédure civile, T. II, 2^e éd., 2010, n^{os} 2267, 2396 et 2416 ; ATF 144 III 462 consid. 3.2.2). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (cf. art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) - ce qui découle de la nature ordinaire de la voie de l'appel, en vertu de laquelle le litige se continue pour ainsi dire devant l'instance supérieure (cf. JEANDIN, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^{ème} éd., 2019, n. 6 ad art. 310 CPC) - et vérifie si le premier magistrat pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher d'elle-même, comme une autorité de première instance, toutes les questions de fait et de droit qui se posent, lorsque les parties ne les soulèvent plus en deuxième instance. Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques articulées dans la motivation écrite (cf. art. 311 al. 1 et 312 al. 1 CPC) contre la décision de première instance (cf. ATF 142 III 413 consid. 2.2.4) ; elle ne revoit les constatations de fait que si celles-ci sont remises en cause (cf. HOHL, op. cit., n° 2400).

1.3 La motivation de l'appel est une condition de recevabilité de celui-ci (cf. art. 311 al. 1 CPC). Pour y satisfaire, il ne suffit pas au recourant de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision dont appel. Il lui incombe bien plutôt de démontrer en quoi le jugement entrepris est entaché d'erreurs, sur les faits qu'il constate ou sur les conclusions juridiques qu'il tire (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_206/2016 du 1^{er} juin 2016 consid. 4.2.1). Cela suppose qu'il désigne précisément les passages de la décision querellés et les pièces du dossier sur lesquelles il fonde sa critique (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si

la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant le prononcé de la décision attaquée (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision entreprise ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'article 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (cf. arrêts du Tribunal fédéral 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 3.1 et 4A_97/2014 précité consid. 3.3 et).

1.4 L'appel peut être partiel, c'est-à-dire ne porter que sur une partie du jugement de première instance ; dans un tel cas, l'effet suspensif prévu à l'article 315 al. 1 CPC ne porte que sur les points qui sont attaqués et n'intervient que dans la mesure des conclusions prises en appel, tandis que le jugement entre en force de chose jugée et devient définitivement exécutoire à raison de la partie non remise en cause (cf. JEANDIN, n. 2 ad art. 315 CPC ; BRUNNER, Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, 3^{ème} éd. 2021, n. 2 ad art. 315 CPC).

En l'occurrence, l'appelante ne conteste pas être débitrice, d'une part, envers l'appelé, d'une somme de 25'828 fr. 55, sous déduction des cotisations sociales hors LPP, avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018 (ch. 1 du dispositif du jugement entrepris), et, d'autre part, envers la Caisse de chômage, d'un montant de 6838 fr. 05, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2018 (ch. 2 dudit dispositif). Elle ne remet pas non plus en cause le rejet de ses propres conclusions reconventionnelles (ch. 4 de ce même dispositif). Dans cette mesure, le jugement déferé n'a pas à être revu.

Demeure en revanche toujours litigieuse l'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO mise à la charge de X _____ SA en faveur de Y _____ à hauteur de 32'666 fr. 60, avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018 (ch. 3 du dispositif en question).

Il convient par ailleurs de relever que, sous le chapitre intitulé "2. Faits" de son écriture d'appel (p. 3 à 14 de cette dernière), X _____ SA se contente de présenter sa propre version des événements, sans expliquer ni démontrer (cf. consid. 1.3 ci-dessus) en quoi celle retenue par le premier juge procéderait d'une constatation inexacte ou incomplète des faits. Partant, il ne sera pas tenu compte de cet exposé s'il devait diverger de l'état de fait arrêté par la juridiction précédente. Sous cet angle, le présent appel est irrecevable.

1.5 En annexe à son écriture de recours, l'appelante a déposé un lot de pièces. Ces dernières ont toutefois toutes été déjà versées en cause en cours d'instruction. Il n'y a dès lors pas lieu de s'attarder davantage sur leur recevabilité.

1.6 L'appelé a joint à sa réponse du 4 octobre 2022 une nouvelle pièce postérieure au jugement attaqué, à savoir l'ordonnance rendue par la Chambre pénale du Tribunal de céans le 18 juillet 2022 dans la cause P3 21 166 (ci-après : ordonnance de la Chambre pénale). Dans la mesure où cette pièce est en lien direct avec des allégués déjà introduits au procès (cf. not. all. 2.7 [dos. p. 91] ainsi que 3.155 - 3.157 [dos. p. 274]) et a été produite dans le délai fixé pour déposer ladite réponse, elle doit être considérée comme recevable (cf. art. 317 al. 1 let. a CPC ; HILBER/REETZ, Kommentar zur ZPO, n. 47 ad art. 317 CPC ; BOHNET, CPC annoté, 2022, n. 8 ad art. 317 CPC ; BASTONS BULLETTI, in Petit commentaire du CPC, 2021, n. 10 ad art. 317 CPC ; JEANDIN, n. 7 ad art. 317 CPC).

1.7 A titre de moyens de preuve (cf. art. 316 al. 3 CPC), X _____ SA sollicite la production du dossier pénal MPB 18 1342 et Y _____ l'édition du dossier TCV P3 21 166.

Il faut d'emblée constater que ces moyens de preuve sont inutiles et doivent dès lors être refusés. En effet, le dossier de la présente cause renferme déjà toutes les pièces du dossier pénal MPB 18 1342 que les parties ont souhaité produire (cf. dos. p. 101-163, 302-323, 383, 394, 395, 402, 406-407, 409), de même que l'ordonnance du 18 juillet 2022 (cf. consid. 1.6 ci-dessus) qui a mis un terme définitif à la procédure TCV P3 21 166.

Au demeurant, il est douteux que l'édition du dossier de la procédure pénale MPB 18 1342 ayant opposé X _____ SA à Y _____ soit un moyen de preuve pertinent à ce stade. En effet, les allégations à la base de cette procédure n'ont pas été retenues par le jugement entrepris (cf. consid. I ainsi que 2b/aa-2b/cc de celui-ci ; cf. également consid. 5.9 ci-après), sans que l'appelante ne soulève de grief précis à cet égard.

II. Statuant en fait

2. En tant qu'ils sont utiles pour la connaissance de la cause en appel, les faits – repris dans une large mesure du jugement de première instance (cf. p. 6-22 de ce dernier),

sous réserve de ceux expressément critiqués par l'appelante (cf. p. 15-20 de son écriture de recours) qui seront discutés - peuvent être présentés comme suit.

2.1 X _____ SA est une société dont le but est, en substance, l'exploitation d'un bureau d'étude en matière d'environnement, de sécurité et de santé, de gestion des déchets et de conseils dans le domaine aéroportuaire (dos. p. 22). E _____ en est l'administrateur unique depuis sa fondation en xxxx, de même que le directeur général et le président de la direction. F _____ appartient à cette dernière depuis 2013.

2.2 Le 12 janvier 2015, X _____ SA et Y _____ ont signé un contrat de travail de durée indéterminée, avec effet dès le 1^{er} mars suivant, celui-ci étant engagé par celle-là en qualité de « chargé de sécurité SST et Protection incendie à 100% » (dos. p. 23 ss).

2.3 Y _____ a tout d'abord été détaché sur un chantier autoroutier à G _____ où il a exercé, jusqu'en novembre 2017, la fonction de coordinateur de la sécurité auprès de la direction générale des travaux, à savoir l'Office fédéral des routes (OFROU), à l'entière satisfaction de ce dernier (dos. p. 836).

2.4 Au terme de cette mission, il a rejoint le siège de son employeur à A _____ où il a œuvré au sein de la « division » chargée de la sécurité au travail.

3.

3.1 Jusqu'en novembre 2017, le mandat d'assistance en matière de sécurité et de santé au travail confié par la société H _____ SA à X _____ SA a été assumé par I _____. La plus grande partie de ce mandant concernait le domaine électrique dans lequel il y avait « le plus de risques » et pour lequel celui-ci disposait de « compétences spécifiques » (dos. p. 788, R211-212).

3.2 En novembre 2017, I _____ a quitté X _____ SA et Y _____ lui a succédé dans le suivi du mandat précité, quand bien même il ne disposait que de compétences moindres « dans le domaine dit des fluides, soit le chauffage à distance et l'électricité » (dos. p. 785, R187).

3.3 J _____, employée de X _____ SA depuis 2016, et récemment nommée « coordinatrice » de la « division » chargée de la sécurité au travail (cf. consid. 5.1 ci-après), a assumé la fonction de personne de contact pour ce mandat (dos. p. 168 ; p. 769, R89 ; p. 800, R243). Y _____, qui lui était subordonné, n'en a dès lors été que l'un des prestataires (dos. p. 778, R151).

3.4 Ledit mandat a pris fin le 31 juillet 2018, soit postérieurement à la cessation des rapports de travail liant Y _____ à X _____ SA (cf. consid. 5.6 ci-après). Selon H _____ SA, la résiliation du mandat en question était justifiée par des manquements imputables à l'appelante, sans qu'une personne particulière ne puisse cependant en être tenue comme seule responsable (dos. p. 701-709 ; p. 780-781, R167).

4.

4.1 Toujours en novembre 2017 et à la suite du départ de I _____, Y _____ a repris le suivi d'un mandat liant X _____ SA à la commune de K _____ (all. 2.103 [dos. p. 225], admis).

4.2 Au cours du mois de février 2018, il a signalé un « incident » en lien avec le dossier informatique que X _____ SA avait créé pour l'exécution de ce mandat. Il lui était en effet apparu que le « répertoire » dudit dossier devait être restructuré de manière à permettre une recherche plus efficace et plus sûre des documents qui s'y trouvaient. F _____, responsable qualité chez X _____ SA, lui a alors demandé de « classer les fichiers afin qu'il puisse s'y retrouver pour repartir sur de bonnes bases », ce qu'il a fait à l'entière satisfaction de celle-ci (dos. p. 192-193 ; p. 686-687, R66).

4.3 Dans le cadre de ce mandat, la secrétaire générale adjointe de la commune de K _____, L _____, a notamment demandé à Y _____ de mettre à jour le « manuel de santé sécurité au travail » de cette collectivité publique. Elle n'a toutefois pas été satisfaite du résultat livré par l'appelé. La question de la poursuite du mandat confié à l'appelante s'est alors posée, avant que la commune ne décide finalement de le résilier, en raison, d'une part, de la « succession d'interlocuteurs » avec lesquels L _____ devait à chaque fois « reprendre le fil [et] renouer le contact », et, d'autre part, « du rapport santé et sécurité au travail présenté par Y _____ qui [avait] été la goutte d'eau qui [avait] fait déborder le vase » (dos. p. 194-195 ; p. 819-820, R263, 271).

5.

5.1 Lorsque, en été 2017, J _____ a pris la tête de la « division » chargée de la sécurité au travail au sein de X _____ SA (cf. également consid. 3.3 ci-dessus), des tensions sont apparues avec ses collègues. Puis, après que Y _____ eut rejoint le siège de la société à A _____ et, plus particulièrement, la « division » précitée en novembre de la même année (cf. consid. 2.4 ci-dessus), ses relations avec sa supérieure hiérarchique se sont « compliquées ». Il a en effet eu de la peine à accepter le fait d'être

devenu son subordonné, tout comme d'ailleurs la perte de l'indépendance dont il avait auparavant bénéficié « en raison de son éloignement du siège de la société ». Il a ainsi montré « un certain mépris » envers J _____ et eu de la peine à respecter « l'organisation qui était en place » (dos. p. 687, R68 ; p. 775-776, R130 et 134). C'est en revanche de manière exagérée que l'appelante affirme qu'il aurait « refus[é] l'ordre hiérarchique en place », fait « comprendre à (...) J _____ qu'il n'entendait pas travailler sous ses ordres » et adopté une attitude « irrespectueuse, voire violente » à son encontre (ch. 2.70-2.72, p. 16 de l'écriture d'appel), ce que celle-ci n'a jamais prétendu (dos. p. 800, R243), pas plus du reste que les témoins entendus en procédure (dos. p. 775, R130 et 134 ; p. 787, R205 et 207 ; p. 797, R225 ; p. 802, R253 et 255).

5.2 Le 9 mars 2018, X _____ SA a confié à la société M _____ Sàrl un mandat « portant sur l'analyse et l'amélioration de la communication » au sein de la « division » dirigée par J _____ (dos. p. 169-171 ; p. 769, R89 ; p. 802, R252). Cette médiation a mis en évidence l'existence de problèmes entre celle-ci et Y _____, soit, d'une part, le fait que ce dernier avait des « attentes » vis-à-vis d'elle « qui n'étaient pas satisfaites » et, d'autre part, le fait que l'intéressée, consciente des « problèmes relationnels » existants, était « demandeuse d'aide », « se sentait sous pression et effrayée par des manifestations de colère » de son subordonné lors de discussions ayant « tourné court » qui avaient donné lieu à des « gestes un peu brutaux » (dos. p. 802, R253).

5.3 Durant cette procédure de médiation, N _____, directeur du secteur « sécurité et environnement » de X _____ SA, ayant sous ses ordres J _____ (dos. p. 769, R89), a été le témoin « d'un comportement et de propos déplacés de Y _____ à l'encontre » de celle-ci. En effet, alors que ce dernier était très énervé, ses dires avaient sous-entendu « une menace vague ».

Pour sa part, O _____, en charge de la conduite de la médiation en question, a relaté qu'à un moment donné, Y _____ avait déclaré : « Si elle ne comprend pas, il y a d'autres moyens pour lui faire comprendre », tout en frappant simultanément du poing à l'intérieur de la paume de sa main, ce que le médiateur avait trouvé « déplacé » (dos. p. 803, R259).

Cette médiation n'a en revanche mis en évidence aucun comportement déplacé de l'intéressé envers d'autres collègues ou des clients (dos. p. 775-776, R132 ; p. 802, R254).

5.4 Le 1^{er} mai 2018, X _____ SA a adressé un « avertissement » à Y _____ en raison de ses « manquements » au cours des « derniers mois », en lien avec le « respect de la hiérarchie et de l'organisation en place », de même qu'en raison de son « absence d'évolution » à la suite de plusieurs entretiens. Différents « comportements inacceptables » avaient été constatés dans ses relations avec « certains collègues », notamment « des gestes, attitude et propos agressifs », en particulier des menaces. Il lui était en outre reproché le non-respect des délais dans les dossiers dont il avait la charge, un « problème récurrent de rentabilité dans l'accomplissement » de ses tâches et une qualité insuffisante de son travail. Par conséquent, il était attendu de sa part qu'il adopte « une réaction positive » immédiate, tant au niveau de son comportement, que de son travail. A cet égard, des objectifs à atteindre dans les deux prochains mois lui étaient fixés et il était prévu que ceux-ci soient évalués périodiquement tant par la « coordinatrice de la division sécurité » (J _____) que par le « directeur concerné » (N _____), un point de la situation devant être effectué chaque semaine et une évaluation finale après deux mois (dos. p. 42-43 ; all. 2.248-2.249 [dos. p. 570], admis ; p. 683, R41 ; p. 771, R102 ; p. 776, R136).

5.5 Par courrier du 4 juin 2018, X _____ SA a signifié à Y _____ - lequel, avant même de recevoir cette lettre et de rencontrer la direction générale de son employeur, avait déjà préparé la restitution de tout l'équipement de travail mis à sa disposition par celui-ci (all. 2.121 [dos. p. 227], admis ; p. 683, R42 ; 770-771, R100) - la résiliation de son contrat de travail pour le 30 septembre suivant, tout en le libérant de son obligation de travailler avec effet immédiat.

Selon ce courrier, les objectifs qui avaient été fixés à l'intéressé (cf. consid. 5.4 ci-dessus) n'avaient été « que partiellement suivis » et, durant son absence, de « nombreux manquements » avaient été constatés dans certains de ses dossiers qui avaient dû être repris « au pied levé ». Il lui était également reproché d'avoir dévié son « adresse mail professionnelle sur [son] mail privé » - ce qui était « formellement proscrit par [les] règles internes de protection de données et d'utilisation informatique » - et d'être responsable de « saisies erronées » dans le système informatique de gestion des présences et des absences des employés (P _____). Par ailleurs, son « intégration » au sein de l'entreprise demeurait « difficilement envisageable » (dos. p. 46-47).

5.6 Dans une nouvelle missive, datée du 7 juin 2018, X _____ SA a résilié avec effet immédiat les rapports de travail de Y _____ (dos. p. 48-49) pour le motif que, lors de la réception, par le service informatique, de l'ordinateur portable mis à sa

disposition dans le cadre de son activité professionnelle, il avait été constaté que la « dernière session ouverte » n'était pas sa « session personnelle » mais la « session administrateur, réservée au responsable informatique interne », fonction qu'il n'exerçait plus « depuis plusieurs mois ».

Les « fautes graves » qui lui étaient reprochées étaient les suivantes :

- « non-respect de l'obligation de fidélité vis-à-vis de l'employeur » pour avoir échangé « depuis de nombreux mois », et « sous couvert de titres professionnels », « des informations confidentielles avec des tiers », ainsi que pour avoir porté atteinte à la réputation de l'entreprise, détourné ou tenté de détourner des clients de cette dernière et utilisé à des fins privées des installations de son employeur ;
- « violation du secret des affaires » pour avoir transmis par le biais de son ordinateur, soit à son adresse privée, soit à des tiers, ou avoir téléchargé « sur un support externe des données et des informations confidentielles » tombant sous le coup du « secret des affaires » ;
- « non-respect entre collaborateurs » pour ne pas avoir « préserv[é] la réputation de [son] employeur » lors d'entretiens ou d'échanges avec d'autres collaborateurs, en « n'hésitant pas à faire état de [son] mépris » à l'encontre de certains collègues ou supérieurs hiérarchiques.

5.7 Le 16 juillet 2018, Y _____ s'est opposé aux motifs de ce licenciement avec effet immédiat et a notamment réclamé à X _____ SA le versement de son salaire jusqu'au 30 septembre 2018, ainsi qu'une indemnité pour résiliation immédiate injustifiée correspondant à six mois de salaire (dos. p. 50).

5.8 A cette époque, son revenu s'élevait à 8166 fr. 65 brut par mois, soit à 6856 fr. 45 net ([29'953 fr. 65 : 4] - 631 fr. 95 [dos. p. 53, 760-764] ; consid. L du jugement entrepris).

5.9.1 Il n'a pas été établi en cause que Y _____ ait tenu des propos désobligeants ou critiques à l'égard de X _____ SA, porté atteinte à son honneur ou l'ait discréditée devant des clients. En outre, la « session administrateur » qu'il a utilisée pour accéder au système informatique de son employeur lui avait été volontairement communiquée par ce dernier, lequel ne lui avait ensuite jamais interdit de l'utiliser. Il n'a de surcroît pas été prouvé qu'il ait échangé des informations confidentielles avec des tiers, détourné des clients de l'entreprise ou transmis des « données clients » à des concurrents, étant précisé qu'il n'a pas été démontré non plus

que les informations qu'il a communiquées à I _____ aient revêtu un caractère confidentiel (consid. I/a et I/b du jugement entrepris ; ordonnance de la Chambre pénale consid. 3.2.4, 3.5.2, 3.6.2).

5.9.2 Par ailleurs, si l'appelé a certes « transféré depuis son adresse e-mail professionnelle, le mot de passe du compte-utilisateur "administrateur" sur son adresse e-mail privée », ou « dévié ses e-mails professionnels sur sa boîte personnelle afin de rester informé durant son absence pour maladie », voire, à d'autres occasions, pour des raisons de commodité personnelle, il n'a toutefois pas été établi que les directives internes de X _____ SA le lui interdisaient. Il n'a pas davantage été prouvé qu'il ait effectué des téléchargements de documents sur un support externe et provoqué une « fuite de données » (cf. consid. I/b du jugement entrepris ; ordonnance de la Chambre pénale consid. 3.5.2).

5.9.3 Enfin, s'il a effectivement manifesté un « certain mépris » envers J _____, dont il peinait à accepter qu'elle fut sa supérieure hiérarchique (cf. consid. 5.1 ci-dessus), aucun nouveau fait en lien avec cette problématique n'est cependant survenu postérieurement à son « licenciement ordinaire » du 4 juin 2018 (cf. consid. I/c du jugement entrepris).

5.9.4 Au surplus, il n'a jamais été démontré qu'il ait inséré dans le système de contrôle du temps de travail de son employeur des données fallacieuses ou encore lui ait facturé des frais de déplacement en sus du montant mensuel forfaitaire qu'il recevait à ce titre, conformément à son contrat de travail (cf. art. 30 de ce dernier [dos. p. 29] et ordonnance de la Chambre pénale consid. 3.4.2).

5.10 La Caisse de chômage a versé à Y _____ des indemnités en tout cas durant la période du 10 juillet au 30 septembre 2018 (dos. p. 81-83). Celui-ci n'a ensuite retrouvé un emploi qu'à partir du 1^{er} mars 2020, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, sous les ordres de I _____ et pour le compte de la société « Q _____ » appartenant au groupe « R _____ » (dos. p. 678, R6 ; p. 685, R57).

III. Considérant en droit

6. Le jugement entrepris n'est pas remis en cause devant la Cour de céans en tant qu'il a considéré (cf. consid. 2/b, 3.1/b, 3.2/b dudit jugement) qu'aucun des motifs

invoqués par X _____ SA pour justifier le licenciement immédiat de Y _____ le 7 juin 2018 (cf. consid. 5.6 ci-dessus) n'était objectivement propre à détruire le rapport de confiance ou à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail - qui allaient de toute façon prendre fin le 30 septembre 2018 compte tenu du congé ordinaire donné le 4 juin 2018 (cf. consid. 5.5 ci-dessus) - ne pouvait raisonnablement être exigée. Partant, ledit licenciement immédiat était injustifié et le demandeur avait droit à ce qu'il aurait gagné (32'666 fr. 60) si ses rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai ordinaire de congé (cf. art. 337c al. 1 CO), soit le 30 septembre 2018, sous déduction toutefois des indemnités (6838 fr. 05) qui lui ont été versées par la Caisse de chômage entre le 10 juillet et ledit 30 septembre 2018, X _____ SA devant être condamnée à les rembourser à cette même Caisse (cf. art. 29 al. 2 LACI).

7.

7.1 En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (cf. art. 337c al. 3 CO).

Le jugement attaqué a correctement exposé le sens et la portée de cette disposition, si bien qu'il convient de s'y référer (cf. consid. 4/a dudit jugement ; cf. également arrêts du Tribunal fédéral 4A_402/2021 du 14 mars 2022 consid. 7.1 et 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1 ainsi que WYLER/HEINZER/WITZIG, Droit du travail, 5^{ème} éd., 2024, p. 837-839 et les références citées).

7.2 Le premier juge a considéré (cf. consid. 4/b de son jugement) que les circonstances du cas d'espèce ne justifiaient pas de refuser à Y _____ toute indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO, un tel refus devant revêtir un caractère exceptionnel. En effet, aucune faute concomitante significative de sa part n'avait été démontrée et la manière d'agir de l'employeur - qui l'avait licencié avec effet immédiat de manière injustifiée, alors qu'un congé ordinaire, accompagné d'une libération immédiate de son obligation de travailler, venait déjà de lui être signifié - prêtait le flanc à la critique et paraissait « inutilement vexatoire ». Il convenait également de tenir compte de la durée des rapports de travail entre les parties, à savoir un peu plus de trois ans (mars 2015 à juin 2018), du fait que Y _____ n'avait débuté un nouveau travail que le 1^{er} mars 2020, soit près de deux ans après son licenciement, sans toutefois alléguer que cette durée « était la conséquence de difficultés importantes rencontrées pour retrouver un emploi », ni d'ailleurs exposer « l'impact du licenciement sur sa situation sociale », « les

conséquences économiques subies » ou encore l'intensité de la « violation de sa personnalité qu'aurait constitué son licenciement immédiat injustifié ». Il n'avait pas davantage démontré « le caractère éventuellement abusif de son licenciement ordinaire », caractère qui, au demeurant, ne pouvait être retenu eu égard au fait qu'il « entretenait des relations conflictuelles avec sa cheffe directe », avait eu « des difficultés à se conformer à l'organisation en place au sein de l'entreprise lorsqu'il [était] revenu de la mission pour l'OFROU », n'avait pas « donné entière satisfaction dans son travail pour la commune de K _____ » et avait auparavant reçu un « avertissement écrit comportant des objectifs concrets à atteindre », lesquels, selon son employeur, n'avaient été que « partiellement atteints ». Compte tenu de tous ces éléments, une indemnité s'élevant à quatre mois de salaire brut, soit à 32'666 fr. 60, intérêts en sus, semblait « adéquate » et susceptible d'assumer « le rôle à la fois réparateur et punitif » qui lui était conféré.

7.3 Pour sa part, l'appelante soutient en substance (cf. p. 18-25 de son écriture de recours) que l'appelé n'a nullement allégué que le licenciement immédiat litigieux lui avait « causé un préjudice important ou/et une atteinte à la personnalité de l'intensité que le Tribunal fédéral retient pour justifier de l'octroi d'une indemnité située entre quatre et six mois, à savoir lorsque la faute de l'employeur est grave ». En outre, comme le premier juge l'avait indiqué, c'était son manque de diligence dans le suivi des mandats ainsi que, surtout, son comportement « problématique » et « menaçant » envers sa supérieure hiérarchique J _____ - lequel avait d'ailleurs justifié la mise sur pied d'une « coûteuse » médiation « dans le but de trouver des solutions et de préserver les postes de tous » - qui avaient été à l'origine de son licenciement ordinaire justifié. A cet égard, le fait de lui octroyer une indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO correspondant à quatre mois de salaire signifiait que l'employeur lui-même avait commis une faute grave en lui notifiant son « licenciement immédiat », ce qui n'était pas le cas. De plus, cela revenait à octroyer « une récompense [au] travailleur ayant adopté un comportement inadapté au travail, au détriment de la personnalité d'une autre employée ». Par ailleurs, la décision de licencier Y _____ avec effet immédiat avait « exclusivement » été fondée « sur la découverte de faits nouveaux en lien avec la violation du secret des affaires et la loi sur la protection des données », sans aucune volonté de porter atteinte à sa personne. Cette décision était également « proportionnée pour donner des garanties aux clients lésés par le vol des données, en cas de questionnement de leur part ». Enfin, l'intéressé n'avait subi aucun préjudice du fait de son licenciement immédiat puisqu'il avait « retiré ses conclusions quant à la délivrance d'un nouveau certificat de travail ». Au vu de tous ces éléments, il convenait de lui refuser toute

indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ou, à tout le moins, de la limiter à un mois de salaire, conformément à la jurisprudence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_660/2010 du 11 mars 2011) dans une affaire « similaire ».

7.4 Il faut d'emblée relever que l'indemnité au sens de l'article 337c al. 3 CO ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit pas ou ne prouve aucun dommage et, revêtant un caractère *sui generis*, s'apparente à une peine conventionnelle (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_402/2021 consid. 7.1 et les références citées). Il n'est dès lors pas déterminant, contrairement à ce que soutient l'appelante, que l'appelé n'ait, ni allégué, ni *a fortiori* prouvé, avoir subi un préjudice ou une atteinte à sa personnalité du fait du licenciement immédiat injustifié dont il a été victime.

De surcroît, l'indemnité en question est due, par principe, pour tout licenciement de ce type, une éventuelle exception devant répondre à des circonstances particulières ne dénotant aucune faute de l'employeur, et ne lui étant pas non plus imputables pour d'autres raisons, ou révélant une faute concomitante grave de l'employé (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 6.1 et les références citées). Or, si le licenciement ordinaire signifié à l'appelé a certes été justifié par un comportement inapproprié de ce dernier vis-à-vis de sa supérieure hiérarchique et des manquements dans son travail, de sorte qu'il ne peut être considéré comme abusif, ainsi que le premier juge l'a retenu à juste titre (cf. consid. 4/b du jugement entrepris), il faut néanmoins constater, à l'instar de ce même juge, qu'aucune faute concomitante ne peut lui être imputée en lien avec son licenciement immédiat subséquent et injustifié. En effet, comme on l'a vu (cf. consid. 5.9) et pour reprendre les griefs invoqués à l'appui de ce second licenciement (cf. consid. 5.6 ci-dessus), il n'a nullement été prouvé qu'il ait discrédité son employeur, échangé des informations confidentielles avec des tiers, transmis « des données sur des clients » à des concurrents, détourné des clients de l'entreprise ou encore effectué des téléchargements de documents sur un support externe et provoqué une « fuite de données ». En outre, il a été établi qu'il avait été autorisé à utiliser la « session administrateur » pour accéder au système informatique de l'entreprise et n'avait pas enfreint les directives internes de cette dernière en transférant des e-mails professionnels sur sa messagerie privée. Par ailleurs, le dossier ne révèle aucun fait nouveau en lien avec les tensions affectant ses relations avec sa supérieure hiérarchique J _____ qui serait survenu postérieurement à son licenciement ordinaire du 4 juin 2018, lequel était déjà, notamment, motivé par ces mêmes problèmes relationnels (cf. consid. 5.4 et 5.5 ci-dessus).

Pour sa part, X _____ SA, trois jours seulement après avoir licencié Y _____ de manière ordinaire et non abusive - tout en le libérant simultanément de son obligation de travailler et en récupérant séance tenante l'ensemble de son matériel informatique professionnel, ce qui le mettait définitivement à l'écart de l'entreprise - a bel et bien adopté un comportement gravement fautif en lui signifiant un nouveau licenciement, cette fois avec effet immédiat. En effet, force est de constater que cette société a ainsi agi de manière impulsive, voire irréfléchie. D'une part, elle s'est prévaluée de motifs qu'elle venait d'utiliser à l'appui du licenciement ordinaire de l'intéressé (« Non-respect entre collaborateurs, cf. consid. 5.6, ainsi que 5.4 et 5.5 ci-dessus), sans fait nouveau à cet égard (cf. consid. 5.9 ci-dessus), de sorte que ceux-ci ne peuvent être pris en compte pour fixer l'indemnité litigieuse. D'autre part, elle ne disposait d'aucun élément suffisant (cf. consid. 5.9 ci-dessus) lui permettant de tenir pour avérés les autres motifs invoqués à l'appui du licenciement immédiat de l'appelé (« Non-respect de l'obligation de fidélité vis-à-vis de l'employeur » et « Violation du secret des affaires », cf. consid. 5.6 ci-dessus). Comme le premier juge l'a indiqué, une telle manière de procéder doit effectivement être considérée comme inutilement vexatoire et dès lors gravement fautive, ce qui, conformément à la jurisprudence ouvre la voie à une indemnité, au sens de l'article 337c al. 3 CO, se situant entre quatre et six mois de salaire (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_173/2018 consid. 5.1).

A cet égard, et compte tenu du fait que les rapports de travail entre les parties ont duré un peu plus de trois ans, que le travailleur, né le xx.xxxx (dos. p. 23) allait fêter ses 57 ans et a mis quasiment deux ans pour retrouver un emploi - étant précisé que le temps que l'employé met à obtenir un nouveau travail est propre à aggraver l'atteinte causée par le congé injustifié, ce qui distingue la présente cause de la situation ayant donné lieu à la jurisprudence dont se prévaut l'appelante (cf. arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_660/2010 consid. 3.3 et les références citées) - de même qu'au regard du large pouvoir d'appréciation du juge en la matière (cf. DONATIELLO, Commentaire romand, 3^{ème} éd., 2021, n. 18 ad art. 337c CO et les références citées), le montant de l'indemnité fixé par le premier juge à quatre mois de salaire brut (cf. DONATIELLO, n. 17 ad art. 337c CO et les références citées ; cf. également consid. 5.8 ci-dessus) ne prête pas le flanc à la critique et peut être confirmé.

Cette indemnité porte en outre intérêts à 5% l'an dès la fin des rapports de travail (cf. DONATIELLO, n. 19 ad art. 337c CO), soit dès le 9 juin 2018 comme requis par le demandeur.

8. Entièrement mal fondé, le présent appel doit ainsi être rejeté, dans la mesure de sa recevabilité, et le jugement de première instance entièrement confirmé.

9.

9.1 Vu le sort réservé à l'appel, il n'y a lieu de modifier ni le montant, ni la répartition des frais et des dépens de première instance (cf. art. 318 al. 3 CPC *a contrario*). Dans ces circonstances, pour les motifs exposés par le premier juge (consid. 6 du jugement querellé), les frais de la procédure de première instance, fixés au montant non contesté de 16'189 fr., sont mis à la charge de X _____ SA, qui versera à Y _____ un montant de 6595 fr. à titre de remboursement d'avances et une indemnité de dépens de 18'180 francs.

9.2 En appel, l'émolument judiciaire est calculé par référence au barème applicable en première instance et peut tenir compte d'un coefficient de réduction de 60 % (cf. art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar).

Le degré de difficulté de la présente cause doit être qualifié d'ordinaire. Eu égard, notamment, à la valeur litigieuse, aux principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument de justice en seconde instance est arrêté à 3000 francs. Ce montant, prélevé sur l'avance de frais effectuée, est mis - comme requis par l'appelé - à la charge de l'appelante, qui succombe en instance de recours.

Les honoraires en appel sont également calculés par référence au barème applicable en première instance, compte tenu d'un coefficient de réduction de 60% (cf. art. 35 al. 1 let. a LTar).

Vu l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelé, qui a principalement consisté à prendre connaissance de l'écriture d'appel et à rédiger la réponse du 4 octobre 2022, l'indemnité due par l'appelante à Y _____, pour la procédure de recours, est fixée à 2000 fr., débours et TVA compris.

Par ces motifs,

Prononce

1. L'appel déposé par X _____ SA le 29 août 2022 est rejeté dans la mesure de sa recevabilité et le jugement du juge du district de B _____ du 23 juin 2022 est confirmé dans la teneur suivante :
 1. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 25'828 fr. 55, sous déduction des cotisations sociales hors LPP, avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018.
 2. X _____ SA est condamnée à payer à la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____ 6'838 fr. 05 avec intérêts à 5% à compter du 1^{er} octobre 2018.
 3. X _____ SA est condamnée à payer à Y _____ 32'666 fr. 60 avec intérêts à 5% l'an dès le 9 juin 2018.
 4. Les conclusions reconventionnelles de X _____ SA sont rejetées.
 5. Les frais judiciaires, par 16'189 fr. (conciliation : 120 fr. ; tribunal : 16'069 fr.) sont mis à la charge de X _____ SA.
X _____ SA payera à Y _____ 6'595 fr. à titre de remboursement d'avances (6'475 fr. pour le tribunal et 120 fr. pour la conciliation).
 6. X _____ SA payera à Y _____ une indemnité de dépens de 18'180 francs.
 7. Il n'est pas alloué de dépens à X _____ SA et à la Caisse cantonale de chômage du canton de C _____.
2. Les frais d'appel, arrêtés à 3000 fr., sont mis à la charge de X _____ SA.
3. X _____ SA versera à Y _____ une indemnité de 2000 fr. à titre de dépens pour la procédure d'appel.

Sion, le 26 février 2025