

-C1 19 182

ARRÊT DU 28 AVRIL 2022

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile I**

Composition : Jérôme Emonet, président ; Dr Lionel Seeberger , Camille Rey-Mermet,
juges ; Geneviève Berclaz Coquoz, greffière

en la cause

X _____, à Sierre, appelant, représenté par Maître Philippe Loretan, avocat à Sion

contre

Y _____ **AG**, appelée, représentée par Maître Benoît Fournier, avocat à Sion

intéressant

Caisse de chômage Z _____, intervenant accessoire

(Travail : harcèlement psychologique, résiliation immédiate)

appel contre le jugement du 25 juin 2019 du tribunal du district de Sierre

Faits

A.a Y _____ AG, de siège social à A _____, est une société active dans la production et la distribution de produits chimiques pour la construction.

Par contrat du 6 décembre 2010, Y _____ AG a engagé X _____ en qualité de conseiller de vente dès le 1^{er} janvier 2011 pour une durée indéterminée. Les parties ont convenu d'un salaire mensuel brut de 6000 fr., versé treize fois l'an, auquel s'ajoutait un bonus annuel.

A.b X _____ devait démarcher des clients et leur vendre des produits de la société B _____ GmbH (ci-après : B _____). Il était responsable de la vente de produits de B _____ dans les cantons du Tessin, Valais, Genève, Vaud, Fribourg, Jura, Neuchâtel et dans les régions francophones du canton de Berne, tandis que son collègue C _____ était chargé de la Suisse allemande. X _____ avait pour tâches de fournir à ses clients une liste des prix à jour, d'observer le marché (art. 11 ch. 1 du contrat) et de communiquer à la société au moins deux fois par semaine des rapports d'activité sur les visites aux clients (art. 11 ch. 3 du contrat).

Le 20 décembre 2011, X _____ a été convoqué à D _____ en Allemagne notamment car il n'avait pas remis les rapports d'activités hebdomadaires (PJ 51).

A.c X _____ et C _____ recevaient initialement leurs instructions de leur supérieur E _____, puis dès le mois de janvier 2012, de F _____, devenu responsable des ventes de B _____ pour la Suisse.

X _____ et F _____ sont rapidement entrés en conflit. X _____ et C _____ ont informé F _____ à plusieurs reprises en 2012 et 2013 que les prix étaient trop élevés et que les clients se plaignaient de la longueur des délais de livraison et de la qualité des produits. X _____ a rendu F _____ attentif à la nécessité de fournir de la documentation en français pour la clientèle romande. Il a finalement procédé lui-même à la traduction de certains prospectus en français.

X _____ a allégué avoir été insulté régulièrement par F _____ lors d'entretiens téléphoniques ou de rencontres, ce qui a été contesté par la partie adverse et ne ressort pas des preuves offertes, en particulier de l'interrogatoire des parties ou de l'audition de C _____ qui s'est limité à indiquer que F _____ lui reprochait d'avoir « la peau

fragile », de n'être pas performant (« nicht belastbar ») et lui disait que la journée avait 24 heures sous-entendant qu'il ne travaillait pas assez.

A.d X _____ s'est plaint à plusieurs reprises auprès de G _____, directeur de Y _____ AG, de problèmes liés aux prix et aux délais de livraison. Lors d'une soirée qui a eu lieu dans un restaurant au début de l'année 2013 en présence de G _____, H _____ et C _____, X _____ a évoqué le comportement de F _____. Les détails de cette conversation ne ressortent toutefois pas du dossier.

B.a Le 30 octobre 2012, au cours d'une séance tenue à I _____ en Allemagne, X _____, C _____, F _____ et J _____, responsable du service clients de B _____, ont discuté des divergences relatives aux prix et aux délais de livraison des produits.

Le 2 novembre 2012, F _____ a adressé une lettre d'avertissement à X _____ dans laquelle il lui reproche d'avoir eu à son égard un comportement irrespectueux et offensant lors de l'entrevue du 30 octobre 2012. Il l'avertit qu'en cas de récidive, son emploi sera menacé.

B.b X _____ a reçu un autre avertissement écrit de F _____ en date du 4 mars 2013, cette fois pour ne pas avoir transmis ses rapports hebdomadaires à sa hiérarchie. F _____ y relève qu'un reproche similaire avait été adressé au collaborateur le 20 décembre 2011 et conclut que si cela devait se reproduire, X _____ devra s'attendre à des « conséquences relevant du droit du travail ».

B.c Le 4 octobre 2013, F _____ a informé X _____ et C _____ des résultats des ventes des produits B _____ pour la Suisse en précisant qu'ils n'étaient pas satisfaisants et qu'il fallait tout mettre en œuvre sur les trois derniers mois de l'année pour les améliorer. Parallèlement, K _____, directeur de B _____, a demandé à X _____, C _____ et F _____ de justifier les résultats de vente.

Par courriel séparé du même jour, F _____ a enjoint X _____ de justifier ses frais de représentation du 3 octobre 2013 en fournissant la liste des personnes ayant participé à une présentation de produits qui avait eu lieu chez un revendeur. Au cours d'un entretien téléphonique, F _____ et X _____ ont discuté de ces frais de représentation. Le ton est monté mais les preuves administrées ne permettent pas de connaître la teneur des propos échangés.

Dans un courriel adressé le 5 octobre 2013 à K _____, X _____ livre ses observations au sujet des résultats de vente en se plaignant d'avoir fait part de ses préoccupations à F _____ qui les aurait ignorées.

C.a Le lendemain, X _____ a envoyé à F _____, avec copie à K _____, C _____ et L _____, responsable controlling de B _____, un courriel qui comportait les passages suivants :

« zur Antwort von der letzten E-Mail von F _____: Mit dieser E-Mail hat C _____ nichts zu tun, das sind meine persönlichen Aussagen und Kommentare »

« Mit der Wahrheit und der Reihenfolge der Ereignisse scheint F _____ ein grosses Problem zu haben. Man sagt Lügner haben kurze Beine, diesmal hat F _____ ganz kurze Beine »

« F _____ hat nicht gerne Leute wie mich die nicht immer zu allem ja und Amen sagen. Er hat am liebsten Untergebene die immer ja sagen und zu allem nicken, ist ja auch einfacher »...

« wenn Sie die Schnauze gehalten hätten und nicht noch einmal auf meine E-Mail geantwortet hätten, so wäre diese E-Mail gar nicht entstanden und Sie hätten noch Gesicht wahren können »

« Danke, ich weiss schon lange, dass mich von B _____ weg haben wollen, aber so einfach mache ich Ihnen die Sache nicht »

« Ich hatte Ihnen schon am Freitag gesagt, dass ich nicht mehr bereit bin mit Ihnen zusammen zu arbeiten und hatte Sie mehrfach gebeten mir die Stelle zu kündigen, damit mal Schluss und Ende ist ».

« Nach diesem Telefon und nach dieser ersten E-Mail hätten Sie besser die Schnauze gehalten und die Sache runtergeschluckt und die E-Mail so akzeptiert, wo ja so wieso wussten, dass nur die Wahrheit drin steckt und mir dann die Kündigung geschickt. So wäre die Sache aus und Schluss gewesen. Sie lernen eben nie und hören nicht zu was man Ihnen sagt. Sie wollen immer das letzte Wort und recht haben »

« Aber nein, Sie sind so ungeschickt und naiv, dass Sie sich selbst eine Grube gegraben haben und mit Ihren Lügen und Geschichten dann noch reinfallen. Menschen denen das passiert und so stümperhaft vorgehen nenne ich ganz einfach Tollpatsch und Idioten »

« Wenn Sie diesmal meinen Kunden schreiben und diese über meine und Kündigung informieren, dann bitte diesmal auch richtig und nicht wie das letzte Mal mit M _____ »

« Er hatte ja auch sofort gemerkt, dass man mit so sturen Böcken wie F _____ nichts verändern und verbessern kann »

« Lieber nehme ich es diesmal selbst in die Hand und informiere meine Kunden selber. Wenn sie einmal die Schnauze zu haben hätten sollen, dann war es eben auf meine E-Mail und unser Telefon vom Freitag »

« Lesen Sie diese E-Mail ganz gut durch und überlegen Sie sich die Antworten ganz gut. Ich habe noch viel Munition zum verschiessen und kann noch ein wenig deutlicher, klarer und persönlicher werden. Ich kann ja Ihnen auch Filmaufnahmen mit Ton zur Verfügung stellen, an denen Sie selber, aber auch Ihre Vorgesetzten, oder eben auch Ihre Frau nicht unbedingt gefallen hätten. Ich kann ja den Verteiler selber bestimmen und auswählen, da müssten Sie klein beigeben und den Schwanz einziehen und sich verstecken »

« Zum Punkt Zusammenarbeit: An einer Zusammenarbeit mit Ihnen F _____ bin ich gar nicht mehr interessiert. Wir konnten ja in der Schweiz nicht auslesen wen wir als Vorgesetzten wollen »

« Nur für Sie musste ich noch ein zweites Mal nach D _____ kommen, damit Sie auch noch Ihren Senf und Kommentar dazugeben können. Das zweite Vorstellungsgespräch an dem Sie leider auch anwesend waren war weniger gut abgelaufen. Sie hatten mich mit den blödesten und idiotischsten Fragen bombardiert und hatten, dann noch Scheisskommentare abgegeben »

« Ich hatte Ihm gesagt heute war da noch so ein Typ F _____ heisst der, ein sympathischer, arroganter überheblicher Typ der mich mit den primitivsten Fragen und Antwort bombardiert hatte. C _____ hatte mir versichert das wir mit diesem Typ nichts zu tun haben, ansonsten hätte ich die Stelle bei B _____ erst gar nicht angenommen. Ich glaube ein grösseres Pech konnten C _____ und ich nicht haben, es war eine Katastrophe als wir im späteren Herbst 2011 erfahren mussten, dass Sie unser direkter Vorgesetzter werden. Die zwei Jahre mit Ihnen zusammen als Vorgesetzten die grösste Katastrophe die ich in meinen 28 Jahren Aussendienst erfahren musste. Zwei verlorene Jahre für B _____ und für uns »

« Aber Sie sind ja so blöd, dass Sie die E-Mail von Wolf nehmen und mir dann mit dieser um 15:31 Uhr antworten. Was wieder beweist, dass Sie schnell das Problem los werden. Waren Sie da noch immer glücklich bei Ihre Familie zusammen, aber trotzdem es ist immer noch nicht klar ob Sie gearbeitet haben oder ob Sie im Urlaub waren. Wenn Sie mich in die Pfanne hauen wollen, dann bitte mit ein bisschen Niveau und ein wenig schlauer. Sie sehen ja selbst Sie stolpern über Ihre Unwahrheiten. Die diversen E-Mail die ich in diesen 10 Punkten erwähnt hatte finden Sie im Anhang komplett mit Text Datum und Angabe der Zeit auf die Sekunde genau. Bitte hören Sie auf Scheisse zu labbern »

« Meine Eltern hatten mich gelernt zuhören, überlegen und erst dann reden und antworten, dass scheint bei ihnen nicht richtig zu klappen. Am Telefon vom Freitag hatten Sie mir vorgeworfen, dass ich vermutlich eine schlechte Erziehung genossen hätte, dazu auch nochmals recht herzlichen Dank »

« Ich habe Ihnen am Freitag am Telefon gesagt, wenn Sie wüssten was die Kollegen aus den erwähnten Länder von Ihnen halten und denken und wie Sie über Sie reden. Dann würden Sie schon lange den Hut nehmen und sich verstecken »

« Ich hatte Ihnen gesagt, wenn Sie wüssten wie die Aussendienst Kollegen über Sie denken und was sie alles über Sie reden und erzählen, dann müssten Sie am Morgen wenn Sie sich im Spiegel anschauen vor Ekel kotzen »

« F _____ 30 Jahre bei B _____ sind schon viel zu viel, Ihr Führungstiel ist nicht mehr gefragt und veraltet. Sturheit, Arroganz und Ueberheblichkeit, patriarchischer Führungsstil ist nicht mehr gefragt und veraltet »

« F _____, wenn ich dieser E-Mail an alle deutsch sprechenden Aussendienstmitarbeiter verschicke, dann müssten Sie bei B _____ künden und für die nächsten 20 Jahre verstecken ».

« Und ich würde von all meinen Kollegen das deutsche Bundesverdienstkreuz erhalten mit der Aufschrift : An unseren Held der sich für uns geopfert hat » (PJ 40).

C.b Par lettre et courriel du 8 octobre 2013, Y _____ AG a licencié X _____ avec effet immédiat en lui reprochant le contenu des courriels des 5 et 6 octobre 2013, en particulier les insultes et menaces proférées à l'encontre de F _____. L'entreprise relève l'absence de volonté de X _____ de collaborer avec son supérieur. Enfin, elle indique qu'il ne s'agit pas d'un évènement isolé car l'intéressé avait déjà reçu un avertissement écrit le 2 novembre 2012 en raison d'un comportement extrêmement insultant envers F _____.

Le lendemain, G _____ a contacté X _____ par téléphone et lui a confirmé son licenciement avec effet immédiat, lui expliquant qu'il n'avait plus à se rendre chez des clients. X _____ lui a répondu qu'il était en incapacité de travail depuis le 7 octobre 2013.

C.c Par lettre du 11 octobre 2013, X _____ s'est opposé à son licenciement et a indiqué rester à disposition de Y _____ AG pour travailler. Il a perçu des indemnités de l'assurance-chômage à hauteur de 10'334 fr. 75 entre le 23 janvier 2014 et le 30 avril 2014.

D. Le 4 octobre 2014, X _____ a déposé une requête de conciliation à l'encontre de la société Y _____ AG. Il réclamait le montant de 59'406 fr. composé d'une indemnité pour licenciement abusif de 41'216 fr. 40 et de 18'190 fr. 10 à titre de salaire, le tout avec intérêts. Il demandait également que Y _____ AG soit condamnée à payer à la Caisse de chômage Z _____ (ci-après : la caisse de chômage) à N _____ 10'334 fr. 75, intérêts en sus.

La conciliation ayant échoué, une autorisation de procéder a été délivrée le 5 novembre 2014. X _____ a porté le litige devant le tribunal de district de Sierre le 13 avril 2015

en concluant au paiement par Y _____ AG de 18'190 fr. et 41'216 fr. 40 fr., sous déduction du montant de 10'334 fr. 75 versé par la caisse de chômage, le tout avec intérêts.

Le 28 janvier 2016, le juge de district a admis la requête d'intervention accessoire déposée par la caisse de chômage.

Dans sa réponse du 11 août 2015, Y _____ AG a conclu principalement à l'irrecevabilité de la demande pour défaut de compétence locale, subsidiairement à son rejet. Par décision incidente du 8 octobre 2015, le juge de district de Sierre a admis sa compétence locale.

Par réplique du 2 mars 2016, X _____ a conclu au paiement par Y _____ AG de 60'452 fr. 60, avec intérêts. Quant à Y _____ AG, elle a maintenu ses conclusions dans sa duplique.

L'instruction a comporté l'audition de témoins et l'interrogatoire des parties. Durant les plaidoiries finales qui ont eu lieu le 30 avril 2019, chaque partie a campé sur ses positions.

E. Le 25 juin 2019, le tribunal du district de Sierre a rejeté la demande et mis les frais à la charge de X _____.

Contre ce jugement expédié le 6 août 2019, X _____ a interjeté appel le 11 septembre 2019 en concluant principalement au paiement par Y _____ AG de 60'452 fr. 60, intérêts en sus. À titre subsidiaire, il demande le renvoi du dossier au tribunal de district pour nouvelle décision.

Y _____ AG a, le 21 octobre 2019, conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement de première instance. Quant à la caisse de chômage, elle a invité le Tribunal cantonal à admettre les conclusions de l'appel, sous déduction du montant de 10'805 fr. versé par ses soins.

Considérant en droit

1.

1.1 Les décisions finales de première instance de nature patrimoniale peuvent faire l'objet d'un appel au Tribunal cantonal, si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC; art. 5 al. 1 let. b LACPC).

Le présent appel est dirigé contre une décision finale prise dans une cause où la valeur litigieuse, selon les dernières conclusions des parties en première instance, se monte à 60'452 francs. La voie de l'appel est par conséquent ouverte (art. 308 al. 2 CPC).

L'appelant a reçu le jugement de première instance le 7 août 2019, soit durant les fêtes judiciaires d'été (art. 142 al. 3 et 145 al. 1 let. b CPC). Mis à la poste le 11 septembre 2019, le mémoire d'appel a été déposé dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 CPC), qui a couru dès la fin des fêtes, soit dès le 16 août 2019 (art. 145 al. 1 CPC).

1.2. L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance de recours dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le premier magistrat (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le premier tribunal. Elle peut ainsi substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2). Cela ne signifie toutefois pas qu'elle est tenue de rechercher d'elle-même, comme une autorité de premier degré, 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 formulées (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

1.3 Sous peine d'irrecevabilité, l'écriture d'appel doit être motivée (art. 311 al. 1 CPC). L'appelant doit y indiquer, de manière succincte, en quoi le tribunal de première instance a méconnu le droit et/ou constaté les faits ou apprécié les preuves de manière erronée (REETZ/THEILER, *Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung*, in: Sutter-Somm/Hasenböhler/ Leuenberger (éd.), 3ème éd., 2016, n. 36 ad art. 311 CPC). Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'autorité d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la

décision que le recourant met en cause et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Il doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. 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, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de ladite décision 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'autorité d'appel ne peut entrer en matière (arrêts 5A_488/2015 du 21 août 2015 consid. 3.2.1; 4A_290/2014 du 1^{er} novembre 2014 consid. 3.1).

2. L'appelant s'en prend aux faits retenus dans le jugement de première instance. Selon lui, le magistrat précédent a ignoré certaines circonstances et en a retenu d'autres à tort.

2.1 En premier lieu, il lui reproche d'avoir omis de constater que G _____, directeur de l'entreprise intimée, lui a dit lors d'un souper de Noël, que F _____ ne serait plus responsable des ventes pour la Suisse. L'appelant renvoie aux déclarations faites par G _____ et C _____.

On peut concéder à l'appelant qu'il ressort de ces déclarations que G _____ a reconnu qu'un nommé H _____ avait été engagé comme chef des ventes en Suisse au 1^{er} mars 2013, ce qui apporterait un soutien aux deux conseillers pour la Suisse. Quoiqu'il en soit, ce fait à lui seul n'apparaît pas décisif pour l'issue de la cause en particulier parce qu'il n'est pas établi que ce changement est intervenu en raison des problèmes relationnels des employés avec F _____. G _____ ne s'est pas exprimé à ce sujet qui n'a fait l'objet d'aucune question. Il n'y a par conséquent pas lieu de compléter les faits arrêtés par le premier juge.

2.2 L'appelant fait grief à l'autorité précédente d'avoir retenu qu'il a déclaré ne plus vouloir travailler pour son employeur alors qu'il a seulement exprimé sa volonté de ne plus collaborer avec F _____.

On cherche en vain cette constatation dans le jugement querellé, étant rappelé que, conformément aux exigences de motivation découlant de l'art. 311 al. 1 CPC (consid. 1.3), il appartenait à l'appelant d'indiquer précisément le passage visé. À plusieurs reprises, le jugement entrepris mentionne l'absence de volonté de l'appelant de poursuivre sa collaboration avec son supérieur (jugement attaqué, p. 10, 11 et 24). En revanche, à aucun moment, le premier juge ne retient que l'employé aurait annoncé ne plus vouloir travailler pour Y _____ AG. Le moyen est dès lors infondé.

2.3 Selon l'appelant, le premier juge a occulté le fait que F _____, alors qu'il n'était plus le supérieur hiérarchique d'C _____, a continué à donner des ordres à cet employé et à le mettre sous pression jusqu'à provoquer son incapacité de travail en été 2016.

Il ressort du dossier que M _____ est devenu dès le 1^{er} mars 2013 responsable des ventes pour la Suisse mais qu'il n'est resté à ce poste que durant trois mois. Par la suite, O _____ lui a succédé à partir du 1^{er} janvier 2014 devenant ainsi le supérieur hiérarchique d'C _____. Celui-ci, entendu comme témoin a admis qu'il ne dépendait plus de F _____ déjà en 2014 mais que F _____ était toujours « présent lors des meetings régionaux et [il] dictait tout ». Alors qu'on lui demandait s'il s'était retrouvé en incapacité de travail à la suite des pressions exercées par F _____, il a répondu par l'affirmative situant le début de son incapacité en juin ou juillet 2016, sans autre précision si ce n'est son licenciement par son employeur un an plus tard. À raison, le juge précédent a estimé que, en l'absence d'autres éléments, ces seules déclarations ne permettent pas de tenir pour établi un lien entre le comportement de F _____ et l'incapacité de travail de C _____. En premier lieu, elles émanent d'un employé qui a été licencié, de sorte qu'on peut légitimement douter de leur objectivité. Elles sont pour le moins évasives quant aux actes reprochés à F _____, C _____ se contentant de le rendre responsable de son arrêt de travail à la suite d'une question suggestive du conseil de l'appelant. Surtout, au moment où C _____ s'est retrouvé en incapacité de travail, il n'avait plus comme supérieur direct F _____ depuis au moins deux ans. Il faut d'ailleurs relever que lorsque le premier juge lui demande s'il a été victime de mobbing, il répond par l'affirmative, motivant cette réponse par le fait qu'entre les départs de M _____ et de X _____ en 2013 et l'arrivée de O _____ le 1^{er} janvier 2014, il s'est retrouvé seul et était tenu pour responsable lorsque les commandes des clients n'arrivaient pas. On peine ainsi à s'expliquer que son arrêt de travail survenu deux ans et demi plus tard soit la conséquence de ce « mobbing ». Manifestement, les preuves administrées ne suffisent pas à établir que C _____ s'est retrouvé en incapacité de travail des suites du comportement de F _____.

2.4 L'appelant prétend que le juge précédent a passé sous silence les déclarations de C _____ sur les incapacités de travail qu'auraient subies plusieurs collaborateurs en Allemagne des suites du comportement de F _____.

Il est exact que C _____ a tenu ces propos et qu'ils ne sont pas repris dans le jugement querellé. On peut observer en premier lieu que l'appelant, s'il a certes allégué

dans son mémoire-demande que d'autres représentants s'étaient retrouvés en incapacité de travail à cause de F _____ (dossier, p. 24, all. 122), n'a pas offert l'audition de C _____ comme moyen de preuve, comme le lui impose l'art. 221 al. 1 let. e CPC. La question de savoir si le tribunal peut prendre en considération ce moyen de preuve qui a été administré alors qu'il n'a pas été proposé par l'appelant dans une cause soumise à la maxime des débats (art. 55 CPC) peut toutefois rester ouverte. C _____ ne présente pas des garanties d'objectivité suffisantes pour les raisons indiquées au considérant précédent et ne fait que rapporter des propos qui lui auraient été tenus par un collègue. À nouveau, en l'absence d'autres précisions et surtout d'autres moyens de preuve corroborant ses déclarations, celles-ci sont insuffisantes pour établir que F _____ a été à l'origine d'incapacités de travail d'autres employés en Allemagne. Là encore, il n'y a pas lieu de compléter les faits arrêtés par le premier juge.

2.5 L'appelant s'en prend également à l'état de fait lorsqu'il conteste en substance s'être montré irrespectueux avec son supérieur F _____ lors de l'entretien du 30 octobre 2012.

Selon le témoin C _____ qui a assisté à cet entretien, l'appelant ne s'est pas montré irrespectueux ou offensant mais a contredit F _____ au sujet des prix trop élevés par rapport à la concurrence. Pour ce témoin, l'avertissement adressé à l'appelant le 2 novembre 2012 en raison du comportement adopté lors de cette rencontre était injustifié. Quant au témoin J _____ i qui est le directeur du service client de la firme B _____, il a assisté à la réunion et se souvient uniquement que l'appelant était de manière générale un collaborateur très négatif, qu'il a tenu des propos négatifs lors de cet entretien et qu'à un moment, F _____ a haussé le ton. Il ne se rappelle en revanche pas que l'appelant ait insulté F _____ ou lui ait reproché des mensonges, des menaces ou des violences physiques. Au vu de ces témoignages concordants, il peut être retenu que, durant l'entretien du 30 octobre 2012, l'appelant s'est montré négatif sans pour autant avoir insulté son supérieur. Comme on le verra, cela n'aura toutefois aucune incidence sur l'issue du litige (cf. *infra* consid. 3.2)

2.6 L'appelant affirme avoir eu de bonnes relations avec son précédent supérieur hiérarchique E _____, ce que celui-ci aurait confirmé lors de son audition comme témoin.

L'appelant a travaillé sous la responsabilité de P _____ du 1er janvier 2011 jusqu'à la fin de l'année. Durant la procédure, E _____ a expliqué que, quelques semaines

après son engagement, l'appelant avait été absent pendant quatre à cinq mois à la suite d'une fracture du bras relativement compliquée. Si pendant cette période, les échanges avec lui étaient agréables, tel n'a plus été le cas lorsque l'appelant a repris le travail. E _____ relate d'ailleurs avoir eu un entretien avec son collaborateur en décembre 2011 concernant des problèmes de comportement qui se sont aggravés au fil des mois. Le témoin ajoute que l'appelant voyait toujours le verre à moitié vide plutôt qu'à moitié plein et avait une manière désagréable de communiquer les problèmes. Il le décrit comme étant une personne à deux visages qui pouvait se montrer colérique et qui, à une reprise, a failli faire exploser un collègue. Manifestement, ce témoignage ne corrobore pas les dires de l'appelant concernant les bonnes relations avec son premier supérieur hiérarchique. C'est ainsi à tort que l'appelant reproche au juge précédent d'avoir constaté les faits de manière erronée sur cette question.

3. L'appelant prétend d'une part qu'il a été victime de harcèlement psychologique de la part de son supérieur hiérarchique F _____ et, d'autre part, que son employeur, qui est demeuré sourd à ses plaintes, a failli à son obligation de le protéger découlant de l'art. 328 CO. Il invoque plusieurs indices qui établissent à ses yeux l'existence d'un mobbing : les insultes et pressions de son supérieur, des avertissements injustifiés avec menaces de licenciement, les bonnes relations qu'il entretenait avec son précédent supérieur hiérarchique, les pressions similaires vécues par son ex-collègue C _____ qui, tout comme lui, s'est retrouvé en incapacité de travail à cause des agissements de F _____.

3.1 Le juge de district a correctement exposé les règles applicables s'agissant de l'existence d'un harcèlement psychologique et de la responsabilité d'un employeur pour un harcèlement commis par un auxiliaire (jugement attaqué, p. 14-16), si bien qu'il suffit d'y renvoyer (sur le renvoi à la motivation du jugement de première instance : ATF 119 II 478 consid. 1d ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2018 du 5 juin 2019 consid. 3.3.1 et les réf.).

3.2 Il s'agit d'examiner en l'espèce si l'appelant a démontré avoir fait l'objet d'actes de harcèlement.

L'appelant a échoué à prouver l'existence de bonnes relations avec son précédent supérieur hiérarchique E _____ et un lien entre l'incapacité de travail de son collègue C _____ et les agissements de F _____ (*supra* consid. 2.3 et 2.6). S'agissant d'insultes ou de pressions psychologiques, le premier juge n'a rien constaté de tel, sans que l'appelant ne se plaigne d'erreurs dans l'établissement des faits. Quant

aux avertissements, il en a effectivement reçu à deux reprises, les 2 novembre 2012 et 4 mars 2013. Dans le premier, son supérieur lui reproche son comportement irrespectueux lors de l'entrevue du 30 octobre 2012 et l'avertit que son emploi sera menacé en cas de récidive. Il a été indiqué plus haut que l'appelant s'est montré négatif mais n'a pas insulté son supérieur (*supra* consid. 2.5), comme l'allègue l'intimée pour justifier l'avertissement (all. 149 et 150 de la réponse du 11 août 2015). Dans ces circonstances, on peut admettre que l'avertissement du 2 novembre 2012 était injustifié. S'agissant du second avertissement, il a été adressé à l'appelant parce que celui-ci ne communiquait pas ses rapports hebdomadaires dans les délais ; il comportait la menace de « conséquences légales » s'il persistait à ne pas s'exécuter. Comme la remise de ces rapports était prévue dans le contrat de travail à l'article 11 ch. 3, l'appelant devait cependant s'attendre à une mise en garde de ses supérieurs s'il ne remplissait pas une obligation contractuelle, ce d'autant plus qu'il avait déjà été convoqué en entretien le 20 décembre 2011 pour le même motif. Il s'agissait ainsi d'un rappel à l'ordre usuel de la part d'un employeur qui demande à son collaborateur d'accomplir les tâches qui lui incombent.

En définitive, parmi les indices invoqués par l'appelant pour démontrer l'existence d'un *mobbing*, seul est établi un avertissement donné le 2 novembre 2012 de manière injustifiée. Cet unique évènement n'est à l'évidence pas suffisant pour retenir que l'appelant a été victime de harcèlement psychologique qui suppose un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles répétés fréquemment pendant une assez longue période. Le juge de district n'a pas consacré une violation de l'art. 328 CO en considérant que l'existence d'un harcèlement psychologique n'était pas prouvée.

Quant aux critiques soulevées par l'appelant, visant à démontrer qu'il a alerté son employeur qu'il était victime de harcèlement, elles se révèlent sans consistance, puisqu'elles présupposent l'existence d'un harcèlement qui vient précisément d'être nié.

4. L'appelant dénonce une violation de l'art. 337 CO. Selon lui, le tribunal de district a admis à tort l'existence de justes motifs autorisant une résiliation immédiate de son contrat de travail.

4.1 L'art. 337 CO autorise l'employeur à résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1).

Des injures proférées par un employé peuvent, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (cf. par ex. arrêts 4A_246/2020 du 23 juin 2020 consid. 4.3.2 ; 4D_79/2016 du 23 mars 2017 consid. 6; 4C.154/2006 du 26 juin 2006 consid. 2.3; 4P.63/2006 du 2 mai 2006 consid. 2.3; 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4.4; 4C.83/2004 du 29 avril 2004 consid. 3.2). En particulier, une injure grave proférée devant des collègues ou des clients peut constituer un juste motif de licenciement immédiat (arrêt 4C.154/2006 précité, consid. 2.3). Cela étant, il faut distinguer l'infraction due à un état d'énervernement et de perte de maîtrise de celle commise avec une intention de nuire à l'employeur (arrêts 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.4; 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3 non publié in ATF 136 III 94). En outre, l'appréciation du comportement de l'employeur ne peut pas être écartée pour la seule raison que l'infraction de l'employé a été commise devant des collègues et des clients. L'attitude de l'employeur doit en effet être prise en compte dans tous les cas de figure lors de l'examen des circonstances (arrêt 4A_60/2014, précité, consid. 3.5 et les réf.).

Le juge apprécie librement, selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), si le licenciement immédiat répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). A cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 127 III 351 consid. 4a).

4.2 En l'espèce, le 6 octobre 2013, l'appelant s'est adressé par courriel à son supérieur avec copie à K _____, directeur de B _____, à L _____, responsable controlling de cette société et à C _____, responsable des ventes pour la Suisse

allemande. L'appelant y qualifie son supérieur de menteur (« *Man sagt Lügner haben kurze Beine, diesmal hat F _____ ganz kurze Beine* »), de maladroit et naïf (« *Sie sind so ungeschickt und naiv* »), d'empoté et idiot (« *Tollpatsch und Idioten* »), de chèvre têtue (« *so sturen Böcken* »), qui pose des questions idiotes et fait des commentaires de merde (« *und idiotischsten Fragen bombardiert und hatten, dann noch Scheisskommentare* »), de stupide (« *Aber Sie sind ja so blöd* »), de gars arrogant qui doit vomir quand il se voit dans le miroir (« *dann müssten Sie am Morgen wenn Sie sich im Spiegel anschauen vor Ekel kotzen* »). Selon le premier juge, il s'agit d'injures d'une certaine vulgarité proférées dans l'intention de blesser et qui portent gravement atteinte à la personnalité de leur destinataire. A cela s'ajoutent des propos menaçants par lesquels l'appelant déclare qu'il dispose d'enregistrements vidéos et sonores et sous-entend qu'il pourrait les divulguer à l'épouse et au supérieur de F _____ dans le but de lui nuire (« *Ich habe noch viel Munition zum verschiessen und kann noch ein wenig deutlicher, klarer und persönlicher werden. Ich kann ja Ihnen auch Filmaufnahmen mit Ton Verfügung stellen, an denen Sie selber, aber auch Ihre Vorgesetzten, oder eben auch Ihre Frau nicht unbedingt gefallen hätten. Ich kann ja den Verteiler selber bestimmen und auswählen, da müssten Sie klein beigeben und den Schwanz einziehen und sich verstecken* »).

En ce qui concerne le contexte dans lequel ce courriel a été envoyé, le magistrat précédent a relevé que les propos ont été tenus par écrit, dans un courriel de six pages dont la rédaction a nécessairement pris du temps, ce qui exclut l'existence d'une démarche irréfléchie. Au moment de la rédaction, l'appelant était agacé, voire énervé contre son supérieur. Il n'a en revanche pas établi avoir agi en réaction à des insultes, à des pressions ou, de manière plus générale, à un harcèlement psychologique. Le fait que le courriel ait été adressé à son collègue C _____ et à deux responsables de B _____ accentuent encore l'atteinte au lien de confiance avec l'employeur. En plus, l'appelant indique qu'il ne souhaite plus travailler avec F _____ et rappelle qu'il lui a demandé à plusieurs reprises d'être licencié. L'ensemble de ces éléments justifie aux yeux de l'autorité précédente un licenciement immédiat, sans qu'un avertissement préalable soit nécessaire.

4.3 Ce raisonnement est convaincant et le tribunal cantonal s'y rallie entièrement.

Lorsque l'appelant fait valoir que les termes « chèvre têtue », « gars arrogant », « maladroit et naïf » ne sont pas injurieux ou diffamatoires et qu'ils ne justifient pas un licenciement immédiat, il tronque le raisonnement de l'autorité attaquée. Celle-ci, conformément à la jurisprudence, a pris en considération l'ensemble des éléments du cas, à savoir, le nombre, la nature et l'importance des manquements – en l'occurrence,

les menaces et nombreuses insultes dont certaines sont particulièrement offensantes -, les circonstances dans lesquelles les propos ont été émis et l'attitude de l'employeur.

L'appelant revient sur le contexte et les motifs pour lesquels il a rédigé le courriel du 6 octobre 2013, convoquant de nombreux faits qui auraient été ignorés par l'autorité précédente : il a écrit ce message à la suite des excès de colère et des insultes de son supérieur, il s'agissait d'un acte irréfléchi de sa part, il n'avait pas la volonté de blesser son interlocuteur, il souhaitait avertir les destinataires de son courriel des agissements de F _____ qui lui aurait annoncé peu avant que « c'en était fini » et enfin, il a toujours été auparavant un employé modèle. Pour autant, l'appelant n'indique pas de quelles pièces du dossier ressortent ces circonstances, en violation des exigences de motivation découlant de l'art. 311 CPC (cf. consid. 1.3). Il n'y a ainsi pas lieu d'examiner sa critique qui est irrecevable.

Il explique - cette fois de manière suffisamment motivée - avoir agi alors qu'il se trouvait déprimé et en plein désarroi, comme cela ressortirait de l'audition du Dr Q _____. Ce médecin, consulté par l'appelant le 8 octobre 2013, soit deux jours après la rédaction du courriel litigieux, a déclaré que son patient s'était plaint d'insomnie et de nervosité en lien avec des problèmes au travail. Il lui a prescrit un arrêt de travail de trois semaines en raison « d'un burn-out ou de dépression ». On peut concéder à l'appelant qu'il se trouvait déprimé sur le vu de ce témoignage et des certificats médicaux produits. Sauf à démontrer que cet état le privait de la capacité de se rendre compte de la portée de son message, cette circonstance n'enlève rien à la gravité de l'atteinte portée au lien de confiance avec son employeur. On ne parvient pas non plus à une conclusion différente en tenant compte des deux avertissements reçus le 2 novembre 2012 et 4 mars 2013. On l'a vu (consid. 3.2), le second avertissement faisait suite à un manquement professionnel et l'appelant ne saurait prétendre avoir été poussé à bout par son employeur. Quant au premier avertissement, s'il n'était pas justifié, il précède de onze mois le courriel injurieux envoyé par l'appelant à son supérieur. Vu le laps de temps écoulé, le ton, le nombre et la nature des propos contenus dans le courriel du 6 octobre 2013, il ne saurait amoindrir la gravité du comportement de l'appelant qui a porté irrémédiablement atteinte aux rapports de confiance le liant à son employeur.

Enfin, on ne comprend guère où l'appelant veut en venir lorsqu'il affirme qu'il faut tenir compte du fait que G _____ voulait nommer un nouveau supérieur pour les ventes en Suisse. Cela n'autorisait en tous les cas pas l'appelant à se comporter comme il l'a fait avec F _____.

En définitive, c'est à bon droit que le magistrat de première instance a considéré que le licenciement immédiat était justifié, indépendamment de l'existence d'un avertissement préalable. Il est ainsi inutile d'examiner les explications de l'appelant sur le caractère infondé et incomplet de l'avertissement du 2 novembre 2012.

L'appel est par conséquent rejeté et le jugement de première instance confirmé.

5. Vu le sort de l'appel, la répartition des frais de première instance est confirmée (art. 106 al. 1 CPC), tout comme le montant non contesté des frais de justice, par 5500 fr., et des dépens, fixés par le premier juge à 9000 francs. Compte tenu des avances effectuées par chaque partie, à savoir 5000 fr. par l'appelant et 500 fr. par l'intimée, le premier versera à l'intimée un montant de 500 fr. à titre de remboursement d'avances.

En ce qui concerne la procédure d'appel, vu le sort du recours, les frais et dépens sont mis intégralement à la charge de l'appelant, la Caisse de chômage n'étant intervenue qu'à titre accessoire pour faire valoir une prétention subrogatoire (art. 106 al. 3 CPC ; arrêt 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 6).

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

Compte tenu de l'ampleur moyenne de la cause qui ne présente pas de difficulté particulière, la situation financière des parties, les principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est fixé à 1400 francs (art. 13 al. 1 et 2, 16 al. 1 et 19 LTar).

Compte tenu des mêmes critères et de l'activité utilement déployée par l'avocat de l'intimée qui a pris connaissance de l'écriture d'appel et a déposé une détermination, ses dépens sont arrêtés à 1600 fr., TVA et débours compris (art. 27, 29 al. 2, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

Prononce

1. L'appel est rejeté. En conséquence, le jugement rendu le 25 juin 2019 par le juge du district de Sierre est confirmé dans la teneur suivante :

1. La demande rejetée.
 2. Les frais de justice, arrêtés à 5500 fr. sont mis à la charge de X _____ et prélevés sur les avances effectuées.
 3. X _____ versera 500 fr. à Y _____ AG à titre de remboursement d'avance et 9000 fr. pour ses dépens.
2. Les frais judiciaires d'appel, par 1400 fr., sont mis à la charge de X _____.
3. X _____ versera 1600 fr. à Y _____ AG à titre de dépens en procédure d'appel.

Sion, le 28 avril 2022