

C1 18 114

JUGEMENT DU 21 OCTOBRE 2020

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Bertrand Dayer, juge ; Yves Burnier, greffier

en la cause

X _____, demandeur et appelant, représenté par Maître M _____

contre

Y _____ S.A., défenderesse et appelée, représentée par Maître N _____.

(contrat de travail ; résiliation abusive [art. 336 CO])

Procédure

A. Le 29 juin 2015, après s'être vu délivrer une autorisation de procéder par l'Autorité de conciliation le 30 mars 2015, X _____ a déposé une demande devant le Tribunal du travail à l'encontre de la société Y _____ S.A. (ci-après : Y _____ SA), dont les conclusions sont ainsi formulées :

1. La demande est admise.
2. En conséquence, la société Y _____ SA versera un montant net de **Fr. 30'000.-** à X _____ à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2014.
3. Les frais et dépens sont mis à la charge de la société Y _____ SA.

B. Au terme de sa réponse du 17 août 2015, la défenderesse a conclu au rejet de cette demande, sous suite de frais et dépens.

C. A la suite de l'ordonnance de preuves rendue par la présidente du Tribunal du travail le 16 décembre 2015, plusieurs dossiers (SUVA, CPCV [Caisse de pension de la construction du Valais], AI) concernant le demandeur ont été versés en cause. Par ailleurs, par décision du 12 juillet 2016, ledit Tribunal a refusé d'octroyer à X _____ l'assistance judiciaire qu'il avait requise. Un témoin et les parties ont finalement été entendus en séance du 19 septembre 2017, puis ces dernières ont maintenu leurs précédentes conclusions.

D. Statuant le même jour, le Tribunal précité a prononcé :

1. La demande déposée par X _____ est rejetée ;
2. X _____ versera un montant de CHF 3'600.00 à Y _____ SA à titre de dépens ;
3. Il n'est pas perçu de frais.

E. Le 22 mai 2018, X _____ a interjeté appel à l'encontre de ce jugement. Ses conclusions sont les suivantes :

Préalablement

1. L'assistance judiciaire totale est accordée à X _____ dans la procédure d'appel, dès le 18 mai 2018.
2. Me M _____ lui est nommé comme conseil d'office.

Au fond

3. L'appel est admis et la décision attaquée annulée.
4. La société Y _____ S.A. versera un montant net de Fr. 30'000.- à X _____ à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2014.
5. Subsidiairement, la décision est renvoyée à l'autorité inférieure pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
6. Sous suite de frais et dépens.

F. Dans sa détermination du 25 juin 2018, Y _____ SA a conclu au rejet de cet appel, sous suite de frais et dépens.

SUR QUOI LE JUGE

I. Préliminairement

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 attaquables 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 est de 10'000 fr. au moins. Est donc déterminant le montant litigieux au moment du premier jugement (cf. RVJ 2013 p. 136 consid. 1.2). Lorsque la cause relève de la procédure simplifiée (cf. art. 243 al. 1 CPC) - soit lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. mais ne dépasse pas 30'000 fr. - le délai de recours est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (cf. art. 311 al. 1 et 314 al. 1 CPC *a contrario*).

1.2 Par écriture du 22 mai 2018, X _____ a remis en cause une décision finale de nature patrimoniale, dont la valeur litigieuse, déterminée par les conclusions en paiement prises au moment où elle a été rendue, est de 30'000 fr., si bien que la voie de l'appel est ouverte. Sa motivation lui a en outre été envoyée le 19 avril 2018 et il l'a reçue, au plus tôt, le lendemain, de sorte qu'il a respecté le délai de recours précité de trente jours (cf. art. 142 al. 3 CPC et 37 al. 1 let. c LOJ).

1.3 Un juge unique est par ailleurs compétent pour statuer (cf. art. 20 al. 3 LOJ et 5 al. 2 let. c LACPC).

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (cf. art. 310 CPC). L'autorité d'appel examine avec un plein pouvoir de cognition les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le premier tribunal. Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou ledit tribunal et peut substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée. Elle ne revoit, par contre, les constatations de fait que si elles sont remises en cause par le recourant, ne réexaminant d'office les faits non attaqués que lorsque la maxime inquisitoire pure est applicable et uniquement si elle a des motifs sérieux de douter de leur véracité lorsque c'est la maxime inquisitoire sociale qui est applicable, comme en l'espèce (cf. art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et MAZAN, Commentaire bâlois, 3^{ème} éd., 2017, n. 4 ad art. 247 CPC). Elle contrôle, en outre, librement l'appréciation des preuves effectuée par la première juridiction (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, 2^{ème} éd., 2019, n. 6 ad art. 310 CPC) - et vérifie si ladite juridiction pouvait admettre les faits qu'elle a retenus (cf. arrêt 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et les références citées). Que la cause soit soumise à la maxime des débats (cf. art. 55 al. 1 CPC) ou à la maxime inquisitoire (cf. art. 55 al. 2 CPC), il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (cf. art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de l'argumentation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision entreprise. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose la désignation précise des passages de la décision qu'il remet en question et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2, non publié aux ATF 139 III 249). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée, selon l'article 243 CPC, la motivation de l'appel peut toutefois être brève et succincte (cf. arrêt 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3). Pour le surplus, la saisine de l'autorité d'appel est limitée par les conclusions du recours : en effet, en vertu de l'article 315 al. 1 CPC, seuls les points remis en cause n'entrent pas en force de chose jugée et eux seuls sont soumis à ladite autorité. Cette dernière peut confirmer la décision attaquée, statuer à nouveau ou, à certaines conditions, renvoyer la cause en première instance (cf. art. 318 al. 1 CPC ; RVJ 2013 p. 136 consid. 2.1).

II. Statuant en faits

3.1.1 X _____, né le xxx 1959, a travaillé pour Y _____ SA depuis le xxx 1984 en qualité de « [m]achiniste sur machine de chantier », appelé également à effectuer, bien que « rarement », une activité d'« [a]ide de chantier ». Il accomplissait ses tâches la plupart du temps en position assise et ne devait que « rarement » marcher, rester debout ou porter des charges pouvant être supérieures à 25 kg (cf. allégués 1 et 2 [admis] ; dos. p. 351, 424).

3.1.2 En 2011, il travaillait à plein temps, à raison de 42 heures par semaine, au tarif horaire brut de 30 fr. 45. Il percevait également un treizième salaire (cf. dos. p. 236, 283). En 2010, son revenu mensuel brut, 13^{ème} salaire compris mais hors allocations familiales, s'était élevé à 6160 fr. ([84'360 fr. 05 - 10'440 fr.] : 12), soit à 5116 fr. 70 net (([69'340 fr. 20 + 2500 fr.] - 10'440 fr.) : 12 ; cf. dos. p. 234).

3.2 Le 18 février 2011, X _____ a été victime d'un accident de travail en descendant d'une machine de chantier et s'est blessé à l'épaule ainsi qu'au bras droit. Les examens radiologiques effectués quelques semaines plus tard (28 mars 2011) ont révélé une « [r]upture complète du long chef du biceps alors que le court chef [était] intact », une « [d]échirure transfixiante de la partie antérieure du tendon du sus-épineux », une « [d]échirure en clivage du tendon du sous-scapulaire sans rupture », une « [a]rthropathie acromio-claviculaire » ainsi qu'une « [l]égère atrophie de la musculature du sus-épineux et du sous-scapulaire ». Un IRM réalisé le 25 octobre 2011 a en outre montré une « très nette aggravation de la situation dans la mesure où la rupture de la coiffe s'[était] élargie et où le tendon du sus-épineux appar[issait] maintenant rétracté » (cf. allégué 6 [admis] ; dos. p. 252, 257, 277, 283).

3.3 En raison de cet accident professionnel, X _____ a subi une incapacité de travail de 100 % du 19 février au 25 avril 2011, de 50 % jusqu'au 6 décembre 2011 - période durant laquelle il a toutefois travaillé durant toute la journée - de 100 % du 7 au 22 décembre 2011, puis de 50 % dès le 23 décembre 2011 (cf. dos. p. 202, 251, 254-255, 262, 266, 273, 278-281, 325, 336, 425-433).

3.4 Du 21 février 2011 au 30 septembre 2012, il a perçu des indemnités journalières de la SUVA dont le montant a varié en fonction de son incapacité de travail (cf. allégués 7 à 10 [admis] ; dos. p. 42, 180, 291, 338).

3.5 Le 26 septembre 2011, X _____ a déposé une demande de prestation auprès de l'Office cantonal AI (cf. dos. p. 230, 254, 393-398).

3.6 Le 23 janvier 2012, lors d'un entretien avec A _____, coordinatrice en réadaptation auprès de l'Office précité, il a expliqué qu'il « travaill[ait] à 50 % sur toute la journée (1/2 rendement) » et « fonctionn[ait] à son rythme, sans aider les autres employés ». Il faisait en outre appel à des collègues pour « les tâches plus lourdes [ou] manuelles » car il n'était plus capable d'effectuer les « travaux de manœuvre ». Il ne constatait en revanche aucune « limitatio[n] dans son travail de machiniste » et ne souhaitait pas « changer d'employeur et encore moins se déplacer », tout en désirant reprendre une activité à plein temps « si son état de santé [le] permet[tait] ». Il était persuadé à cet égard que son employeur allait lui trouver une « solution professionnelle après 28 ans de service ». Le procès-verbal de cet entretien mentionne par ailleurs que « [l]'activité de machiniste à plein temps dans une entreprise n'est pas une réalité du marché du travail », la personne occupant un tel poste devant en effet être « polyvalent[e] (machiniste/chauffeur, machiniste/maçon ou machiniste/manœuvre) » (cf. dos. p. 247-249, 452-456).

3.7.1 Le 15 juin 2012, un entretien a réuni, dans les locaux de Y _____ SA à B _____, C _____ et D _____ pour le compte de cette société, A _____ pour celui de l'Office cantonal AI, E _____ gestionnaire accidents auprès de la SUVA et X _____. Ce dernier a répété qu'il « ne souhait[ait] pas changer de métier ». Quant à son employeur, il s'est dit « disposé à discuter afin de pouvoir [le] maintenir (...) au sein de l'entreprise » (cf. dos. p. 242).

3.7.2 A _____ a établi un compte-rendu de cet entretien le 13 juillet 2012. Elle y a indiqué que la « situation médicale » de X _____ n'était pas « stabilisée » et qu'il « travaill[ait] toute la journée avec un rendement de 50 % ». En outre, il ne pouvait plus accomplir les « activités de manutention telles que descendre des machines pour creuser, dégager des tuyaux, employer pelles et pioches ». Seule une « activité purement de machiniste rest[ait] envisageable, mais pas réaliste sur le marché du travail ». En effet, « [a]ucune entreprise n'engager[ait] un machiniste ne pouvant pas effectuer des tâches de manutention ». De plus, « [d]'autres tâches ne [pouvaient] pas lui être confiées car il ne maîtris[ait] pas bien le français » (cf. dos. p. 462).

3.8 Le 3 août 2012, X _____ a été examiné par le médecin d'arrondissement de la SUVA. Il lui a expliqué qu'il travaillait à 100 % « mais dans une activité allégée » et que son employeur « depuis 30 ans » était « très compréhensif » à son égard. Ledit

médecin a en outre constaté que les « séquelles lésionnelles » affectant l'intéressé ne lui permettraient pas « de retrouver une pleine capacité à un rendement normal dans l'activité actuelle de machiniste. En revanche, une pleine capacité pourrait d'ores et déjà être mise en valeur dans toutes activités n'exigeant pas les sollicitations du bras [droit] (côté dominant) au-dessus de l'horizontale ou le port de charges supérieures à 10 kg ». Par ailleurs, ce même médecin a estimé que « l'atteinte à l'intégrité » subie par l'assuré s'élevait à 15 %, ce qui correspondait au « taux attribué à une épaule mobile jusqu'à l'horizontale » (cf. dos. p. 239-241).

3.9 Le 5 septembre 2012, un nouvel entretien a réuni les mêmes personnes - à l'exception de X _____ - ayant participé à la rencontre du 15 juin précédent (cf. consid. 3.7 ci-dessus). Celles-ci ont constaté que la « situation médicale » de l'intéressé s'était « stabilisée » et qu'une « pleine capacité de travail pourrait d'ores et déjà être mise en valeur dans une activité adaptée », même si, « [d]ans l'idéal », celui-ci « ne souhait[ait] pas devoir changer d'employeur ». De surcroît, sa « capacité de travail reconnue » s'élevait alors à 50 % et la SUVA était disposée à lui allouer une « rente de 20 % au maximum » afin de le « maintenir » au sein de Y _____ SA. Il convenait dès lors « d'examiner si le rendement effectif pou[v]ait être réévalu[é] à la hausse et éventuellement demander un petit effort financier » au travailleur. En conclusion, la « situation sembl[ait] claire pour tout le monde » et l'employeur allait « en discuter rapidement avec son employé » (cf. allégués 11 à 13 [admis] ; dos. p. 44, 237).

3.10 Le 7 septembre 2012, la SUVA a écrit à X _____ pour l'informer du fait que l'examen médical qu'il avait subi « récemment » (cf. consid. 3.8 ci-dessus) avait révélé qu'il n'avait plus besoin de traitement et que le paiement de l'indemnité journalière qui lui avait été allouée prendrait fin au 30 septembre suivant (cf. également consid. 3.4 ci-dessus). Par ailleurs, dès cette date, il pourrait bénéficier d'une rente d'invalidité « pour les séquelles de l'accident », ainsi que d'une indemnité pour atteinte à l'intégrité (cf. dos. p. 237).

3.11 Lors d'un entretien qu'il a eu avec E _____ le 20 septembre 2012, X _____ a été expressément informé du fait qu'une rente d'invalidité allait lui être versée par la SUVA dès le 1^{er} octobre suivant, de même qu'une indemnité pour atteinte à l'intégrité, lesquelles devraient s'élever à un montant unique de l'ordre de 18'900 fr. pour ladite indemnité et de 1100 fr. à titre de « rente viagère mensuelle ». L'intéressé a en outre reçu des explications en rapport avec les « délais à respecter en cas de contestation » de la décision formelle qui serait rendue « prochainement » (cf. également consid. 3.13 ci-dessous). A cet égard, il a déclaré vouloir « peut-être » faire appel à sa

« protection juridique » et s'inquiéter pour son avenir car il estimait que sa place de travail n'était pas « garantie » au sein de Y _____ SA (cf. dos. p. 233).

3.12 Dans son rapport final du 21 septembre 2012, A _____ a relevé que X _____ n'avait jamais pu augmenter sa capacité de travail comme machiniste (50 %) qu'il avait réussi à recouvrer après son accident. Il ne pouvait en outre « plus effectuer de travaux lourds avec le membre supérieur droit » et une « activité au dépôt » n'était, aux dires de son employeur, « pas envisageable en raison [de son] manque de maîtrise du français (lecture et écriture) ». En d'autres termes, il était « un bon exécutant de tâches qui lui [étaient] familières mais sans mobilité professionnelle », de sorte que Y _____ SA ne pouvait lui confier « d'autre poste mieux adapté à son état de santé lui permettant de faire valoir une pleine capacité de travail ». De surcroît, il disposait déjà de « tous les permis de machine » envisageables et n'avait pas les « aptitudes pour passer un permis poids-lourd », si bien qu'il n'était pas possible de lui octroyer des « mesures professionnelles ». Par ailleurs, il répétait « sans cesse son sentiment d'injustice » et n'acceptait pas « une indemnisation de la part de la SUVA inférieure à sa perte de gain ». Il ne comprenait en outre pas « pourquoi l'AI ne lui vers[ait] pas de rente », souhaitait « poursuivre son activité de machiniste chez son employeur sans perte de salaire » et n'avait pas « d'autre intérêt professionnel ». De plus, il avait « peu de chance de trouver un emploi aussi bien rémunéré sur le marché du travail en raison [de son] bas niveau de formation, [de ses] problèmes de compréhension du français, de son manque de mobilité professionnelle et de ses difficultés de compréhension en général ». Son « rendement » était finalement estimé à 50 % dans une activité « adaptée » de machiniste auprès de Y _____ SA. Compte tenu de tous ces éléments, les « propositions » suivantes lui avaient été soumises, à savoir, d'une part, le versement par la SUVA d'une « rente de 20 % » ainsi que d'une indemnité pour atteinte à l'intégrité, et, d'autre part, la poursuite de ses rapports de travail avec son employeur actuel accompagnée d'une augmentation de revenu à hauteur de 70 %. Il n'avait toutefois pas accepté ces propositions « car il perd[ait] 10 % de son salaire » et ne voulait pas « travailler dans une activité dans laquelle il gagn[ait] moins ». En dernier lieu, la coordinatrice en réadaptation de l'AI a encore précisé que, théoriquement, il pourrait, par exemple, « travailler en tant qu'ouvrier de fabrique, opérateur sur machine, employé au contrôle qualité, coursier pour le compte d'un laboratoire [ou] chauffeur livreur de petit colis » dans, notamment, « [l']industrie légère, [l']horlogerie, [ou les] dépôts » et bénéficier d'un mandat d'aide au placement s'il le désirait. Toutefois, avant de solliciter une telle aide, il voulait encore « consulter un médecin spécialiste pour obtenir un nouvel avis sur l'état de son bras. En effet, il refus[ait] d'entendre que les

mesures médicales [étaient] épuisées et qu'il ne [fallait] plus attendre d'amélioration de son état de santé (...). Il se pos[ait] en victime et souhait[ait] demander conseil à un avocat » (cf. allégués 15 et 16 [admis] ; dos. p. 230-232, 469-473).

3.13.1 Par décision du 12 février 2013 - qui n'a fait l'objet d'aucun recours - la SUVA a octroyé à X _____, avec effet dès le 1^{er} octobre 2012, une rente d'invalidité mensuelle de 1275 fr. 20 correspondant à une incapacité de gain de 23 %, de même qu'une indemnité pour atteinte à l'intégrité de 18'900 fr., cette atteinte étant évaluée à 15 %.

Le 20 octobre 2014, à la suite d'une rechute (cf. consid. 3.21 ci-après), il recevra encore une indemnité complémentaire (5 %) pour atteinte à l'intégrité de 6300 francs.

3.13.2 La motivation concernant la rente d'invalidité précitée a, en particulier, été rédigée ainsi : « Il ressort de nos investigations, notamment sur le plan médical, que vous êtes à même d'exercer une activité dans différents secteurs de l'industrie à la condition que vous ne deviez pas travailler au-dessus de l'horizontale avec votre membre supérieur droit ni porter des charges supérieures à 10 kg. Une telle activité est exigible durant toute la journée et vous permettrait de réaliser un salaire mensuel de CHF 4'675.-. Comparé au gain de CHF 6'063.- réalisable sans l'accident, il en résulte une perte d'environ 23%. Nous allouons donc une rente d'invalidité conforme à ce taux. » (cf. allégués 17 à 20 [admis] ; dos. p. 46-50, 153, 225-227).

3.14 Pour sa part, le 27 mai 2013, l'Office cantonal AI a refusé d'octroyer à X _____ un reclassement professionnel ainsi qu'une aide au placement pour les motifs suivants (cf. dos. p. 333-335, 496-498) :

- vous disposez d'une capacité totale de travail dans une activité légère et adaptée ;
- vous présentez une incapacité de gain de 22% ;
- vous ne présentez pas les aptitudes suffisantes pour envisager une formation de type CFC ou AFP ;
- une formation en entreprise ne permettrait pas d'augmenter votre capacité de gain et n'apporterait aucune plus-value lors de la recherche d'une place de travail ;
- bien que votre incapacité de gain soit supérieure à 20%, aucune formation spécifique (reclassement) n'est nécessaire pour exercer des activités simples et répétitives, adaptées à votre état de santé et jugées exigibles à 100% ;
- vous deviez réfléchir entre la poursuite à temps partiel de votre activité ou un changement d'activité professionnelle et n'avez pas souhaité dans l'immédiat une aide de notre service de placement.

3.15 Par courriers des 30 septembre et 23 octobre 2013, Y _____ SA a formellement proposé à X _____ une modification de son contrat de travail qui réduisait son taux d'activité et son salaire à 70 % (« soit 70% de CHF 31.05/h. + TIVAC 16.10% + 13^e salaire 8,3% »). Cette modification était motivée de la manière suivante dans le contrat qui lui était soumis pour signature : « Suite à accident du 18.02.2011 et à décision SUVA du taux de rendement modifié à 62 % et versement d'une rente d'invalidité de 23% SUVA + autre » (cf. allégués 26 et 27 [admis] ; dos. p. 60, 63-64).

3.16 Le 29 octobre 2013, l'intéressé a répondu à son employeur qu'il se sentait « dénué d'information en ce qui concern[ait] la fixation de [son] salaire pour [son] activité au sein » de l'entreprise et qu'il avait demandé à la SUVA « de statuer clairement par retour de courrier sur le pourcentage de salaire » qu'il devait percevoir. Il ne communiquerait sa « position » à ce sujet qu'après avoir reçu ces informations (cf. dos. p. 62).

3.17 Par courrier du 31 octobre 2013, intitulé « [r]ésiliation du contrat pour modification des conditions de travail », Y _____ SA a mis fin, pour le 31 janvier 2014, aux rapports de travail la liant à X _____ au motif qu'il n'avait pas accepté de signer le nouveau contrat qui lui avait été proposé, de même qu'en raison « de la restructuration prévue et de l'organisation de [l']entreprise ». L'intéressé était par ailleurs avisé qu'il pouvait encore accepter de signer ledit « nouveau contrat » - joint au courrier - au plus tard pour le 15 novembre 2013, ce qui aurait pour effet que celui-ci « serait conclu pour une durée indéterminée » avec « les nouvelles conditions au 01.01.2013 ». Dans le cas contraire, « le contrat de travail existant continuer[ait] de s'appliquer jusqu'à l'expiration du délai de résiliation » (cf. allégués 30 et 31 [admis] ; dos. p. 65).

3.18 Le 13 novembre 2013, X _____ a expressément refusé la modification contractuelle qui lui avait été soumise. Il a relevé que, selon la décision de la SUVA du 11 (recte : 12) février 2013, il était « à même d'exercer une activité à 100 % dans des conditions de travail adaptées », ce qu'il faisait déjà pour le compte de Y _____ SA, « malgré les difficultés que [son] handicap [pouvait] présenter sur un chantier ». Il n'y avait ainsi « aucune raison de baisser [son] taux de travail ainsi que [son] salaire » (cf. dos. p. 66, 198).

3.19 Le 18 novembre 2013, Y _____ SA a répondu à son employé que, compte tenu de son refus de la « proposition de nouveau contrat à 70 % », il se trouvait, conformément à ce qui lui avait déjà été indiqué le 31 octobre précédent, « dans la période de résiliation de contrat », la fin d'activité étant prévue pour le 31 janvier 2014. Certes, comme il l'affirmait, il pouvait exercer une activité à 100 % « dans des conditions

de travail adaptées », mais cela signifiait qu'il pouvait occuper une fonction « adaptée à [son] taux d'incapacité », ce que n'était pas un emploi de machiniste, raison pour laquelle la SUVA lui avait accordé une rente destinée à « palier au manc[o] éventuel d'un futur emploi "adapté" ». En d'autres termes, confirmés par les informations recueillies auprès de cette assurance sociale, s'il « prétend[ait] à un salaire de machiniste à 100 %, » sa rente devrait être « supprimée, car injustifiée et incompatible » (cf. allégué 33 [admis] ; dos. p. 67).

3.20 Le 18 décembre 2013, X _____ a averti son employeur que, de son point de vue, son « délai de congé » arrivait à échéance le 28 février 2014 (cf. dos. p. 68).

3.21 Dès le 28 janvier 2014, il a subi une rechute et s'est retrouvé en incapacité totale de travail. Il a alors perçu des indemnités journalières de la SUVA jusqu'au 31 mai 2014 (cf. allégués 38 à 40 [admis] ; dos. p. 43, 77, 169, 190).

3.22 Le 18 juin 2014, il s'est formellement opposé au licenciement qui lui avait été signifié le 18 novembre 2013 (cf. dos. p. 69).

3.23 Ses rapports de travail avec Y _____ SA ont effectivement pris fin le 31 juillet 2014 (cf. dos. p. 171, 540 ; all. 41 [admis]).

3.24 Par décisions du 11 septembre 2014, l'Office cantonal AI lui a encore accordé une demi-rente d'invalidité pour la période (rétroactive) du 1^{er} mars au 30 novembre 2012, en lui reconnaissant une capacité de travail à 100 % « dans une activité adaptée » dès le 3 août 2012, de même qu'un degré d'invalidité de 22,25 % à compter de cette date, ce qui était cependant insuffisant pour lui ouvrir le droit à une quelconque rente AI postérieurement audit 30 novembre (cf. dos. p. 52-57, 154-160, 163, 180, 203, 291, 307-319, 324-327, 512-515, 568).

3.25 Le 1^{er} octobre 2014, la CPCV lui a par ailleurs alloué une rente d'invalidité complémentaire à 50 % pour la période (rétroactive) du 1^{er} octobre au 30 novembre 2012, de même qu'une « bonification d'épargne invalide » pour les périodes (rétroactives) du 17 août au 6 décembre 2011, du 7 au 22 décembre 2011 ainsi que du 23 décembre 2011 au 30 novembre 2012 (cf. dos. p. 58-59, 291-295).

4.1 Entendu comme témoin le 19 septembre 2017, E _____ a confirmé que X _____ s'était toujours opposé à « toute solution qui ne lui assurerait pas le même revenu que celui qu'il percevait avant son incapacité partielle de travail » (cf. R4). En outre, à son avis, l'intéressé avait très bien compris la situation et les propositions qui lui

avaient été faites avant que la SUVA ne prenne la décision fixant sa rente d'invalidité (R5-6).

4.2 Interrogé le même jour, X _____ a notamment affirmé n'avoir rien compris aux différents nouveaux contrats qui lui avaient été soumis, raison pour laquelle il ne les avait pas signés. En outre, après avoir reçu sa lettre de licenciement, il n'avait pas « eu le courage » d'en discuter avec son employeur et était « allé voir les syndicats ». Il estimait avoir été « viré au pire moment de [sa] vie » car ses « problèmes d'épaule » l'empêchait de retrouver du travail et une opération de celle-ci était envisagée par ses médecins. Par ailleurs, ses collègues auraient pu l'aider dans l'exécution de son travail s'il n'avait pas été licencié. Il n'avait finalement pas non plus compris « les décisions des assurances sociales » le concernant (cf. R 3, 6 et 7).

4.3 Entendu au nom de la défenderesse, D _____ a confirmé avoir appris, lors de l'entretien « avec les représentants de la SUVA et de l'AI » le 5 septembre 2012 (cf. consid. 3.9 ci-dessus), que l'incapacité de travail de X _____ s'élevait à 50 %.

Il a en outre justifié comme suit les modalités du projet de nouveau contrat de travail qui avait été élaboré afin de « redéfinir un taux d'activité de travail consécutif à l'invalidité » de celui-ci : « Cela faisait 30 ans que M. était dans l'entreprise, et la politique de l'entreprise était de soutenir ses employés, de même que la SUVA. Quand on a trouvé la solution à 70 % et 23 %, nous étions tous soulagés. La SUVA avait peur que X _____ doive quitter l'entreprise car il n'y avait plus de poste adapté pour lui. La perte de 7 % était compensée par le fait que la rente LAA allait perdurer jusqu'à la fin de sa vie. En outre, X _____ avait touché une indemnité pour atteinte à l'intégrité ».

Toujours selon D _____, il s'agissait de la « meilleure solution ». En effet, dans la mesure où l'employé « ne pouvait trouver de poste de travail ailleurs, il fallait trouver une solution interne » car Y _____ SA ne souhaitait pas le licencier puisqu'il avait travaillé durant trente ans dans l'entreprise et n'avait aucune formation.

Expliquant finalement les discussions qui avaient eu lieu avec l'intéressé, il s'est exprimé de la manière suivante : « On lui avait proposé d'abord 80 % de salaire, en début d'année 2013, sachant qu'il avait quatre ans à faire avant d'arriver à la préretraite. On lui a soumis ce contrat. Il voulait voir avec son syndicat et son avocat, mais nous n'avons eu aucun retour. Après plusieurs mois sans réponse, il y a eu quelques séances avec X _____, quelqu'un du personnel et moi-même, pour lui expliquer. Il voulait absolument avoir le 100 % de son salaire, en plus des 23 % de la Suva. Les explications ont duré jusqu'en juillet 2013. On lui a ensuite soumis le contrat à 70 %, tel que préconisé par la Suva. On lui a demandé une réponse à fin août. Sa réponse étant qu'il voulait toujours avoir le 100 % de son salaire en plus de la rente Suva, nous avons fini par le licencier. Durant cette période, il a touché le 80 % de son salaire » (cf. R2, 3, 4, 7).

III. Considérant en droit

5.1.1 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (cf. art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (cf. art. 336 ss CO).

5.1.2 L'article 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est cependant pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (cf. arrêt 4A_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2 et les références citées).

5.1.3 Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité du travailleur (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 ainsi que les références citées). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte. Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.3 et 131 III 535 consid. 4.2 ainsi que les références citées). De même, l'on peut songer à un licenciement qui serait notifié à la veille des vacances du travailleur ou encore sans que ce dernier n'ait, au préalable, été entendu (cf. CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 520-521 et les références citées). A cet égard, le Tribunal fédéral a néanmoins souligné que le droit du travail ne prévoyait pas un devoir d'auditionner le travailleur avant de le congédier. Certes, ce dernier dispose d'une prétention à ce que l'employeur motive le renvoi signifié (cf. art. 335 al. 2

CO) ; il ne peut cependant faire valoir ce droit qu'après coup. S'il fallait admettre qu'une audition doive obligatoirement avoir lieu préalablement au licenciement, les motifs de celui-ci devraient alors être logiquement présentés à cette occasion. Le législateur ne comptait toutefois pas aller aussi loin (cf. arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.4 et les références citées). Par ailleurs, la loi ne prévoit pas non plus l'obligation, à la charge de l'employeur, de faire précéder la résiliation (ordinaire) du contrat d'un avertissement écrit avec menace de résiliation (cf. DUNAND, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 92 ad art. 336 CO).

5.1.4 Il peut également y avoir licenciement abusif en cas d'importante disproportion entre les intérêts en présence. En effet, l'article 336 CO vise essentiellement la protection sociale du travailleur contre une résiliation injustifiée des rapports de travail. L'exercice du droit de résilier, qui existe en soi, est ainsi limité lorsque la résiliation conduirait à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante. Un licenciement pour un simple motif de convenance personnelle peut dès lors être qualifié d'abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.4 et les références citées). Il en va de même du congé donné à un travailleur, quelques mois avant sa retraite, après 44 années de bons et loyaux services, alors que le fonctionnement de l'entreprise ne commandait pas une telle mesure et qu'une solution socialement plus supportable pour l'intéressé n'avait pas été recherchée (cf. ATF 132 III 115 consid. 5). En revanche, aucun reproche ne pouvait être adressé à l'employeur qui avait congédié un collaborateur âgé de 55 ans et neuf mois - lequel avait travaillé durant 27 ans pour différentes sociétés du même groupe et n'avait suscité aucune critique avant son dernier engagement - pour le motif qu'il n'était pas parvenu à répondre aux exigences de son poste, avait été muté, à sa demande, à un autre poste qui répondait à ses qualifications initiales, mais où ses prestations avaient continué à se révéler qualitativement insuffisantes. En effet, l'employeur n'avait pas manqué d'égard en se séparant de lui à la première occasion, mais avait tenté de le replacer à un poste en adéquation avec ses capacités. Dans ces circonstances, l'on ne pouvait exiger de lui qu'il garde à son service un collaborateur qui n'était plus employable à un poste ou à un autre ; peu importait que le travail de celui-ci n'ait suscité aucune critique avant son dernier engagement, le motif de la résiliation résidant précisément dans la détérioration de la qualité de ses prestations à compter de ce moment. De plus, si un licenciement entraîne certes inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule être déterminante, sauf lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur. Or, dans le cas l'espèce, l'on ne pouvait pas attendre de de dernier, même membre d'un important groupe économique, qu'il garde à son service un collaborateur dont les prestations ne

satisfaisaient plus aux exigences requises, que ce soit, tant pour le poste pour lequel il avait été spécifiquement engagé, que pour celui auquel il avait été déplacé à sa demande. Il n'existait donc pas une disproportion des intérêts en présence susceptible de faire apparaître le congé comme abusif (cf. arrêt 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6-2.7).

5.2 Selon l'article 336 al. 1 let. a CO, le congé est notamment abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise.

La maladie est une raison inhérente à la personnalité du travailleur au sens de cette disposition. Toutefois, si elle porte atteinte à sa capacité de travail, elle n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, le licenciement en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'article 336c CO n'est pas abusive, à condition que ladite incapacité ne trouve pas sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur et que ce dernier n'exerce pas son droit d'une manière rendant le licenciement abusif (cf. PORTMANN/RUDOLPH, Commentaire bâlois, 7^{ème} éd., 2020, n. 6 ad art. 336 CO ; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd., 2019, p. 789 ; FAVRE MOREILLON, Les différents types de licenciements en droit du travail, 2019, p. 111-113 ; GEISER/MÜLLER/PÄRLI, Arbeitsrecht in der Schweiz, 4^{ème} éd., 2019, nos 620 et 637 ainsi que les références citées). Tel serait notamment le cas de la résiliation du contrat de travail d'un employé victime de mobbing ayant provoqué chez lui une baisse de rendement ou une période de maladie dont l'employeur se prévaut ensuite lors de la résiliation (cf. DUNAND, n. 30 ad art. 336 CO et les références citées).

5.3.1 Pour sa part, l'article 336 al. 1 let. d CO vise le congé représailles ou congé-vengeance, soit celui qui est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Ces dernières peuvent notamment concerner des salaires, des primes ou des vacances. Le fait que l'employé se plaigne d'une atteinte à sa personnalité ou à sa santé et sollicite la protection de l'employeur peut aussi constituer une telle prétention (cf. art. 328 CO). L'article 336 al. 1 let. d CO peut dès lors notamment être enfreint lorsque la résiliation du contrat intervient à la suite d'une plainte adressée par le travailleur à l'employeur en raison d'une situation de mobbing ou de chicanes.

Par ailleurs, pour qu'un tel congé soit abusif, il faut que les prétentions en question aient été formulées de bonne foi, laquelle protège autant l'employeur que le travailleur. Ainsi,

d'une part, la réclamation ne doit pas permettre à ce dernier de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des revendications totalement injustifiées, et, d'autre part, les prétentions qu'il invoque de bonne foi - laquelle est présumée (cf. art. 3 al. 1 CC) - n'ont pas besoin d'être réellement fondées car il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont.

Finalement, lesdites prétentions doivent avoir joué un rôle causal dans la décision de le congédier, à savoir constituer le motif déterminant de son licenciement (cf. arrêt 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1 et les références citées ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 796-799 ; DUNAND, n. 45 ad art. 336 CO ; CARRUZZO, op. cit., p. 527-528).

5.3.2 Parmi les congés-représailles, le congé sous réserve de modification ou congé-modification occupe une place importante. Il vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail.

Il y a congé-modification au sens étroit lorsque l'employeur résilie le contrat tout en accompagnant sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le salarié est ainsi placé devant l'alternative consistant soit à accepter une péjoration de ses conditions de travail, soit à quitter l'entreprise. Sur le plan juridique, il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées.

Le congé-modification au sens large vise, pour sa part, une résiliation qui n'est pas directement couplée avec la proposition de modification, mais l'employé finit tout de même par recevoir son congé parce qu'il n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail.

Un congé-modification n'est pas abusif en tant que tel. Il peut l'être dans des circonstances particulières, si l'employeur a proposé des changements appelés à entrer en vigueur avant l'expiration du délai de résiliation, s'il utilise le licenciement comme moyen de pression pour imposer au travailleur une modification injustifiée - par exemple des clauses contractuelles moins favorables sans motifs économiques liés à l'exploitation de l'entreprise ou aux conditions du marché - ou encore si le congé est donné parce que l'employé refuse de conclure un nouveau contrat qui viole la loi, la convention collective ou le contrat-type applicables.

En revanche, si l'employeur propose au travailleur de conclure un contrat à des nouvelles conditions, reposant sur un motif défendable, pour la fin du délai de résiliation, celui-ci a le choix d'accepter cette offre ou de quitter son emploi à l'échéance dudit délai.

En pareille hypothèse, la résiliation du contrat liée au refus du travailleur d'accepter la modification proposée, et devant entrer en vigueur après l'écoulement du délai de congé, ne sera pas abusive (cf. arrêts 4A_166/2018 précité consid. 3.2, 4A_539/2015 du 28 janvier 2016 consid. 3.2 et 4C.385/1999 du 6 mars 2000 consid. 5b/aa ainsi que les références citées ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 620-621 ; DUNAND, n. 50 ad art. 336 CO ; AUBRY GIRARDIN, Licenciement abusif et jurisprudence récente, in SJ 2007 II p. 51 ss, p. 60-61 et les références citées).

Un congé-modification doit par ailleurs être univoque, c'est-à-dire indiquer clairement que le contrat prendra fin si la modification des conditions de travail proposée est refusée. Le seul fait d'assortir d'un délai l'offre adressée à l'autre partie ne satisfait pas, en règle générale, à cette exigence de clarté. En effet, rien n'empêche les parties de modifier une ou plusieurs clauses de leur contrat de travail pour une date déterminée, à l'initiative de l'une d'entre elles, de sorte que le destinataire de l'offre correspondante ne doit pas nécessairement voir dans celle-ci une résiliation implicite et automatique du contrat de travail à l'expiration du délai fixé pour accepter ladite offre au cas où il la refuserait (cf. arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4a et les références citées).

Finalement, lorsque le travailleur n'accepte pas l'offre qui lui est faite dans le cadre d'un congé-modification *lato sensu*, l'employeur doit respecter les termes du contrat initial jusqu'à l'expiration des rapports de travail, laquelle suppose une résiliation de la part de l'un des deux contractants (cf. arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4c et les références citées).

5.4 Il incombe à la partie congédiée - sauf dans l'hypothèse visée à l'article 336 al. 2 let. b CO – de prouver le caractère abusif de son licenciement (cf. art. 8 CC). 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. Ainsi, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé 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". Le point de savoir si une telle présomption est établie, ou non, relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 804-805 et les références citées).

5.5 Pour qu'un congé soit abusif, il doit encore 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 (cf. arrêt 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et les références citées). S'il existe un motif licite ayant joué à lui seul un rôle décisif dans la décision de mettre fin au contrat, tel que par exemple des difficultés relationnelles, d'intégration et de collaboration, la résiliation ne devra pas être tenue pour abusive, à moins qu'elle ne le soit en raison des modalités de l'exercice du droit de résilier (cf. CARRUZZO, op. cit., p. 520 et les références citées).

6.1 Dans le cas particulier, le Tribunal du travail a relevé qu'à la suite de son accident professionnel du 18 février 2011, X _____ avait subi « à long terme une diminution de sa capacité de gain de 23 %, respectivement une incapacité de travail de 50 % dans son activité » de machiniste pour le compte de Y _____ SA. La diminution de sa capacité de gain signifiait qu'en raison de son « invalidité », il pouvait travailler à plein temps « dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles », ce qui ne lui permettait cependant de n'obtenir qu'un revenu « de 23 % inférieur à celui qu'il pouvait réaliser avant la survenance de son handicap ». En revanche, s'il demeurait au service de la défenderesse, il ne pouvait « mettre à profit qu'une capacité de travail de 50 % seulement » car cette activité n'était pas « adaptée à ses limitations fonctionnelles ». Dès lors, en lui proposant un nouveau contrat tenant compte « d'un rendement à 70 % avec un salaire en adéquation avec ce taux », Y _____ SA lui offrait « un salaire plus élevé que celui auquel il aurait normalement pu prétendre » puisque sa « capacité de travail (...) n'était que de 50 % dans cette activité ». Il ne s'agissait nullement d'un congé-modification car le seul but poursuivi était « d'adapter le contrat de travail à une situation de fait préexistante » ou, en d'autres termes, « [c]e n'était pas le contrat de travail qui devait modifier la situation de fait des parties, mais la situation de fait qui [avait] modifié le contrat ». Le licenciement litigieux ne constituait pas non plus un congé-représailles, comme le soutenait le demandeur. En effet, en revendiquant le versement « de son salaire complet habituel, en plus de la rente d'invalidité de l'assurance-accidents », il n'avait pas fait valoir une prétention de bonne foi puisqu'il était « évident qu'une rente d'invalidité [avait] pour vocation de combler le manque à gagner issu d'une atteinte durable à la santé ». Ses prétentions étaient par conséquent « assurément téméraires » car « [n]ul n'ignor[ait] qu'un salaire convenu [était] la contrepartie d'une prestation de travail convenue et que l'absence ou la diminution de la prestation de travail ne conf[érait] pas le droit au maintien de la prestation de salaire complète de la part de l'employeur lorsqu'interv[enaient] des prestations d'assurances, ces dernières ayant

précisément pour but d'atténuer les conséquences financières de la perte de gain ». Par ailleurs, la revendication de l'intéressé n'avait pas justifié son licenciement, lequel était motivé par le fait qu'il avait « refus[é] de signer le contrat de travail qui devait prendre acte de la diminution de sa capacité de rendement et du salaire y relatif », ce dernier ayant été, au demeurant, « fixé largement en [sa] faveur ».

6.2 L'appelant soutient que les « motifs de son licenciement » ont porté atteinte à « la protection de sa personnalité, notamment en raison du nombre d'années de bons et loyaux services [qu'il avait] rendus à l'appelée, mais également compte tenu du fait qu'il y [avait] laissé sa santé et qu'en dehors du fait qu'il [avait] refusé de signer un nouveau contrat ([en] continuant néanmoins à travailler), il n'[avait] jamais rien reproché ni même demandé à son employeur, que de pouvoir continuer à travailler de son mieux et, si possible, moyennant que son salaire soit maintenu (n'en faisant toutefois ni une condition ni une menace) ». Il relève à cet égard, qu'après son accident, il avait « continué à travailler le même nombre d'heures que par le passé » et que, même si « son "rendement" n'était plus tout à fait le même, il n'en demeur[ait] pas moins que, dans les faits, l'organisation compensait cette légère baisse de rendement (en laissant les jeunes faire certaines opérations) ». Certes, « sa rémunération [avait été] réduite à 140 voire [à] 120 heures par mois », mais il avait néanmoins « continu[é] à travailler comme avant ». La situation avait changé « avec l'arrivée d'un nouveau comptable dans l'entreprise », lequel s'était « fondé sur les constatations de la SUVA » pour retenir qu'il « ne pourrait pas retrouver une pleine capacité de rendement », que ses « performances » n'étaient plus les mêmes et qu'il convenait dès lors « de revoir sa rémunération à la baisse ». Or, son employeur devait « avoir des égards » pour sa personnalité et ne pouvait « pas uniquement se fonder sur un rapport médical de la SUVA ». Il devait procéder à une « vérification *in concreto* » de ses prestations, ce qu'il n'avait toutefois jamais fait, et « s'assurer lui-même que [son] "rendement" (...) était effectivement affecté par sa condition, avant de réduire [sa] rémunération ». A cet égard, hormis une « légère baisse de rendement », il avait continué « à travailler comme par le passé ». En outre, « son expérience et son savoir-faire comblaient largement sa prétendue diminution physique ». Ainsi, dans la mesure où il n'avait jamais « considéré qu'il était concrètement devenu invalide et qu'il ne pouvait plus assurer son travail sur les chantiers de manière suffisante », il « ne voyait pas pour quelle raison son salaire aurait dû être pris en charge par l'Al, respectivement aurait dû [subir] une baisse ». Sous l'angle de l'article 336 al. 1 let. a CO son licenciement était par conséquent abusif puisque justifié par « sa condition physique, jugée insuffisante, mais sans que [son] employeur n'ait jamais établi concrètement [sa] diminution effective de rendement ». Par

ailleurs, il n'avait pas imaginé qu'il puisse être licencié car ses « relations avec la direction étaient excellentes [et] il pensait de bonne foi qu'une solution allait être trouvée ». Il s'attendait d'ailleurs « à ce que C _____ en personne lui explique la situation ». De plus, comme il n'avait « jamais cessé de travailler ni même remis en cause ses obligations de travailleur » et avait uniquement demandé « qu'une solution qui convienne à tous soit adoptée », il n'aurait pas été « nécessaire de prononcer son licenciement ». En effet, compte tenu de sa « personnalité », « et même sans exclure une diminution de salaire, il aurait fallu envisager une autre façon de procéder ». Enfin, le projet de nouveau contrat de travail qui lui avait été soumis n'indiquait pas qu'il « n'entrerait en vigueur qu'au terme d'une période correspondant au délai de congé ». Le fait qu'il avait été licencié en raison de son refus de signer ce nouveau contrat constituait ainsi un « congé-modification abusif » au sens de l'article 336 al. 1 let. d CO puisque celui-ci « prévoy[ait] une diminution de salaire dev[ant] entrer en vigueur avec effet immédiat ».

6.3.1 Il est établi qu'à la suite de l'accident professionnel qu'il a subi le 18 février 2011, X _____ n'a jamais recouvré, jusqu'à la date de son licenciement le 31 octobre 2013 (cf. consid. 3.17 ci-dessus), sa pleine capacité de travail en qualité de machiniste. En effet, tant son médecin traitant (Dr F _____), que ceux de la SUVA (Drs G _____, H _____ et I _____) et de l'AI (Dr J _____) l'ont clairement attesté à plusieurs reprises (cf. consid. 3.3 ci-dessus ; dos. p. 238-240, 246, 251, 254, 257-258, 262-263, 266-267, 273, 278-281, 336, 343, 425-433, 436, 439, 441-444, 445-447). Certes, aucun (autre) médecin n'a jamais reçu mandat de l'employeur d'évaluer l'ampleur de ladite capacité de travail. Celui-ci n'avait cependant aucun motif de douter du bien-fondé des évaluations réalisées par les médecins précités - dont il a, en tout cas, eu une connaissance directe s'agissant de celles du Dr F _____ (cf. dos. p. 251, 253, 279) et des médecins de la SUVA (cf. consid. 3.9 et 4.3 ci-dessus) - et pouvait ainsi s'y fier, sans les faire vérifier par un médecin de son choix (sur cette question, cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 305-306 et les références citées), ce d'autant plus que l'intéressé ne les a jamais contestées, ni n'a à aucun moment prétendu pouvoir reprendre une activité de machiniste avec une pleine et entière capacité de travail. Au contraire, il a toujours expressément reconnu, y compris dans son écriture d'appel (cf. p. 6-7 de cette dernière), qu'il n'était plus en mesure d'accomplir toutes les tâches - soit les « activités de manutention telles que descendre des machines pour creuser, dégager des tuyaux, employer pelles et pioches » - liées à cet emploi et que son « rendement » comme machiniste n'était que de 50 % » (cf. consid. 3.6 et 3.7 ci-dessus ; dos. p. 248, 462).

6.3.2 Il est également établi que l'appelant n'était susceptible de recouvrer une pleine et entière capacité de travail que dans un emploi adapté aux séquelles physiques de son accident professionnel (cf. consid. 3.8, 3.9, 3.13.2 et 3.14 ci-dessus ; dos. p. 472, 480, 483), ce que n'était plus son activité de machiniste. C'est ainsi logiquement et de manière parfaitement légitime que la question s'est tout d'abord posée de savoir si un tel emploi adapté s'offrait à lui au sein de l'entreprise défenderesse. Cette dernière y a cependant répondu rapidement par la négative en invoquant la faible maîtrise de la langue française par son employé qui empêchait de lui confier un travail au sein de son dépôt (cf. consid. 3.12 ci-dessus ; dos. p. 230, 469), ce que celui-ci n'a, également, jamais contesté.

6.3.3 Dans ces conditions, aucun reproche ne peut être adressé à l'appelée pour avoir décidé, après du reste que la SUVA eut décidé du montant de la rente d'invalidité allouée à son collaborateur (cf. consid. 3.15 ci-dessus ; dos. p. 63) et au terme d'un processus d'évaluation et de discussion auquel celui-ci avait été pleinement associé (cf. consid. 3.7, 3.11 et 4.3 ci-dessus ; dos. p. 63-64), de lui proposer une modification de son contrat de travail destinée à l'adapter à sa capacité résiduelle de travail comme machiniste (cf. consid. 4.3 ci-dessus), ce qui, inévitablement et à l'évidence - ce dont l'appelant ne paraît avoir timidement pris conscience qu'au stade bien tardif de son recours (cf. p. 9 de ce dernier) - allait entraîner une baisse de son taux d'activité et de sa rémunération prévus contractuellement.

6.3.4 A cet égard, dans la mesure où ladite capacité résiduelle n'a jamais excédé - du point de vue médical et des assurances sociales concernées, mais également de l'intéressé lui-même - 50 % (cf. consid. 6.3.1 ci-dessus ; dos. p. 202-204, 206, 231, 237, 336, 420-421, 440, 455, 457, 459, 469, 471, 479-480, 482, 484 ; cf. également allégué 45 [admis]), Y _____ SA - qui partageait cette appréciation (cf. dos. p. 541) - a sans conteste fait preuve de générosité en lui proposant de conclure un nouveau contrat pour un emploi de machiniste à 70 % (cf. consid. 3.15 ci-dessus ; dos. p. 60, 349) aux mêmes conditions salariales (tarif horaire de 31 fr. 05) que celles alors en vigueur (cf. dos. p. 24-35).

6.3.5 A au moins deux reprises (cf. consid. 3.15 ci-dessus ; dos. p. 63-64), l'appelée a ainsi formellement invité son employé à lui communiquer sa « position » par rapport au projet de nouveau contrat de travail précité. Elle n'a certes pas précisé expressément qu'un refus de cette proposition aurait pour conséquence un licenciement, mais, à bien lire l'avant-dernière phrase de son courrier du 23 octobre 2013 (« Sans réponse de votre part, nous serons dans l'obligation de prendre des mesures nécessaires pour régulariser la situation »), elle l'a laissé assez clairement (sous-)entendre. Puis, l'intéressé n'ayant pas accepté cette

proposition dans le dernier délai qui lui avait été imparti pour le faire, elle a mis fin à son contrat de travail pour le « terme du délai de résiliation contractuellement convenu », tout en lui laissant encore une ultime possibilité d'accepter ladite proposition - ce qu'il ne fera pas (cf. dos. p. 66) - et en précisant, à juste titre (cf. arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4c), que si tel n'était pas le cas, « le contrat de travail existant continuer[ait] de s'appliquer jusqu'à l'expiration du délai de résiliation » (cf. consid. 3.17 ci-dessus ; dos. p. 65 ; cf. également dos. p. 67).

6.3.6 Compte tenu de tous ces éléments, il faut retenir que le licenciement litigieux est bel et bien un congé-modification au sens large (cf. consid. 5.3.2 ci-dessus ; cf. également dans ce sens, arrêt 4C.385/1999 précité consid. 4b). En outre, il n'est pas douteux que la modification contractuelle proposée était parfaitement justifiée du point de vue de la bonne gestion de l'entreprise défenderesse puisqu'il s'agissait simplement d'adapter le salaire du demandeur à sa véritable capacité de travail. Ainsi, le fait que ce dernier refuse ladite modification contractuelle était un motif licite de licenciement, son employeur ne pouvant en effet être tenu, au-delà du délai de protection prévu par l'article 336c al. 1 let. b CO, de continuer à lui offrir les mêmes conditions d'occupation et de rémunération alors qu'il ne possédait plus - pour une raison médicale dont ledit employeur n'était en rien responsable - la capacité de travail pour laquelle il avait été engagé (cf. dans ce sens, CARRUZZO, op. cit., p. 522), et ce nonobstant les conséquences économiques pour lui (cf. dans ce sens, arrêt 4A_419/2007 précité consid. 2.6-2.7). Ce licenciement survenait également au terme d'une période d'évaluation et de discussion à laquelle l'appelant avait été pleinement associé (cf. consid. 6.3.3 ci-dessus), si bien qu'il avait eu tout loisir de s'exprimer et n'a nullement été pris par surprise, contrairement à ce qu'il prétend actuellement (cf. p. 8 de son écriture de recours) en invoquant à tort, et non sans témérité, une violation des droits de sa personnalité de travailleur au sens de l'article 328 CO. Par ailleurs, si le projet de contrat déposé au dossier indique certes qu'il devait lier les deux parties dès sa signature, ce qui semble signifier qu'il devait entrer en vigueur avec effet immédiat (cf. son dernier paragraphe), X _____ n'a toutefois jamais été empêché de soumettre cette question à négociation en usant de la possibilité que lui offrait expressément Y _____ SA de faire part de sa « position » sur la modification contractuelle envisagée (cf. dos. p. 63-64). Or, rien au dossier n'indique qu'avant la présente procédure de recours, l'intéressé ne se fût jamais opposé au nouveau contrat proposé (cf. consid. 3.16 et 3.18 ci-dessus ; dos. p. 2-17, 66) pour le motif que ce dernier devait entrer en vigueur avant l'échéance du délai de congé (cf. sur cette problématique, arrêt 4C.385/1999 précité consid. 5b/aa et les références citées).

6.3.7 Au terme de cet examen, force est dès lors de considérer que le licenciement litigieux ne constitue nullement un congé abusif au sens de l'article 336 CO, comme l'ont retenu à bon droit les premiers juges (cf. également dans ce sens arrêts 4A_401/2016 précité consid. 5.2, 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3, 4A_419/2007 précité consid. 2.6-2.7, 4C.201/2005 du 21 février 2006 consid. 3 et 4C.385/1999 précité consid. 5b/bb).

7. Entièrement mal fondé, le présent appel doit ainsi être rejeté et le jugement entrepris purement et simplement confirmé.

En outre, comme ledit appel était manifestement dépourvu de toute chance de succès, la requête d'assistance judiciaire de l'appelant doit être écartée sans autre examen (cf. art. 117 let. b CPC).

8.1 Conformément à l'article 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires.

8.2 Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (cf. RVJ 2014 p. 234 consid. 4.1 et les références citées).

Conformément à l'article 106 al. 1 CPC - qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) - lesdits dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante (1^{re} phrase).

8.3 D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse déterminante pour le calcul des frais est comprise entre 20'001 fr. et 30'000 fr. - comme en l'espèce - oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (cf. art. 32 al. 1 LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (cf. art. 35 al. 1 LTar). En outre, lorsqu'il y a une disproportion manifeste entre la valeur litigieuse et l'intérêt des parties au procès ou entre la rémunération due d'après le présent tarif et le travail effectif du conseil juridique, l'autorité peut ramener les honoraires au-dessous du minimum prévu (cf. art. 29 al. 2 LTar).

8.4 Dans le cas particulier, la juridiction inférieure a chiffré à 3600 fr., TVA et débours compris, l'indemnité due à titre de dépens à la société défenderesse et mise à la charge du demandeur, qui a intégralement succombé (cf. art. 106 al. 1 CPC). Dans la mesure

où l'ampleur de dite indemnité n'a pas été remise en cause par les parties, elle ne peut qu'être confirmée. Aussi, X _____ versera à Y _____ SA une indemnité de 3600 fr. à titre de dépens pour la procédure de première instance.

8.5 En appel, eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée (cf. également art. 29 al. 2 LTar) - qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction et le dépôt d'une réponse à l'appel de trois pages motivée en fait et en droit - l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée à 1500 fr., TVA et débours compris. Vu le sort de l'appel, cette indemnité est mise à la charge de l'appelant, qui succombe (cf. art. 106 al. 1 CPC) et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

Par ces motifs,

Prononce

- I. La requête d'assistance judiciaire formulée par X _____ est rejetée.
- II. L'appel est rejeté ; en conséquence, il est statué :
 1. La demande déposée par X _____ contre Y _____ S.A. est rejetée.
 2. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
 3. Supportant ses frais d'intervention en justice, X _____ versera à Y _____ S.A. une indemnité de 5100 fr. (3600 fr. [première instance] ; 1500 fr. [appel]) à titre de dépens.

Sion, le 21 octobre 2020