

C1 19 213

JUGEMENT DU 16 AOÛT 2022

Tribunal cantonal du Valais Cour civile I

Composition : Jérôme Emonet, président ; Camille Rey-Mermet, juge, et Elisabeth Jean, juge suppléante ; Yves Burnier, greffier

en la cause

X _____, demandeur et appelant, représenté par Maître Michel De Palma, avocat à Sion,

contre

Y _____ **AG**, défenderesse et appelée, représentée par Maître Christian Favre, avocat à Lausanne.

(Travail : harcèlement psychologique [art. 328 CO], licenciement abusif [art. 336 CO])
appel contre le jugement du 5 août 2019 du tribunal des districts de Martigny et St-Maurice

Faits et procédure

A.

A.a Y _____ AG (ci-après : Y _____), de siège social à A _____, est une société active, entre autres domaines, dans l'exploitation de grandes surfaces commerciales spécialisées dans les produits de construction, de bricolage et de jardinage.

Par contrat du 16 décembre 2005, Y _____ a engagé X _____ (ci-après : X _____), citoyen suisse originaire de l'île Maurice (all. 1 admis p. 3), en qualité de concierge sur son site de B _____ dès le 1^{er} janvier 2006 (pièce 2 p. 30 à 32). Les parties étaient convenues que, pour autant que les circonstances l'exigeaient (urgences, maladie, vacances, etc...), l'employeur pouvait attribuer à l'employé d'autres tâches ou des tâches supplémentaires, selon ses capacités (ch. 1 du contrat). Conclu pour une durée indéterminée, le contrat prévoyait un salaire de 3600 fr. brut par mois pour un temps de travail hebdomadaire de 41 heures (ch. 2, 4 et 5 du contrat).

Dès le 1^{er} mai 2012, et sur demande de l'intéressé qui était désireux de se rapprocher de son domicile (all. 69 admis p. 83), les termes de son contrat de travail ont été modifiés, en ce sens que le lieu de travail de X _____ a été transféré sur le site du nouveau magasin ouvert par Y _____ à C _____ et que son salaire a été augmenté à 4100 fr. brut par mois (pièce 6 p. 37). D _____ a assuré la direction de ce magasin jusqu'à fin mai 2015, puis il a été remplacé, dès cette date, par E _____ (p. 200 verso, R. 1 p. 201, R. 1 p. 211). X _____ œuvrait sous les ordres directs de F _____, responsable en logistique des entrées de marchandises (all. 75 p. 84 admis, R. 69 p. 222), et de G _____, assistant de direction chargé, notamment, du contrôle des entrées en question (R. 98 et 100 p. 226).

B. Après le transfert de X _____ à C _____, des difficultés relationnelles sont progressivement apparues entre lui et G _____, pour des raisons que les parties se disputent. Le premier nommé l'impute à son supérieur qui, selon lui, avait un comportement hautain envers sa personne, tenait des propos racistes et dégradants à son encontre et dénigrait en permanence la qualité de son travail (all. 11 à 13 et 15 p. 4 et 5), alors que Y _____ soutient que ce sont les manquements professionnels de son employé, doublés de paroles incessantes ponctuées de remarques lourdes et de propos grossiers, qui ont contribué à détériorer les relations entre les intéressés (all. 70 à 72 p. 83).

B.a X _____ conteste que ses prestations au travail n'aient pas été exemptes de reproches. Ses manquements professionnels, aussi bien que les évaluations mitigées de la qualité de son travail, sont pourtant dûment attestés au dossier.

B.a.a Les manquements professionnels de X _____ ont fait l'objet de remarques écrites intitulées "Protocole d'entretien" ou "Notice d'entretien" (ci-après : notice d'entretien ; pièce 10 p. 41 à 43). Le 3 décembre 2012, l'intéressé se voyait ainsi reprocher le non-respect de ses horaires de travail, ce qui pénalisait ses collègues ainsi que les clients du magasin. Le 4 juillet 2013, il lui était fait grief de ne pas respecter les directives d'entreprise en matière de sécurité en conduisant à l'intérieur du magasin un chariot-élévateur à contrepoids en marche avant plutôt qu'en marche-arrière, quand bien même la visibilité n'était pas assurée dans ce sens, ce qui lui avait déjà été dit à plusieurs reprises oralement par le responsable de la sécurité. Enfin, le 25 juin 2014, c'est la destruction non prévue de marchandise ayant fait l'objet d'une réclamation qui lui a été imputée, erreur qui a fait perdre environ 400 fr. à son employeur.

Entendus en procédure, tant G _____ que F _____ ont confirmé la réalité des faits rapportés dans ces notices d'entretien (R. 73 p. 222, R. 113 p. 228), ce que X _____ ne conteste d'ailleurs pas (R. 155 à 158 p. 233). Ces deux témoins ont également précisé que les mises en garde formelles étaient toujours précédées de discussions avec l'employé et qu'elles n'intervenaient que si, malgré les avertissements oraux, le comportement répréhensible se répétait, le but étant l'amélioration des prestations de travail du collaborateur (R. 74 p. 222, R. 78 p. 223, R. 117 p. 228). Il en allait ainsi de la conduite dangereuse et non conforme du chariot-élévateur dans le magasin, laquelle avait fait l'objet de plusieurs remarques préalables du responsable sécurité, et de la destruction erronée de marchandise retournée pour réclamation, laquelle s'était déjà produite par le passé (R. 77 p. 223, R. 81 p. 223, R. 116 p. 228). Quant au non-respect des horaires de travail, E _____, dont l'entrée en fonction au sein de Y _____ est postérieure à la notice du 3 décembre 2012, a indiqué que, par la suite encore, X _____ était arrivé à une ou deux reprises plus tard ou reparti plus tôt de son poste de travail (R. 10 p. 212), ce qui a été confirmé par G _____, l'intéressé ayant toujours eu, selon lui, un peu de peine à respecter les horaires (R. 106 p. 227, R. 132 p. 230).

Ces témoignages contredisent, sur ce point en tout cas, les déclarations faites par X _____ lors de son interrogatoire, selon lesquelles il adaptait immédiatement son comportement et respectait les directives à la suite de ces remises à l'ordre formelles (R. 156 p. 233). D'une manière plus générale, l'on ne saurait le suivre non plus lorsqu'il

minimise l'importance des manquements constatés dans ces notices en les qualifiant de "petites fautes à améliorer" (R. 155 p. 233), déjà parce qu'elles sont la démonstration que les seules remarques orales n'avaient pas l'effet escompté sur le comportement inadéquat pointé du doigt, ce qui normalement aurait dû suffire. De plus, s'agissant plus particulièrement de la conduite d'un engin mécanique dans les allées d'un magasin fréquenté par des clients en dépit d'une mauvaise visibilité, elle n'est, à l'évidence, pas une faute légère, puisqu'elle met clairement en danger la sécurité de ces derniers, danger pourtant facilement évitable si X _____ avait accepté d'adopter une conduite conforme aux directives, comme cela lui avait été demandé avant la délivrance de la notice d'entretien en question.

B.a.b Entre 2012 et 2015, les prestations de travail de X _____ ont fait l'objet de trois évaluations (pièces 102 à 104 p. 95 à 100). Il en ressort que les performances de l'intéressé ne satisfaisaient que partiellement les exigences posées par son employeur. Examinées à l'aune de dix critères, toujours identiques, ces dernières n'étaient entièrement remplies que pour six d'entre eux les deux premières années, alors que la dernière année, seuls quatre d'entre eux avaient donné pleinement satisfaction. Etaient en particulier mises en exergue l'organisation du travail de X _____, qui peinait à suivre celle mise en place et qui ne voyait pas les travaux à faire de manière autonome, sa disposition à se former et à s'adapter aux nouvelles situations, lui qui n'aimait pas les changements, ainsi que sa manière de communiquer, qualifiée de très difficile en raison de son manque d'écoute et de sa propension à discuter pour rien, tous critères qui n'ont jamais donné que partiellement satisfaction à son employeur depuis son transfert à C _____. La dernière année, se sont encore ajoutées aux évaluations mitigées de ces trois critères, des remarques sur la qualité de son travail, sur sa motivation personnelle et sur son comportement envers l'équipe. Etaient en particulier relevé le fait qu'il n'accomplissait qu'un minimum de tâches liées à sa fonction, qu'il n'était pas productif, qu'il n'était pas intéressé, qu'il ne proposait pas d'amélioration et qu'il ne collaborait pas assez "dans ses disponibilités" envers ses collègues. Faute d'avoir progressé sur ces différents points, un avertissement écrit, signé, entre autres personnes, par G _____, lui a été adressé le 10 avril 2015, avec pour objectif, notamment, qu'il améliore la qualité de son travail, faute de quoi des mesures plus strictes seraient prises à son encontre (pièce 8 p. 39), avertissement que X _____ n'a, selon ses propres dires, pas apprécié (R. 175 p. 235).

Au vu de ces documents, il ne fait aucun doute que, depuis que X _____ a été transféré sur le site de C _____, ses prestations de travail n'ont jamais donné

pleinement satisfaction à son employeur, ce qui a été confirmé en procédure par ses supérieurs (R. 70 et 75 p. 222, R. 76 et 79 p. 223, R. 108 et 110 p. 227, R. 118 p. 228). L'intéressé l'a d'ailleurs reconnu, lors de son interrogatoire, admettant qu'il y avait des choses à améliorer. Il a cependant soutenu, dans le même temps, que chaque année il apportait les évolutions souhaitées (R. 162 p. 233). Cette affirmation est contredite par F _____, qui, lors de son interrogatoire, a indiqué que X _____ n'avait ni l'attitude, ni la volonté de se développer dans le sens des attentes qui lui étaient communiquées (R. 85 p. 224), mais également par les actes de la cause. Il ressort, en effet, des différentes évaluations que trois des dix critères examinés n'ont jamais donné satisfaction, en sorte que sur ces points-là, X _____ peine à établir avoir apporté les progrès attendus. Quant à la dernière évaluation effectuée (pièce 104 p. 98 et 99), elle met en évidence que la qualité de son travail allait plutôt en se péjorant qu'en s'améliorant, puisque des critères pourtant remplis à satisfaction jusque-là, et au demeurant assez essentiels, tels la qualité du travail accompli et la motivation personnelle, s'avéraient également ne plus être suffisants, ce qui dément, on ne peut mieux, les propos de l'intéressé. Il n'en va pas différemment de l'avertissement du 10 avril 2015, qui mentionne expressément l'absence de progrès réalisé par ce dernier (pièce 8 p. 39).

B.b Contre toute évidence, X _____ soutient qu'il accomplissait son travail de façon satisfaisante (all. 7 p. 3, all. 29 p. 7, all. 53 à 55 p. 9 et 10, R. 139 et 140 p. 231, R. 163 p. 233). Il tire argument, pour ce faire, des primes perçues à quelques reprises, en 2011 et 2013 (pièce 19 p. 59 à 64), et des certificats de travail établis à sa demande, les 31 mai et 29 juillet 2016 (pièce 11 p. 44 et 45, pièce 13 p. 53 et 54), raisonnement qu'il reprend dans sa déclaration d'appel (all. 8, 9, 29 et 60 à 62 de son écriture du 30 septembre 2019).

Ces éléments ne lui sont cependant d'aucun secours. S'agissant des primes perçues, force est de constater qu'elles l'ont été principalement en 2011 (4 des 6 primes perçues l'ont été cette année-là), alors qu'il œuvrait encore à B _____, et qu'elles ont cessé de l'être dès 2014, soit plus de deux ans avant son licenciement, en sorte qu'elles ne disent rien de la qualité de son travail, à tout le moins durant cette dernière période. Au demeurant, si l'on en croit les explications de l'employeur, ces primes étaient fonction de l'évaluation de la prestation de l'équipe et non du collaborateur considéré individuellement (détermination à l'all. 7 p. 81), ce que les mentions "Prime trimestrielle Magasin" ou "prime d'entreprise" figurant sur les décomptes salaires en regard des montants en question tendraient à corroborer.

Quant aux certificats de travail, ils sont certes élogieux. Ils ne convainquent cependant pas de leur conformité à la vérité, tant les qualificatifs utilisés pour décrire le travail fourni par X _____ et son comportement sont contraires aux appréciations présentées ci-avant (cf. consid. B.a.b). En effet, on y fait mention, entre autres, de l'engagement et de la motivation de l'intéressé, de sa capacité d'adaptation et de planification des tâches, de la bonne adéquation entre charge de travail et résultats, de ses bonnes performances, de sa contribution active aux innovations, de sa bonne collaboration au sein de l'équipe et de la qualité impeccable de son travail, qualifiant au passage l'intéressé de "précieux collaborateur qui s'engage pour l'entreprise", alors que les évaluations effectuées au cours des ans avaient au contraire mis en évidence des manquements, répétés pour certains, dans ces divers domaines (organisation du travail, adaptation aux nouvelles situations, motivation personnelle, intérêt aux améliorations à apporter, productivité, qualité du travail, comportement envers l'équipe), ce que l'avertissement délivré le 10 avril 2015 venait entériner. Interpellé sur la formulation de ces certificats de travail, G _____ a reconnu qu'ils étaient "relativement complaisants", le but n'étant pas, selon lui, de rabaisser l'employé et de prêter ses chances de retrouver du travail (R. 109 p. 227, R. 137 p. 230). Il s'est, pour le surplus, référé aux évaluations internes, précisant que X _____ n'était pas le meilleur collaborateur de Y _____ (R. 110 p. 227). Au vu de ces explications qui, associées aux évaluations précitées, emportent la conviction de la Cour de céans sur la formulation plus que bienveillante des certificats de travail de X _____, celle-ci estime que l'intéressé ne peut rien en tirer du point de vue de la qualité des prestations de travail qu'il fournissait.

B.c Il ne fait guère de doute non plus que les manquements professionnels de X _____ n'ont pas facilité les rapports avec ses supérieurs, en particulier avec G _____, lequel était, entre autres personnes, chargé de lui adresser les remarques négatives énumérées ci-avant.

Ce dernier admet que les relations qu'il entretenait avec cet employé étaient compliquées du fait qu'il ne répondait pas aux exigences professionnelles, comme elles pouvaient d'ailleurs l'être avec d'autres employés qui rencontraient la même problématique, celle-ci étant doublée, chez X _____, d'une communication difficile en raison de son manque d'écoute et de son flot incessant de paroles, ponctué de remarques lourdes et grossières (R. 100, 101 et 104 p. 226, R. 111 p. 227). A une occasion, par exemple, il lui a répondu qu'à des questions à la "con, il ne pouvait que donner des réponses à la "con" (R. 112 p. 227 et 228), propos rapportés dans l'email du

8 avril 2015 adressé à la direction pour demander qu'un avertissement lui soit adressé (pièce 105 p. 100) et que l'intéressé reconnaît avoir tenus (all. 73 p. 84 admis, R. 145 p. 232). Les déclarations de ce témoin sont corroborées par F _____, qui a précisé que les paroles grossières étaient quelques fois adressées à la ronde par X _____, mais que parfois elles visaient spécifiquement ses responsables, et plus particulièrement G _____, qui n'était guère apprécié par cet employé en raison des remarques qu'il devait lui faire (R. 71 et 72 p. 222, R. 84 p. 223). A ses dires, G _____ n'avait jamais eu d'attitude négative envers cet employé, du moins en sa présence (R. 84 p. 223). D'une manière générale, il a qualifié X _____ d'homme de caractère qui n'acceptait pas les remarques (R. 92 p. 224), tout en relevant que celles qu'il devait lui aussi lui adresser parfois étaient mieux acceptées que celles que lui faisait l'assistant de direction, sans en connaître les raisons, si ce n'est qu'il les lui communiquait correctement (R. 95 p. 225). Il a toutefois reconnu que, lorsqu'il avait dû le reprendre en raison du non-respect des directives relatives aux pauses, X _____ lui avait effectivement répondu sur un ton peu respectueux : "Je ne fais plus de pause alors" (R. 87 p. 224). Quant aux grossièretés proférées par cet employé, il a donné pour exemple cette phrase prononcée dans la salle de pause, donc également en présence de femmes : "De toute façon, je demande 100 fr. à ma femme car elle ne veut pas me satisfaire pour aller ailleurs " (R. 93 p. 225).

Cette manière de communiquer, en particulier le manque d'écoute de X _____ et sa propension à discuter pour rien, n'était pas sans poser problème, puisqu'elle n'avait été jugée que partiellement satisfaisante dans chacune des trois évaluations effectuées entre 2012 et 2015 (pièces 102 à 104 p. 95 à 100). Elle a également contribué à l'avertissement du 10 avril 2015, sa façon de communiquer avec ses supérieurs, mais aussi avec ses collègues, ayant été jugée insultante et inacceptable (pièce 8 p. 39).

C. Reste à déterminer si, à l'instar de ce que soutient X _____ (all. 9 à 13 p. 4, R. 144 p. 231, R. 148 à 151 p. 132, R. 179 p. 235), le comportement hautain de G _____, de même que les propos racistes et dégradants tenus à son encontre sur ses aptitudes et ses compétences, notamment lorsqu'ils étaient ensemble à la pause, n'ont pas largement contribué à la détérioration des rapports entre eux, en sus des remarques sur la qualité du travail de cet employé, au demeurant considérées comme justifiées par la Cour de céans (cf. consid. B.a.a et B.a.b ci-dessus).

C.a Parmi les collègues de travail de X _____ entendus en procédure, H _____ est celui qui corrobore le plus largement les dires de l'intéressé. Il a décrit G _____ comme quelqu'un de très autoritaire, qui avait des soucis relationnels avec plusieurs de ses employés - dont lui, qui avait subi une agression physique de sa part -,

qui manquait de compréhension et de communication envers eux et dont le comportement durant les pauses pouvait être relativement déplacé, tels des moqueries flagrantes et des dénigrements (R. 41 à 44 p. 217). S'agissant plus précisément de X _____, ce témoin a déclaré avoir entendu G _____ le traiter de "macaque" en présence de deux autres assistants de direction, puis, à une autre reprise, de "nègre". Selon lui et sa compréhension du terme harcèlement, la fréquence des remarques dénigrantes de G _____ envers cet employé était telle que l'on pouvait effectivement parler de harcèlement, à tout le moins de pression psychologique (R. 46 p. 218, R. 54 p. 219). Il a toutefois reconnu que ni lui, ni aucun de ses collègues n'avaient interpellé le directeur de Y _____ au sujet de ce comportement problématique et que lui-même avait quitté son employeur en mauvais termes (R. 48 p. 218, R. 54 p. 219).

Bien que décrivant elle aussi G _____ comme un peu hautain, attitude qui, à son avis, ne correspondait pas à sa fonction, I _____ a toutefois estimé qu'il n'était pas méchant et dit ne l'avoir jamais vu s'énerver. Selon elle, l'ambiance au travail était bon enfant (R. 186 p. 261 et R. 195 p. 262). S'agissant plus particulièrement des rapports que G _____ entretenait avec X _____, elle a déclaré qu'ils n'étaient pas de nature agressive, mais consistaient en des échanges de gags, principalement sur les origines de ce dernier, auxquels il répondait avec des gros mots, tel "mother fucker", qui n'étaient pas toujours adaptés. Elle a qualifié ces échanges d'un peu lourds à long terme et surtout de déplacés entre un supérieur et son employé (R. 185 et R. 197 p. 261, R. 200 p. 263). A une reprise, elle a été témoin de propos à la limite du racisme, ce qui l'a poussée à en faire état en séance de chefs de rayon (R. 188 p. 261). A ses yeux, et selon son appréciation et sa compréhension de cette notion, la fréquence des remarques dirigées contre X _____, avec qui elle a toujours eu de bonnes relations, ont pu constituer, à un certain moment, du harcèlement psychologique et aurait nécessité l'intervention des supérieurs hiérarchiques (R. 189, R. 194 et R. 198 p. 262, R. 199 p. 263).

Quant à J _____, elle n'a pas été témoin de problèmes relationnels entre les intéressés, pas plus qu'elle n'a entendu G _____ tenir des propos racistes et dégradants envers X _____ (R. 59 et 62 p. 220). De même, elle n'a pas assisté à des altercations entre le premier nommé et d'autres employés, mais elle a reconnu avoir eu elle-même deux ou trois accrochages avec lui, qu'elle dit toutefois avoir réglé sur le champ (R. 60 p. 220). Selon elle, l'ambiance au travail, qu'elle a qualifiée de catastrophique en raison de clans entre collègues, s'est dégradée avec l'arrivée de D _____ à la direction du magasin de C _____ (R. 67 et R. 68 p. 221). Elle a cependant toujours entretenu de bonnes relations avec X _____ (R. 66 p. 221).

C.b S'il suit de ces témoignages que l'ambiance de travail était perçue différemment selon les uns et les autres, il semble toutefois avéré que des propos lourds et déplacés, notamment sur les origines de X _____, aient été prononcés par G _____, dont l'attitude a été qualifiée de hautaine par deux de ces trois témoins. K _____, assistant de direction auprès de Y _____ dès avril 2015, a d'ailleurs confirmé que des blagues circulaient en salle de pause sur la couleur de peau de X _____ (R. 15 p. 213 et R. 25 p. 214). Si l'on s'en tient aux déclarations de I _____, qui entretenait de bonnes relations tant avec G _____ qu'avec X _____ et dont la crédibilité n'est pas sujette à caution - contrairement à celle de H _____, qui avait des relations difficiles avec G _____ et qui a quitté son employeur en mauvais termes, en sorte que l'on peut légitimement douter de son objectivité -, on doit également admettre qu'à une reprise au moins, cet assistant de direction a tenu des propos à la limite du racisme, suffisamment déplacés en tout cas pour inciter l'intéressée à en faire état en séance de chefs de rayon. Aucun de ces deux témoins n'a toutefois jugé la situation assez grave pour alerter la direction du magasin de cet état de fait, ce que tant D _____ que E _____ ont confirmé lors de leur interrogatoire (R. 6. P. 201). Quant à X _____, interpellé lors de son audition sur les propos racistes et dégradants tenus à son encontre par son supérieur, il a donné comme exemple le fait qu'il lui demandait ce qu'il faisait en Suisse, qu'il lui disait qu'il ne savait pas le français, qu'il devait retourner dans son pays, qu'il ne pouvait rien faire d'autre que concierge, qu'il était nul, qu'il ne comprenait rien et qu'il devait demander à sa femme de lui expliquer le système de travail (R. 150 p. 232 et R. 179 p. 235). A aucun moment il n'a prétendu avoir été traité de "macaque" et de "nègre", ce qu'il n'aurait pas manqué de faire si, comme le soutient H _____, de tels mots avaient été proférés.

Il n'en demeure pas moins que ce climat a été jugé suffisamment pesant par X _____ pour qu'il s'en plaigne auprès du directeur du magasin (R. 151 et R. 152 p. 232). Dans la lettre qu'il lui a adressée le 21 avril 2015, il a, en substance, fait mention des insinuations racistes et de l'attitude déplacée de G _____ à son encontre, précisant ne plus pouvoir les supporter et souhaiter un changement de comportement de son supérieur (pièce 5 p. 36). Cet écrit, même s'il est intervenu après l'avertissement qui lui a été octroyé le 10 avril 2015 - dont on a dit qu'il n'avait pas été apprécié par l'employé -, corrobore, à n'en pas douter, l'existence de propos déplacés de la part de G _____ envers lui, tels que rapportés par I _____. Le signalement a d'ailleurs été pris au sérieux par D _____, qui, après avoir entendu les intéressés séparément, les a convoqués pour un entretien (R. 7 et R. 9 p. 201 *recto* et *verso*, R. 154 p. 232). Selon ses dires, il en est ressorti que G _____ et X _____ se

taquinaient constamment, le dernier nommé n'étant pas en reste, et que le différend avait été réglé par une poignée de mains, à la satisfaction de l'employé qui avait traité le directeur de Y _____ de "Gentleman" (R. 7 p. 201 *recto*). A la question posée par son propre mandataire de savoir s'il avait été victime de propos racistes de la part de son supérieur, X _____ a d'ailleurs répondu, lors de son interrogatoire, que tel n'avait pas été vraiment le cas (R. 180 p. 235), ce qui en dit long sur sa perception réelle de la portée des propos incriminés et qui corrobore une nouvelle fois le témoignage de I _____, pour qui l'on se trouvait à la limite du racisme.

C.c Fort de ce qui précède, la Cour est d'avis que G _____, qui s'est toujours défendu d'avoir tenu des propos racistes et dénigrants envers son employé (all. 12 et 13 p. 4 et p. 82 contestés, R. 103 p. 226), a utilisé un langage suffisamment lourd et indélicat, notamment en référence aux origines étrangères de ce dernier, pour susciter et l'intervention d'une employée en séance des chefs de rayon, dérangée par ces paroles à la limite du racisme, et celle de X _____ auprès du directeur du magasin de C _____, pour qu'il soit mis fin à ce climat délétère. Même si ce dernier a finalement admis qu'il n'avait pas vraiment été victime de propos racistes et qu'il s'est avéré que les propos en question étaient échangés sous forme de gags - les protagonistes se taquinaient constamment et l'employé n'étant pas le dernier à le faire -, il n'en demeure pas moins que, comme le relève I _____, ces échanges, pesants à long terme, étaient particulièrement déplacés et malvenus entre un supérieur et son employé. Ajoutés aux remarques nécessitées par la qualité insatisfaisante du travail de X _____, ils n'ont, à n'en pas douter, pas aidé à la sérénité des relations entre les deux intéressés.

D. Le 30 mai 2015, à l'occasion d'une grillade organisée par Y _____ pour ses collaborateurs, X _____, sous l'emprise de l'alcool, a voulu traverser à pieds nus la barre transversale d'un but de football. Il est tombé à terre et s'est brisé les deux talons.

D.a Il a été en incapacité totale de travailler jusqu'au 19 février 2016, à l'exception d'un essai de reprise à 50 % les 21 et 22 décembre 2015 (all. 35 p. 7 admis et all. 103 p. 88 et 108 p. 89 admis). Le 29 février 2016, il a recommencé à travailler à 50 %, puis à plein temps dès le 7 mars suivant (all. 36 p. 7 et all. 111 p. 90 admis, pièce 4 p. 34). Le 25 mars 2016, son contrat de travail a été résilié pour le 30 juin 2016 (pièce 3 p. 33), délai prolongé au 31 juillet 2016 par lettre du 20 mai 2016 (pièce 9 p. 40), en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie intervenue dès le 28 mars 2016 (pièce 7 p. 38).

Sur demande de X _____, Y _____ a communiqué par lettre du 1^{er} juin 2016 les motifs de ce licenciement (pièces 11 et 12 p. 44 à 46). Elle s'est prévaluée, en substance, de ce que la qualité de son travail ne correspondait toujours pas à son attente, malgré les aménagements apportés à son poste de travail pour tenir compte des limitations physiques découlant de son accident. Elle a précisé que la résiliation des rapports de travail n'était pas dûe à son absence pour cause d'accident.

D.b X _____ conteste les raisons invoquées, estimant que seule l'animosité de G _____ à son encontre a justifié qu'il soit mis fin à ses rapports de travail. Il ressort pourtant des divers témoignages que les supérieurs de X _____, dont G _____, ont fait tout ce qui était en leur pouvoir pour faciliter le retour au travail de l'intéressé, mais que ces efforts sont restés vains, faute pour ce dernier d'y avoir mis l'énergie et la bonne volonté nécessaire à la réussite de cette opération.

D.b.a Durant son hospitalisation, G _____ et F _____ sont allés rendre visite à X _____ et ont régulièrement pris des renseignements sur l'évolution de son état physique (all. 104 p. 89 admis, R. 4 p. 211, R. 16 p. 213, R. 88 p. 224, R. 126 p. 229, R. 165 p. 234). Par la suite, des entretiens ont eu lieu entre lui, G _____ et E _____, car l'intéressé voulait reprendre son travail de concierge, même si la nature de ses lésions rendait une telle reprise compliquée (R. 4 p. 211, R. 170 p. 234). Un cahier des charges allégé a donc été établi par ses supérieurs pour tenir compte de ses aptitudes physiques diminuées (pièce 107 p. 102 par comparaison avec la pièce 101 p. 93, R. 5 p. 211, R. 17 p. 213, R. 89 p. 224, R. 107 p. 227, R. 127 p. 229, R. 160 p. 233), mais l'essai effectué les 21 et 22 décembre 2015 de reprise de son ancien poste de travail de concierge à 50 % a échoué (all. 108 p. 89 admis, R. 7 p. 212).

Les intéressés sont alors convenus qu'une liste de tâches adaptées à l'état de santé de X _____ serait établie en vue de son retour au travail le 29 février 2016 (all. 110 p. 89 admis, pièce 108 p. 103). Celles-ci, qui ne se confondaient pas avec les tâches dévolues à un concierge, correspondaient à celles d'un "line feeder", dont le travail consistait à transporter de la marchandise d'un point à l'autre du magasin avec un élévateur électrique sur lequel il était assis (R. 6 p. 211, R. 167 p. 234).

D.b.b Entendus en procédure, E _____, K _____ et G _____ estiment que les nouvelles tâches qui lui ont été confiées étaient plus intéressantes et plus valorisantes que celles de concierge, car moins limitées et nécessitant une plus grande implication au regard du fonctionnement de l'entreprise (R. 6 p. 211, R. 18 p. 213, R. 128 p. 229). Ces derniers, rejoints en cela par F _____, relèvent cependant que

X _____, focalisé qu'il était sur son ancien travail, a émis des réticences, voire même a manifesté sa contrariété à embrasser cette nouvelle fonction, dans laquelle il se s'est jamais projeté et pour laquelle il n'a pas fait les efforts d'adaptation nécessaires (R. 7 et R. 9 p. 212, R. 19 p. 213, R. 24 p. 214, R. 94 p. 225, R. 130 p. 230).

X _____ n'a, en effet, pas caché, lors de son audition, qu'il voulait reprendre son travail de concierge, estimant qu'il aurait appartenu à L _____, la personne qui l'avait remplacé comme concierge durant son absence accident, d'œuvrer par la suite comme "line feeder" (R. 169 p. 234, R. 174 p. 235). Il s'est d'ailleurs adressé à lui en lui disant qu'il allait le tuer, parce qu'il lui avait piqué sa place - menaces prononcées avec sérieux, aux dires de son destinataire -, avant de s'excuser d'avoir proféré ces paroles (R. 30 p. 215, R. 33 et R. 34 p. 216, R. 143 p. 231).

D.b.c Aucune formation spécifique n'a été prodiguée à X _____, mais ce dernier, qui disposait d'une formation interne de cariste, reconnaît que F _____, de même qu'un autre assistant de direction prénommé M _____, l'ont aidé à assimiler ses nouvelles tâches (R. 172 et R. 173 p. 234). Ces dernières étaient, au demeurant, relativement basiques, puisque, selon E _____, des auxiliaires engagés à la saison pouvaient assumer cette fonction après deux ou trois jours seulement (R. 14 p. 212). Aussi X _____ ne peut-il rien tirer du fait que, selon ses dires, G _____ aurait interdit à ses collègues de l'aider, l'assistance en question lui ayant été prodiguée par ses supérieurs (R. 171 p. 234).

X _____ n'a toutefois pas donné satisfaction dans ce nouveau travail adapté à ses limitations physiques, ce que tant E _____, K _____, F _____ et G _____ ont confirmé en procédure (R. 11 p. 212, R. 21 à 23 p. 214, R. 94 p. 225, R. 133 p. 230). En particulier, il lui est arrivé à une ou deux reprises de ne pas respecter ses horaires de travail, de transporter plusieurs palettes à la fois, contrairement aux instructions données, de ne pas les mettre comme demandé et d'inverser les formulaires de marchandises (R. 10 p. 212, R. 21 p. 214, R. 94 p. 225).

Aucune autre fonction n'ayant pu lui être proposée, il a par conséquent été licencié (R. 11 p. 212, R. 23 p. 214, R. 133 p. 230).

D.b.d X _____ soutient avoir subi de très fortes pressions de la part de G _____, qui le poussait à travailler plus vite et à le faire tout seul, alors même qu'il n'avait eu que très peu de temps pour s'habituer à son nouveau travail (R. 171 p. 234). Ces dires ne sont cependant étayés par aucun élément au dossier. En particulier, le témoignage de H _____, dont on a vu qu'il devait être apprécié avec circonspection,

ne lui est d'aucun secours puisque, s'il fait bien mention de fortes pressions de la part du supérieur de X _____, il ne le fait qu'en lien avec son travail de concierge, exercé avant son accident (R. 51 p. 218).

L'intéressé n'allègue par contre pas avoir encore eu à subir des propos dénigrants, notamment à connotation raciste, de la part de son supérieur durant cette période. Certes, interpellé sur les raisons pour lesquelles il n'était pas retourné voir le directeur de Y _____, quand bien même le comportement de G _____ à son égard n'avait, selon ses dires, pas changé, X _____ a expliqué avoir accepté la situation par la force de l'habitude (R. 181 p. 235). On ne saurait toutefois tirer de cette réponse toute générale et qui n'est pas située dans le temps, l'affirmation selon laquelle le comportement problématique de G _____ à son encontre s'est perpétué après l'entretien qu'ils ont eu avec le directeur du magasin, plus particulièrement durant le court laps de temps entre le 29 février et le 25 mars 2016 où X _____ a repris le travail.

Enfin, pour les raisons indiquées ci-dessus (cf. consid. B.b), les certificats de travail élogieux figurant au dossier ne sauraient valablement contrecarrer les témoignages on ne peut plus clairs sur la qualité insatisfaisante du travail produit par cet employé en sa qualité de "line feeder".

D.c X _____, qui a allégué avoir été fortement marqué par "les remarques racistes, discriminatoires et dénigrantes" de G _____ (all. 66 p. 11 contesté), n'a toutefois apporté aucun élément probant à l'appui de ses dires. De même, il a prétendu, lors de son audition, qu'il avait fait une dépression après son licenciement (R. 176 p. 235), mais rien au dossier n'atteste de la réalité de ces faits, à l'exception d'un certificat médical pour cause de maladie établi le 30 mars 2016, toutefois muet sur l'origine de celle-ci (pièce 7 p. 38).

Au moment de cette audition, soit plus d'une année et demie après son licenciement, il n'avait pas retrouvé de travail, si ce n'est un poste temporaire d'ouvrier polyvalent auprès de l'Ecole d'agriculture (R. 176 et 177 p. 235).

E. Le 13 mars 2017, X _____ a ouvert action à l'encontre de Y _____. Il concluait au paiement d'un montant de 41 600 fr. composé d'une indemnité pour licenciement abusif de 21 600 fr. et de 20 000 fr. à titre de réparation pour tort moral, avec suite de frais et dépens.

Dans sa réponse du 21 août 2017, Y _____ AG a conclu au rejet de la demande, avec suite de frais et dépens.

Aux termes de sa réplique du 17 octobre 2017, X _____ a confirmé les conclusions prises dans son écriture introductive d'instance.

Outre l'édition de pièces, l'instruction a comporté l'audition de neuf témoins et l'interrogatoire de la partie demanderesse. En lieu et place des plaidoiries orales, les parties ont déposé des plaidoiries écrites, aux termes desquelles elles ont confirmé leurs précédentes conclusions.

F. Le 5 août 2019, le tribunal du district de Martigny et St-Maurice a rejeté la demande et mis les frais, par 3700 fr., et les dépens, par 10 000 fr., à la charge de X _____.

Contre ce jugement, expédié le même jour, X _____ a interjeté appel le 16 septembre 2019 devant la Chambre des recours civile du Tribunal cantonal du Canton de Vaud. Par décision du 3 octobre 2019, cette autorité a constaté son incompétence à raison du lieu et, partant, a déclaré l'appel irrecevable.

Dans l'intervalle, X _____ a déposé un nouvel appel devant le Tribunal de céans assorti d'une requête en restitution de délai, laquelle a été admise par ordonnance du 28 octobre suivant, les conditions de l'articles 148 CPC, notamment le respect du délai relatif de dix jours prévu à son deuxième alinéa, étant réalisées.

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 41 600 fr., en sorte que la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 2 CPC). Interjeté le 30 septembre 2019 et assorti d'une requête en restitution du délai admise par ordonnance du 28 octobre 2019, le présent appel a été déposé en temps utile (art. 148 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 141 III 569 consid. 2.3.3). 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 4A_624/2021 du 8 avril 2022 consid. 5.1 et les références).

Enfin, la saisine de l'autorité d'appel est limitée par les conclusions du recours et seuls les points remis en cause n'entrent pas en force de chose jugée (art. 315 al. 1 CPC). La juridiction d'appel peut confirmer la décision attaquée, statuer à nouveau ou, à certaines conditions, renvoyer la cause en première instance (art. 318 al. 1 CPC).

En l'occurrence, il est fait grief au premier juge d'avoir contrevenu au droit fédéral en niant l'existence tant d'une atteinte aux droits de la personnalité de l'appelant contraire à l'article 328 CO, que d'une résiliation abusive des rapports de travail au sens de l'article 336 al. 1 CO.

2. L'appelant se plaint d'une violation de l'article 328 CO, disposition qui vise à protéger la personnalité du travailleur à l'encontre, notamment, du harcèlement psychologique sur le lieu de travail.

2.1

2.1.1 La jurisprudence définit le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement peut être considéré comme supportable alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Plus que l'intention subjective du harceleur, c'est l'effet de ses agissements sur la personnalité et la santé de la victime qui est déterminant. Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles, d'autant plus si les torts sont partagés, ou d'une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs (cf. entre autres arrêts 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 et l'arrêt cité, 4D_72/2017 du 19 mars 2018 consid. 8.3 et 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.3 et l'arrêt cité).

Il résulte des particularités du mobbing que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Il sied cependant de garder à l'esprit que le mobbing peut n'être qu'imaginaire et qu'il peut même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées (arrêt 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1 et les arrêts cités).

2.1.2 En droit privé, les actes de mobbing sont prohibés par l'article 328 al. 1 CO, disposition qui impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à cette disposition. Le Tribunal fédéral, dans sa jurisprudence encore confirmée récemment, a reconnu que l'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des auxiliaires au sens de l'article 101 CO, soit en particulier par des supérieurs hiérarchiques ou des personnes

responsables du personnel (arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). Concrètement, notre Haute Cour a retenu une telle responsabilité dans des cas où l'atteinte émanait du secrétaire général d'une association (ATF 130 III 699 consid. 5.2), d'un entraîneur au sein d'un club de football organisé en société anonyme (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2) ou encore d'un supérieur hiérarchique (arrêt 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à cette disposition du fait de son employeur ou des auxiliaires de celui-ci peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 al. 1 CO (art. 97 al. 1, 101 al. 1 et 99 al. 3 CO). Cette disposition prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. L'ampleur de la réparation morale dépend avant tout de la gravité des souffrances physiques ou psychiques consécutives à l'atteinte subie par la victime et de la possibilité d'adoucir sensiblement, par le versement d'une somme d'argent, la douleur morale qui en résulte. N'importe quelle atteinte à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une réparation (ATF 130 III 699 consid. 5.1 et les arrêts cités). Cette dernière doit revêtir une certaine gravité objective (critère objectif) et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte (critère subjectif) pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Une indemnité est par exemple due au travailleur qui a été victime, dans l'entreprise de l'employeur, de harcèlement psychologique, lorsque, d'un point de vue objectif, il a subi une humiliation particulièrement sévère (ATF 125 III 70 consid. 3a ; voir aussi ATF 130 III 699 consid. 5.1 ; arrêt 4A_326/2020 du 1^{er} décembre 2020 consid. 3.2).

2.2 En l'occurrence, le comportement incriminé émane de G _____, l'assistant de direction de l'appelée et le supérieur hiérarchique dont dépendait l'appelant. Sur le vu de la jurisprudence du Tribunal fédéral rappelée ci-avant (cf. consid. 2.1.2), on ne discerne pas d'obstacle de principe à l'application de l'article 101 CO. Cela étant, cette question n'est pas déterminante dans le cas d'espèce, compte tenu du sort qu'il convient de toute façon de donner au grief de l'appelant.

2.2.1 Il n'est pas contesté que les intéressés entretenaient des relations professionnelles difficiles et que l'ambiance de travail entre eux n'était pas des meilleures. Il ressort des faits, tels que circonscrits, que les raisons en étaient, d'une part, les prestations de travail insatisfaisantes de l'appelant, qui allaient en se péjorant avec le temps et qui ont nécessité non seulement quelques remises à l'ordre officielles,

mais également un avertissement de son employeur, et, d'autre part, les propos lourds et indélicats échangés régulièrement entre eux et jugés particulièrement déplacés et malvenus de la part d'un supérieur hiérarchique, notamment ceux en référence aux origines étrangères de l'employé. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles et d'une mauvaise ambiance au travail, d'autant plus lorsque, comme en l'espèce, les torts sont partagés. Il n'y a pas non plus harcèlement psychologique lorsqu'un employé, qui, à l'instar de l'appelant, ne remplit pas pleinement ses obligations contractuelles, telle la correcte exécution de la prestation de travail, est à raison invité, même de manière répétée et pressante, si l'on en croit l'intéressé, à s'y conformer, pas plus qu'il n'y a un tel harcèlement lorsqu'un supérieur hiérarchique ne satisfait pas pleinement aux devoirs qui lui incombent envers son collaborateur, ce qui était à l'évidence le cas de G _____, dont le comportement, lorsqu'il tenait les propos incriminés, était critiquable, et même indigne de sa fonction.

2.2.2 Encore faut-il, pour que de tels agissements et propos constituent un cas de mobbing, qu'ils aient eu pour effet d'isoler, de marginaliser, voire d'exclure la personne qui en a été victime de son lieu de travail. Or, cette hypothèse n'est pas démontrée, en l'espèce. Aucun des témoignages recueillis en procédure n'a fait état d'un comportement du supérieur hiérarchique de l'appelant constituant une déstabilisation de sa personne, allant jusqu'à son élimination. En particulier, les remarques écrites relatives à ses manquements professionnels et l'avertissement en lien avec ses prestations de travail n'étaient pas dépourvues de justification, comme il a été établi en faits, en sorte qu'ils n'étaient pas constitutifs d'abus. Ils n'ont, pour le surplus, pas conduit à la marginalisation de l'intéressé sur son lieu de travail, pas plus d'ailleurs que les propos déplacés de son supérieur hiérarchique en lien, notamment, avec ses origines. On en veut pour preuve sa participation à la grillade organisée par l'appelée pour ses collaborateurs le 30 mai 2015, au cours de laquelle il s'est fait remarquer en traversant à pieds nus la barre transversale d'un but de football, ce qu'il n'aurait à l'évidence pas fait si le contexte professionnel pour le moins malsain décrit ci-dessus avait eu pour effet de l'isoler et de l'exclure professionnellement. Il est dès lors irrelevante que, parmi les collègues de l'appelant entendus en procédure, deux d'entre eux ont estimé que la fréquence des remarques dénigrantes pouvait relever du harcèlement psychologique, la compréhension commune de cette notion ne se confondant pas nécessairement avec sa signification juridique, seule définition qui compte lorsqu'il convient de s'assurer que les conditions de l'article 328 al. 1 CO sont remplies.

Une éventuelle marginalisation de l'appelant durant le court laps de temps pendant lequel il a repris son travail après son accident n'a pas plus été établie. Il a en effet été retenu, en faits, que les très fortes pressions soi-disant subies par l'intéressé de la part de son supérieur hiérarchique durant cette période n'étaient en rien étayées au dossier, et que ce dernier n'alléguait nullement avoir encore eu à subir des propos dénigrants de la part de son chef après la reprise de son travail. Quant à la prétendue volonté de G _____ de se débarrasser de lui en raison de l'animosité qu'il lui manifestait, on verra, ci-après (cf. consid. 3.2.2 ci-dessous), qu'elle n'est pas démontrée, pas plus que l'aide que celui-ci aurait négligé de lui apporter dans ses nouvelles fonctions en faisant interdiction à ses collègues de lui porter assistance, laquelle est largement contrebalancée par celle que, selon ses propres aveux, lui ont prodigué deux autres responsables de l'appelée, en sorte qu'elle serait de toute façon impropre à démontrer sa mise à l'écart professionnelle.

Enfin, s'il y a bien un certificat médical au dossier pour attester de la maladie de l'appelant à compter du 28 mars 2016, ce document, outre qu'il est muet sur la causalité de cette maladie, n'est en rien probant pour qualifier juridiquement les faits ressentis comme du mobbing. Il en va de même des allégués de l'appelant au sujet de la dépression subie après son licenciement, qui non seulement ne sont pas prouvés, mais qui ne suffisent pas, à eux seuls, à démontrer l'existence de propos et d'agissements hostiles ressortissant au harcèlement psychologique.

2.2.3 En tout état de cause, les revendications de l'appelant se heurtent à deux autres obstacles.

A supposer même que l'on doive retenir que le supérieur hiérarchique de l'appelant a eu un comportement contraire à l'article 328 CO, dont l'appelée devrait répondre au titre de l'article 101 CO, on ne saurait cependant reprocher à cette dernière d'avoir omis de prendre les mesures nécessaires pour protéger la personnalité de son employé. En effet, aussitôt informée des griefs de ce dernier envers l'assistant de direction, elle a, par l'entremise de son directeur, convoqué les intéressés séparément, avant de les réunir pour tenter d'aplanir leurs différends, ce qu'elle semble avoir réussi à faire, puisqu'ils se sont quittés sur une poignée de mains et que l'appelant, soit n'a pas allégué, soit n'a pas prouvé la persistance des comportements inadéquats imputés à son supérieur hiérarchique après cette rencontre. L'appelée elle-même n'a donc pas négligé son devoir général de protection envers l'appelant, en sorte qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir enfreint l'article 328 CO.

De plus, il est douteux, en l'occurrence, que les comportements incriminés aient revêtu une gravité objective suffisante pour justifier une indemnité pour tort moral, condition pourtant nécessaire au regard de l'article 49 CO. En particulier, les propos lourds et indéliçables attribués à G _____ en lien avec les origines étrangères de l'appelé - échangés sous forme de gags, certes de mauvais goût, mais dont le caractère raciste n'a pas été prouvé, l'intéressé lui-même estimant, lors de son audition, ne pas avoir été véritablement victime de propos de ce type -, s'ils ne sont guère acceptables de la part d'un supérieur hiérarchique, n'en constituent pas pour autant une humiliation spécialement sévère. Les collègues de travail de l'appelant, témoins de ces échanges, n'ont d'ailleurs pas jugé utile d'en informer la direction de l'appelée, ce qu'ils n'auraient très certainement pas manqué de faire si tel avait été le cas. Il n'en va pas différemment s'agissant du critère subjectif, condition également nécessaire en vertu de la disposition précitée. L'appelant, qui se contente de prétendre avoir été fortement marqué par ces remarques discriminatoires et dénigrantes, sans d'ailleurs apporter la moindre preuve de ses dires, ne s'attache nullement à démontrer que l'atteinte à sa personnalité a été ressentie par lui comme une souffrance morale suffisamment forte pour justifier qu'elle soit adoucie par le versement d'une somme d'argent.

2.2.4 Il suit de ce qui précède que le refus du premier juge de condamner l'appelée pour violation de l'article 328 CO ne procède nullement d'une application erronée de cette disposition, en sorte que le grief de l'appelant ne peut qu'être rejeté.

3. Ce dernier soutient également que le licenciement qui lui a été signifié est basé sur des motifs qui ne sont pas dignes de protection au sens de l'article 336 CO. En substance et selon lui, ce congé serait motivé par l'animosité manifestée par son supérieur à son égard au travers des pressions psychologiques infligées, des insultes raciales prononcées et des manquements reprochés, ainsi que par les limitations physiques consécutives à son accident.

3.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'article 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (arrêt 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Est en particulier abusif le congé donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre, 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 (art. 336

al. 1 let. a CO). Cette disposition vise le congé discriminatoire, fondé par exemple sur la race, la nationalité, l'âge, l'homosexualité, les antécédents judiciaires ou encore la maladie ou la séropositivité (ATF 127 III 86 consid. 2.a). L'application de l'article 336 al. 1 let. a CO suppose donc que le congé ait été donné pour un motif inhérent à la personnalité de la personne congédiée et que ce motif n'ait pas de lien avec le rapport de travail, lequel a trait, essentiellement, à la correcte exécution de la prestation de travail et le respect du devoir de fidélité par l'employé (PERRENOUD, Commentaire romand, 3^{ème} éd., 2021, n. 19 ad art. 336 CO).

3.1.1 Cette disposition protectrice ne s'applique pas lorsque le congé est donné pour cause de performances insuffisantes, quand bien même l'insuffisance résulterait de périodes nombreuses ou prolongées d'incapacité de travail. Si le congé donné à l'issue d'une période de protection contre le licenciement en temps inopportun (art. 336c al. 1 CO), en raison de la cause qui a justifié l'octroi de ladite période, est en principe abusif, tel n'est pas le cas de la résiliation des rapports de travail qui intervient après une période de protection accordée en raison d'une incapacité qui influe sur la capacité de travail de l'intéressé, à tout le moins lorsque l'employeur n'est pas responsable de l'empêchement de travailler (arrêts 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.3 et 3.4.1 et 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2 et les arrêts cités). Même si l'employeur doit faire preuve d'égards particuliers envers un employé âgé ou à son service depuis de nombreuses années (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2), ces principes ne sauraient faire systématiquement obstacle au licenciement d'un tel travailleur, lorsque son rendement diminue à tel point qu'il n'est plus en mesure d'exécuter à satisfaction les tâches qui lui sont confiées, ni d'assumer une autre occupation compatible avec ses ressources (arrêt 4A_390/2021 déjà cité consid. 3.1.2 et les arrêts cités).

Est par contre abusif, le licenciement prononcé en raison d'une baisse des prestations du travailleur lorsque celle-ci est consécutive à un harcèlement psychologique toléré par l'employeur en violation de l'article 328 CO (LEMPEN, Commentaire romand, 3^{ème} éd., 2021, n. 39 ad art. 328 ; PERRENOUD, op. cit. n. 19 et n. 59 ad art. 336 CO et les arrêts cités en note de pied n. 128).

3.1.2 L'article 336 al. 1 let. a CO ne s'applique pas non plus lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO. Ainsi, s'il est établi qu'une situation conflictuelle sur le lieu du travail, due au caractère difficile d'un employé, nuit notablement au travail en commun dans l'entreprise, le congé donné à ce

travailleur n'est pas abusif, à condition toutefois que l'employeur ait pris toutes les mesures que l'on pouvait attendre de lui pour désamorcer le conflit. Cette exigence repose sur le devoir de l'employeur de protéger et de respecter, dans les rapports de travail, la personnalité de ses travailleurs. L'abus réside alors dans le fait que l'employeur exploite la propre violation de ses devoirs contractuels (arrêt 4A_390/2021 déjà cité consid. 3.1.1 et les arrêts cités).

3.1.3 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4A_89/2021 précité consid. 3.1). En cas de pluralité de motifs, le congé est abusif si sa cause décisive réside dans un motif qui n'est pas digne de protection. Lorsqu'il apparaît que tel est le cas, il appartient alors à l'employeur qui souhaite lever le caractère illicite de la résiliation de prouver que celle-ci serait intervenue même en l'absence de motif illicite (arrêt 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 et les arrêts cités).

La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (art. 336a al. 1 CO). Celle-ci est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances. Toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336a al. 2 CO).

3.1.4 Il n'existe pas d'obligation générale en droit privé de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (arrêt 4A_44/2021 du 2 juin 2021 c. 4.3.2 et les références citées).

3.2 En l'espèce, le motif de résiliation des rapports de travail avancé par l'appelée dans la lettre du 1^{er} juin 2016 concerne les performances insuffisantes de l'appelant, malgré les aménagements apportés à son poste de travail pour tenir compte des limitations physiques découlant de son accident.

3.2.1 Ce motif est réel, contrairement à ce que soutient l'appelant. En effet, il ressort des faits, tels que circonscrits, que ses supérieurs, dont G _____, ont fait tout ce qui était en leur pouvoir pour permettre son retour au travail, mais que leurs efforts se sont heurtés à la mauvaise volonté de l'intéressé, qui n'y a pas mis l'énergie et la bonne volonté indispensables à la réussite de l'opération de reconversion professionnelle nécessitée par les limitations physiques consécutives à son accident. Celui-ci, focalisé qu'il était sur son ancien travail de concierge, fonction qu'il ne pouvait cependant plus exercer en raison de la nature de ses lésions - preuve en est l'essai avorté des 21 et 22 décembre 2015 - et contrarié de devoir embrasser la nouvelle activité de "line feeder", pourtant plus en adéquation à son état de santé, n'a pas fait les efforts d'adaptation

attendus et la qualité de son travail s'en est ressentie. Il n'a, selon tous les responsables de l'appelée entendus en procédure, pas exécuté correctement sa prestation de travail et n'a, par conséquent, pas donné satisfaction à son employeur, qui n'avait aucun autre poste adapté à lui proposer.

L'appelant ne saurait valablement se plaindre de ce que son contrat de travail a été modifié unilatéralement, ce dernier accordant expressément la possibilité à l'appelée de lui attribuer d'autres tâches que celles convenues, lorsque, comme en l'espèce, les circonstances, telle une maladie à laquelle il convient d'associer un accident, l'exigeaient. Il ne saurait pas plus se retrancher derrière le fait que cette nouvelle activité n'était guère motivante, puisque, selon ses supérieurs, elle était plus intéressante et plus valorisante que celle de concierge, car moins limitée et nécessitant une plus grande implication dans le fonctionnement de l'entreprise. De même, il ne peut se prévaloir de ce que le temps ne lui a pas été donné de faire ses preuves, puisque ses nouvelles tâches, qualifiées de basiques, pouvaient être assumées à satisfaction après deux à trois jours seulement par des auxiliaires engagés à la saison. Enfin, comme déjà relevé, l'appelant ne peut rien tirer de ce que non seulement aucune formation spécifique ne lui a été prodiguée, mais que, de plus, G _____ aurait empêché ses collègues de l'aider, puisque, selon ses propres dires, l'assistance en question lui a été apportée par ses supérieurs. D'une manière plus générale, il ne peut se prévaloir de ce que la mauvaise qualité de ses prestations serait la conséquence d'un harcèlement psychologique toléré par l'appelée, l'appelant ayant, on l'a vu, échoué à démontrer l'existence d'un tel harcèlement, notamment lors de la reprise de son travail (cf. consid. 2.2.1 et 2.2.2 ci-dessus).

Force est donc de constater que le motif mentionné dans la lettre de résiliation du 1^{er} juin 2016 avait bel et bien un lien avec le rapport de travail, plus particulièrement avec la correcte exécution de la prestation de travail, de sorte que le licenciement prononcé ne saurait, en principe, être considéré comme abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO.

3.2.2 Reste encore à déterminer si, aux côtés de ce motif bien réel et non abusif, la cause décisive de ce licenciement ne résiderait pas dans un autre motif, qui lui n'est pas digne de protection, telle l'animosité manifestée par G _____ à l'encontre de l'appelant.

C'est ce que semble soutenir implicitement ce dernier, à tort cependant. S'il est certes indéniable que les relations entre les intéressés étaient difficiles, l'appelant n'était pas en reste, on l'a vu, sur les raisons de cette situation délétère. Ses manquements

professionnels et ses prestations de travail insatisfaisantes, avérés avant même son accident, de même que son comportement pas toujours en adéquation, notamment avec ses supérieurs, avaient contraint l'appelée, par l'intermédiaire entre autres de G _____, à des remises à l'ordre officielles dûment documentées. De là à dire que ce dernier avait développé une animosité envers l'appelant, il y a un pas que le dossier de la cause ne permet que difficilement de franchir, même en tenant compte de l'attitude déplacée adoptée à son encontre à travers les propos indéliçats tenus par cet assistant de direction en référence aux origines étrangères de l'intéressé.

La question souffre cependant de rester indéçise car, à supposer même que G _____ ait développé une telle inimitié envers l'appelant, elle ne saurait, pour autant, être la cause de son licenciement, encore moins la cause décisive. En effet, on ne comprendrait pas qu'il ait mis autant de temps et d'énergie à favoriser, avec ses autres collègues, le retour au travail de l'appelant après son accident, dans le seul but d'aussitôt le licencier en raison de son antipathie. Il a été retenu, en faits, que tout avait été mis en oeuvre pour faciliter la reprise de l'activité de l'appelant au sein de l'appelée, des visites à l'hôpital aux renseignements pris sur l'évolution de son état physique, en passant par une tentative d'allègement du cahier des charges du concierge pour aller dans le sens de celui-ci, qui désirait à tout prix retrouver cette activité, quand bien même la nature de ses lésions rendait une telle reprise compliquée, toutes démarches auxquelles G _____ avait pris part. Il ne s'agit pas là de l'attitude d'un supérieur qui fait passer son animosité personnelle avant ses devoirs envers l'employé.

Au demeurant, s'il fallait quand même retenir que l'animosité de son supérieur hiérarchique a joué un rôle décisif dans le licenciement de l'appelant, contrairement aux motifs invoqués par l'appelée dans son courrier du 1^{er} juin 2016, il n'est pas dit que le congé donné puisse être qualifié d'abusif, compte tenu de la jurisprudence du Tribunal fédéral rappelée ci-avant (cf. consid. 3.1.2). Dès lors que cette situation conflictuelle sur le lieu de travail était également due au comportement difficile de l'employé et que l'appelée, qui avait convoqué les intéressés pour tenter de désamorcer leur différend, avait ainsi pris les mesures que l'on pouvait attendre d'elle dans un tel cas, cette dernière n'aurait, en effet, pas abusé de son droit en donnant à l'appelant le congé au motif que la situation délétère régnant entre lui et son supérieur nuisait au travail en commun, ce que ses prestations de travail insatisfaisantes même dans une activité adaptée à ses limitations physiques démontraient sans doute possible.

3.2.3 Par surabondance de moyens, on relèvera encore que la jurisprudence du Tribunal fédéral rendue en lien avec les égards particuliers dont doit faire preuve un

employeur qui entend licencier un employé à son service depuis de nombreuses années (cf. consid. 3.1.1 ci-dessus) n'est d'aucun secours à l'appelant - pour peu que l'on puisse considérer que près de onze ans de service auprès du même employeur remplisse la condition précitée -, dès lors que ces principes doivent de toute façon céder le pas lorsque, comme en l'espèce, les tâches confiées ne sont pas exécutées à satisfaction et qu'aucune autre occupation compatible avec les ressources de l'employeur ne peuvent être fournies à l'employé.

De même, dès lors qu'il n'existe pas d'obligation générale de soumettre le licenciement à un contrôle de la proportionnalité, on ne saurait reprocher à l'appelée de n'avoir pas laissé à l'appelant plus de temps que les quelques semaines travaillées après la reprise de son emploi pour faire ses preuves. Au demeurant, les tâches confiées ne nécessitaient en principe pas un temps d'adaptation supérieur à trois jours, selon l'expérience faite avec des auxiliaires sans expérience - ce qui n'était de loin pas le cas de l'appelant -, en sorte que le laps de temps accordé était largement suffisant pour décider de la qualité de ses performances. De plus, dès lors que ces dernières laissaient déjà à désirer avant son accident et que l'avertissement du 10 avril 2015 le mettait en garde sur les mesures plus strictes qui seraient prises à son encontre s'il ne parvenait pas à améliorer la qualité de son travail, l'appelée avait tous les éléments en mains pour juger des difficultés de son employé à progresser dans la qualité de son travail lorsqu'elle lui a signifié son congé.

3.2.4 Au regard de ces éléments, force est de constater, avec le premier juge, que c'est bien en raison de ses performances insuffisantes que l'appelée a décidé le 25 mars 2016 de se séparer de l'appelant et qu'elle s'est départie du contrat de travail dès le moment où elle a pu légalement le faire. Par conséquent, le motif avancé par elle dans sa lettre du 1^{er} juin 2016 ne saurait être tenu pour fallacieux et le congé donné n'est pas abusif au sens de l'article 336 al. 1 let. a CO. Le grief de l'appelant ne peut donc qu'être rejeté là aussi.

4.

4.1 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 3700 fr., et des dépens, fixés par le premier juge à 10 000 francs. Compte tenu des avances effectuées par chaque partie, à savoir 3378 fr. 50 par l'appelant et 336 fr. 45 par l'appelée, le premier nommé versera à cette dernière un montant de 321 fr. 50 à titre de remboursement d'avances.

4.2 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 (art. 106 al. 3 CPC).

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 présentait 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) - qui comprend également celui découlant de l'ordonnance du 28 octobre 2019 - est fixé à 1600 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'appelée, qui a pris connaissance de l'écriture d'appel assortie d'une demande de restitution du délai de recours et a déposé une détermination sur cette question et sur le fond du litige, ses dépens sont arrêtés à 1900 fr., TVA et débours compris (art. 27, 29 al. 2, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

Par ces motifs,

Prononce

1. L'appel est rejeté. En conséquence, le jugement rendu le 5 août 2019 par le juge des districts de Martigny et St-Maurice est confirmé dans la teneur suivante :
 1. La demande déposée par X _____ le 13 mars 2017 est intégralement rejetée.
 2. Les frais, par 3700 francs (émolument de justice : 2942 fr. 35 ; indemnité pour les témoins : 682 fr. 65 ; débours de l'huissier : 75 fr.) sont mis à la charge de X _____, qui restituera à Y _____ AG l'avance fournie à concurrence de 321 fr. 50 (art. 111 al. 2 LTar).
 3. X _____ versera à Y _____ AG une équitable indemnité de 10'000 fr. à titre de dépens.
2. Les frais judiciaires d'appel, par 1600 fr., sont mis à la charge de X _____.
3. X _____ versera 1900 fr. à Y _____ AG à titre de dépens en procédure d'appel.

Sion, le 16 août 2022