

Par arrêt du 22 juin 2023 (5A_537/2011), le Tribunal fédéral a rejeté le recours constitutionnel subsidiaire interjeté par X_ contre ce jugement.

C1 20 307

JUGEMENT DU 24 JANVIER 2023

Cour civile II

Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ;
Yves Burnier, greffier

en la cause

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

contre

Y _____ **SA**, de siège à A _____, défenderesse et appelée, représentée par
Maître Luke H. Gillon, avocat à Fribourg

(contrat de travail ; résiliation ordinaire)

appel contre le jugement de la juge I des districts d'Hérens et Conthey du 10 novembre
2020 (HCO C1 19 5)

Procédure

A.

Après s'être vu délivrer, le 2 mai 2017, l'autorisation de procéder par le juge de la commune de Conthey, X _____ a déposé, le 26 juillet 2017, devant le tribunal des districts d'Hérens et Conthey, une demande à l'encontre de Y _____ SA, dont les conclusions étaient ainsi libellées :

1. La requête en conciliation est admise [sic].
2. Y _____ SA est condamnée à verser à Monsieur X _____ un montant de Fr. 71'057.40 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2016 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
3. Les frais de justice sont mis à la charge de Y _____ SA.
4. Une juste indemnité à titre de dépens est accordée à Monsieur X _____.

Dans la réponse du 10 novembre 2017, Y _____ a SA a excipé de l'incompétence *ratione loci* du tribunal des districts d'Hérens et Conthey et formulé les conclusions suivantes :

Principalement :

1. La demande de X _____ est déclarée irrecevable.
2. Les frais de procédure (frais de justice et dépens) sont mis à la charge de X _____.

Subsidiairement :

3. La demande de X _____ est rejetée.
4. Les frais de procédure (frais de justice et dépens) sont mis à la charge de X _____.

B.

Par ordonnance du 15 novembre 2017, la juge *ad hoc* des districts d'Hérens et Conthey a imparti à Y _____ SA un délai échéant le 7 décembre 2017 pour fournir une avance de 500 fr. destinée à couvrir les frais judiciaires liés à la « procédure incidente » ouverte à la suite de la contestation par l'intéressée de la compétence locale du tribunal.

Statuant le 22 décembre 2017 sur recours de Y _____ SA, le juge de la chambre civile du Tribunal cantonal a annulé cette ordonnance (TCV C3 17 214).

Par décision du 8 février 2018, la juge I des districts d'Hérens et Conthey a prononcé (HCO C1 17 131) :

1. Il est constaté l'incompétence *ratione loci* du Tribunal d'Hérens et Conthey pour connaître de l'action en paiement ouverte le 28 mars 2017 par X _____ à l'encontre de Y _____ SA.
2. Les frais, fixés à 800 fr., sont mis à la charge de X _____, qui versera en sus à Y _____ SA une indemnité pour les dépens de 2'500 francs.

X _____ a interjeté appel de cette décision le 14 mars 2018. Par décision du 21 août 2018, la cour civile I du Tribunal cantonal a prononcé (TCV C1 18 58) :

1. L'appel est admis ; partant, la décision rendue le 8 février 2018 par la Juge I des districts d'Hérens et Conthey est annulée et la cause lui est renvoyée pour poursuite de la procédure.
2. Les frais de justice, par 1000 fr., sont mis à la charge de Y _____ SA.
3. Y _____ SA versera à X _____ la somme de 800 fr. à titre de dépens d'appel, et 1000 fr. à titre de remboursement d'avances.

Par arrêt du 14 janvier 2019, la Ire cour de droit civil du Tribunal fédéral a rejeté le recours en matière civile formé contre cette décision par Y _____ SA (4A_527/2018).

C.

Le 29 avril 2019, X _____ a déposé une réplique en confirmant les chiffres 2 à 4 des conclusions de la demande.

Au terme de la duplique du 30 août 2019, Y _____ SA a confirmé les chiffres 3 et 4 des conclusions de la réponse.

Les débats d'instruction se sont tenus le 16 janvier 2020.

L'instruction de la cause a consisté en la production de titres, l'audition de quatre témoins, ainsi que la déposition du demandeur et de B _____, « responsable RH chez » la défenderesse.

Au terme de leurs plaidoiries écrites respectives du 30 octobre 2020, les parties ont maintenu leurs précédentes conclusions.

Par jugement du 10 novembre 2020, la juge I des districts d'Hérens et Conthey a prononcé (HCO C1 19 5) :

1. La demande est rejetée.
2. Les frais, fixés à 6'500 fr., sont mis à la charge de X _____.
3. X _____ versera à Y _____ SA 10'500 fr. à titre de dépens.

D.

Le 14 décembre 2020, X _____ a interjeté appel de ce jugement en formulant les conclusions suivantes :

1. Le présent recours est admis.
2. Le jugement du 10 novembre 2020 est annulé.
3. Y _____ SA est condamnée à verser à M. X _____ un montant de Fr. 71'057.40 avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 décembre 2016 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
4. Les frais de justice sont mis à la charge de Y _____ SA, tant pour la procédure de première instance que pour la présente procédure.
5. Une juste indemnité à titre de dépens est accordée à Monsieur X _____, tant pour la procédure de première instance que pour la présente procédure.

Au terme de la réponse du 12 février 2021, Y _____ SA a conclu, avec suite de frais, au rejet de l'appel, dans la mesure de sa recevabilité, et à la confirmation du jugement entrepris.

L'appelant a spontanément répliqué le 8 mars 2021.

Préliminairement

1.

1.1 Les décisions finales de première instance peuvent faire l'objet d'un appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC) lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est égale ou supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Eu égard aux dernières conclusions que les parties ont formulées en première instance, la valeur litigieuse déterminant la recevabilité de l'appel s'élève, en l'espèce, à 71'057 fr. 40.

1.2 Remis à la poste le (lundi) 14 décembre 2020, l'appel a été formé dans le délai légal de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC), qui a couru dès la réception par la mandataire de l'appelant - le 13 novembre 2020 au plus tôt - de l'expédition complète du jugement entrepris (cf. art. 142 al. 3 CPC).

1.3 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel traite avec une pleine cognition les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le juge de première instance (REETZ/THEILER, in : Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [édit.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3^e éd., 2016, n. 6, 13 ss et 27 ss ad art. 310 CPC). Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le tribunal de première instance. Elle peut, ainsi, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (ATF 144 III 462 consid. 3.2.2 ; HOHL, Procédure civile, t. II, 2^e éd., 2010, n. 2396 et 2416). Cela n'implique toutefois pas qu'elle doive, comme le tribunal de première instance, examiner l'ensemble des questions de fait et de droit lorsque les parties ne les ont plus contestées en deuxième instance. Sous réserve des inexactitudes manifestes, elle doit en principe se limiter aux griefs formulés contre le jugement de première instance dans les motivations écrites des parties (cf. art. 311 al. 1 et 312 al. 1 CPC ; ATF 144 III 394 consid. 4.1.4 ; 142 III 413 consid. 2.2.4).

Sous peine d'irrecevabilité, l'écriture d'appel doit être motivée (cf. art. 311 al. 1 CPC). Cela signifie que 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, *op. cit.*, n. 36 ad art. 311 CPC). Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation

de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée, ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêt 4D_9/2021 du 19 août 2021 consid. 3.3.1 et les réf. citées). Il incombe également à l'appelant, compte tenu de l'effet réformatoire de l'appel, de formuler ses conclusions de telle manière à permettre à l'autorité d'appel de statuer au fond en cas d'admission de celui-ci (ATF 137 III 617 consid. 4.2.2 ; HUNGERBÜHLER/BUCHER, in : Brunner/Gasser/Schwander [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 2^e éd., 2016, n. 16 ad art. 311 CPC). Si la demande tend au paiement d'une somme d'argent, l'appelant (demandeur) doit ainsi, à peine d'irrecevabilité, chiffrer ses conclusions (ATF 137 III 617 consid. 4.3) et ne peut donc en principe pas se contenter de conclure à l'annulation de la décision entreprise (TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in : JdT 2010 III p. 138 ; cf., ég., ATF 133 III 489 consid. 3).

Statuant en fait

2.

2.1 De siège à A _____, Y _____ SA est notamment active dans la fabrication et le commerce d'appareils et de produits pour l'hygiène des locaux sanitaires et de tapis anti-salissures. Par contrat de travail du 29 août 2007, X _____, né en 1965, a été engagé par cette société en tant que « [r]esponsable régional » pour le canton du Valais à compter du 1^{er} septembre 2007. Dès le 1^{er} juillet 2013, il a intégré la nouvelle fonction d'« account manager Y _____ » pour la « région » du Valais, laquelle fonction consistait principalement à répondre aux requêtes des clients (suivi des clients), à rechercher de nouveaux clients et à développer de nouveaux produits auprès de la clientèle existante.

Selon le contrat de travail signé par les parties le 10 janvier 2014, celles-ci pouvaient mettre fin à la relation de travail en respectant le préavis d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service, de deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année de service et de trois mois pour la fin d'un mois à partir de la dixième année de service.

2.2 Dans sa fonction d'account manager, X _____ percevait un salaire mensuel brut de 4141 fr., versé douze fois l'an, auquel s'ajoutait une indemnité mensuelle de 790 fr., soit 700 fr. pour « frais forfaitaires » et de 90 fr. pour le « home office ». Il bénéficiait en outre d'une rémunération variable composée de « [c]ommissions Y _____ », payées sous la forme de provisions mensuelles et fixées selon le « [r]èglement des ventes et de rémunération Account Manager Y _____ » de Y _____ SA, qui faisait partie intégrante du contrat de travail. Lesdites commissions incluaient en particulier une « commission de conclusion » calculée en fonction de l' « augmentation nette de la valeur de reprise hebdomadaire (WTW) », elle-même « constituée par le chiffre d'affaires de location hebdomadaire (la moyenne pour les contrats saisonniers) » (ch. 5.3.1 du règlement précité, dans sa version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014). X _____ percevait également un bonus annuel composé d'un « bonus sur chiffre d'affaires » et d'un « bonus stratégique », qui étaient « facultati[fs] », « aucun droit n'en décou[ant], même si ces [prestations particulières] sont versées de manière répétée, régulière et inconditionnelle » Le bonus annuel était versé « au mois de mars de l'année suivante » (ch. 5.2 dudit règlement).

D'après le chiffre 5.2.1 de celui-ci, le bonus sur chiffre d'affaires s'entend d'une « prime déterminée en fonction de la réalisation des objectifs, basée sur des clients, rayons d'activité ou produits définis ». La quotité de cette prime est déterminée au chiffre 10.1 du règlement précité, en fonction du « degré de réalisation des objectifs (ZEG) » : elle est nulle si 95% ou moins des objectifs ont été réalisés et augmente de façon progressive pour atteindre 24'000 fr. au plus si 110% des objectifs l'ont été. Le bonus stratégique, fondé sur la réalisation d' « objectifs individuels convenus » trois fois par année, est nul si 70% des d'objectifs ont été atteints, se monte à 4000 fr. si 100% des objectifs l'ont été et s'élève à 8000 fr. au plus lorsque 130% des objectifs ont été remplis (ch. 5.2.2 du règlement). Ces objectifs individuels sont fixés dans des plans de vente (*sales plans*) établis pour chaque collaborateur (cf., ci-après, consid. 4.2.1).

2.3 X _____ a ainsi perçu une rémunération nette (sans les indemnités précitées) de 135'396 fr. en 2009 (dont 4000 fr. de bonus annuel et 5600 fr. de « *Spezialprovision* » pour l'année 2008 [pce no 60]), de 97'483 fr. en 2010 (dont 8000 fr. de bonus annuel pour l'année 2009 [pce no 61]), de 120'889 fr. en 2011 (dont 33'836 fr. de bonus annuel pour l'année 2010, y compris 26'436 fr. de « [b]onus spécial » [pce no 62]), de 126'026 fr. en 2012 (dont 23'510 fr. de « [b]onus spécial » pour l'année 2011 [pce no 63]), de 103'472 fr. en 2013 (dont 7360 fr. de bonus annuel pour l'année 2012 [pce no 64]), de 93'232 fr. en 2014 (dont 7760 fr. de bonus annuel pour l'année 2013 [pce no 65]), de

112'085 fr. en 2015 (dont 10'000 fr. de bonus pour l'année 2014, y compris 2000 fr. de bonus stratégique [pces nos 10, 32 et 37]) et de 116'943 fr. en 2016 (dont 8000 fr. de bonus sur le chiffre d'affaires réalisé en 2015, 500 fr. de « [b]onus spécial » et 2671 fr. de bonus stratégique pour cette même année [pces nos 9a, 9b, 33 et 35]).

2.4 X _____ pouvait en outre gagner chaque année un voyage collectif en se qualifiant pour le concours « C _____ » (cf. le ch. 5.4 du règlement susvisé), auquel il a notamment participé en 2014 et 2015. Ce concours a été supprimé par Y _____ SA à partir de l'année 2019.

2.5 X _____ a été absent pour cause de maladie 28 jours en 2010, 49 jours en 2011, 7 jours en 2012, 41 jours en 2013, 55,5 jours en 2014 et une demi-journée en 2015 (pces nos 24 et 51 à 54).

3.

3.1 La juge de première instance a constaté, en bref, que, depuis 2011, X _____ avait des relations compliquées avec « certains services internes à l'entreprise » et qu'il rencontrait des difficultés à s'adapter aux changements au sein de celle-ci. Outre les difficultés liées au comportement de l'intéressé, les procès-verbaux d'entretien annuels laissaient apparaître une baisse du chiffre d'affaires depuis 2012. En 2013 et 2015, X _____ avait ainsi obtenu la note D dans l'atteinte des objectifs relatifs au chiffre d'affaires. Durant la période 2014 à 2016, son chiffre d'affaires avait baissé de 3% alors qu'en 2015, « le manque de conclusion de conventions a[vait] été fortement souligné ». De même, « les plans de vente de janvier 2014 à avril 2016 [faisaient] état des prestations professionnelles limitées [de X _____] durant cette période, avec des taux moyen[s] d'atteinte des objectifs de 85% en 2014, 90% en 2015 et 85% pour les mois de janvier à avril 2016 ». Les résultats de la « C _____ » ne permettaient quant eux pas d'évaluer globalement la qualité et la quantité du travail fourni par l'intéressé. Celui-ci n'avait en définitive, depuis 2014, « jamais rempli entièrement les objectifs fixés dans les plans de vente » et « ne pouvait que savoir que les résultats de son travail auprès de Y _____ SA ne correspondaient pas ou plus aux attentes de son employeur ».

3.2 L'appelant argue, à maints égards, d'une constatation inexacte et incomplète des faits par la première magistrate. Il lui reproche, en résumé, de s'être « fondée sur les explications de personnes subordonnées et fidèles à la société [D _____ et B _____], dans laquelle elles travaillent depuis respectivement 14 et 26 ans », et d'avoir passé sous silence « les déclarations des autres témoins, dont

M. E _____ ». Par ailleurs, les « résultats C _____ » seraient déterminants pour évaluer le chiffre d'affaires des account managers. Ses problèmes de comportement, « qui sont en réalité des arguments apparus en procédure pour enfoncer le clou, ne sauraient être pris en compte pour juger du caractère abusif du licenciement », ce d'autant moins qu' « ils n'ont jamais donné lieu à un avertissement quelconque et l'employeur [ne lui] a jamais spécifié [...] qu'à défaut d'amélioration, il risquait un licenciement ». Toujours d'après l'appelant, « les plans de vente ne sont aucunement une preuve fiable, comme le retient le Tribunal de district : les résultats d'un collaborateur sont indépendants de son taux de réalisation des objectifs. Ils ne permettent donc pas de démontrer que [s]es résultats [...] avaient baissé. De plus, le simple fait qu'il ait reçu des bonus annuels prouve que les objectifs étaient considérés comme atteints en fin d'année. ». La juge de première instance aurait enfin « totalement laissé de côté [...] la question de l'engagement de M. F _____ » et les circonstances ayant entouré celui-ci.

4.

4.1 Céans, les parties s'accordent à dire que le motif invoqué par la défenderesse pour licencier le demandeur est l' « absence de résultats » de celui-ci (déclaration d'appel, p. 12 ; réponse à l'appel, p. 22).

4.2

4.2.1 Les plans de vente (*sales plans*) introduits par Y _____ SA à partir du 1^{er} janvier 2014 (dos. p. 471) comportaient trois objectifs généraux qui concernaient, respectivement, les nouveaux clients, les « WTW » et les conventions de marchandises, ainsi que des objectifs personnels fixés par le « chef de vente » ou le responsable hiérarchique de l'account manager, qui était D _____ pour X _____. Lesdits plans de vente étaient établis tous les quatre mois, soit en janvier, en mai et en septembre, mais seuls les objectifs personnels étaient modifiés à chaque reprise (cf. l'audition de B _____, r ad q 155 et 156). D'après ces plans de vente, X _____ devait atteindre les objectifs généraux de cinq nouveaux clients par mois, de 190 « WTW » par mois et de cinq conventions de marchandises par mois (pces nos 7 et 30 à 33). L'intéressé a apposé sa signature sur tous les plans de vente établis entre mai 2014 et mai 2016.

Il ressort des plans de vente déposés en cause que X _____ n'a réalisé que 85% des objectifs en 2014 (pce no 32), 90% en 2015 (pce no 33), 85% pour la période de janvier à avril 2016 et 70% pour celle de mai à août 2016 (pce no 7). L'intéressé n'a ainsi

pas atteint l'objectif minimal de 190 WTW par mois durant les deuxième et troisième trimestres de l'année 2014, durant les premier et deuxième trimestres de l'année 2015, et lors du premier trimestre de l'année 2016. Il n'a pas non plus rempli l'objectif de cinq nouveaux clients par mois durant le deuxième trimestre de l'année 2014, durant les premier et deuxième trimestres de l'année 2015 et lors du premier trimestre de l'année 2016. L'objectif de cinq conventions de marchandises par mois n'a quant à lui jamais été atteint par X _____. S'agissant des objectifs personnels fixés à celui-ci par D _____ entre 2014 et avril 2016, certains ont été totalement remplis ou même dépassés, alors que d'autres ne l'ont été que partiellement (notamment celui relatif au nombre de visites de clients durant les trois trimestres de l'année 2014 et le deuxième trimestre de l'année 2015).

4.2.2 Des entretiens annuels de développement sont également réalisés par Y _____ SA. Lors de ceux-ci, les notes A (dépassé largement les exigences/objectifs), B (dépassé les exigences/objectifs), C (remplit les exigences/objectifs), D (remplit la majorité des exigences/objectifs) ou E (remplit les exigences/objectifs dans une moindre proportion) sont attribuées au collaborateur concerné pour chaque poste relatif au comportement au travail (clients et marchés, complexité, dynamique et résultat, innovation et changement, encadrement, communication et collaboration, interculturalité, compétences professionnelles) et aux résultats du travail (évaluation de la réalisation des objectifs fixés). Une « évaluation globale des résultats du travail obtenus (réalisation des objectifs) ainsi que du comportement (évaluation des compétences) » est effectuée selon la même échelle d'appréciation.

Dans les procès-verbaux des entretiens annuels de développement relatifs aux années 2011 à 2015, signés par X _____, D _____ et un membre de la direction de Y _____ SA (pce nos 25 à 29), le premier nommé a toujours reçu la note C pour ce qui est de l'évaluation globale de ses résultats et de son attitude. Ces procès-verbaux comportent en outre les remarques suivantes :

- Année 2011 : « X _____ remplit les exigences de l'entreprise, doit améliorer sa collaboration avec son centre de service. » ;
- Année 2012 : « Très belle année en termes de WTW, mais CA en baisse », « Ne s'adapte pas toujours avec facilité mais y met une certaine volonté », « Rapport difficile avec le centre de service du VS », « 6% de baisse CA-VS », « X _____ est en rapport avec les exigences de l'[entreprise], excellente année en WTW, mais mauvaise en CA. La collaboration avec le centre de service du VS reste toujours difficile » ;

- Année 2013: « Ne s'adapte pas toujours avec facilité mais y met toujours de la bonne volonté. », « Objectif n° 1 : >= 1% de CA ; Evaluation de la réalisation des objectifs : - 0,04% », « X _____ est en phase avec les objectifs de l'entreprise. Des progrès ont été constatés sur CA / KüRü et Substance. » ;
- Année 2014 : Dynamique et résultat : « Dans les exigences de l'entreprise, les 3 derniers mois de l'année lui ont été préjudiciables (Maladie). », « Une bonne année 2014, dans les objectifs de l'entreprise » ;
- Année 2015 : Dynamique et résultat : « Une belle année en WTW / DEM des beaux projets ont été réalisés, CA trade en baisse ==> Faire des conventions », « A manqué de convention en quantité et CA », « Une bonne année 2015. Dans les objectifs de l'entreprise. Attention ==> Faire des conventions en 2016 pour conjurer cette baisse de CA Trade. ».

4.2.3 En raison de la baisse de son chiffre d'affaires et du nombre insuffisant de conventions conclues, X _____ n'a obtenu que la note D (« remplit la majorité des exigences/objectifs ») s'agissant de l'évaluation de la réalisation des objectifs dans le procès-verbal - qu'il a signé - de l'entretien de développement du 5 février 2016 relatif à l'année 2015 (pce no 29). D _____ a confirmé cette baisse du chiffre d'affaires de l'intéressé lors de son audition comme témoin du 15 septembre 2020 (r ad q 15), comme l'a fait B _____, « responsable RH chez » Y _____ SA lors de sa déposition du même jour (r ad q 153). Ladite baisse est en outre attestée par la pièce no 24 (qui émane certes de la défenderesse, mais dont le demandeur se réclame expressément [cf. l'écriture d'appel, p. 15]), laquelle fait état d'une diminution du chiffre d'affaires de l'intéressé de 2,93% en 2015 et de 2,59% en 2016. Il n'est pas établi que les account managers de Y _____ SA auraient tous subi une baisse de leur chiffre d'affaires en 2015. Entendu comme témoin le 15 septembre 2020, E _____, qui a travaillé comme account manager au service de Y _____ SA durant 20 ans et qui s'est « lié d'amitié » avec X _____, a simplement indiqué qu'à son souvenir, il « pens[ait] que oui » et que « [t]out le monde [avait] eu des difficultés » (r ad q 56). Lors de son audition du même jour, le témoin D _____ a pour sa part déclaré qu'il n'avait « pas le sentiment » qu'en 2015, la société avait eu « affaire à une baisse générale » du chiffre d'affaires (r ad q 16). L'on ne voit en outre pas en quoi le fait que X _____ avait prétendument beaucoup de « clients saisonniers » pourrait expliquer ou justifier la baisse en question, dès lors que celle-ci a été calculée sur le chiffre d'affaires qu'il a lui-même réalisé l'année précédente (cf. pce no 24). Auditionné comme témoin le 15 septembre 2020, F _____ (cf., ci-après, consid. 5.1) a au demeurant expliqué qu'il « n'est pas forcément juste de dire que les clients saisonniers rapportent moins que par rapport à d'autres clients » et que « c'est grâce à ces clients saisonniers que l'on a des opportunités de faire du chiffre » (r ad q 35).

Comme il l'a été constaté ci-devant (consid. 4.2.1), les plans de vente versés en cause montrent qu'en 2014, 2015 et 2016, X _____ n'a jamais réalisé la totalité des objectifs qui lui ont été fixés par son employeur, notamment en termes de « WTW », de nouveaux clients et de conventions de marchandises. Il paraît malvenu à se plaindre, après coup, du caractère excessif ou irréalisable de ces objectifs, dès lors qu'il n'est pas démontré, ni même allégué, qu'il les ait jamais contestés ou critiqués. Lors de sa déposition du 15 septembre 2020, il a du reste confirmé qu'il avait « toujours été d'accord avec les objectifs fixés », puisqu'il « y trouvai[t] [s]on compte au niveau salarial » (r ad q 122). S'agissant en particulier de l'objectif de 190 « WTW » par mois, le témoin F _____ a quant à lui déclaré qu'il le considérait comme « atteignable » et que le « secteur du Valais est tout à fait viable » (r ad q 34 et 35). Sans doute est-il vrai que Y _____ SA a versé à X _____ un bonus stratégique de 2000 fr. pour l'année 2014 et de 2671 fr. pour l'année 2015 (cf., supra, consid. 2.3). Cela ne signifie toutefois pas que l'intéressé avait atteint les objectifs fixés. En effet, d'après le chiffre 5.2.2 du « [r]èglement des ventes et de rémunération Account Manager Y _____ », un tel bonus est octroyé même si le collaborateur ne remplit pas la totalité desdits objectifs (il se monte p. ex. à 2000 fr. si l'intéressé a atteint 85% des objectifs). L'on ne saurait de même retenir que les plans de vente servaient « uniquement à fixer le bonus stratégique » sur la seule foi de la réponse laconique (« Oui ») de E _____ (r ad q 59), lequel n'était pas en charge du suivi et de l'évaluation des account managers de Y _____ SA. Si tel avait été le cas et que les résultats de X _____ eussent été « excellents », l'on ne voit pas pourquoi son employeur aurait pris la peine de mettre en place un plan spécifique d'action et de mesures afin de l'accompagner et le soutenir dans l'exécution de son travail (cf., ci-après, consid. 4.3.1).

Lors de son audition comme témoin, D _____ a expliqué que les « objectifs au niveau du budget C _____ » étaient « fixés sur la base des WTW (chiffre d'affaires par semaine) » et que « c'était le 115% du budget ». Il a reconnu qu'entre 2008 et 2015, X _____ avait « toujours fait partie des meilleurs collaborateurs » en « termes de production de WTW ». D'après lui toutefois, « cette valeur WTW [...] n'est pas représentative de la qualité et de la quantité des prestations fournies par les collaborateurs ». Il a illustré son propos de l'exemple suivant : « Imaginez que vous gagnez 100 nouveaux clients et que vous en perdez 200 dans le même temps pour calculer le chiffre d'affaires. Les 100 nouveaux clients correspondent au WTW. Or c'est la performance globale qui va déterminer la qualité du collaborateur. » (r ad q 30 et 31). Cela étant, D _____ a également précisé que la participation au concours « C _____ » dépendait des résultats obtenus sur les six premiers mois de l'année,

ce que l'appelant ne conteste pas et qui ressort de toute manière des titres déposés (pces nos 6 et 45). C'est dire que ces résultats ne permettent pas de juger des performances annuelles de X _____, contrairement à ce qu'a affirmé E _____ (r ad q 49), qui, comme déjà relevé, n'avait pas la tâche d'évaluer les account managers. Ainsi que l'a expliqué D _____, les résultats qualifiant pour la « C _____ » ne prennent pas en compte les clients perdus, de sorte qu'ils ne suffisent pas à évaluer le chiffre d'affaires annuel réalisé par le collaborateur concerné. Cela est corroboré par le fait qu'en 2015, X _____ a participé à ladite « C _____ », alors même que son chiffre d'affaires avait diminué cette année-là. Ce concours a d'ailleurs été supprimé en 2019. En ce qu'elles se bornent à confirmer sa participation à la « C _____ » et ne contiennent que des appréciations générales de son activité au service de Y _____ SA, les déclarations écrites d'anciens collègues de l'intéressé (pce nos 39 à 42) - qui ne revêtent pas la force probante d'un témoignage (cf. WEIBEL/WALZ, in : Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger, *op. cit.*, n. 7 ad art. 190 CPC ; MÜLLER, in : Brunner/Gasser/Schwander, *op. cit.*, n. 32 ad art. 190 CPC) - n'infirmement pas les constatations qui précèdent.

C'est à juste titre, sur le vu de ces éléments, que la première juge a retenu que « [l]es résultats de la C _____ ne permettaient [...] pas d'évaluer globalement la qualité et la quantité du travail fourni par [X _____] ».

4.3

4.3.1 Cette magistrate a ensuite constaté qu'au vu des prestations décroissantes de X _____, un plan d'action et de mesures avait été mis sur pied dès l'entretien annuel de développement du 5 février 2016 afin d'accompagner et soutenir l'intéressé dans l'exécution de son travail ainsi que de le remettre à niveau sur les points suivants : restructuration, méthodologie, organisation et motivation (D _____, r ad q 18 ; B _____, r ad q 162 et 164 ; pce no 29 p. 169 : « Soutien et accompagnement régulier »). Durant cette période, D _____ a suivi X _____ dans son travail en se rendant avec lui sur le « terrain » deux demi-journées par semaine (D _____, r ad q 18 ; B _____, r ad q 162). Le but visé par ces mesures était qu'il parvienne à remplir 100% de ses objectifs (D _____, r ad q 20).

Quoi qu'en pense l'appelant, ces considérations factuelles ne sont pas contredites par le témoignage de E _____. Lors de son audition, celui-ci a confirmé que D _____ avait « dû accompagner tous les vendeurs en raison de la mise en place d'un nouveau système dans l'entreprise » (r ad q 61), ce que B _____ n'a nullement

contesté au cours de sa déposition. Elle a en effet déclaré que ce nouveau système, du nom de « G _____ », qui « permettait de fournir des adresses aux vendeurs », avait été introduit dans toute la Suisse et que D _____ avait « accompagné la phase d'introduction [dudit] système chez tous les collaborateurs qu'il avait ». Elle a ajouté que « [c]ela n'avait strictement rien à voir avec le plan de mesures ordonné à l'encontre de X _____ » (r ad q 161). Celui-ci a pour sa part indiqué que D _____ l'avait « accompagn[é] » dans la mise en place du système « G _____ » en 2014 et une demi-journée en 2015, mais pas en 2016 (« en 2016, je ne m'en souviens plus ») (r ad q 93).

4.3.2 Le procès-verbal de l'entretien extraordinaire du 14 avril 2016 (pce no 30), auquel ont assisté X _____, D _____ et B _____ - signé par les deux premiers nommés - énumère les mesures suivantes à prendre jusqu'au 31 mai 2016 :

- « - Corriger immédiatement le comportement (service du feu de la Ville de Sion), plus aucun cas de comportement déplacé ne sera accepté
- Idem vis-à-vis des collègues
- Accompagnement pour la prise de rdv au tél pour les clients à développer (Up-Selling, Top 30) et prospects (G _____)
- Imprimer chaque jour les registres commerces pour les nouvelles entités (zefix)
- minimum 20 rdv par semaine
- Travailler sur les 3 axes : Requête, Développement et Prospection
- Respect des objectifs de l'entreprise (salesplane) :
- * 190 WTW / mois
- * 5 conventions de marchandises / mois
- * 5 nouveaux clients / mois ».

4.3.3 Il ressort du bilan du 9 juin 2016 relatif au mois de mai 2016, signé par D _____ et X _____ (p. 172), que ce dernier n'a eu aucun comportement déplacé vis-à-vis des collègues et des clients, que l'accompagnement par D _____ pour les prises de rendez-vous téléphoniques, le développement des clients et la prospection a porté ses fruits, que les extraits du registre du commerce ont été imprimés quotidiennement, que les trois axes « requêtes, développement et prospection » ont été travaillés et que l'objectif de 190 WTW par mois a été dépassé (« 297 WTW de réalisé »). Ce document mentionne par contre que X _____ n'a pas rempli les objectifs de 20 rendez-vous par semaine (seuls « 18.10 » ont été pris), de cinq conventions de marchandises par mois (aucune n'a été conclue) et de cinq nouveaux clients par mois (seuls quatre ayant été « faits »).

Dans le procès-verbal de l'entretien du même jour (9 juin 2016), auquel ont assisté X _____, D _____ et B _____ - signé par les deux premiers nommés -, sont fixés les objectifs suivants à réaliser jusqu'au 30 juin 2016 :

- « 1) Imprimer chaque jour les registres commerces pour les nouvelles entités (zefix), vérification des fiches une fois par semaine lors de nos rencontres et visite dans les 48h maximum.
- 2) Minimum 20 rdv par semaine
- 3) 15 distributeurs de linge
- Respect des objectifs fixés par le Salesplane :
- 4) 190 WTW / mois
- 5) 5 conventions de marchandises / mois
- 6) 5 nouveaux clients / mois »

4.3.4 Le bilan qui devait être dressé le 12 juillet 2016 n'a pas pu l'être. En effet, du 9 juin au 4 septembre 2016, X _____ a subi une incapacité totale de travail (pce no 34) causée par une « surcharge psychologique au travail (Burn-out) » (du 9 juin au 19 juillet 2016 [pce no 76]) et un « trouble de l'adaptation avec réaction mixte [...] en relation avec le travail » (du 19 juillet au 4 septembre 2016 [pces nos 34 et 75]).

Du 5 au 19 septembre 2016, l'intéressé a recouvré une capacité de travail de 50% (pce no 34). Par lettre du 2 septembre 2016, Y _____ SA l'a libéré de son obligation de travailler pour le solde jusqu'au 19 septembre 2016 (pce no 11).

5.

5.1 Afin de pallier l'absence de X _____, Y _____ SA, par contrat de travail signé le 12 juillet 2016, a engagé F _____ au poste d'accout manager pour les « régions » du Valais, de Vaud et de Fribourg, du 15 juillet au 31 décembre 2016 (pce no 38).

Les conséquences (juridiques) qu'il y a lieu d'inférer de cet engagement seront discutées ci-après (consid. 7.2).

5.2 Par e-mail du 28 juillet 2016, X _____ a suggéré à Y _____ SA que F _____ se charge du secteur du Haut-Valais et lui du secteur du Bas-Valais, lorsqu'il pourrait reprendre le travail. Dans sa réponse du même jour, H _____ (« [r]esponsable régionale des ventes Suisse romande » auprès de Y _____ SA) lui a indiqué que le « découpage des régions » relevait de la seule responsabilité de la « [d]irection des ventes ». Dans un nouveau courriel du 28 juillet 2016, X _____ a exprimé son souhait d'être informé de son futur rayon d'activité et sollicité qu'un rendez-

vous soit fixé dès le début du mois de septembre pour discuter de l'évolution souhaitée par l'entreprise s'agissant du canton du Valais (pce no 16). Par e-mail du 13 septembre 2016, H _____ lui a fait savoir qu'il était « attend[u] le mardi 20 septembre [suivant] au bureau de I _____ à 8 heures pour discuter de l'ensemble de ces points » (pce no 19).

5.3 Lors de cet entretien, B _____ et D _____, au nom de Y _____ SA, ont signifié à X _____ la résiliation de son contrat de travail pour le 30 novembre 2016, en raison de son « absence de résultats ». Celui-ci était par ailleurs « libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat », mais devait « rester atteignable téléphoniquement pour toutes informations relatives aux dossiers en cours » (pce no 12).

X _____ s'étant à nouveau trouvé en incapacité totale de travail du 21 septembre au 11 octobre 2016, la fin des rapports contractuels a été reportée au 31 décembre 2016.

5.4 Par lettre du 5 octobre 2016 adressée à Y _____ SA, X _____, sous la plume de son avocat, s'est formellement opposé à la résiliation de son contrat de travail, qu'il a qualifiée de « congé représailles », en contestant la raison invoquée, à savoir le manque de résultats, et a requis de pouvoir « retourner travailler après reconsidération de la situation » par son employeur (pce no 14). Dans un courrier du 31 octobre 2016, le mandataire de Y _____ SA a relevé que « les motifs de la résiliation du contrat de travail correspondent incontestablement à la réalité et ne sauraient être considérés comme un congé abusif », que ladite résiliation « est valable » et que X _____ « ne peut donc pas retourner travailler à la société [précitée] » (pce no 15).

Considérant en droit

6.

6.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. 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 unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO ; ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive.

6.2

6.2.1 Est notamment 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). La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de cette disposition. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité ne trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (arrêt 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1 et les réf. citées).

6.2.2 Une fois le délai de protection contre les congés donnés en temps inopportun écoulé (art. 336c al. 1 let. b CO), il est admissible pour l'employeur de licencier un travailleur en raison d'une maladie entravant le rendement de celui-ci (arrêts 4A_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.2 et la réf. citée ; 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1). Le congé donné pour cause de performances insuffisantes n'est pas abusif, quand bien même l'insuffisance résulterait de périodes nombreuses ou prolongées d'incapacité de travail (PERRENOUD, Commentaire romand, 3^e éd., 2021, n. 19 ad art. 336 CO et l'arrêt cité).

6.2.3 Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale 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 consid. 4.3.2 et les réf. citées).

6.3

6.3.1 La liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3). Ainsi un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2), quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 132

III 115 consid. 2.4). 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 (ATF 132 III 115 consid. 2.3).

6.3.2 La protection de la personnalité du travailleur et la prohibition des comportements contradictoires n'interdisent pas à l'employeur de changer d'avis. Il a ainsi été jugé que 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 (ATF 131 III 535 consid. 4.2).

6.3.3 Une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (arrêt 4A_564/2008 du 26 mai 2009 consid. 2.1). Il a été ainsi jugé que donne un congé abusif l'employeur qui, pour se soustraire à ses obligations découlant d'un plan social, invoque un motif de licenciement fallacieux, notamment en alléguant de mauvaise foi et de manière dévalorisante des manquements professionnels (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^e éd., 2019, p. 813 et l'arrêt cité). En revanche, selon le Tribunal fédéral, ne rend pas le congé abusif le seul fait que, lors de l'entretien de licenciement, l'employeur énonce des motifs portant atteinte à l'honneur personnel et professionnel du travailleur, par exemple en lui reprochant d'avoir agi déloyalement et divulgué des secrets d'affaires ; seules des circonstances aggravantes, telles que la communication à des tiers de déclarations attentatoires à la personnalité, sont susceptibles de rendre l'atteinte suffisamment grave pour que le licenciement soit abusif (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 817 et l'arrêt cité).

6.3.4 D'une manière générale, il peut y avoir abus de droit au sens de l'art. 2 CC en cas d'importante disproportion entre les intérêts en présence, en particulier lorsque la disposition légale qui doit être interprétée vise une certaine proportionnalité. Il en va ainsi de l'art. 336 CO dans la mesure où il s'agit, pour la résiliation abusive du contrat individuel de travail, d'une restriction légale à la liberté contractuelle dans le but de protéger l'intérêt de l'autre partie au maintien du contrat. L'idée au premier plan est celle de la protection sociale du travailleur contre une résiliation injustifiée des rapports de travail. L'exercice du droit de résilier, qui existe en soi, est limité lorsque la résiliation conduirait à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante (ATF 132 III 115 consid. 2.4). Un licenciement pour simple motif de convenance personnelle peut dès lors être qualifié d'abusif (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Le Tribunal fédéral a admis que l'employeur avait agi de manière abusive en licenciant 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 (ATF 132 III 115 consid. 5). En revanche, les juges de Mon-Repos ont estimé que l'on ne pouvait reprocher à l'employeur d'avoir congédié un collaborateur âgé de 55 ans et neuf mois au moment de son licenciement, qui avait travaillé durant 27 ans pour différentes sociétés du même groupe et n'avait suscité aucune critique avant son dernier engagement ; l'intéressé n'était en effet 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 insuffisantes, s'agissant de la qualité du travail fourni ; son 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 l'employeur 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 (arrêt 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.6). Le Tribunal fédéral a précisé que les conséquences économiques - qui peuvent aggraver les conséquences de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur - du licenciement font partie des circonstances à examiner dans le cadre de la fixation de l'indemnité pour licenciement abusif, mais n'apparaissent pas en tant que telles comme un critère susceptible de fonder le caractère abusif du licenciement. Dans ce contexte, il faut toutefois examiner si l'on peut considérer qu'il existe une disproportion des intérêts en présence, pouvant faire apparaître le congé comme abusif. A cet égard, s'il est vrai qu'un licenciement entraîne inéluctablement une péjoration de la situation économique du travailleur, cette circonstance ne saurait à elle seule - sous le couvert de la protection sociale de l'employé - être déterminante, mais est susceptible de prévaloir lorsque le congé n'a pas de portée propre pour l'employeur (arrêt 4A_390/2021 du 1^e février 2022 consid. 3.1.5). Or, dans le cas l'espèce, l'on ne pouvait pas attendre d'un employeur, fût-il partie 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 (arrêt 4A_419/2007 précité consid. 2.7).

6.3.5 Dans une affaire neuchâteloise, le Tribunal fédéral a admis le caractère abusif du licenciement d'un travailleur, ayant plus de dix années d'ancienneté et qui se trouvait à une année environ de l'âge de la retraite ; bien que souffrant d'un manque de motivation, il avait continué à fournir, comme par le passé, un travail correspondant aux attentes de son employeur, c'est-à-dire suffisant ; deux mois après avoir fait l'objet d'une évaluation plus ou moins satisfaisante, il avait reçu son congé (arrêt 4A_558/2012 du 18 février 2013 consid. 2).

6.3.6 Les juges de Mon-Repos ont également qualifié d'abusif le licenciement d'un directeur en raison de prétendus manquements professionnels, lesquels n'étaient pas avérés ; ils ont confirmé l'appréciation de la juridiction cantonale selon laquelle le licenciement était intervenu pour de purs motifs de convenance personnelle, l'employeur ayant en outre manifesté, avant la fin des rapports de travail, sa volonté de se débarrasser à tout prix de son collaborateur (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 820 et l'arrêt cité).

6.4 Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3). Il doit en outre 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. Déterminer quels sont les véritables motifs d'une résiliation est une question de fait. De même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 4.1). En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé. En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque 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 ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (arrêts 4A_300/2022 du 4 août 2022 consid. 2.1.3 ; 4A_266/2020 du 23 septembre 2020 consid. 3.1).

6.5 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)

Aux termes de l'art. 336b CO, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les art. 336 et 336a CO doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

7.

7.1 En l'espèce, il a été retenu en fait que le demandeur n'a que partiellement atteint les objectifs fixés par la défenderesse en 2014 (85%), 2015 (90%) et pour la période de janvier à avril 2016 (85%). En particulier, les objectifs de 190 « WTW » et de cinq nouveaux clients par mois n'ont pas été réalisés au cours de plusieurs quadrimestres, alors que celui de cinq conventions de marchandises par mois ne l'a jamais été. Le demandeur n'a pas non plus été en mesure d'atteindre tous les objectifs personnels qui lui ont été fixés par son responsable hiérarchique D _____. Ces résultats insuffisants ont occasionné une baisse de son chiffre d'affaires de près de 3% en 2015. Contrairement à ce que prétend l'appelant, la défenderesse ne l'a pas licencié « sans lui laisser aucune possibilité de se rattraper l'année suivante ». Elle a, au contraire, mis en œuvre, dès le mois de février 2016, un plan d'action et de mesures spécifiques afin de l'accompagner dans son travail et de le remettre à niveau, ce qu'elle n'était au demeurant pas contrainte de faire (cf., supra, consid. 6.2.3). Or l'intéressé n'a pas réussi à remplir tous les objectifs qui lui ont été assignés, notamment de cinq conventions de marchandises et de cinq nouveaux clients par mois, et ce malgré le suivi personnalisé dont il a bénéficié de la part de son supérieur hiérarchique à raison de deux demi-journées par semaine.

L'on ne saurait considérer, au vu de ces éléments, que le motif de résiliation (les mauvais résultats du demandeur) était « mensonger » et « doit être cherché ailleurs ». Il n'est en outre pas établi que l'intéressé, âgé de 51 ans et bénéficiant de moins de dix années d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son licenciement, aurait été plus mal traité que d'autres account managers œuvrant pour la défenderesse. Celle-ci n'avait de plus pas l'obligation de le mettre préalablement en garde ou de lui fixer un « ultimatum » avant de le congédier (cf., supra, consid. 6.2.3). Il sied quoi qu'il en soit de relever que

le demandeur ne pouvait qu'être conscient de l'insuffisance de ses résultats, compte tenu des évaluations qui lui ont été communiquées lors de l'entretien de développement du 5 février 2016 et des objectifs qui lui ont été fixés lors des entretiens des 14 avril et 9 juin 2016.

Le simple fait que la défenderesse l'a libéré de son obligation de travailler ne permet pas davantage de tenir son licenciement pour abusif (cf. arrêt 4A_280/2017 du 7 septembre 2017 consid. 4.4.2).

7.2 Il n'est ensuite pas contestable que la défenderesse a convoqué le demandeur à l'entretien du 20 septembre 2016 dans le but de lui signifier son congé (B _____, r ad q 175). Cette manière de procéder que l'on peut, à l'instar de la première juge, qualifier de cavalière ne suffit pas à rendre abusive la résiliation des rapports de travail, dès lors qu'il n'est en particulier pas établi qu'elle serait intervenue « pour des motifs de convenance personnelle afin de permettre à F _____ de revenir ». Celui-ci a en effet été engagé (dans un premier temps) pour une durée déterminée, à savoir du 15 juillet au 31 décembre 2016, et en tant que « responsable pour les régions Valais / Vaud / Fribourg », ce qui contredit déjà l'affirmation du demandeur - dont l'activité était limitée au seul canton du Valais -, selon laquelle la défenderesse l'a congédié « pour donner sa place à M. F _____ ». L'on ne saurait en soi faire grief à celle-ci d'avoir pallié l'absence du demandeur, qui était alors malade depuis plus d'un mois, et les conséquences économiques qui en découlaient en recrutant un remplaçant, quand bien même l'été serait la « période creuse pour les vendeurs » (E _____ r ad q 67) et que, lors de ses absences passées pour cause de maladie, elle n'aurait pas « jug[é] utile » de le faire - ce qui n'est du reste pas démontré. Enfin, l'intéressé n'était pas en charge du « découpage » des régions (pce no 16 p. 64), de sorte que l'on ne voit pas pourquoi il eût nécessairement incombé à son employeur de l'informer de l'engagement de F _____, même si celui-ci pouvait avoir un « impact sur son activité ». Qualifier, pour ce seul motif, cette abstention de la défenderesse de « très sournoise » apparaît dès lors pour le moins excessif.

7.3 Pour le surplus, l'appelant ne prétend pas que l'atteinte à sa capacité de travail aurait trouvé sa cause dans la violation de ses obligations par la défenderesse.

En définitive, c'est à bon droit que la première magistrate a considéré que le demandeur avait « échoué à apporter la preuve du caractère abusif du congé par ailleurs valablement notifié (art. 8 CC) » et que la demande devait ainsi être rejetée.

Il s'ensuit le rejet pur et simple de l'appel.

8.

8.1 Il n'y a pas lieu de rediscuter la répartition, non plus que la quotité - non contestée - des frais de première instance.

Le jugement entrepris est donc intégralement confirmé (art. 318 al. 1 let. a CPC).

8.2 Les frais de seconde instance doivent être supportés par l'appelant (art. 106 al. 1 CPC).

8.2.1 Au vu de la valeur litigieuse (71'057 fr. 40), de l'ampleur de la cause, de son degré usuel de difficulté, de l'absence de débours, ainsi que des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations (art. 13 al. 1 et 2 LTar), l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) est arrêté à 4000 fr. (art. 16 al. 1 et 19 LTar).

8.2.2 Compte tenu des mêmes critères et de l'activité utilement exercée céans par le mandataire de l'appelée, qui s'est déterminé sur l'appel par une écriture circonstanciée de 40 pages, l'appelant lui versera 4600 fr., débours et TVA inclus, à titre de dépens (art. 95 al. 3 let. a-b CPC ; art. 27, 29 al. 1, 32 al. 1 et 35 al. 1 let. a LTar).

Par ces motifs,

Prononce

1. L'appel est rejeté.
2. La demande est rejetée.
3. Les frais judiciaires de première instance (6500 fr.) et de la procédure d'appel (4000 fr.) sont mis à la charge de X _____.
4. X _____ versera à Y _____ SA une indemnité de 15'100 fr. à titre de dépens pour l'ensemble de la procédure.

Sion, le 24 janvier 2023