

C1 22 61

ARRET DU 7 JUIN 2024

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Composition : Christian Zuber, président ; Bertrand Dayer et Béatrice Neyroud, juges ;
Ludovic Rossier, greffier

en la cause

X _____, appellant, appelé par voie de jonction et demandeur, représenté par Maître
Christophe Sivilotti, avocat à Lausanne,

contre

Y _____ **SA**, de siège à A _____, appelée, appelante par voie de jonction et
défenderesse, représentée par Maître Emilie Kalbermatter, avocate à Sion.

(contrat de travail ; prohibition de concurrence ;
réduction d'une peine conventionnelle)

appel contre le jugement de la juge du district de B _____ du 3 février 2022

Procédure

A. Par écriture du 22 avril 2014, X _____ a déposé une demande à l'encontre de Y _____ SA, de siège à A _____, en prenant les conclusions suivantes :

1. Y _____ SA est condamnée à verser à X _____, un montant de CHF 24'292.20 avec intérêt à 5% l'an à compter du 28 janvier 2014, sous déduction des charges sociales.
2. Y _____ SA est condamnée à verser à X _____, un montant de CHF 1'140.- avec intérêt à 5% l'an à compter du 28 janvier 2014 à titre d'allocations familiales.
3. Y _____ SA est condamnée à verser à X _____, un montant de CHF 30'000.- avec intérêt à 5% l'an à compter du 28 janvier 2014.
4. Y _____ SA est condamnée à délivrer à X _____ un certificat de travail conforme aux exigences légales, sous menace des peines de l'art. "293" (*recte* : 292) CPS ;
5. Les frais de la présente procédure, comme ceux de la procédure de conciliation, sont mis à la charge de Y _____ SA.
6. Y _____ SA est condamnée à verser à X _____ une équitable indemnité à titre de dépens.

A l'issue de sa réponse du 18 juin 2014 (p. 71 ss), rectifiée le 8 juillet suivant (p. 105 s.), Y _____ SA a formulé ses conclusions en ces termes :

Sur la demande principale

1. La demande principale est partiellement admise dans le sens des chiffres 2 à 4 des conclusions.
2. Y _____ AG (sic) versera à X _____ un montant de Fr. 1'140.- avec intérêt à 5% l'an à compter du 28 janvier 2014, à titre d'allocations familiales, sous réserve du chiffre 7 des conclusions.
3. Y _____ AG versera à X _____ un montant de Fr. 17'449.- avec intérêt à 5% l'an à compter du 28 janvier 2014, sous déduction des charges sociales, sous réserve du chiffre 7 des conclusions.
4. Toute autre ou plus ample conclusion de X _____ est intégralement rejetée.

Sur la demande reconventionnelle

5. La demande reconventionnelle est admise.
6. X _____ est condamné à verser à Y _____ AG un montant de Fr. 100'000.- avec intérêt à 5% l'an dès le 30 septembre 2013.

En tout état de cause

7. Les sommes mentionnées sous chiffres 2, 3 et 6 sont compensées.
8. Tous les frais de procédure et de décision ainsi qu'une juste et équitable indemnité pour les dépens de Y _____ AG sont mis à la charge exclusive de X _____.

Un second échange d'écritures a eu lieu (réplique du 28 août 2014, rectifiée le 18 septembre suivant, de X _____ [p. 190 ss et 150 ss] ; duplique du 11 novembre 2014 de Y _____ SA [p. 193 ss]), au terme duquel chacune des parties a persisté dans ses précédentes conclusions.

B. L'instruction de la cause a comporté le dépôt de titres et de dossiers, l'audition de plusieurs témoins (p. 489 ss) et la déposition des parties (p. 513 ss et 549 ss). Donnant suite à la requête de X _____ du 17 février 2015 (p. 378 ss), la juge de première

instance a, le 7 février 2017 (p. 605 ss), rendu une décision incidente, au terme de laquelle elle a rejeté le moyen du premier nommé selon lequel la clause de prohibition de faire concurrence liant les parties avait cessé. Statuant le 12 novembre 2018 (TCV C1 17 80), la Cour civile II a rejeté l'appel formé par X _____ contre cette décision et confirmé cette dernière (p. 720 ss). Le recours en matière civile déposé par X _____ contre le jugement cantonal a quant à lui été déclaré irrecevable par la I^e Cour de droit civil du Tribunal fédéral par arrêt du 14 juin 2019 (arrêt 4A_654/2018 ; p. 808 ss).

D'autres témoins ont été entendus le 23 septembre 2020 (p. 853 ss). L'instruction close le 6 septembre 2021 (p. 936), les parties ont, à l'issue de leurs plaidoiries écrites du 5 octobre 2021 (Y _____ SA [p. 937 ss]), respectivement 5 novembre 2021 (X _____ [p. 961 ss]), maintenu leurs dernières conclusions.

C. Au terme de son jugement du 3 février 2022, expédié le même jour (p. 1106), la juge de district a prononcé le dispositif suivant :

1. Y _____ SA versera à X _____ un montant total de 25'144 fr. 20 pour les prétentions résultant de la fin des rapports de travail, avec intérêt à 5% dès le 21 janvier 2014.
2. X _____ versera à Y _____ SA un montant de 26'500 fr. à titre de peine conventionnelle pour la violation de la clause de prohibition de concurrence, avec intérêt à 5% dès le 21 janvier 2014.
3. Les frais, par 10'0000 francs, sont mis à la charge de X _____ et de Y _____ SA par moitié chacun.
4. Chaque partie supporte ses propres frais d'intervention.

D. Contre ce prononcé, X _____ a, le 14 mars 2022, interjeté appel, en concluant comme il suit :

A titre principal :

1. L'appel est recevable.
2. L'appel est admis.
3. Le dispositif du Jugement du 3 février 2022 est modifié dans le sens des considérants du présent Appel soit que :
 - a. X _____ n'est pas débiteur de CHF 26'500.- de Y _____ AG (sic) à titre de peine conventionnelle pour violation de la prohibition de concurrence ;
 - b. Une indemnité pour tort moral de CHF 30'000.- est octroyée à X _____ pour l'atteinte subie ;
4. Les frais de la procédure d'appel sont mis à la charge de Y _____ SA.
5. Y _____ SA est condamnée à verser à X _____ une équitable indemnité à titre de dépens.

A titre subsidiaire :

1. L'appel est recevable.
2. L'appel est admis.

3. Le dispositif du Jugement du 3 février 2022 est modifié dans le sens des considérants du présent Appel soit que :
 - a. X _____ n'est pas débiteur de CHF 26'500.- de Y _____ AG (sic) à titre de peine conventionnelle pour violation de la prohibition de concurrence ;
 - b. Une indemnité pour tort moral est octroyée à X _____ pour l'atteinte subie à dire de justice ;
4. Les frais de la procédure d'appel sont mis à la charge de Y _____ SA.
5. Y _____ SA est condamnée à verser à X _____ une équitable indemnité à titre de dépens.

A titre plus subsidiaire encore :

1. La cause est renvoyée au Tribunal de B _____ pour nouveau jugement dans le sens des considérants de l'Arrêt sur appel du Tribunal cantonal.

De son côté, Y _____ SA a, au terme de sa réponse à l'appel et appel joint du 4 mai 2022, pris les conclusions suivantes :

1. L'appel de X _____ est rejeté.
2. L'appel joint de Y _____ AG (sic) est admis.
3. Principalement, le jugement du tribunal de B _____ du 3 février 2022 dans la cause C1 14 69 est réformé comme suit :
 1. Y _____ SA versera à X _____ un montant total de Fr. 19'144.20.- pour les prétentions résultant de la fin des rapports de travail, avec intérêt à 5% dès le 21 janvier 2014.
 2. X _____ versera à Y _____ SA un montant de Fr. 100'000.- avec intérêts à 5% dès le 30 septembre 2013.
 3. Les frais, par 10'000 francs, sont mis à la charge de X _____.
 4. X _____ versera à Y _____ SA une indemnité de Fr. 17'600.- à titre de dépens.
4. Subsidiairement, le dossier est renvoyé au tribunal de B _____ pour nouvelle décision dans le sens des considérants.
5. Tous les frais d'appel, ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens de Y _____ AG sont mis à la charge de X _____.

Réagissant le 13 juin 2022, X _____ a sollicité le rejet de l'appel joint de Y _____ SA, avec suite de frais et dépens, et confirmé les conclusions de son propre appel.

SUR QUOI LE TRIBUNAL CANTONAL

I. Préliminairement

1.

1.1 La décision entreprise est une décision finale de nature patrimoniale (cf. art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC) portant sur une contestation dans le domaine contractuel, dont la valeur litigieuse déterminante se monte à 100'000 fr., correspondant à la prétention reconventionnelle de la défenderesse, plus élevée que celles du demandeur

(cf. HEINZMANN/GROBÉTY, *in* Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, 2021, n. 7 ad art. 94 CPC). Eu égard à cette valeur litigieuse, la voie de l'appel au Tribunal cantonal (cf. art. 5 al. 1 let. b LACPC) est ouverte.

Le jugement querellé, d'emblée motivé, a été expédié sous pli recommandé le 3 février 2022 et retiré le 11 suivant par le conseil du demandeur (p. 1107), si bien que l'intéressé a observé le délai de 30 jours (cf. art. 311 al. 1 CPC) en interjetant appel le 14 mars 2022.

Déposé dans le délai de réponse de 30 jours prévu par la loi (cf. art. 312 al. 2 CPC), l'appel joint de la défenderesse du 4 mai 2022 est également intervenu en temps utile.

1.2 L'appel peut être partiel, c'est-à-dire ne porter que sur une partie du jugement de première instance ; dans un tel cas, l'effet suspensif prévu à l'art. 315 al. 1 CPC ne porte que sur les points qui sont attaqués et n'intervient que dans la mesure des conclusions prises en appel, tandis que le jugement entre en force de chose jugée et devient définitivement exécutoire à raison de la partie non remise en cause (cf. JEANDIN, *in* Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019, n. 2 ad art. 315 CPC ; BRUNNER, *in* Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 3^e éd. 2021, n. 2 ad art. 315 CPC).

En l'occurrence, la défenderesse n'a pas entrepris, dans son appel joint, le fait qu'elle était débitrice envers le demandeur de la somme de 19'144 fr. 20 – plus intérêts à 5 % l'an dès le 21 janvier 2014 – qui comprend les postes suivants (cf. jugement de première instance, consid. 9 et 11, p. 25 ss et consid. 14.2, p. 38 s.) :

- 570 fr. à titre d'allocations familiales pour décembre 2013 ;
- 570 fr. d'allocations familiales pour janvier 2014 ;
- 834 fr. à titre de solde de salaire pour décembre 2013 ;
- 8273 fr. à titre de treizième salaire pour l'année 2013 ;
- 8342 fr. à titre de salaire pour le mois de janvier 2014 ;
- 555 fr. 20 en compensation du solde de vacances 2013 et 2014.

Dans cette mesure, le jugement déferé n'a pas à être revu. Demeurent en revanche toujours litigieux en seconde instance l'octroi d'une indemnité pour tort moral, le bien-fondé de la clause de prohibition de concurrence, l'ampleur de la peine conventionnelle stipulée, l'indemnité pour cadre et la gratification pour l'année 2013.

II. Statuant en fait

2. En tant qu'ils sont utiles pour la connaissance de la cause en appel, les faits – repris dans une large mesure du jugement de première instance (cf. consid. 3.1 ss, p. 8 ss) sous réserve de ceux expressément critiqués – peuvent être présentés comme il suit.

2.1

2.1.1 De siège à A _____, Y _____ SA est une société active dans le commerce de matériaux de construction, de produits semi-finis et finis pour l'aménagement intérieur et la rénovation, ainsi que la prestation de services liés à cette activité (all. 1 [admis]). Elle est présente dans toute la Suisse et dispose en Valais d'un point de vente / hall d'exposition à A _____ et à B _____, ainsi que de filiales à Sion (C _____ SA) et à Martigny (D _____ SA) (pièce 4, p. 32). E _____ est président du conseil d'administration, avec droit de signature individuelle (pièce 5, p. 34 s.).

2.1.2 Par contrat de travail venu à chef le 28 mars 1988, Y _____ SA a engagé X _____ en qualité de conseiller technique pour la clientèle romande, avec entrée en fonction le 1^{er} janvier 1988. Le salaire initialement convenu était de 3000 fr., plus une indemnité de 200 fr. pour les frais fixes, versé treize fois l'an (all. 2-3 [admis] et pièce 3, p. 28 ss). Sous ch. 7 intitulé "frais divers et augmentation", le contrat spécifiait notamment ce qui suit en relation avec la rémunération du travailleur (pièce 3, p. 28 ss ; jugement déféré, consid. 3.2, p. 9) :

Le salaire est basé sur un chiffre d'affaire annuel de frs. 500'000.-. Le salaire évolue selon le barème suivant :

- chiffre d'affaire > 700'000.- = salaire de frs 3200.-
- chiffre d'affaire > 850'000.- = salaire de frs 3500.-
- chiffre d'affaire > 1 million = salaire frs 4000.-

Calcul du chiffre d'affaire : selon la liste annexée, les clients soulignés sont des clients acquis de l'entreprise. Leur chiffre d'affaire n'est à prendre en considération qu'au 35% comme celui des clients en matériaux de construction et bois.

Au cas où le chiffre d'affaire de frs 500'000.- n'est pas atteint, le 13^e salaire n'est pas dû.

Le contrat comportait aussi, sous ch. 5, une clause libellée "maintien du secret et clause de non-concurrence", rédigée en ces termes (all. 109-110 et pièce 3, p. 28 ss) :

L'employé s'engage à maintenir le secret pour toutes les activités de l'entreprise en particulier de taire toutes les informations sur les clients (conditions, chiffre d'affaires, livraisons, etc.). Cela reste maintenu pour une durée de trois ans au-delà de la cessation du contrat. Pour cette période, l'employé engagé s'engage à ne pas concurrencer l'entreprise sous aucune forme. Au cas où l'employé ne se tiendrait pas à cet engagement, il est convenu qu'il soit amendable de frs 100'000.-.

2.1.3 Au fil des ans, le chiffre d'affaires de Y _____ SA a évolué favorablement, pour atteindre une moyenne de 5,5 millions de francs entre 2008 et 2012 pour chacune des agences à B _____ et Sion (all. 12-13 [admis] ; pièces 6 ss, p. 36 ss).

Le statut de X _____ a également connu des transformations : il a été nommé responsable de l'agence de B _____ puis, en sus, de celle de Sion (sous la raison

sociale C _____ SA) en 2011 (all. 9-10 [admis]). Ses conditions salariales se sont modifiées en conséquence (cf. jugement déféré, consid. 3.3, p. 9).

Les rétributions obtenues en 2008, 2011, 2012 et 2013 – régulièrement alléguées (cf. all. 17 ss [admis]) – peuvent, hors allocations familiales, être synthétisées au moyen du tableau suivant :

<u>Année</u> (pièce / page)	<u>salaire mensuel brut (x 13)</u>	<u>indemnité annuelle pour cadre</u>	<u>gratification annuelle</u>
2008 (pièce 9, p. 39)	7500.00	1500.00	2500.00
2011 (pièce 10, p. 40)	7850.00	3000.00	3000.00
2012 (pièce 11, p. 41)	8300.00	3000.00	3000.00
2013 (pièce 23, p. 60)	8342.00	litigieux	litigieux

La gratification et l'indemnité pour cadres n'ont pas été versées à X _____ en 2013, alors qu'elles avaient été acquittées jusque-là chaque année, à tout le moins depuis décembre 2008 (all. 74 et 76 [admis] et pièce 23, p. 60 ; cf. ég. réponse à l'appel joint du 13 juin 2022, p. 3).

2.2

2.2.1 Courant septembre 2013, X _____ a reçu une offre de travail d'une autre entreprise (all. 30 [admis]) qui, selon lui, comprenait de meilleures conditions salariales, une meilleure couverture de prévoyance professionnelle et une rente de veuve plus importante en cas de décès (all. 31 [ignoré] et pièce 14^{bis}, p. 49).

L'offre émanait de F _____ SA, principale concurrente de Y _____ SA (cf. jugement déféré, consid. 4.1, p. 10) et détenant une position dominante sur le marché suisse (all. 123 [admis]). De siège à G _____ (pièce 28, p. 90), et également active dans le commerce des matériaux de construction, F _____ SA cherchait un successeur à son responsable de vente du second œuvre pour la région du Valais central et du Bas-Valais, H _____ (I _____, R51, p. 503 ; J _____, R62, p. 505).

Dans son appel (p. 11 s.), X _____ essaie de faire valoir – comme il l'avait déjà tenté dans sa plaidoirie écrite de première instance – que les deux entreprises ne pouvaient être en concurrence car selon une publication de la Commission de la concurrence (Comco) du 3 juillet 2015, elles auraient été sanctionnées pour entente cartellaire. Quoi qu'en pense X _____, le seul fait que cette information puisse

ressortir d'un site Internet d'une organisation de la Confédération, et bénéficie d'une empreinte officielle pour reprendre l'expression utilisée dans la jurisprudence du Tribunal fédéral (cf. ATF 143 IV 380 consid. 1.2), ne permet pas d'emblée d'en déduire qu'il s'agit là d'un fait notoire (art. 151 CPC) n'ayant ni à être allégué ni à être prouvé (arrêt 5A_719/2018 du 12 avril 2019 consid. 3.2.1). Un communiqué, à l'instar d'articles de presse (CHABLOZ/COPT, *in* Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, 2021, n. 7 ad art. 151 CPC), n'est en effet pas assimilable à des statistiques officielles (arrêt 5A_435/2011 du 14 novembre 2011 consid. 9.3.3) ou au changement d'une raison sociale publiée dans la FOOSC (arrêt 5A_62/2009 du 2 juillet 2009 consid. 2.1), données objectives qui n'appellent aucune interprétation particulière.

Il est ainsi circonscrit en fait que tant Y _____ SA que F _____ SA sont actives dans le même secteur économique et, d'un point de vue géographique, en Romandie notamment, si bien qu'elles constituent des entreprises concurrentes au sens courant du terme (cf. ég. *infra*, consid. 2.6.2 et 5.1.2.1 *in fine*).

2.2.2 S'étant vu proposer des conditions salariales plus intéressantes, X _____ s'en est ouvert auprès de Y _____ le 30 septembre 2013 (pièce 12, p. 43).

Le jugement de première instance retient que, contrairement aux affirmations de X _____, il n'est pas établi que Y _____ ait adopté un comportement injurieux lors de l'entrevue du même jour, mais que les relations entre les parties sont restées cordiales (jugement déféré, consid. 4.2, p. 10 et les réf.).

2.2.3 Par lettre du 30 septembre 2013, X _____ a informé son employeur de sa décision de "mettre fin à [son] contrat de travail daté du 28 mars 1988 pour le 31 janvier 2014", indiquant que "d'autres projets et défis" l'attendaient et qu'il avait décidé de s'engager "dans cette nouvelle voie" (all.112-113 [admis] ; pièce 3^{bis}, p. 31).

Par courriel du 5 octobre 2013, X _____ a rendu Y _____ SA attentif au fait qu'une autre entreprise lui offrait de biens meilleures conditions, que celles-ci méritaient une réflexion et une proposition de la part de la société et que, sans proposition, un "limogeage" s'imposait (all. 114-116 [admis] et pièce 14^{bis}, p. 49). Dans un premier temps, Y _____ SA ne s'est pas pliée à cette tentative de surenchère (all. 117 [contesté] et pièce 14^{bis}, p. 49).

Sur la base de ces éléments – ainsi que des déclarations concordantes des parties en la matière (X _____, R11, p. 515 ; Y _____, R66-67, p. 550 s.) –, la juridiction précédente a retenu que des discussions ont eu lieu concernant une éventuelle augmentation de salaire de X _____ en 2014, afin que l'intéressé revienne sur sa démission ; le nombre de ces rencontres, leur date et la teneur exacte des propos échangés à ces occasions n'ont toutefois pas été établis, chaque partie ayant sa propre version des événements (cf. jugement de première instance, consid. 4.3, p. 10 s.).

Faisant suite à la lettre de démission du 30 septembre et au courriel du 5 octobre suivant de X _____, Y _____ SA a, dans sa missive du 10 octobre 2013, rappelé au prénommé la clause de prohibition de concurrence contenue dans le contrat, concédé que l'intéressé avait beaucoup apporté à l'entreprise (all. 118-119 [admis]) et précisé

qu'elle se réservait le droit d'exiger le respect de cette clause pour le cas où il s'apprêterait à conclure un contrat de travail "avec un de [ses] principaux concurrents de la place et de la région" (pièce 12, p. 43 s. ; jugement entrepris, consid. 4.3 *in fine*, p. 11).

2.2.4 X _____ a affirmé que, consécutivement à l'envoi de sa démission et de son courriel du 5 octobre 2013, le climat de travail s'était fortement détérioré, Y _____ l'ayant "traité avec arrogance, usant de menaces, de dénigrement et même de la corde sensible des vingt-cinq années passées au sein de l'entreprise" (all. 36 et 38 [contestés]). Les seuls événements spécifiquement allégués ont trait au fait que Y _____ lui a interdit d'annoncer aux autres collaborateurs son départ (all. 41 [admis]), qu'il a dénigré "la concurrence" (all. 40 [contesté]) et qu'il a, dans sa missive du 10 octobre 2013, menacé d'activer la clause de prohibition de concurrence.

Lors de sa déposition, X _____ a fourni de plus amples explications, relatant que lors d'une discussion échangée le 7 octobre 2013 avec Y _____, celui-ci aurait affirmé que F _____ SA était "sur le point de couler" et l'aurait intimé de ne pas partir, car il connaissait énormément de monde et pouvait "[le] casser" ; auparavant, X _____ avait demandé à Y _____ de lui soumettre une proposition d'augmentation du salaire brut, sans tenir compte des allocations familiales et des indemnités pour véhicule, et promis de l'analyser immédiatement avec son épouse : aucun chiffre n'a toutefois été articulé par Y _____ le jour en question (X _____, R11, p. 515). X _____ a ajouté qu'il avait été touché par le qualificatif de "vient-ensuite" utilisé par Y _____ pour le définir (R13, p. 515).

De son côté, ce dernier a, lors de sa déposition du 11 mai 2016, reconnu avoir dit à X _____ que, si une proposition lui avait été faite de rejoindre F _____ SA, il allait "quitter un bateau qui navigue pour un bateau qui coule" et que s'il devait être engagé par cette société, c'était en qualité de "vient-ensuite", d'autres personnes ayant été contactées avant lui (R109, p. 557 s.). Il a également concédé avoir probablement indiqué vouloir se battre pour la défense des intérêts de l'entreprise si X _____ partait "à la concurrence" (R110, p. 558). Pour le surplus, il estimait s'être toujours comporté correctement avec le dernier nommé et avait ressenti une profonde tristesse en ayant été mis "devant le fait accompli" (R108, p. 557).

En se fondant sur les aveux de Y _____, seuls les éléments qui précèdent peuvent être tenus pour prouvés, mais non pas encore l'injonction soi-disant donnée à X _____ de ne pas partir, car l'entrepreneur connaissait beaucoup de monde, sous peine de le "casser" (cf. jugement déféré, consid. 4.5, p. 12), faits au demeurant non remis en cause en appel.

2.3

2.3.1 Le 5 novembre 2013, X _____ a signé un contrat de travail avec F _____ SA, avec entrée en fonction prévue le 1^{er} février 2014. Pour une activité de "*sales manager*" à temps complet pour la région du Valais romand, le salaire mensuel brut convenu était de 9500 fr., versé treize fois l'an, auquel s'ajoutait une part variable de 10'000 à 20'000 fr. en fonction des objectifs atteints (pièce 46, p. 442 ; R65, p. 506).

Sur la base de deux témoignages émanant d'employés de F _____ SA (K _____, R5, p. 490 ; I _____, R53, p. 503), la juridiction précédente a retenu que la décision de principe d'engager X _____ avait été prise en fin d'année 2013, sans qu'il ne soit possible d'être plus précis quant à la date (cf. jugement de première instance, consid. 5.1, p. 12 s.).

2.3.2 A lire la lettre rédigée le 8 novembre 2013 par l'avocat de la société employeuse, X _____ aurait affirmé à Y _____ avoir trouvé une place de travail ailleurs et que s'il n'était pas augmenté, il quitterait son emploi (cf. jugement déféré, consid. 5.2, p. 13).

Au terme de cette missive destinée à X _____, le conseil de Y _____ SA a rappelé à l'intéressé la teneur de la clause de prohibition de concurrence prévue par contrat et relevé que, selon ses informations, elle avait appris son engagement "par la concurrence, plus précisément par le groupe F _____ SA" (all. 126 et pièce 13, p. 45 s.).

Réagissant le 25 novembre 2013, X _____ a réfuté avoir fait dépendre une éventuelle résiliation de son contrat de travail des diverses augmentations de salaire qui lui ont été allouées au fil des ans ; il a également démenti avoir exercé une pression sur Y _____ SA ou s'être adonné à du chantage pour que cette société s'aligne sur l'offre qui lui avait été faite par une autre entreprise, qualifiant ces assertions de potentiellement diffamatoires et susceptibles de conséquences pénales. Il a cependant estimé que le salaire mensuel brut qui lui était servi par Y _____ SA restait "bien en-dessous" de celui qui devrait lui être alloué au vu du chiffre d'affaires réalisé (all. 50 [admis la lettre] et pièce 14, p. 47 s. ; jugement entrepris, consid. 5.2, p. 13). Pour le surplus, il a affirmé que la clause de non-concurrence n'avait "en aucun cas été violée" et qu'il s'engageait à respecter ses obligations légales "jusqu'à la fin des rapports de travail" (all. 127 et 129 [admis]).

2.3.3 Le 15 novembre 2013 – soit quelques jours après la réception de la lettre du mandataire de Y _____ SA – X _____ est allé consulter le D^r L _____, médecin généraliste à Sion, qui lui a prescrit un premier arrêt de travail à 100 % du 15 novembre au 8 décembre 2013, prolongé par la suite du 9 au 31 décembre 2013 puis du 1^{er} au 31 janvier 2014 (all. 55 ss et pièces 15 à 17, p. 50 ss).

En dépit de l'arrêt de travail, X _____ a continué d'assurer le suivi de certains dossiers en cours (all. 158 [partiellement admis] ; pièces 35 ss, p. 171 ss ; M _____, R25, p. 494 ; N _____, R32, p. 496 ; Z _____, R7, p. 842). Il a notamment affirmé avoir eu de nombreux contacts avec les collaborateurs de l'entreprise afin de régulariser le maximum de chantiers malgré son absence (R25, p. 519 ; jugement attaqué, consid. 5.3, p. 13).

2.3.4 Par SMS du 29 novembre 2013, Y _____ SA a invité X _____ à lui rendre les clefs ainsi que le téléphone portable propriété de l'entreprise et lui a interdit l'accès à ses locaux en raison des bruits relatifs à son engagement par un concurrent (all. 131 [admis] et pièce 30, p. 94 ss).

Après récupération du téléphone portable de X _____ le 1^{er} décembre 2013, Y _____ a, par courriel du 8 du même mois, reproché au premier nommé d'avoir effacé tous ses contacts professionnels, plaçant la société dans l'incapacité de gérer ces derniers (pièces 20 et 21, p. 55 ss). Par courriel du 9 décembre 2013, Y _____ a attiré l'attention de X _____ sur le fait que ces désagréments constituaient un dommage pour la société et qu'il se "réserv[ait] le droit de retenir [s]a « Participation » en la considérant comme une avance compensatoire". Y _____ s'est encore inquiété du fait qu'en utilisant un compte iTunes privé, X _____ avait synchronisé chez lui toutes les données du téléphone portable, dont des informations purement professionnelles (pièce 22, p. 58 ; jugement attaqué, consid. 5.4, p. 13 s.).

2.4

2.4.1 Le 11 janvier 2014, le D^r L _____ a rédigé un rapport médical destiné "à qui de droit" (all. 57 ss), dont le contenu était le suivant (pièce 18, p. 53) :

Monsieur X _____, mon patient depuis 25 ans environ est venu me consulter le 15.11.2013 pour des insomnies et un état d'anxiété l'empêchant de se concentrer, d'être efficace dans son travail. De plus, il souffrait d'une grande fatigue en relation avec cette tension nerveuse et ses insomnies.

Ces symptômes sont apparus à la suite de tensions psychiques importantes dans le cadre de son travail. Devant cette situation, j'ai dû signifier à Monsieur X _____ un arrêt de travail à 100% dès le 15.11.2013 jusqu'au 31.01.2014. Cet arrêt de travail est définitif à cette place de travail actuelle. Dans ces conditions, un retour à cette activité professionnelle empêcherait de manière certaine mon patient de retrouver la santé qu'il a toujours présenté[e] jusqu'à maintenant (...).

Dans ses renseignements écrits fournis le 20 novembre 2015 à la demande de la juge de district, le D^r L _____ a confirmé avoir été consulté "en urgence différée" le 15 novembre 2013 par X _____ pour des insomnies rebelles, une anxiété inhabituelle et un état dépressif réactionnel. Son patient, qu'il n'avait jusque-là jamais eu à traiter pour des problèmes psychologiques ou d'insomnie, lui avait fait part de l'existence d'un conflit de travail, du "peu de respect et de reconnaissance dont faisait preuve le patron de l'entreprise dans laquelle il [œuvrait]" ; c'étaient ces "circonstances pénibles" qui étaient à l'origine de l'état anxio-dépressif réactionnel ayant nécessité l'arrêt de travail (p. 478).

Le D^r O _____, médecin-conseil mandaté le 10 janvier 2014 par P _____ – assurance de Y _____ SA –, a rédigé son rapport le 21 janvier 2014, après avoir rencontré la veille X _____ (all. 61 et p. 480 s.). Ce praticien, spécialiste en médecine interne et en rhumatologie, a attesté que ce dernier souffrait d'une dépression en réaction à un conflit de travail. Après avoir donné son congé, le patient s'était vu bloquer l'accès aux données des clients et avait fait l'objet de reproches injustifiés (avec pour conséquence notamment la retenue de rétributions dues pour plusieurs milliers de

francs et l'engagement par l'entreprise d'un avocat), ce qui rendait la poursuite de son activité non exigible. Le médecin-conseil a dès lors confirmé que X _____ était en incapacité de travailler à 100 % du 15 novembre 2013 au 31 janvier 2014, mais qu'il devrait récupérer une pleine capacité s'il retrouvait un climat de travail normal (p. 480).

Au vu des témoignages concordants des deux médecins, la juridiction inférieure a considéré que, contrairement aux affirmations de Y _____ SA, l'arrêt de travail ordonné par le D^r L _____ ne l'a pas été sur la base d'un certificat médical de complaisance (cf. jugement de première instance, consid. 5.5 *in fine*, p. 14).

Dans son appel joint (p. 14), Y _____ SA conteste cette appréciation, invoquant le fait que X _____ a "miraculeusement recouvré la santé dès le 1^{er} février, date de son engagement par la concurrence" et qu'il a attendu le 20 janvier pour se prévaloir, comme motif de résiliation immédiate pour juste motif, du rapport du D^r L _____ du 11 janvier 2014, faisant état d'un climat de travail intenable.

2.4.2 Déterminer si un employé est apte à travailler relève de l'établissement des faits (arrêt 4A_289/2010 du 27 juillet 2010 consid. 3.2). C'est au salarié qu'il incombe d'apporter la preuve d'un empêchement de travailler (art. 8 CC) ; il doit rapporter la preuve certaine des faits allégués (arrêt 4A_276/2014 du 25 février 2015 consid. 2.3 ; DIETSCHY, Droit du travail et procédure civile, 2023, n° 484, p. 198).

En cas de maladie ou d'accident, il aura le plus souvent recours à un certificat médical. Celui-ci ne constitue toutefois pas un moyen de preuve absolu (arrêts 4A_587/2020 du 28 mai 2021 consid. 3.1.2 ; 4A_289/2010 précité consid. 3.2), mais a seulement valeur d'allégation de partie (NOVIER, Le certificat médical dans les relations de travail, *in* Dунand/Mahon [éd.], Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 75 ss, spéc. p. 125 s. ; MÜLLER, Arzzeugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, *in* PJA 2010 p. 167 ss, spéc. p. 169). L'employeur peut mettre en cause sa validité en invoquant d'autres moyens de preuve ; inversement, le salarié a la faculté d'apporter la démonstration de son incapacité par d'autres biais (arrêt 4A_587/2020 précité consid. 3.1.2 et les réf.). Si la force probante d'un certificat médical n'est ainsi pas absolue, la mise en doute de sa véracité suppose néanmoins des raisons sérieuses (arrêt 1C_64/2008 du 14 avril 2008 consid. 3.4, *in* RSPC 2008 p. 327 ss ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4^e éd. 2019, n. 3 ad art. 324a CO). Pourront en particulier être pris en compte pour infirmer une attestation médicale le comportement du salarié (par exemple, un travailleur qui répare un toit alors qu'il souffre d'une incapacité de travail totale en raison de douleurs à un genou) et les circonstances à la suite desquelles l'incapacité de travail a été alléguée (empêchement consécutif à un congédiement ou au refus d'accorder des vacances au moment désiré par le salarié ; production de certificats émanant de permanences ou de médecins reconnus pour leur complaisance ; attestations faisant uniquement état des plaintes du travailleur ou établies plusieurs mois après le début des symptômes) (arrêt 4A_587/2020 précité consid. 3.1.2 ; DIETSCHY, op. cit., n° 485, p. 199 s.).

L'employeur qui émet des doutes quant à la valeur probante d'un certificat médical est en droit d'exiger que le travailleur se soumette à un examen médical de contrôle (cf. arrêt

8C_619/2014 du 13 avril 2015 consid. 3.2.1), par exemple auprès du médecin-conseil de l'entreprise ou d'un médecin de confiance externe choisi par l'employeur (NOVIER, op. cit., p. 121).

2.4.3 En l'espèce, les trois arrêts de travail, à un taux de 100 % pour cause de maladie, émanent du médecin traitant de longue date de X _____, ce qui pouvait déjà suggérer que l'intéressé était enclin à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance nouée (ATF 125 V 351 consid 3 ; arrêt 5A_88/2023 du 19 septembre 2023 consid. 3.3.3 *in fine*). Le premier arrêt de travail, du 15 novembre 2013, est de surcroît intervenu moins d'une semaine après la réception de la lettre adressée le 8 du même mois par Y _____ SA via son homme de loi, faisant état du "chantage" auquel se serait livré le travailleur pour obtenir une augmentation de salaire et lui rappelant les conséquences pécuniaires en cas d'inobservation de la clause de prohibition de concurrence stipulée dans le contrat (cf. *supra*, consid. 2.3.2). Ce n'est finalement que le 11 janvier 2014 – soit près de deux mois après le début de l'arrêt de travail – que le D^r L _____ a fourni comme motif les insomnies, l'état anxieux et la grande fatigue justifiant une incapacité totale de travailler. Ce diagnostic, que pouvait légitimement mettre en doute Y _____ SA au vu de la chronologie des événements, a cependant été confirmé par le D^r O _____, médecin-conseil de l'assurance de l'employeuse, qui a versé sur cette base des indemnités journalières (pièce 51, p. 484). Le diagnostic d'état anxio-dépressif réactionnel à un conflit de travail, tout comme le bien-fondé de l'arrêt de travail pour cause de maladie, sont dès lors établis.

Les rapports médicaux et renseignements écrits obtenus de leurs auteurs ne permettent à l'inverse pas d'en déduire que ce conflit aurait présenté une intensité extraordinaire et que toutes les assertions de X _____ concernant les comportements ressentis comme injustes doivent être tenues pour prouvées (art. 8 CC). En effet, dans sa lettre du 22 janvier 2016 à l'intention de la magistrate en charge de l'instruction, la société P _____ a souligné qu'en tant qu'assureur-maladie, il ne lui appartenait pas de se prononcer sur les prétentions découlant d'un conflit de travail, que son médecin-conseil avait simplement reproduit dans son rapport les plaintes de X _____ (sans les confronter à celles de son employeur) – si bien qu'il convenait de les prendre plutôt avec précaution ("*eher mit Vorsicht zu behandeln*") – et enfin qu'elle avait versé les indemnités journalières par souci de conciliation ("*aus Kulanz*"), sachant que le contrat de travail prenait fin le 31 janvier 2014 normalement (pièce 51, p. 484).

2.5

2.5.1 Le 20 janvier 2014, X _____ a transmis à Y _____ SA le certificat du D^r L _____ du 11 du même mois, justifiant selon lui la fin immédiate des rapports de travail (all. 133 [admis]). Il ajoutait qu'il estimait que "cela [était] le résultat d[u] comportement [de l'employeuse] à [s]on égard postérieurement à la résiliation ordinaire de [s]on contrat de travail, soit pendant la durée du délai de résiliation" (pièce 19, p. 54). Lors de sa déposition, X _____ a précisé que la cause de son arrêt de travail était le *mobbing* qu'il avait subi depuis l'annonce de son départ à Y _____ (R15, p. 516), ce que ce dernier a démenti (R108, p. 557 ; jugement entrepris, consid. 5.6, p. 14 s.).

Par lettre du 22 janvier 2014, Y _____ SA a, par la plume de son mandataire, une nouvelle fois rendu X _____ attentif à la clause de non-concurrence contenue dans le contrat (all. 134 [admis] et pièce 29, p. 93). Dans sa missive ultérieure du 5 février 2014, Y _____ SA a souligné qu'en dépit du "grave empêchement médical dont il se prétendait victime, [X _____] a[vait] pu retrouver du travail", plus particulièrement auprès de F _____ SA, et a mis en demeure son ancien employé de verser la peine conventionnelle en raison de la "violation crasse de la clause de non-concurrence" (pièce 24, p. 62).

2.5.2 Par courrier et invitation du 7 février 2014, F _____ SA a avisé ses clients de la nouvelle nomination de X _____, avec effet le 1^{er} février, au poste de responsable du second œuvre du Valais romand, en remplacement de H _____, qui partait à la retraite (all. 135 [admis] et pièce 27, p. 86 ss).

2.6

2.6.1 Y _____ SA a allégué en substance que l'engagement par F _____ SA, sa principale concurrente en Suisse, de X _____, jusqu'alors responsable de ses agences de Sion et B _____, allait lui engendrer "un préjudice énorme" ; de par son poste, X _____ avait accès à toutes les informations sensibles (conditions d'achat des clients, chantiers en tractations, stratégie produits, planification stratégique du groupe) et, depuis son départ, l'intéressé avait rendu visite de manière ciblée aux clients de Y _____ SA, leur offrant des rabais supplémentaires (all. 139 ss), assertions toutes démenties par l'intéressé.

2.6.2 Pour ce qui est notamment de la connaissance de la clientèle et du préjudice que l'exploitation des données correspondantes pouvait occasionner à l'employeuse, la cour de céans, sur la base des déclarations concordantes de plusieurs témoins – qu'il s'agisse d'employés, actuels ou passés, de Y _____ SA et/ou de F _____ SA, ou de professionnels de l'immobilier sans lien de subordination avec l'une ou l'autre partie (sur ces critères de crédibilité des témoignages, cf. HASENBÖHLER, Das Beweisrecht der ZPO, Band 2, 2019, n^{os} 4.401 et 4.403, p. 184 s.) – tient pour prouvé :

- que Y _____ SA et F _____ SA étaient des sociétés concurrentes actives dans le même créneau en Valais romand notamment (K _____ [responsable régional pour F _____ SA], R19-20, p. 492 ; N _____ [directeur de Q _____ SA, entreprise sanitaire], R38-39, p. 497 ; R _____ [ancien employé de D _____ SA], R44-45, p. 500 ; J _____, R68-69, p. 506), quoique la seconde était active sur un territoire plus grand que la première ;
- que X _____ avait accès à la liste de clients de Y _____ SA et connaissait leurs besoins et les conditions de vente qui leur étaient faites (K _____, R21, p. 492 ; I _____, R60, p. 504 ; J _____, R70, p. 506 ; S _____ [ancien responsable de succursale pour Y _____ SA], R51, 55 et 58, p. 871 ss) ;

- que Y _____ SA et F _____ SA avaient des clients en commun (K _____, R21, p. 492 *in fine* et s. ; N _____, R30, p. 496 ; J _____, R64 et 69, p. 505 s. ; T _____ [architecte], R32, p. 863 ; U _____, R75, p. 877) ;
- que les clients communs s'adressaient tantôt à l'une tantôt à l'autre entreprise en fonction des prix et rabais pratiqués (M _____ [administrateur V _____ SA, active dans la construction et la gérance d'immeubles], R28, p. 495 ; N _____, R29-30, p. 496 ; W _____ [directeur de W _____ SA], R21, p. 860 ; AA _____ [directeur associé de BB _____ SA], R34-35, p. 864), mais également en fonction des bons contacts avec le représentant de la société (N _____, R34, p. 497 ; J _____, R70, p. 506 : "certain feeling [même si] ce qui est déterminant actuellement, c'est les prix" ; CC _____ [monteur et dessinateur sanitaire], R41, p. 866 : "Lorsque nous avons une personne de contact de confiance, qui connaît bien l'entreprise, nous avons recours plus facilement à cette personne" ; DD _____ [administrateur de l'agence immobilière EE _____ SA], R47, p. 868), respectivement avec le service après-vente (TT _____ [ancien directeur de FF _____ SA], R45 *in fine*, p. 867) ;
- que X _____ – tant qu'il était salarié de Y _____ SA – s'est montré loyal à cette société et n'a pas *pendant cette même période* cherché à démarcher des clients au profit de F _____ SA (M _____, R28, p. 495 ; N _____, R40, p. 497 *in fine* ; GG _____ [client de Y _____ SA], R4-5, p. 856 ; HH _____ [administrateur de II _____ SA], R11-12, p. 858 ; W _____, R17, p. 859 ; JJ _____ [administrateur de KK _____ SA], R24, p. 861 ; T _____, R28-29, p. 862) ni à démarcher des employés de Y _____ SA pour le compte de F _____ SA (LL _____, R2, p. 854 ; Z _____, R6, p. 842), sachant que Y _____ SA comptait elle-même dans ses rangs d'anciens collaborateurs de F _____ SA (R _____, R43, p. 499 ; Z _____, R5, p. 842).

2.6.3 Pour ce qui est des contacts que X _____ a pu avoir, *postérieurement* à son départ de Y _____ SA, avec des clients dont il s'occupait du temps où il œuvrait pour cette dernière, ils sont avérés au vu des moyens de preuves concluants cités ci-après, mais de manière non systématique.

En effet, par courriel du 11 février 2015, MM _____, administrateur de NN _____ SA – société active dans l'immobilier et cliente de Y _____ SA notamment – a indiqué que X _____ lui avait, au courant du mois de septembre 2014, proposé de lui faire parvenir des offres concernant le sanitaire et les carrelages pour les immeubles "OO _____" à Crans-Montana, tout en lui garantissant les conditions précédemment obtenues par son intermédiaire (pièce 42, p. 375 s.). Dans le même sens, PP _____, ancien collègue de X _____ travaillant au service externe de Y _____ SA à Sion et B _____, a rapporté lors de son audition comme témoin du 23 septembre 2020, que quatre à cinq mois après le départ du

prénom, plusieurs clients avaient en substance dit que, si elle voulait continuer à travailler avec eux, Y _____ SA devait remettre à jour ses conditions et "s'aligner" avec celles proposées par X _____ pour le compte désormais de F _____ SA (FF _____ SA ; QQ _____ ; RR _____ SA) (R64 ss, p. 876 ss). Selon U _____, il n'était toutefois pas possible d'affirmer que X _____ ciblait spécifiquement les clients de Y _____ SA, dans la mesure où l'intéressé "côtoy[ait] tous les clients possibles" et que Y _____ SA et F _____ SA "partage[ai]ent la même clientèle" (R75, p. 877).

III. Considérant en droit

3. Dans une première série de moyens, pris tantôt de la violation de dispositions légales (art. 340c al. 2 CO, 8 CC, 55, 151 et 229 CPC) tantôt de la constatation inexacte des faits, l'appelant soutient que la juridiction précédente a transgressé l'art. 340c al. 2 CO en retenant que la clause de prohibition de concurrence était valable en soi. Il argue au contraire que celle-ci ne lui était pas opposable pour trois motifs (appel, p. 6 ss, spéc. p. 12).

Tout d'abord, les justes motifs retenus par l'autorité de première instance au sens de l'art. 337 CO (cf. jugement entrepris, consid. 6.8, p. 19 s.) pour fonder la résiliation avec effet immédiat du 20 janvier 2014 sont constitutifs de motifs justifiés au sens de l'art. 340c al. 2 CO, "à même de le libérer de toute clause de prohibition de concurrence comme de toute peine conventionnelle" (appel, p. 12).

Ensuite, le cas de figure du mobbing ayant été admis par la juridiction inférieure, l'appelant en déduit que la responsabilité de la défenderesse est prépondérante, rendant la clause de prohibition de concurrence inopposable à son encontre.

Enfin, dans la mesure où, d'après l'appelant, il ressort du "dossier de presse du 3 juillet 2015 et publications y relatives de la Comco" que la défenderesse et F _____ SA font partie de la même entente cartellaire, la notion d'"entreprise concurrente" fait défaut.

3.1

3.1.1 Une clause de prohibition de faire concurrence valablement conclue devient caduque lorsque l'employeur congédie le travailleur sans que celui-ci ait donné un motif valable pour ce licenciement, ou lorsque le travailleur a résilié le contrat pour un motif justifié imputable à l'employeur (art. 340c al. 2 CO). Il ne faut toutefois pas confondre ce *motif justifié* avec le *juste motif* donnant lieu à un licenciement avec effet immédiat selon l'art. 337 CO (ATF 130 III 353 consid. 2.2.1 et la réf.). Un motif peut parfaitement justifier une résiliation au sens de l'art. 340c al. 2 CO sans nécessairement être suffisant pour fonder un renvoi ou un départ immédiat ; en revanche, un motif de résiliation immédiate en vertu de l'art. 337 CO constitue *a fortiori* un motif justifié au sens de l'art. 340c al. 2 CO (AUBRY GIRARDIN, *in* Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2^e éd. 2022, n. 10 ad art. 340c CO et les réf. ; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 ad art. 340c CO, p. 606).

Ne sont des motifs justifiés au sens de l'art. 340c al. 2 CO que les événements qui ont été causés par la partie adverse, ou à tout le moins dont elle doit répondre. Est considéré

comme un motif justifié au sens de l'art. 340c al. 2 CO tout événement imputable à l'autre partie qui, selon des considérations commerciales raisonnables, peut donner une raison suffisante pour un licenciement. Il n'est pas nécessaire qu'il s'agisse d'une violation contractuelle en tant que telle (ATF 130 III 353 consid. 2.2.1 ; arrêt 4A_109/2021 du 20 juillet 2021 consid. 3.1 ; NEERACHER, *Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot*, 2001, p. 76). Ainsi, l'interdiction de concurrence doit cesser en cas de résiliation par le travailleur, lorsque, par exemple, le congé est la conséquence d'une rémunération fixée nettement sous les conditions usuelles du marché, s'il est dû à une surcharge chronique de travail malgré un avertissement, à des reproches continuels ou encore à un mauvais climat de travail au sein de l'entreprise (ATF 130 III 353 consid. 2.2.1 ; NEERACHER, *op. cit.*, p. 72 ss).

Il est conseillé d'indiquer le motif justifié dans la résiliation donnée (AUBRY GIRARDIN, *op. cit.*, n. 14 ad art. 340c CO), même s'il n'est pas d'emblée exclu que, dans le procès relatif à la prohibition de concurrence, le travailleur puisse utilement invoquer des motifs de congé qu'il n'aurait, jusque-là, jamais communiqués à l'autre partie (arrêt 4A_126/2009 du 12 juin 2009 consid. 4 ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR*, 7^e éd. 2012, n. 9 ad art. 340c CO, p. 1283 s.). Si chacune des parties avait des motifs justifiés de mettre fin aux relations contractuelles (mauvais climat dans l'entreprise ; arrivées tardives répétées, etc.), le juge doit rechercher le motif prépondérant (AUBRY GIRARDIN, *op. cit.*, n. 21 ad art. 340c CO ; CARRUZZO, *op. cit.*, n. 2 ad art. 340c CO, p. 607). A supposer que la responsabilité de la rupture du contrat de travail soit partagée, il faut contrôler si celle de l'employeur est ou non prépondérante. Dans l'affirmative, la prohibition de concurrence devient caduque. Si chacune des parties a une part égale dans la survenance du motif de congé, elle reste en revanche valable (ATF 105 II 200 consid. 6 ; arrêt 4C.13/2007 du 26 avril 2007 consid. 4.2). Dans un tel cas, le juge a toutefois les moyens de tenir compte des responsabilités partagées en limitant la portée de la clause (cf. art. 340a al. 2 CO) ou en réduisant une éventuelle peine conventionnelle (cf. art. 163 al. 3 CO) (AUBRY GIRARDIN, *op. cit.*, n. 22 *in fine* ad art. 340c CO ; cf. ég. *infra*, consid. 6).

3.1.2 Aux termes de l'art. 237 CPC, le tribunal peut rendre une décision incidente lorsque l'instance de recours pourrait prendre une décision contraire qui mettrait fin au procès et permettrait de réaliser une économie de temps ou de frais appréciable (al. 1). La décision incidente est sujette à recours immédiat ; elle ne peut être attaquée ultérieurement dans le recours contre la décision finale (al. 2).

La notion ne se recoupe que partiellement avec celle de la LTF (ATF 137 III 380 consid. 1.1). La décision incidente au sens de l'art. 237 CPC ne met pas un terme à l'instance, mais constitue une étape vers la décision finale ; elle peut notamment porter sur une question matérielle, par exemple lorsque le tribunal rejette l'exception de prescription (arrêt 5D_160/2014 du 26 janvier 2015 consid. 2.4), constate la légitimation active du demandeur ou passive du défendeur (ATF 113 II 283 consid. 1) ou admet la responsabilité d'une partie quant à son principe (ATF 116 II 480 consid. 1b ; HEINZMANN/BRAIDI, *in* Chabloz et al. [éd.], *Code de procédure civile, Petit commentaire*, 2021, n. 3-5 ad art. 237 CPC).

La décision incidente n'acquiert pas l'autorité de la chose jugée, mais lie l'instance qui l'a prononcée en raison du principe de dessaisissement (arrêt 4A_498/2016 du 31 janvier 2017 consid. 2.2). Ainsi, à titre d'exemple, lorsque le tribunal reconnaît la responsabilité du défendeur dans une décision incidente, le tribunal ne peut pas revenir sur cet élément lorsqu'il fixe le montant du dommage (HEINZMANN/BRAIDI, op. cit., n. 14 ad art. 237 CPC).

3.2

3.2.1 *In casu*, l'autorité de première instance a, le 7 février 2017, rendu une décision au sujet de la validité de la clause de prohibition de concurrence contenue dans le contrat de travail au regard de l'art. 340c CO. Comme – d'après le demandeur – le contrat a été résilié pour un motif justifié imputable à la société qui l'employait, la clause en question ne pouvait déployer d'effet. Le moyen de droit soulevé par le demandeur a toutefois été rejeté, solution qui a été confirmée, dans son résultat, par la Cour civile II (ci-après : la cour cantonale) dans son jugement du 12 novembre 2018 (TCV C1 17 80) à la suite de l'appel interjeté par le premier nommé contre la décision de première instance, qui doit être qualifiée d'incidente au sens de l'art. 237 CPC.

A teneur du jugement cantonal, vainement remis en cause devant le Tribunal fédéral (cf. *supra*, let. B), le mauvais climat au sein de l'entreprise, après l'annonce par le demandeur de son congé ordinaire donné le 30 septembre 2013 pour le 31 janvier 2014, a conduit à l'arrêt forcé de travail de l'intéressé pour cause de maladie, ce qui constituait "une raison importante de mettre fin aux relations d'emploi avec [la défenderesse], puisqu'elle avait trait aux valeurs protégées de sa personnalité découlant de l'article 328 CO, soit sa santé physique et psychique" (cf. jugement du 12 novembre 2018, consid. 5.2.2, p. 18 s.). Si l'existence d'un *motif justifié*, au sens de l'art. 340c al. 2 CO, pour résilier le contrat a ainsi été admise – de sorte qu'il n'y avait pas lieu de déterminer à ce stade du raisonnement si un *juste motif* au sens de l'art. 337 CO était également réalisé –, la Cour a en revanche examiné dans quelle mesure une part de responsabilité pouvait être imputée au demandeur et faire ainsi obstacle à la caducité de la clause de prohibition de concurrence.

En acceptant de rejoindre une entreprise concurrente alors même qu'il s'était engagé contractuellement, auprès de la défenderesse, à ne pas lui faire concurrence, le demandeur a pris le risque de compromettre les bonnes relations qui prévalaient entre eux, risque qui s'est concrétisé au détriment du dernier nommé, puisqu'il a subi les tensions et les marques de défiance découlant de ce choix professionnel au péril de sa santé. En particulier, le demandeur ne peut s'en prendre qu'à lui-même si la défenderesse, informée du fait que son employé allait rejoindre les rangs de sa principale concurrente sur le marché valaisan et inquiète du sort des données sensibles de l'entreprise, a cru bon de lui rappeler, par lettre du 8 novembre 2013 sur un ton musclé, les conséquences d'une transgression de la clause de prohibition de concurrence et les mesures prises pour pallier le risque de conservation des données concernant la clientèle. Pareille réaction était d'autant plus compréhensible que la confiance que plaçait la défenderesse en le demandeur, à son service depuis 25 ans et qui faisait partie des intimes de la famille dirigeant l'entreprise, était grande (cf. jugement du 12 novembre 2018, consid. 5.2.3, p. 19 ss).

En effet, alors que, durant les 25 années de service ayant précédé la résiliation ordinaire du 30 septembre 2013, les relations entre les parties avaient été empreintes de confiance et de respect, la décision du demandeur de quitter son employeuse a généré des tensions, qui se sont accrues au fil de l'automne 2013. Des discussions ont eu lieu autour d'une éventuelle augmentation de salaire pour que le demandeur revienne sur sa démission, discussions au cours desquelles le président du conseil d'administration de la défenderesse a reconnu avoir tenu une partie des paroles qui ont blessé l'employé ("quitter un bateau qui navigue pour un bateau qui coule" ; "vient-ensuite" ; volonté de "se battre pour la défense des intérêts de [Y _____ SA]") et qui n'ont au final pas abouti, puisque l'intéressé a, le 5 novembre 2013, signé un contrat avec F _____ SA. Bien loin de retomber, ces tensions ont franchi un cap supplémentaire lorsque l'employeuse a décidé de récupérer auprès du demandeur, alors en arrêt maladie, le téléphone portable professionnel ainsi que les clefs de l'entreprise. Ces mesures de défiance ont pu être perçues comme vexatoires, ce d'autant que le demandeur, bien qu'étant placé en arrêt de travail, continuait à assurer le suivi de certains dossiers (cf. jugement du 12 novembre 2018, consid. 5.2.2 et 5.2.3, p. 18 s.).

Au vu de ce tableau, la cour cantonale a considéré que "la part de responsabilité [du demandeur] dans la survenance du motif du congé [était] au moins égale à celle de [la défenderesse]" ; il en découlait que la clause de prohibition de concurrence stipulée dans le contrat de travail n'était pas caduque (cf. *supra*, consid. 3.1.1). Il incombait à la juridiction de première instance, après réception du dossier en retour pour poursuivre l'instruction, de "tenir compte des responsabilités des parties dans la rupture du contrat et de limiter, en conséquence, la portée de la clause litigieuse et de la peine conventionnelle qui y [était] contenue" (cf. jugement du 12 novembre 2018, consid. 5.2.3 *in fine* et 5.2.4, p. 21).

3.2.2 De manière pertinente, la juridiction précédente a rappelé que si la question de la validité de la clause de prohibition de concurrence avait été tranchée par le Tribunal cantonal (TCV C1 17 80 et arrêt 4A_654/2018), tel n'était pas le cas de la validité de la résiliation pour justes motifs tel qu'envisagée par l'art. 337 CO. Partant du principe que le demandeur avait été victime de mobbing postérieurement à l'annonce de sa résiliation ordinaire du contrat de travail le 30 septembre 2013 pour le 31 janvier 2014, l'autorité inférieure a retenu que la résiliation pour juste motif donnée le 20 janvier 2014, avec effet le même jour, par l'intéressé était valable au regard de l'art. 337 CO (cf. jugement déferé, consid. 6.8, p. 19 s. et *infra*, consid. 4).

Dans son appel, le demandeur soutient que, puisque la résiliation immédiate donnée le 20 janvier 2014 était fondée sur un *juste motif* au sens de l'art. 337 CO d'après l'autorité attaquée, celle-ci aurait dû considérer qu'un *motif justifié* était réalisé et le libérait "de toute clause de prohibition de concurrence comme de toute peine conventionnelle" (appel, p. 12). Ce moyen est erroné à plusieurs titres.

D'une part, le demandeur semble méconnaître le fait qu'un *motif justifié*, au sens de l'art. 340c al. 2 CO, ne constitue pas nécessairement un *juste motif* de résiliation comme l'entend l'art. 337 CO, les deux notions n'étant pas en tous points identiques (cf. *supra*, consid. 3.1.1). La résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs est en

effet une mesure exceptionnelle, qui n'est admise que restrictivement, et une ambiance de travail délétère n'atteint, en fonction de ses caractéristiques, pas nécessairement le degré de gravité suffisant pour justifier une résiliation immédiate sur la base de l'art. 337 CO, question qui sera examinée dans la suite du présent jugement (cf. *infra*, consid. 4.2.2).

D'autre part, le jugement – incident – du 12 novembre 2018 a définitivement tranché sur le plan cantonal la question de l'opposabilité, au regard de l'art. 340c al. 2 CO, de la clause de prohibition de concurrence à l'égard du demandeur. Celui-ci ne saurait dès lors valablement revenir par la petite porte sur des points qui ont déjà été traités dans le jugement en question – tel le fait que "la part de responsabilité [du demandeur] dans la survenance du motif de congé est *au moins égale* à celle de [la défenderesse]" – qui lie la cour d'appel. De cette formulation, l'on comprend que la propre part de responsabilité de l'intéressé, en regard de celle de son ancienne employeuse, est d'au moins 50 % (et peut donc être supérieure à ce pourcentage), ce qu'a mal interprété la juridiction inférieure en partant d'emblée du principe que la cour cantonale avait précisément opéré un partage par moitié (cf. jugement attaqué, consid. 13.10, p. 38). Les critiques relatives à l'étendue exacte de la part de responsabilité à imputer au demandeur seront analysées plus loin, dans la mesure où il s'agit là d'un facteur de réduction de la peine conventionnelle (cf. *infra*, consid. 6).

Enfin, pour ce qui est de la prétendue absence de concurrence entre l'ancienne et la nouvelle employeuse de l'appelant, cette thèse doit être balayée, car elle ne s'appuie ni sur les moyens de preuve figurant au dossier – singulièrement les témoignages concordants recueillis (cf. *supra*, consid. 2.6.2) – ni ne peut se fonder sur la prétendue notoriété d'une entente cartellaire prévalant entre les deux sociétés concernées (cf. *supra*, consid. 2.2.1).

Dénués de fondement, les moyens du demandeur doivent être écartés.

4. Invoquant une violation des art. 42 et 49 CO dans son appel (p. 18 ss), le demandeur reproche à la juridiction inférieure de ne lui avoir alloué aucune indemnité pour tort moral, après avoir pourtant retenu que sa résiliation immédiate, en raison du mobbing subi, était justifiée (cf. jugement entrepris, consid. 6.8, p. 19 s.).

De l'avis de l'autorité précédente, l'atteinte à la personnalité du travailleur ne présentait pas une gravité suffisante, l'intéressé, en arrêt de travail du 15 novembre 2013 au 20 janvier 2014, ayant pu débiter son activité auprès de son nouvel employeur dès le 1^{er} février 2014, comme prévu avant qu'il ne connaisse ses ennuis de santé ; en tout état de cause, le montant de l'indemnité aurait dû être sensiblement réduit pour tenir compte de sa faute concomitante dans la survenance du dommage (cf. jugement attaqué, consid. 8.4, p. 24 s.).

Le demandeur objecte que les courriers échangés mentionnant des conséquences pénales, les "mesures de méfiance" de la défenderesse (cf. récupération du téléphone professionnel, etc.) et l'état dépressif réactionnel mis en évidence par son médecin-

traitant qui le suivait depuis plus de vingt ans attestent de la gravité de l'atteinte subie et justifient l'octroi d'une indemnité pour tort moral de 30'000 francs.

De son côté, la défenderesse réfute dans son appel joint (p. 5 s.) l'existence même d'un harcèlement psychologique à l'égard de son ancien employé. Pour elle, le simple fait que celui-ci soit tombé en incapacité de travail à la suite de la dégradation des relations de travail ne suffit pas à retenir la figure du mobbing, ce d'autant que le jugement (incident) du 12 novembre 2018 a retenu la responsabilité partagée des deux parties dans la survenance du différend et l'aggravation des tensions. Quant à la récupération du téléphone portable professionnel et des clefs, il s'agissait là de mesures légitimes, dès lors qu'un retour au travail du demandeur était peu probable et que l'entreprise devait se prémunir contre tout acte de concurrence. Au vu de ces éléments, l'autorité attaquée ne pouvait conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique au détriment du demandeur, lequel doit se voir débouter de ses prétentions en paiement d'une indemnité pour tort moral (appel joint, p. 6).

4.1

4.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour *justes motifs* est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1), à titre d'*ultima ratio* (GLOOR, *in* Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2^e éd. 2022, n. 22 ad art. 337 CO). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 et les réf.). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée ; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les réf.).

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) ; il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Il est donc difficile d'établir un catalogue de comportements susceptibles de justifier un congé immédiat (arrêt 4A_467/2019 du 23 mars 2022 consid. 4.1 et les réf.). Lorsque ce dernier intervient alors qu'un congé ordinaire a déjà été signifié, il convient toutefois de se montrer d'autant plus strict dans l'admission du caractère justifié de la résiliation immédiate que la durée du contrat qui reste à courir est faible (ATF 117 II 560 consid. 3b ; arrêt 4C.265/2004 du 1^{er} octobre 2004 consid. 3.2). En outre, une résiliation

immédiate durant le délai de congé ne peut en principe intervenir pour les mêmes motifs que ceux ayant conduit à la résiliation ordinaire (ATF 144 I 11 consid. 4.7 ; arrêt 4A_255/2020 du 25 août 2020 consid. 3.2.2, *in* DTA 2021 p. 149 ss).

4.1.2 Lorsque la résiliation immédiate intervient à l'initiative du travailleur, le Tribunal fédéral a admis l'existence de justes motifs notamment en cas d'atteinte grave aux droits de la personnalité de l'employé (cf. art. 328 al. 1 CO), consistant par exemple dans une modification unilatérale ou inattendue de son statut qui n'est liée ni à des besoins de l'entreprise, ni à l'organisation du travail, ni à des manquements de sa part (arrêt 4A_595/2018 du 22 janvier 2020 consid. 3.1 et les réf.). Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances (arrêt 8C_879/2018 du 6 mars 2020 consid. 3.2 ; BIELI, *Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts*, 2016, p. 48).

Le harcèlement psychologique, ou *mobbing*, constitue une violation de l'art. 328 CO. La jurisprudence le définit 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 (arrêt 4A_652/2018 du 21 mai 2019 consid. 5.1 et les réf.). Il n'y a pas harcèlement psychologique du seul fait d'un conflit dans les relations professionnelles (arrêt 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 5.2 et 5.3), d'une incompatibilité de caractères (arrêt 2P.39/2004 du 13 juillet 2004 consid. 4.2), d'une mauvaise ambiance de travail ou du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas toujours satisfait à ses devoirs envers ses collaborateurs (arrêts 4A_215/2022 du 23 août 2022 consid. 3.1 ; 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1).

Ainsi, par définition, le harcèlement psychologique est constitué par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés de manière fréquente et durable. A *contrario*, le *mobbing* ne saurait résulter d'un seul acte hostile ou de quelques comportements isolés, même si ces derniers causent un préjudice ou constituent une véritable atteinte à la personnalité du travailleur. Le Tribunal fédéral a précisé qu'un seul acte hostile, voire deux, ne suffisaient pas à former un tel enchaînement et, partant, un harcèlement psychologique (cf. arrêt 8C_358/2009 du 8 mars 2010 consid. 5.3). De même, le fait que des comportements problématiques ne se soient étendus que sur une période limitée devra être pris en compte dans l'évaluation générale de ces comportements sous l'angle de l'existence d'un harcèlement, tout comme le fait que l'employé concerné occupe un poste à responsabilité, impliquant une plus grande aptitude à résister au stress et à la critique qu'un travailleur subalterne (cf. arrêt 4A_310/2019 précité consid. 4.3.2 et 4.3.7 ; DUNAND/RAEDLER, *in* Dunand/Mahon [éd.], *Commentaire du contrat de travail*, 2^e éd. 2022, n. 38 et 41 *in fine* ad art. 328 CO). La Haute Cour a également souligné que, dans l'analyse quant à l'existence d'un *mobbing*, une réserve s'imposait pour un administrateur démissionnaire, auquel l'employeur avait demandé de ne plus participer activement à la marche des affaires pendant le délai de

congé, tout en prenant des mesures concrètes dans ce but, tels la restitution du bureau et des clefs, la livraison des effets personnels à son domicile privé et le retrait de son droit de signature sociale (arrêt 4C.240/2000 du 2 février 2001 consid. 3c/bb, cité par CARRUZZO, op. cit., n. 2 ad art. 337 CO, p. 560).

Le travailleur qui invoque l'existence d'un mobbing ou d'une autre violation du devoir de l'employeur de protéger sa personnalité doit en apporter la preuve (art. 8 CC). La tâche est souvent ardue, puisque le harcèlement se déduit d'une série d'agissements hostiles, répétés fréquemment sur une période assez longue et qui, pris séparément, ne semblent pas nécessairement d'une gravité particulière (DIETSCHY, op. cit., n° 489 ss, p. 201 et les réf.). Le harcèlement étant généralement difficile à prouver, son existence peut être admise sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire, sinon même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures justifiées (arrêts 4A_215/2022 précité consid. 3.1 ; 4A_310/2019 précité consid. 4.1.1). La preuve peut être apportée sur la base de témoignages, en général de collaborateurs de l'entreprise qui ont assisté aux scènes constitutives du mobbing, ou de toute personne auprès de laquelle la victime s'est confiée (collègues, médecin traitant, psychologues, amis, proches) (DIETSCHY, op. cit., n° 491, p. 202 ; DUNAND/RAEDLER, op. cit., n. 43 ad art. 328 CO).

4.1.3 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; arrêts 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.2.2 ; 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.4, *in* SJ 2013 I p. 65 ss).

De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de deux à trois jours ouvrables est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique ; on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale (s'agissant de l'employeur), ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; arrêt 4A_481/2020 du 10 juin 2021 consid. 4.3). Ces règles valent pour les deux parties. Toutefois, dans le cas d'un travailleur titulaire d'un juste motif, le Tribunal fédéral lui accorde par principe un délai de réflexion de cinq jours ouvrables pour décider (arrêt 8C_211/2010 du 19 août 2010 consid. 2.2.4), et ce à juste titre selon la doctrine : le travailleur décide en effet du sort de son emploi et gagne-pain, alors que l'employeur décide seulement du sort d'un contrat parmi d'autres (GLOOR, op. cit., n. 73 ad art. 337 CO).

Le fardeau de l'allégation et de la preuve de l'immédiateté de la réaction incombe à la partie qui a résilié le contrat pour juste motif (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 17 ad art. 337 CO, p. 1128 ; GLOOR, loc. cit.).

4.2

4.2.1 Alors que le rapport médical rédigé le 11 janvier 2014 par le D^r L _____ spécifiait que l'arrêt de travail à 100 % délivré dès le 15 novembre 2013 était désormais "définitif à cette place actuelle" (cf. *supra*, consid. 2.4.1), le demandeur – qui n'a jamais affirmé que ce document, destiné "à qui de droit", ne lui aurait pas été remis le même jour – a attendu le 20 du même mois pour signifier à son employeuse la fin immédiate des rapports de travail sur la base de ce titre (cf. *supra*, consid. 2.5.1). A cet égard, le demandeur ne saurait se prévaloir du fait que le 20 janvier 2014 correspond également, comme l'a mentionné l'autorité précédente, à la date à laquelle il a consulté le D^r O _____, médecin-conseil, lequel a confirmé le diagnostic du D^r L _____ concernant l'impossibilité pour l'intéressé de reprendre son activité chez la défenderesse. En effet, si le demandeur avait réellement voulu s'assurer que le diagnostic de son médecin-traitant soit cautionné par le médecin-conseil, il n'aurait pas manqué, dans sa lettre de congé du 20 janvier 2014, de se référer au rendez-vous qu'il avait eu le même jour auprès de ce dernier, voire aurait attendu le 21 janvier 2014, date d'établissement du rapport du D^r O _____ (cf. *supra*, consid. 2.4.1), pour résilier de manière immédiate son contrat de travail. Il s'ensuit qu'en attendant neuf jours depuis la délivrance du certificat du D^r L _____ pour invoquer son incapacité à reprendre son poste en raison des tensions psychiques importantes subies, le demandeur était forcé à résilier de manière immédiate le contrat en vertu de l'art. 337 CO.

Si l'on ajoute, comme l'a mentionné le responsable des ressources humaines chez F _____ SA, que le demandeur a pu obtenir un "petit avis juridique" par rapport à la clause de prohibition de concurrence par un juriste qui "ne concluait pas à l'invalidité pure et simple de celle-ci" (I _____, R54 et 60, p. 503 s.), la résiliation immédiate donnée par l'intéressé le 20 janvier 2014 apparaît davantage avoir été dictée par la volonté d'invalider ce faisant la clause de non-concurrence (cf. art. 340c al. 2 CO) que par le caractère prétendument insupportable du maintien des rapports de travail jusqu'au 31 janvier 2014, date d'échéance du délai de congé ordinaire, soit seulement onze jours plus tard.

4.2.2 Par ailleurs, et surtout, s'ils ont incontestablement joué un rôle dans la mauvaise ambiance qui a plombé la fin des rapports contractuels, les comportements problématiques imputés à l'employeuse depuis l'annonce par le demandeur, le 30 septembre 2013, du congé ordinaire donné pour le 31 janvier 2014 n'ont pas atteint une fréquence et un degré de gravité suffisant pour retenir le cas de figure du mobbing.

Pour mémoire, les seuls agissements reprochés à l'employeuse, tels que dûment établis en procédure, ont trait :

- aux propos tenus par Y _____ lors d'une discussion courant octobre 2013 avec le demandeur, au cours de laquelle le premier nommé aurait reproché au second – s'il entendait rejoindre F _____ SA – de "quitter un bateau qui navigue pour un bateau qui coule" et d'être engagé par cette société concurrente en qualité de "vient-ensuite" (cf. *supra*, consid. 2.2.4 *in fine*) ;

- à la lettre adressée au demandeur le 8 novembre 2013 par l'entremise de l'avocat de l'employeuse, rappelant la teneur de la clause de prohibition de concurrence (cf. *supra*, consid. 2.3.2) ;
- à la récupération le 1^{er} décembre 2013 au domicile du demandeur du téléphone portable professionnel de l'intéressé ainsi que des clefs du bureau (cf. *supra*, consid. 2.3.4) ;
- à la lettre du 8 décembre 2013 et au courriel du lendemain, au terme desquels la défenderesse a fait grief à son collaborateur d'avoir effacé ses contacts et occasionné de la sorte un dommage à la société, et l'avisant qu'elle se réservait le droit de procéder à une retenue sur sa participation (cf. *supra*, consid. 2.3.4).

Les comportements décriés sont très sporadiques et se sont étalés sur une période de trois mois, à compter de la discussion en commun ayant fait suite à la lettre de démission du demandeur du 30 septembre 2013 et à son courriel du 5 octobre suivant, laissant entendre que l'intéressé pourrait rejoindre une entreprise offrant de meilleures conditions s'il n'y avait pas une proposition de la défenderesse pour le faire revenir sur sa décision (cf. *supra*, consid. 2.2.3). Face à ce que la dernière nommée a qualifié dans sa réponse du 18 juin 2014 – non sans quelque bonne raison – de tentative de surenchère (all. 117), les propos tenus par Y _____ lors de la discussion d'octobre 2013 ont pu être ressentis comme étant dépréciatifs ("bateau qui coule", pour parler de la future employeuse du travailleur ; "vient-ensuite"), mais n'étaient pas à proprement parler injurieux ni menaçants au sens du droit pénal. Il en va de même pour ce qui est du contenu des écrits des 8 novembre, 8 et 9 décembre 2013. Quant au fait que la défenderesse a récupéré au domicile du demandeur, le 1^{er} décembre 2013 alors que ce dernier était en arrêt-maladie depuis deux semaines, son téléphone portable professionnel ainsi que les clefs du bureau, cette mesure – pour vexatoire qu'elle ait pu être ressentie – n'apparaissait pas entièrement disproportionnée, au vu de la position de cadre de l'intéressé, de sa connaissance de la clientèle et de la perspective, de plus en plus forte aux yeux de l'employeuse, qu'il passe outre la clause de prohibition de concurrence dont la teneur lui avait pourtant été rappelée à plusieurs reprises, de même que les conséquences pécuniaires qui pourraient en résulter.

Au final, il n'apparaît pas que le travailleur aurait dû faire face à des critiques constantes et injustifiées sur une longue période de la part du président de la société qui l'employait, en présence d'autres collaborateurs, dans le but de le rabaisser et de l'isoler socialement. S'il n'y a pas lieu de mettre en doute le fait que la fin des relations contractuelles, longues de 25 ans, entre les parties a été vécue douloureusement – l'employeuse y ayant vu une trahison de la part de son employé et, celui-ci, un manque de reconnaissance de celle-là pour le travail accompli jusque-là –, la situation n'est pas assimilable à du mobbing, tel que défini dans la jurisprudence.

La résiliation immédiate signifiée le 20 janvier 2014 par le demandeur, alors que le congé ordinaire avait été donné pour le 31 du même mois, n'était dès lors pas fondée sur un juste motif au sens de l'art. 337 CO.

Le rejet par la juridiction inférieure des prétentions en versement d'une indemnité pour tort moral (cf. art. 49 CO ; arrêt 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 *in fine* et les réf.) doit dès lors – par substitution de motifs – être confirmé.

5. Le demandeur tance dans son appel (p. 13 ss) l'autorité de première instance pour avoir retenu que la clause de prohibition de concurrence était valable (cf. jugement entrepris, consid. 13.9, p. 37).

Il fait valoir en substance que la clause contenue à l'art. 5 du contrat – stipulant que l'employé s'engageait à "ne pas concurrencer l'entreprise sous aucune forme", pour une durée de trois ans après la cessation des rapports de travail – est excessive (cf. art. 340a CO), en raison de son absence de limitation quant au lieu, au temps et au genre d'affaires et du fait qu'elle viole sa liberté économique, "compte tenu du marché restreint en Valais" (appel, p. 14 et 16). Ces facteurs, susceptibles d'entraîner une réduction de la peine conventionnelle selon lui, n'ont en effet pas été analysés par la juridiction précédente (cf. jugement déféré, consid. 13.9, p. 37 : "Il importe peu de déterminer si la clause aurait dû être plus limitée dans le temps ou dans l'espace [...]").

Le demandeur réfute par ailleurs, dans une argumentation quelque peu confuse, l'existence d'un lien de causalité entre la connaissance de la clientèle et la possibilité d'occasionner, par l'exploitation de cette information une fois engagé auprès d'un nouvel employeur, un préjudice sensible à la défenderesse (cf. jugement attaqué, consid. 13.8, p. 36 *in fine* et s.). D'une part, F _____ SA ne saurait être qualifiée d'entreprise concurrente à la défenderesse, puisque toutes deux ont – à l'en croire – été sanctionnées pour entente cartellaire. D'autre part, l'autorité de première instance ayant elle-même retenu (cf. consid. 13.8, p. 36), sur la foi de plusieurs témoignages, que "les clients concernés ne collabor[ai]ent pas exclusivement avec une seule entreprise" mais tendaient à passer de l'une à l'autre en fonction des projets et des prix pratiqués, il fallait en déduire que ces facteurs "rejet[ai]ent à l'arrière-plan la potentialité d'un préjudice sensible" de la défenderesse (appel, p. 15 et 17).

5.1

5.1.1 En vertu de l'art. 340 CO, le travailleur qui a l'exercice des droits civils peut s'engager par écrit envers l'employeur à s'abstenir après la fin du contrat de lui faire concurrence de quelque manière que ce soit, notamment d'exploiter pour son propre compte une entreprise concurrente, d'y travailler ou de s'y intéresser (al. 1). La prohibition de faire concurrence n'est valable que si les rapports de travail permettent au travailleur d'avoir connaissance de la clientèle ou de secrets de fabrication ou d'affaires de l'employeur et si l'utilisation de ces renseignements est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (al. 2).

5.1.1.1 Pour ce qui est de la connaissance de la clientèle, on ne vise pas le simple accès à la liste nominative des clients (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 27 ad art. 340 CO ; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 9 ad art. 340 CO, p. 1231 s.). Une clause de prohibition de concurrence, fondée sur la connaissance de la clientèle, ne se justifie que si l'employé, grâce à sa connaissance des clients réguliers et de leurs habitudes, peut facilement leur proposer des prestations analogues à celles de l'employeur et ainsi les

détourner de celui-ci. Ce n'est que dans une situation de ce genre que, selon les termes de l'art. 340 al. 2 CO, le fait d'avoir connaissance de la clientèle est de nature, par l'utilisation de ce renseignement, à causer à l'employeur un préjudice sensible. Il apparaît en effet légitime que l'employeur puisse dans une certaine mesure se protéger, par une clause de prohibition de concurrence, contre le risque que le travailleur détourne à son profit les efforts de prospection effectués par le premier ou pour le compte du premier (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; arrêt 4A_468/2016 du 6 février 2017 consid. 3.1, *in* DTA 2017 p. 120 ss) ; il importe peu que la clientèle ait été constituée par le travailleur directement (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 4^e éd. 2019, p. 910 ; HEEB, *Das arbeitsvertragliche Konkurrenzverbot nach Art. 340-340c OR : eine Untersuchung über Sinn und Gehalt des nachvertraglichen Konkurrenzverbotes unter Berücksichtigung von Abgrenzungsfragen und der Durchsetzung eines Unterlassungsanspruchs nach der ZPO*, 2016, p. 113).

La situation se présente différemment lorsque l'employé noue un rapport personnel avec le client en lui fournissant des prestations qui dépendent essentiellement des capacités propres à l'employé. Dans ce cas, en effet, le client attache de l'importance à la personne de l'employé dont il apprécie les capacités personnelles et pour lequel il éprouve de la confiance et de la sympathie. Une telle situation suppose que le travailleur fournisse une prestation qui se caractérise surtout par ses capacités personnelles, de telle sorte que le client attache plus d'importance aux capacités personnelles de l'employé qu'à l'identité de l'employeur (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; arrêt 4A_116/2018 du 28 mars 2019 consid. 4.1). Si la forte composante personnelle est généralement reconnue dans le cas de travailleurs exerçant des professions libérales (médecins, dentistes, pharmaciens, avocats, architectes) et a été admise à l'égard d'un gestionnaire de patrimoine vis-à-vis de son client (arrêt 4A_116/2018 précité consid. 4.2), elle a été niée s'agissant d'un employé chargé du recrutement du personnel dans l'horlogerie (arrêt 4A_468/2016 précité consid. 3.1), de coiffeurs, d'experts comptables, de réviseurs et de conseillers en matière fiscale (PORTMANN/RUDOLPH, *in* Basler Kommentar, *Obligationenrecht I*, 7^e éd. 2020, n. 3 ad art. 340b CO ; NEERACHER, *op. cit.*, p. 38 ss). Il appartient au travailleur de prouver qu'il entretient un rapport particulier et privilégié avec les clients, qui l'emporte sur la relation avec l'employeur (WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 910 ; cf. ég. arrêt 4A_468/2016 précité consid. 3.3), auquel cas la clause de prohibition de concurrence est nulle (AUBRY GIRARDIN, *op. cit.*, n. 34 ad art. 340 CO).

5.1.1.2 La validité de la clause de prohibition de concurrence est ensuite soumise à la condition que l'utilisation des renseignements (comme la connaissance de la clientèle) est de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (art. 340 al. 2 *in fine* CO). Il doit en effet exister une relation de causalité naturelle – et au surplus adéquate – entre les connaissances qu'a le travailleur de la clientèle de l'employeur et la possibilité de causer à ce dernier un préjudice (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 et 2.2.2 ; arrêt 4A_466/2012 du 12 novembre 2012 consid. 3.2, *in* JAR 2013 p. 377 ss). Cette norme n'exige pas la preuve d'un dommage effectif (arrêt 4A_468/2016 précité consid. 4.1 ; WYLER/HEINZER, *op. cit.*, p. 913) ; il importe dès lors peu que le risque se soit concrétisé, par exemple que le salarié ait effectivement pris contact avec la clientèle de son ancien employeur (AUBRY GIRARDIN, *op. cit.*, n. 29 ad art. 340 CO et la réf.). Le dommage peut consister en toute forme de désavantage économique, sous la forme d'une baisse du

chiffre d'affaires, d'une perte de clients ou d'une atteinte à la compétitivité (HEEB, op. cit., p. 124 et les réf. sous note de pied 608). La possibilité d'occasionner un préjudice sensible a déjà été admise dans le cas d'un directeur de filiale qui connaissait la stratégie de vente, les habitudes de ses anciens clients et entretenait également des contacts personnels avec eux (HEEB, op. cit., p. 125 *in fine*).

5.1.2 A teneur de l'art. 340a al. 1, 1^{re} phrase, CO, la prohibition doit être limitée convenablement quant au lieu, au temps et au genre d'affaires, de façon à ne pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité.

5.1.2.1 Quant au lieu, l'interdiction de concurrence ne saurait s'étendre au-delà du territoire sur lequel l'employeur déploie son activité (principe du marché). En dehors de ce territoire, l'employeur ne dispose d'aucun intérêt digne de protection à interdire au travailleur d'exercer une activité, qui ne peut lui causer de préjudice (arrêts 4A_466/2012 précité consid. 5.2.1 ; 4C.44/2002 du 9 juillet 2002 consid. 2.4).

D'un point de vue temporel, une prohibition de faire concurrence ne peut dépasser trois ans que dans des circonstances particulières (art. 340a al. 1 CO). La loi établit une présomption selon laquelle des prohibitions de faire concurrence plus longues ne sont pas appropriées. Cela ne signifie toutefois pas que des interdictions plus courtes ou de trois ans sont toujours appropriées. La nature des connaissances à protéger est notamment déterminante pour la durée adéquate de l'interdiction. Les secrets de fabrication et d'affaires justifient en règle générale une durée plus longue que la simple connaissance d'un cercle de clients. En effet, les connaissances acquises à la suite d'un tel acte ne peuvent régulièrement porter préjudice à l'ancien employeur que pendant une courte période, à savoir jusqu'à ce que l'employeur ait introduit un nouveau travailleur auprès de sa clientèle ; ensuite, l'intéressé ne peut plus débaucher de clients à son ancien employeur, mais seulement lui causer un dommage par ses capacités personnelles – qui ne sont pas soumises à la prohibition de faire concurrence (ATF 91 II 372 consid. 8b ; arrêt 4A_62/2011 du 20 mai 2011 consid. 4.1.1, *in* JAR 2012 p. 214 ss). Ce raisonnement doit être mis en corrélation avec l'art. 340c al. 1 CO, car la prohibition de faire concurrence devient caduque s'il est prouvé que l'employeur n'a plus aucun intérêt à la maintenir. C'est pourquoi, à l'heure actuelle, tant la jurisprudence fédérale (ATF 138 III 67 consid. 2.2.1 ; arrêt 4A_62/2011 précité consid. 4.1.1) que la doctrine (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 12 ad art. 340a CO ; EMMEL, *in* Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, 4^e éd. 2023, n. 1 ad art. 340a CO ; NEERACHER, op. cit., p. 53) partent d'une valeur indicative d'environ six mois pour ce qui est de l'exploitation de la connaissance de la clientèle.

Enfin, pour ce qui est du genre d'affaires prohibé, une description précise n'est pas nécessaire selon la jurisprudence si, par la voie de l'interprétation, l'on comprend de quelle activité il s'agit (cf. ATF 145 III 365 consid. 3.5.1 ss). En tous les cas, l'activité que le salarié n'est pas autorisé à exercer doit être en relation avec les connaissances liées soit à la clientèle soit aux secrets de fabrication ou d'affaires auxquelles il a eu accès dans le cadre de sa précédente activité professionnelle et, en outre, l'activité prohibée doit être de nature à causer à l'employeur un préjudice sensible (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 15 ad art. 340a CO et les réf.). Une prohibition s'appliquant à une activité et aux

entreprises qui ne sont pas de la même branche n'est pas valable, étant précisé que la notion de concurrence est différente de celle contenue dans la loi fédérale contre la concurrence déloyale, du 19 décembre 1986 (LCD ; RS 241) (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 916 et la réf.).

5.1.2.2 L'interdiction de concurrence ne doit pas compromettre l'avenir économique du travailleur contrairement à l'équité. A cet égard, il sied de comparer les intérêts du salarié et ceux de l'employeur. La clause est valable si les intérêts des deux parties sont d'égale valeur ou si ceux de l'employeur l'emportent (arrêt 4A_466/2012 précité consid. 5.2.2 et les réf.).

Si une interdiction de concurrence obligeant le travailleur à une véritable reconversion professionnelle constitue une entrave injustifiée à son avenir économique (ATF 101 II 277 consid. 1a), tel n'est en revanche pas nécessairement le cas si la clause conduit le travailleur à seulement devoir changer de branche ou de lieu de domicile, même s'il est propriétaire de son logement ou a des enfants en âge de scolarité (ATF 96 II 139 consid. 3b ; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 4 ad art. 340a CO). Doit également être pris en compte la formation du travailleur, qui peut lui ouvrir de nombreux débouchés (arrêt 4A_466/2012 précité consid. 5.2.2 [employée de commerce] ; EMMEL, op. cit., n. 1 ad art. 340a CO).

5.1.3 Selon l'art. 340a al. 2 CO, le juge peut réduire selon sa libre appréciation une prohibition excessive, en tenant compte de toutes les circonstances (1^{re} phrase) ; il aura égard, d'une manière équitable, à une éventuelle contre-prestation de l'employeur (2^{nde} phrase). Cette dernière ("*Karenzentschädigung*") n'est, contrairement à ce qui prévaut dans d'autres législations nationales, pas une condition de validité de la clause de prohibition de concurrence (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 918 ; HEEB, op. cit., p. 140).

L'appréciation doit toujours porter sur l'ensemble des circonstances, et plus particulièrement sur les trois critères énumérés à l'art. 340a al. 1 CO, qui sont interdépendants et doivent être appréciés globalement (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 17 ad art. 340a CO). A titre d'exemple, une clause de prohibition de concurrence peut couvrir davantage d'activités différentes si elle est très limitée localement et, inversement, une prohibition de faire concurrence à l'échelle mondiale se justifie davantage si l'activité est décrite de manière très étroite, de sorte que le travailleur peut se tourner sans autre vers d'autres activités (arrêts 4A_62/2011 précité consid. 3.1 ; 4C.44/2002 précité consid. 2).

Une clause de prohibition de concurrence excessive au sens de l'art. 340a al. 1 CO n'est pas nulle ; elle est simplement réductible (arrêt 4C.249/2001 du 16 janvier 2002 consid. 4b ; PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 7 ad art. 340a CO). D'un point de vue procédural, le travailleur peut faire constater le caractère excessif de la peine au moyen d'une action en constatation, au sens de l'art. 88 CPC (EMMEL, op. cit., n. 2 ad art. 340a CO et les réf.). L'art. 340a al. 1 CO impose au juge de réduire le contenu même de la prohibition de concurrence. Cette disposition ne vise pas la clause pénale dont peut être assortie l'interdiction et qui est due par le salarié qui entend s'en libérer (cf. art. 340b al. 2 CO). Le juge peut certes aussi réduire la clause pénale si elle s'avère excessive, mais en

application de l'art. 163 al. 3 CO (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 22 ad art. 340a CO ; cf. *infra*, consid. 6).

5.2

5.2.1 En l'occurrence, les conditions de validité de la clause de prohibition de concurrence prévues à l'art. 340 al. 1 CO (i.e. travailleur disposant de l'exercice des droits civils et respect de la forme écrite) ne sont pas litigieuses, contrairement à celles énoncées aux art. 340 al. 2 CO (cf. utilisation des connaissances de la clientèle de l'employeur de nature à causer à celui-ci un préjudice sensible) et 340a al. 1 CO (cf. étendue de la limitation et absence d'atteinte à l'avenir économique du travailleur contraire à l'équité).

Pour mémoire, la clause prévoyait que "l'employé s'engage[ait] à maintenir le secret pour toutes les activités de l'entreprise en particulier de taire toutes les informations sur les clients (conditions, chiffre d'affaires, livraison, etc.) [...] pour une durée de trois ans au-delà de la cessation du contrat"; l'intéressé promettait également de "ne pas concurrencer l'entreprise sous aucune forme".

Bien que vague, la clause est – moyennant interprétation et tenant compte tant de la situation prévalant lors de la conclusion du contrat qui l'intègre que des développements ultérieurs (cf. arrêt 4C.298/2001 du 12 février 2002 consid. 1c, auquel renvoie l'ATF 145 III 365 consid. 3.2.2) – suffisante pour définir le genre d'affaires prohibé et l'étendue territoriale.

S'agissant du premier aspect, le but social de la défenderesse et le poste pour lequel le demandeur a été engagé (soit conseiller technique pour la clientèle [cf. *supra*, consid. 2.1.2]) ne laissent planer aucun doute sur le fait que la prohibition visait une activité dans le domaine du commerce des matériaux de construction et de produits pour l'aménagement intérieur et la rénovation. C'est en ce sens qu'il convient de comprendre la promesse faite par le demandeur, en signant le contrat de travail, de "ne pas concurrencer l'entreprise sous aucune forme", le verbe "concurrencer" s'entendant au sens courant, et renvoyant à la notion de "compétition, rivalité d'intérêts entre plusieurs personnes qui poursuivent un même but" (www.larousse.fr) et pas nécessairement à celle, juridique, prévue dans la LCD (cf. *supra*, consid. 5.1.2.1 *in fine*).

Quant à l'étendue géographique de l'interdiction, si l'employeuse était à l'époque de la signature du contrat en 1988 – et toujours à l'heure actuelle (https://Y_____.ch/fr/unternehmen/) – active, notamment par le biais de filiales, dans plusieurs régions de Suisse, le demandeur a spécifiquement œuvré pour les agences de B_____ et de Sion (cf. *supra*, consid. 2.1.1 et 2.1.3). Vu cette situation, et sachant par ailleurs que l'on ignore si l'intéressé maîtrise d'autres langues que le français, l'intérêt digne de protection de l'employeuse à interdire au demandeur d'exercer une activité concurrente se limite au Valais romand. La défenderesse n'en a jamais disconvenu, puisqu'au stade de sa duplique du 11 novembre 2014, elle a indiqué qu'elle "n'asp[ir]ait ainsi pas à ce que [le demandeur] ne puisse travailler que dans les ressources pétrolifères du Moyen-Orient, mais bien à ce qu'il ne quitte pas l'entreprise pour la concurrencer [...] en s'engageant chez un concurrent direct de la région" (p. 200).

Sous l'angle de la durée de l'interdiction, celle stipulée dans le contrat – soit trois ans – apparaît en revanche clairement excessive. Les connaissances visées par la clause de prohibition de concurrence concernaient la clientèle et les conditions de vente, et non pas un secret de fabrication. Or, pour ce qui est de la clientèle, jurisprudence et doctrine partent actuellement du principe que l'exploitation de cette connaissance par le travailleur indélicat ne peut porter atteinte à son précédent employeur que durant une période de quelque six mois (cf. *supra*, consid. 5.1.2.1), estimation dont la pertinence *in casu* est confortée par le témoignage de U _____, qui a évoqué que des clients avaient été approchés par le demandeur quatre à cinq mois après son départ (cf. *supra*, consid. 2.6.3). Dans le même ordre d'idée, la mise à profit de la connaissance des conditions de vente ne devrait pas excéder douze mois au maximum, dans la mesure où il est notoire que de telles données sont actualisées au moins une fois par an, en fonction des propres prix que doit payer une entreprise comme Y _____ SA à ses fournisseurs. Enfin, on rappellera qu'il est constant qu'aucune indemnité de carence n'était prévue en faveur du demandeur, en contrepartie de son engagement à ne pas concurrencer la défenderesse, ce qui justifie d'autant moins la longue durée de cette interdiction.

Pour le surplus, le demandeur est malvenu de se prévaloir d'une prétendue atteinte à son avenir économique – s'il avait respecté la clause de non-concurrence –, dès lors qu'exception faite de la durée de sa relation de travail avec la défenderesse (soit 25 ans), l'on ignore tout, faute d'allégations correspondantes, de sa situation personnelle et familiale (cf. *supra*, consid. 5.1.2.2), et en quoi il n'aurait pas été exigible de lui le cas échéant qu'il exerce sa profession ailleurs que dans le Valais romand ou dans un autre secteur que le commerce des matériaux de construction et de produits pour l'aménagement intérieur.

5.2.2 C'est en pure perte que, dans son appel, le demandeur remet ensuite en cause le lien de causalité entre ses connaissances de la clientèle et le préjudice sensible dont aurait pâti son ancienne employeuse.

Il a été circonscrit en fait le demandeur avait accès à la liste des clients de la défenderesse, entretenait des liens avec eux et connaissait leurs besoins ainsi que les conditions de vente qui leur étaient appliquées. Il a également été retenu que la défenderesse et la nouvelle société chez qui le travailleur a été engagé dès le 1^{er} février 2014 (i.e. F _____ SA) avaient, tant avant qu'après cette date, des clients en commun et que ces derniers s'adressaient à l'une ou l'autre de ces firmes notamment en fonction des prix pratiqués (cf. *supra*, consid. 2.6.2).

Dans ce contexte, les connaissances mentionnées ci-dessus acquises par le demandeur auprès de la défenderesse étaient propres – selon le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie – à occasionner à la dernière nommée un préjudice sensible, sous la forme d'une diminution du chiffre d'affaires ou d'une atteinte à la compétitivité, si elles étaient utilisées au profit de F _____ SA, société concurrente.

L'on rappellera que la preuve d'un dommage effectif n'a pas à être rapportée (cf. *supra*, consid. 5.1.1.2) et qu'en tout état de cause, il est établi que des clients communs ont

suggéré à la défenderesse de remettre à jour ses conditions de vente et de s'aligner sur celles proposées par le demandeur auprès de F _____ SA (cf. *supra*, consid. 2.6.3), signe s'il en est que les connaissances de l'intéressé ont, en partie à tout le moins, pu être exploitées auprès de sa nouvelle employeuse.

5.2.3 Même si les bons contacts qu'entretenait le demandeur auprès de la clientèle pouvaient jouer un rôle, à côté du prix, dans le choix de clients d'opter pour la défenderesse plutôt que ses concurrentes (cf. *supra*, consid. 2.6.2), il n'est pas établi que l'intéressé aurait fourni des prestations comportant une forte composante personnelle – comme cela est généralement le cas pour des personnes exerçant une profession libérale –, circonstance propre à rendre inopérante la clause de prohibition de concurrence (cf. *supra*, consid. 5.1.1.1). Sous réserve de sa durée, qui n'aurait pas dû excéder douze mois, la clause en question est ainsi valable.

Une réduction à proprement parler de la clause n'a toutefois pas lieu d'être, puisque celle-ci a dans les faits été transgressée par le demandeur durant ce délai de protection ; il est en effet constant, comme l'a relevé la juridiction précédente (cf. jugement de première instance, consid. 13.9, p. 37), que l'intéressé – dont le contrat auprès de la défenderesse a pris fin le 31 janvier 2014 – a, le lendemain même, rejoint les rangs de F _____ SA, entreprise concurrente, en qualité de responsable du second œuvre pour le Valais romand (cf. *supra*, consid. 2.5.2).

6. La défenderesse s'en prend dans son appel joint (p. 7 ss) à la réduction de la peine conventionnelle prévue contractuellement, à hauteur de 100'000 fr., à laquelle a procédé l'autorité attaquée (cf. jugement entrepris, consid. 13.10, p. 37 s.).

Dans la première branche de son moyen, elle reproche à la juridiction précédente d'avoir "totalement éludé le principe selon lequel le débiteur de la peine supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve de la réduction, notamment la disproportion par rapport au dommage causé (ATF 143 III 1)". De son point de vue, le demandeur s'est borné à contester la violation de la clause de prohibition de concurrence de même que son étendue au regard de l'art. 340a CO, mais n'a allégué aucun élément en lien avec la réduction de la peine conventionnelle de sorte que le premier juge n'avait pas à y procéder, ce d'autant que le dommage causé se chiffrait "à plus de Fr. 600'000.- sur deux ans comme l'a expliqué E _____ lors de sa déposition" (cf. appel joint, p. 8 *in medio*).

Dans la seconde branche (cf. appel joint, p. 8 ss), la défenderesse remet en cause les trois réductions successives opérées par l'autorité inférieure, après avoir constaté – ce qui n'est pas litigieux – que le montant de la peine correspondait à quelque onze mois du dernier salaire du demandeur (8342 fr. x 13, soit 9037 fr. par mois [cf. *supra*, consid. 2.1.3]).

La première réduction (– 37 %), à une peine correspondant à environ sept mois de salaire (63'000 fr.), par mimétisme avec la solution contenue dans les arrêts 4A_466/2012 et 4A_468/2016, n'avait pas lieu d'être, dans la mesure notamment où la durée de la relation de travail n'était pas comparable (huit, respectivement dix ans dans ces deux arrêts, contre 26 ans *in casu*), ce qui justifiait de "maintenir la peine conventionnelle au plus haut".

La deuxième réduction, de 10 % supplémentaire (53'000 fr.), du fait que la "connaissance de la clientèle [était] à nuancer", les clients "tend[ant] à travailler avec plusieurs entreprises au gré de leurs projets" (cf. jugement déféré, consid. 13.10, p. 38), n'était pas davantage justifiée. En effet, ce critère ne serait, selon la défenderesse, pertinent que "pour déterminer si la peine conventionnelle est valable, mais pas pour la réduire" ; par ailleurs, les connaissances du demandeur ne se limitaient pas à la clientèle, mais encore aux conditions tarifaires pratiquées ainsi qu'à la stratégie commerciale.

Enfin, la troisième et dernière réduction, par moitié, de la peine résiduelle (53'000 fr. / 2, soit 26'500 fr.) procédait d'une mauvaise lecture du jugement cantonal incident du 12 novembre 2018 : en effet, la cour cantonale n'a pas partagé, à raison de moitié chacun, la part de responsabilité de chaque partie, mais a jugé que celle du demandeur était "d'au moins 50 %". Tenant compte des circonstances de l'espèce (congé donné pour rejoindre une entreprise concurrente ; absence de mobbing ; effacement des contacts professionnels dans le téléphone portable ; résiliation immédiate tardive et infondée), la défenderesse avance que "la seule responsabilité de la fin des rapports de travail incombe [au demandeur]", qui a décidé de "s'engager chez la concurrence, alors qu'il connaissait le risque lié à la peine conventionnelle de Fr. 100'000.-".

6.1

6.1.1 L'art. 340b CO a pour titre "conséquences des contraventions". Il faut donc que le salarié ait violé la clause de prohibition de concurrence qui lui était valablement imposée pour que la disposition s'applique. Si la clause n'était pas formellement valable (art. 340 CO), si l'activité concurrente se déroule dans les limites fixées à l'art. 340a CO (par exemple, si elle débute après la période de protection convenue) ou si la clause a pris fin (art. 340c CO), le salarié ne peut subir aucune des conséquences prévues à l'art. 340b CO (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 8 ad art. 340b CO). Si la clause est transgressée, l'employeur peut exiger le paiement d'une peine conventionnelle, à condition que celle-ci ait été prévue, ce qui est très souvent le cas. Contrairement aux prétentions en dommages-intérêts, la peine conventionnelle est due même sans dommage (art. 161 al. 1 CO), de sorte que l'existence d'une telle clause libère l'employeur de l'obligation de démontrer un dommage et, *a fortiori*, un lien de causalité (AUBRY GIRARDIN, op. cit., n. 15 et 17 ad art. 340b CO ; cf. ég. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 4 ad art. 340b CO, p. 1259).

La clause pénale est soumise aux dispositions des art. 160 ss CO (arrêt 4A_466/2012 précité consid. 6.1). En application de l'art. 163 al. 3 CO, le juge doit réduire les peines qu'il estime excessives. Le pouvoir d'appréciation du juge (art. 4 CC) se rapporte tant au caractère excessif de la peine qu'à la question de l'étendue de la réduction. Si le juge

reconnaît que la peine est excessive, il doit en principe la réduire uniquement dans la mesure nécessaire pour qu'elle ne le soit plus (ATF 133 III 201 consid. 5.2).

La réduction d'une peine conventionnelle est un cas d'application du principe général de l'interdiction de l'abus de droit (ATF 143 III 1 consid. 4.1 ; 138 III 746 consid. 6.1.1). L'intervention du juge dans le contrat ne se justifie que si le montant de la peine fixé est si élevé qu'il dépasse toute mesure raisonnable, au point de ne plus être compatible avec le droit et l'équité. Pour juger du caractère excessif de la peine conventionnelle, il ne faut pas raisonner abstraitement, mais bien au contraire tenir compte de toutes les circonstances concrètes. Une réduction de la peine se justifie en particulier lorsqu'il existe une disproportion crasse entre le montant convenu et l'intérêt du créancier à maintenir la totalité de sa prétention, mesuré concrètement au moment où la violation contractuelle est survenue (ATF 133 III 201 consid. 5.2). Même si l'existence d'un dommage n'est pas nécessaire et si une peine n'est pas excessive simplement parce qu'elle dépasse d'éventuels dommages-intérêts pour cause d'inexécution (art. 161 al. 1 CO), il n'en demeure pas moins que le dommage auquel le créancier est exposé dans le cas concret est révélateur de l'intérêt dudit créancier à l'exécution et constitue à ce titre l'une des circonstances à prendre en compte (ATF 133 III 43 consid. 4.3 ; arrêt 4A_653/2016 du 20 octobre 2017 consid. 5.1).

6.1.2 D'autres critères d'appréciation peuvent entrer en considération, comme la nature et la durée du contrat, la gravité de la faute et de la violation contractuelle, la situation économique des parties, singulièrement du débiteur (arrêt 4A_268/2016 du 14 décembre 2016 consid. 5.1, non publié *in* ATF 141 III 1 ; ATF 133 III 201 consid. 5.2). Il ne faut en outre pas perdre de vue les éventuels liens de dépendance résultant du contrat et l'expérience en affaires des parties. La protection de la partie économiquement faible autorise davantage une réduction que lorsque les partenaires sont économiquement égaux et rompus aux affaires (ATF 133 III 201 consid. 5.2 ; arrêt 4A_257/2020 du 18 novembre 2020 consid. 5.2).

Parmi les autres critères spécifiques au droit du travail pouvant justifier une réduction de la peine conventionnelle, l'on peut citer le caractère peu élevé du salaire du travailleur, la courte durée de son engagement ou encore son éventuelle rétrogradation dans une autre fonction par rapport à celle prévue lors de la conclusion du contrat (pour ces exemples et d'autres, cf. PORTMANN/RUDOLPH, op. cit., n. 3 ad art. 340b CO et les réf.). Le salaire annuel du travailleur constitue la limite supérieure de la clause pénale, qui n'est que rarement alloué en pratique (arrêts 4A_468/2016 précité consid. 6.1 ; 4A_466/2012 précité consid. 6.1). Un survol de la jurisprudence rendue depuis 2011 laisse apparaître qu'a été considérée comme admissible une peine de 100'000 fr. – laquelle correspondait à quelque huit mois de salaire du travailleur, respectivement à trois mois d'honoraires générés par celui-ci au profit de son employeuse (arrêt 4A_107/2011 du 25 août 2011 consid. 3.4) –, ou une peine de 36'000 fr., équivalent à six mois de salaire d'une responsable d'agence en placement de personnel, qui avait affiché une totale absence de scrupules en concurrençant, en violation flagrante de ses engagements contractuels, son employeuse précisément sur le marché local que celle-ci lui avait confié (arrêt 4A_126/2009 précité consid. 5). Dans une autre cause où la peine conventionnelle prévue se montait à 100'000 fr., le Tribunal fédéral a approuvé, même si elle se situait

dans le haut de la fourchette de ce qui est admissible, la réduction opérée par la juridiction cantonale à 63'000 fr. (correspondant à 77 % du salaire annuel brut) s'agissant d'une responsable d'agence en placement de personnel, avec huit ans d'ancienneté, qui avait, le mois suivant la fin de son contrat, été engagée par une entreprise concurrente et avait mis à profit sa connaissance de la clientèle (arrêt 4A_466/2012 précité consid. 6.1). Dans la même veine, la Haute Cour n'a rien vu à redire à la réduction par la cour cantonale, de six à cinq mois de salaire mensuel (cf. 38'000 fr. [5 x 7600 fr.]), de la peine prévue à l'encontre d'un cadre ayant œuvré durant près de dix ans auprès de la même entreprise, et qui a utilisé sa connaissance de la clientèle acquise dans son précédent emploi au profit de son nouvel employeur, après avoir pourtant été rendu attentif à l'existence de la prohibition de concurrence (arrêt 4A_468/2016 précité consid. 6.3 [faute qualifiée de grave] ; pour ces exemples et d'autres, cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 925 *in fine* et s.).

6.1.3 Si la jurisprudence a admis qu'il s'agit d'une norme d'ordre public – destinée à protéger la partie faible contre les abus de l'autre partie –, que celle-ci est impérative – ce qui signifie que les parties ne peuvent y renoncer (ATF 133 III 201 consid. 5.2 ; arrêt 4A_398/2007 consid. 7.1, non publié *in* ATF 135 III 433) –, que la réduction d'une peine conventionnelle est un cas d'application du principe général de l'interdiction de l'abus de droit (ATF 138 III 746 consid. 6.1.1), et que le débiteur n'a pas à prendre de conclusions spécifiques en réduction lorsqu'il conclut au rejet total de la peine – car celui qui demande le rejet total conclut implicitement à la réduction (conclusions implicites ; ATF 109 II 120 consid. 2) –, elle a toujours imposé au débiteur, et non au créancier, d'alléguer et de prouver les conditions de fait d'une réduction et, partant, la disproportion par rapport au dommage causé (ATF 133 III 201 consid. 5.2 ; arrêt 4A_5/2015 du 20 avril 2015 consid. 3.1). Cela signifie que le débiteur supporte le fardeau de l'allégation objectif et le fardeau de la preuve (art. 8 CC) des conditions de la réduction, en ce sens qu'il supporte les conséquences de l'absence d'allégation de ces conditions, respectivement celles de l'absence de preuve de celles-ci (cf. DIETSCHY, op. cit., n° 503, p. 206).

Même si, sous l'empire de la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), qui régit les rôles respectifs du juge et des parties dans le rassemblement des faits, la personne de l'alléguant importe peu, puisqu'il suffit que les faits fassent partie du cadre du procès pour que le juge puisse en tenir compte (arrêts 4A_566/2015 du 8 février 2016 consid. 4.2.1 ; 4A_555/2015 du 18 mars 2016 consid. 2.3), le débiteur a toujours intérêt à alléguer lui-même les faits justifiant la réduction, ainsi qu'à indiquer au juge les moyens propres à les établir.

S'agissant d'appliquer l'art. 163 al. 3 CO, qui est une règle qui obéit à des considérations d'ordre public et d'abus de droit, le Tribunal fédéral a, dans un arrêt relativement récent, considéré qu'il s'imposait de ne pas se montrer trop formaliste dans l'examen des exigences d'allégation pesant sur le débiteur ; il suffit qu'il résulte de ses écritures qu'il conteste la peine conventionnelle en considérant que son montant est trop élevé (ATF 143 III 1 consid. 4.1).

6.2

6.2.1 En l'espèce, il est vrai que le demandeur, pour s'opposer à la prétention

reconventionnelle de son ex-employeuse tendant au paiement de la peine conventionnelle de 100'000 fr., a surtout axé sa défense sur l'absence de validité de la clause de prohibition de concurrence en raison de son manque de précision (cf. all. 174-176 [contestés]), respectivement de son caractère excessif (cf. réplique du 18 septembre 2014, p. 14 s. [dos., p. 163 s.]). La défenderesse en était bien consciente et a pu se déterminer en conséquence dans sa duplique du 11 novembre 2014 (p. 200).

Si les arguments mis en avant par le demandeur avaient ainsi essentiellement pour objectif d'obtenir l'invalidation, ou réduction, de la clause litigieuse (cf. *supra*, consid. 5.1.3), on ne saurait à l'inverse en conclure qu'il s'agirait-là d'éléments dont il n'y aurait pas lieu de tenir compte dans l'optique d'une éventuelle réduction de la peine conventionnelle, faute de pouvoir être rattachés à des allégués génériques des écritures des parties (cf. FITZI, Les faits exorbitants en procédure civile, *in* Bohnet [éd.], Les faits en procédure civile, pénale et administrative, 2023, p. 39 ss, n^{os} 80 ss, p. 67).

Au vu de la jurisprudence publiée aux ATF 143 III 1, que la défenderesse a citée de manière fort sélective – et incomplète – dans son appel joint (p. 8 *in initio*), il apparaît que le demandeur a présenté suffisamment d'éléments permettant à l'autorité de jugement d'examiner les conditions permettant de procéder à la réduction de la peine conventionnelle stipulée dans le contrat du 26 mars 1988.

Le moyen pris d'une violation de la maxime des débats et du fardeau de l'allégation est dénué de fondement.

6.2.2 Avec raison, la juridiction précédente – après s'être référée à des précédents rendus dans des affaires présentant d'importantes similitudes (cf. travailleur avec position de cadre ; contrat de longue durée ; mise à profit de la connaissance de la clientèle acquise auprès de l'ancien employeur, en violation crasse de la clause de prohibition de concurrence) – a estimé que le montant de la peine, arrêtée à 100'000 fr. était excessif, car correspondant à onze mois du salaire du demandeur (9037 fr.), soit très proche de la limite supérieure correspondant au salaire annuel. Cette limite était du reste très largement dépassée lors de la conclusion du contrat de travail en 1988, le salaire mensuel convenu ne dépassant pas 4000 fr. (plus 200 fr. de frais) même si le chiffre d'affaires dépassait le million de francs (cf. *supra*, consid. 2.1.2).

L'existence d'une disproportion crasse entre la peine de 100'000 fr. et l'intérêt de l'employeuse à obtenir son paiement intégral, lorsque la clause de prohibition de concurrence a été transgressée en février 2014, est avérée. Telle qu'interprétée (cf. *supra*, consid. 5.2.1), cette clause imposait au travailleur, sans qu'aucune contrepartie sous forme d'une indemnité de carence n'ait été prévue en sa faveur, l'interdiction de concurrencer son employeuse dans le Valais romand pour une durée de trois ans. Or, il a été dit que cette dernière était manifestement excessive : en effet, le risque de porter un préjudice considérable à l'ancien employeur du fait de l'exploitation de la connaissance de la clientèle (notion qui englobe la connaissance de ses habitudes et des conditions qui lui sont faites) ne persiste en règle générale pas au-delà d'une durée de l'ordre de six à douze mois au grand maximum (cf. *supra*, consid. 5.2.1). De surcroît, la défenderesse et la nouvelle employeuse du demandeur avaient des clients communs,

lesquels s'adressaient en fonction des projets et des prix pratiqués tantôt à l'une tantôt à l'autre (cf. *supra*, consid. 2.6.2 et 2.6.3), ce qui relativise d'autant l'impact qu'a pu occasionner le passage de l'intéressé à la concurrence, procédé qui n'était au demeurant pas inhabituel, la défenderesse comptant elle-même en son sein d'anciens collaborateurs de F _____ SA (cf. *supra*, consid. 2.6.2 *in fine*).

Au vu de ces éléments, la réduction de près de 50 % de la peine à laquelle a procédé la juridiction précédente – en deux étapes –, en passant de 100'000 fr. à 53'000 fr., ce qui correspond à près de six mois du dernier salaire mensuel du demandeur (6 x 9037 fr. = 54'378 fr.), aboutit à un résultat intermédiaire qui doit être approuvé.

6.2.3 Doit être examinée à ce stade du raisonnement, pour apprécier l'ampleur de l'éventuelle réduction complémentaire à effectuer, la gravité de la faute et de la violation contractuelle par le demandeur. A cet égard, le jugement incident du 12 novembre 2018 a évoqué que la part de responsabilité du dernier nommé dans la survenance du différend était "*au moins égale* à celle de [la défenderesse]", et non d'emblée – comme l'a retenu l'autorité de première instance – de moitié (cf. jugement entrepris, consid. 13.10 *in fine*, p. 38).

Tout comme dans les arrêts 4A_466/2012 et 4A_468/2016 précités (cf. *supra*, consid. 6.1.2), la faute du demandeur doit de prime abord être qualifiée d'importante : l'intéressé, qui occupait une fonction de cadre, était au service de la défenderesse depuis plus d'une vingtaine d'années et s'était vu rappeler à plusieurs reprises depuis la date de son congé ordinaire, le 30 septembre 2013 pour le 31 janvier 2014, la teneur de la clause de prohibition de concurrence ; ce nonobstant, il a enfreint cette dernière en devenant le 1^{er} février 2014 "*sales manager*" chez F _____ SA, entreprise concurrente de son employeuse, pour la même région que celle où il était actif, soit le Valais romand, moyennant un salaire plus élevé et d'autres avantages (cf. *supra*, consid. 2.3.1). Son entrée en fonction, à temps complet, est par ailleurs intervenue alors que l'intéressé s'était auparavant retrouvé en arrêt maladie complet depuis le 15 novembre 2013 – ce qui a fait dire à la défenderesse que son ancien collaborateur avait "miraculeusement recouvré la santé dès le 1^{er} février, date de son engagement par la concurrence" (appel joint, p. 14) –, et après avoir tenté d'invoquer un juste motif pour résilier avec effet immédiat le contrat le 20 janvier 2014, dans l'optique d'invalider la clause litigieuse (cf. *supra*, consid. 4.2.1).

La défenderesse fait valoir que la durée de ses rapports de travail avec le demandeur (26 ans) n'est pas comparable à celle prévalant dans les arrêts 4A_466/2012 (huit ans) et 4A_468/2016 (dix ans) ayant servi de référence à l'autorité de première instance et n'a ainsi pas été suffisamment prise en compte en sa faveur. Cet argument est toutefois à double tranchant : si la défenderesse, vu la longue durée du contrat et la relation quasi familiale qu'entretenait le travailleur avec les dirigeants de l'entreprise (cf. *supra*, consid. 3.2.1), pouvait s'attendre à une fidélité accrue de la part du demandeur, celui-ci pouvait de son côté escompter qu'au vu du mode de rétribution prévu dans le contrat (cf. progression en fonction du chiffre d'affaires) et de son engagement en tant que responsable des agences de B _____ puis, en sus, de Sion, son employeuse soit

davantage encline à consentir à une augmentation de sa rétribution pour l'inciter à revenir sur sa démission.

Doivent également être portés au crédit du demandeur d'autres éléments qui n'ont pas été pris en considération au stade du jugement incident du 12 novembre 2018, dès lors qu'ils ressortent des témoignages recueillis après le renvoi de la cause à la juge de district. En dépit de la dégradation de l'ambiance au travail depuis l'annonce de son congé ordinaire donné le 30 septembre 2013 et de l'échec des discussions du mois d'octobre suivant avec Y _____, le demandeur est resté loyal, durant le délai de congé, à la défenderesse, et il n'a pas été établi qu'il aurait alors cherché à démarcher des clients au profit de sa future employeuse (cf. *supra*, consid. 2.6.2 *in fine*). Il a en outre, nonobstant son arrêt de travail à compter du 15 novembre 2013, assuré le suivi de certains dossiers en cours (cf. *supra*, consid. 2.3.3), jusqu'à ce que la défenderesse vienne récupérer à son domicile son téléphone mobile professionnel, ce qui a été perçu comme une mesure vexatoire.

Vu ces éléments, d'une part, et les propres torts imputés à la défenderesse mis en lumière précédemment (cf. *supra*, consid. 4.2.2), d'autre part, un partage de responsabilité à raison de moitié entre les parties aux prises s'avère justifié.

La seconde réduction de 50 % opérée par l'autorité inférieure, qui a ainsi arrêté à 26'500 fr. (53'000 fr. / 2) le montant de la peine conventionnelle admissible, doit dès lors être approuvée. Il n'existe au demeurant pas d'éléments concrets permettant de conclure à ce que le dommage effectif subi par la défenderesse serait plus élevé que la clause pénale après réduction (cf. arrêts 4A_468/2016 précité consid. 6.3 *in fine* ; 4A_466/2012 précité consid. 6.2 *in fine*). L'affirmation, tirée de la propre déposition du président de la défenderesse, selon laquelle le dommage subi par elle du fait de la violation de la clause par son ancien employé s'élèverait à plus de 600'000 fr. sur deux ans (cf. R81, p. 553), n'est pas prouvée, ce d'autant que l'organe de révision a évoqué parmi les facteurs possibles la situation économique générale (cf. SS _____, R62, p. 874).

Aussi, il convient de confirmer, dans son résultat, l'ampleur de la réduction de la peine conventionnelle à laquelle a procédé l'autorité de première instance. Le demandeur est ainsi astreint à verser à ce titre à la défenderesse la somme de 26'500 fr., avec intérêt au taux de 5 % l'an dès le 21 janvier 2014.

Sur ce point, l'appel joint est mal fondé.

7. La défenderesse fustige enfin la juridiction précédente pour avoir donné droit aux prétentions du demandeur en versement de la gratification et de l'indemnité pour cadre, chacune de 3000 fr., pour l'année 2013. Le demandeur a certes produit les décomptes de salaire de décembre 2008, 2011 et 2012 – qui font mention du versement d'une indemnité pour cadres et d'une gratification – mais non pas les décomptes de décembre "2009 et/ou 2010". En retenant que "rien dans le dossier ne permet de conclure qu[e ces prestations] n'auraient pas également été versé[e]s en 2009 et 2010, de sorte que leur caractère régulier, sur au moins trois années consécutives, paraît donnée" (cf. jugement attaqué, consid. 10.3, p. 26 s.), l'autorité de première instance a

violé tant l'art. 8 CC que l'art. 55 al. 1 CPC, en extrapolant des éléments non allégués par le demandeur et en arrêtant à 6000 fr. au total la gratification et l'indemnité pour cadre soi-disant due pour l'année 2013 (appel joint, p. 6 s.).

7.1

7.1.1 En vertu de la maxime des débats de l'art. 55 al. 1 CPC, il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès. Les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions (fardeau de l'allégation subjectif), produire les moyens de preuve qui s'y rapportent (fardeau de l'administration des preuves) et contester les faits allégués par la partie adverse (fardeau de la contestation) (ATF 149 III 105 consid. 5.1 ; 144 III 519 consid. 5.1). Doivent être allégués les faits pertinents, c'est-à-dire les éléments de fait concrets correspondant aux faits constitutifs de l'état de fait de la règle de droit matériel (c'est-à-dire les "conditions" du droit) applicable dans le cas particulier (arrêt 4A_31/2023 du 11 janvier 2024 consid. 4.1.1 et les réf.). Conformément à l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En l'absence de disposition spéciale contraire, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6 ; arrêt 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.1).

Dans une action en paiement du salaire ou d'éléments de celui-ci, il appartient au demandeur d'alléguer et de prouver l'existence d'un droit à une gratification (art. 322d CO), le calcul du montant brut prétendu et l'exigibilité de la créance (art. 323 al. 1 CO) (BOHNET, Actions civiles, Commentaire pratique, Vol. II : CO, 2^e éd. 2019, n. 44 et 50 ad § 32, p. 421 s. et n. 22 ad § 32, p. 416). N'ont cependant pas à être allégués et prouvés les faits d'expérience générale (ATF 140 I 285 consid. 6.2.1), les faits notoires (arrêt 5A_719/2018 précité consid. 3.2.1) et les faits implicites, soit ceux contenus dans un autre fait allégué (arrêt 4A_625/2015 du 29 juin 2016 consid. 4.1 et 4.4, non publié *in* ATF 142 III 581 ; CHABLOZ, *in* Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, 2021, n. 19-20 ad art. 55 CPC). Quant aux faits allégués qui ne sont pas contestés – respectivement qui l'ont été de manière insuffisante (cf. ATF 141 III 433 consid. 2.6) –, ils sont censés être admis et n'ont pas à être prouvés. Les parties peuvent ainsi admettre certains faits et lier de la sorte le tribunal (principe de la "vérité formelle" ; CHABLOZ, *op. cit.*, n. 22 ad art. 55 CPC ; HURNI, Berner Kommentar, 2012, n. 10 ad art. 55 CPC), sous réserve de l'hypothèse où il existerait des motifs sérieux de douter de la véracité d'un fait non contesté (cf. art. 153 al. 2 CPC, principe de la "vérité matérielle" ; arrêt 4A_553/2021 du 1^{er} février 2023 consid. 4.2.1 et les réf.).

7.1.2 Une gratification, aux termes de l'art. 322d CO, est une rétribution spéciale que l'employeur verse en sus du salaire, par exemple une fois par année. Elle se distingue du salaire – et en particulier d'un éventuel treizième mois de salaire (BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAB, *op. cit.*, n. 3 ad art. 322d CO) – en ceci qu'elle dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur. Un montant fixe et déterminé (ou déterminable) à l'avance – par exemple par application d'une formule mathématique, de pourcentages ou d'une clef de répartition (WITZIG, *in* Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, 2^e éd. 2022, n. 47 ad art. 322d CO et la réf.) – ne peut pas être une gratification, mais constitue un salaire (ATF 136 III 313 consid. 2 et les réf.). Si le

versement d'une gratification n'a pas été convenu, expressément ou par actes concluants, cette prestation est entièrement facultative. A l'inverse, si un versement de ce genre est convenu, l'employeur est tenu d'y procéder mais il jouit d'une certaine liberté dans la fixation du montant à allouer (ATF 131 III 615 consid. 5.2 et les réf.).

Plusieurs enchaînements de comportements de l'employeur ont conduit la jurisprudence à reconnaître que ce dernier s'est engagé à verser une gratification (WITZIG, op. cit., n. 17 ad art. 322d CO) :

- tout d'abord, en l'absence d'un accord explicite, la gratification est considérée comme convenue lorsque l'employeur l'a versée durant plus de trois années consécutives sans en réserver, par une déclaration adressée au travailleur, le caractère facultatif (ATF 131 III 615 consid. 5.2 ; arrêt 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 6.2) ;
- ensuite, même si le bonus a été versé d'année en année avec la réserve de son caractère facultatif, il a été admis par exception que – en dépit de la réserve (sur le principe *et* sur le montant) – un engagement tacite peut se déduire du paiement répété de la gratification pendant des décennies ("*jahrzehntelang*"), lorsque l'employeur n'a jamais fait usage de la réserve émise, alors même qu'il aurait eu des motifs de l'invoquer, tels qu'une mauvaise marche des affaires ou de mauvaises prestations de certains collaborateurs lorsqu'il l'a versée ; il s'agit alors d'une gratification à laquelle l'employé a droit (ATF 129 III 276 consid. 2.3 ; arrêts 4A_280/2020 du 3 mars 2021 consid. 3.3 ; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.3.2.2) ;
- enfin, il en va de même lorsque la réserve du caractère facultatif n'est qu'une formule vide de sens (c'est-à-dire une clause de style sans portée) et qu'en vertu du principe de la confiance, il y a lieu d'admettre que l'employeur montre, par son comportement, qu'il se sent obligé de verser un bonus (arrêts 4A_280/2020 précité consid. 3.3 ; 4A_78/2018 précité consid. 4.3.2.2).

7.1.3 Si les parties se sont entendues uniquement sur le principe, mais non pas sur le montant de la gratification (cf. gratification dite subjectivement déterminable ; WITZIG, op. cit., n. 41 ad art. 322d CO), l'ampleur de cette dernière pourra dépendre de la qualité des prestations du travailleur (STAEHELIN, Zürcher Kommentar, 4^e éd. 2006, n. 24 ad art. 322d CO), par exemple en fonction de la réalisation des objectifs fixés par l'employeur (cf. arrêt 4A_327/2019 du 1^{er} mai 2020 consid. 3.1.3.1, 3.4.1 et 3.5.6).

Lorsque les montants versés sont similaires d'année en année, il est possible que l'interprétation du comportement de l'employeur (cf. art. 18 CO) conduise à reconnaître qu'il s'est également engagé tacitement sur le montant ou, du moins, sur une fourchette (WITZIG, op. cit., n. 42 ad art. 322d CO). En tout état de cause, lorsqu'un montant plus ou moins identique a été réglé durant plusieurs années, l'employeur ne peut ensuite valablement le réduire, pour un exercice donné, que s'il est en mesure d'établir un changement significatif dans les circonstances (CARRUZZO, op. cit., n. 5 ad art. 322d CO, p. 145 et la réf. à l'arrêt 4C.263/2001 du 22 janvier 2002 consid. 4c), par exemple d'ordre

économique (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, n. 1.6 ad art. 322d CO et les réf.).

Les parties peuvent également soumettre, expressément ou tacitement, le versement de la gratification à des conditions, par exemple en cas d'extinction des rapports de travail (arrêt 4A_714/2016 du 29 août 2017 consid. 3.1 et la réf.). Même en l'absence d'une clause contractuelle particulière, la jurisprudence et la doctrine admettent que, si au moment du paiement le contrat est déjà résilié pour une échéance ultérieure, cette circonstance est susceptible de justifier une réduction de la gratification d'un tiers (cf. arrêt 4A_356/2011 du 9 décembre 2011 consid. 11), voire jusqu'à 50 % (cf. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., n. 7 ad art. 322d CO). La gratification tendant non seulement à récompenser les efforts fournis par le travailleur, mais également à le motiver pour l'avenir (cf. REHBINDER/STÖCKLI, Berner Kommentar, 2010, n. 1 ad art. 322d CO), cette position est justifiée. L'ampleur de la réduction doit être librement appréciée par le juge, au regard des circonstances du cas concret (durée des rapports de travail, échéance de la résiliation, auteur de celle-ci et motif, importance de la gratification en comparaison du salaire de base), une fourchette de l'ordre de 30 à 50 % de réduction devant généralement être admise (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 222 s.).

7.2

7.2.1 En l'espèce, il n'est pas disputé que le contrat de travail venu à chef entre les parties ne pipe mot du paiement d'une indemnité pour cadres et d'une gratification. Le demandeur, à qui incombait le fardeau de l'allégation et de la preuve, a avancé que ces prestations lui avaient été versées "à tout le moins depuis 2008" et qu'il pouvait dès lors prétendre au règlement du montant de 6000 fr. en sus du salaire de décembre 2013 (all. 76-77).

A l'appui de ses prétentions, le demandeur a produit les décomptes de salaire des mois de décembre 2008, 2011 et 2012 (cf. *supra*, consid. 2.1.3), qui laissent apparaître le paiement, sans qu'une réserve n'ait été formulée, d'une indemnité pour cadre – dont le montant était de 1500 fr. en 2008 et de 3000 fr. en 2011 et 2012 –, ainsi que d'une gratification – dont le montant a également oscillé entre 2500 fr. en 2008 et 3000 fr. en 2011 et 2012.

C'est en vain que la défenderesse invoque une transgression de la maxime des débats (cf. art. 55 al. 1 CPC). Le travailleur a régulièrement allégué dans sa demande qu'en 2013, la gratification et l'indemnité pour cadres n'avaient pas été acquittées, "alors que ces montants [avaient] été versés chaque année, à tout le moins depuis décembre 2008". L'assertion en question (cf. all. 76 et *supra*, consid. 2.1.3) a été admise par la défenderesse dans sa réponse du 18 juin 2014 (dos., p. 74), sans qu'il n'y ait de raison de douter de la véracité de cet aveu. Sur cette base, la juridiction précédente pouvait légitimement inférer que le paiement de la gratification et de l'indemnité étant intervenu, sans que l'employeuse ne formule de réserve, pendant plus de trois ans d'affilée (cinq pour être exact [i.e. de 2008 à 2012 inclusivement]), le travailleur disposait d'un droit au versement de telles prestations (cf. *supra*, consid. 7.1.2).

Autre est la question de l'ampleur de ces dernières, que le demandeur a chiffrée à hauteur de 6000 fr. au total (cf. all. 77 [contesté]), en partant du principe qu'il pourrait obtenir les mêmes montants que ceux obtenus en 2011 et 2012, soit 3000 fr. à titre de gratification et 3000 fr. de plus à titre d'indemnité pour cadres. Le règlement pendant seulement deux ans d'affilée – puisque les montants acquittés pour les années 2009 et 2010 sont inconnus – de la somme de 6000 fr. ne permet pas de conclure que l'employeuse, vu la marge de manœuvre qui lui est reconnue, aurait sans autre versé la même somme en 2013 ; du reste, en 2008, elle s'était acquittée de montants inférieurs, à savoir 2500 fr. à titre de gratification et 1500 fr. à titre d'indemnité pour cadres (cf. *supra*, consid. 2.1.3). D'un autre côté, aucun élément au dossier n'autorise à penser que la défenderesse aurait disposé en 2013 de raison objective, par exemple liée au changement de sa situation sur le plan économique, de verser des montants largement inférieurs à ceux des années précédentes ; à voir le "comparatif entre la masse salariale, le nombre de personnes et le chiffre d'affaires" versé en cause (pièce 48, p. 445), il n'apparaît pas que le chiffre d'affaires de l'entreprise entre 2008 et 2013 (sous réserve du pic en 2011) ait connu de variations très significatives (cf. ég. pièce 39, p. 203 ss, spéc. p. 207 [comparatif entre les établissements de B _____ et de Sion]). Dans un tel contexte, et sachant également que l'employeuse n'a jamais soutenu et encore moins prouvé que les performances professionnelles du demandeur auraient été moindres en 2013 jusqu'à sa démission, il convient de procéder à une moyenne des rétributions obtenues en 2008, 2011 et 2012 (cf. *supra*, consid. 2.1.3), ce qui permet d'arrêter à ce stade du raisonnement la gratification à (montant arrondi) 2830 fr. ($(2500 \text{ fr.} + 3000 \text{ fr.} + 3000 \text{ fr.}) / 3$) et l'indemnité pour cadres à 2500 fr. ($(1500 \text{ fr.} + 3000 \text{ fr.} + 3000 \text{ fr.}) / 3$), soit au final 5330 fr. en tout (2830 fr. + 2500 francs).

7.2.2 Le règlement de ces prestations avait d'ordinaire lieu avec le salaire du mois de décembre, versé selon les années entre les 17 et 20 du même mois (cf. pièces 9 à 11, p. 39 ss et pièce 23, p. 60). Antérieurement à ces dates, le demandeur a, le 30 septembre 2013, donné son congé pour le 31 janvier 2014 (cf. *supra*, consid. 2.2.3). Dans la mesure où les gratifications visent à remercier l'employé pour le bon travail réalisé jusque-là mais également à l'inciter à poursuivre dans cette même voie à l'avenir (cf. *supra*, consid. 7.1.3), une réduction de 30 % paraît adéquate vu, d'une part, la date à laquelle l'intéressé a démissionné (i.e. fin du troisième trimestre), d'autre part, la longue durée de la relation contractuelle et, de tierce part, les circonstances dans lesquelles le congé est intervenu, impliquant une responsabilité partagée des parties (cf. *supra*, consid. 6.2.3).

Au final, la défenderesse est redevable envers le demandeur, pour l'année 2013, de la somme de 3800 fr. (5330 fr. – 30 %) en capital à titre de gratification et d'indemnité pour cadres.

8. En résumé, l'appel du demandeur doit être intégralement rejeté et celui de la défenderesse se voir très partiellement accueilli, en tant qu'il visait la somme de 6000 fr. allouée au terme du premier jugement, abaissée en instance d'appel à 3800 francs.

Ainsi, la défenderesse versera au demandeur la somme de 22'944 fr. 20, correspondant aux prétentions non contestées fixées au terme du premier jugement (570 fr. + 570 fr. + 834 fr. + 8273 fr. + 8342 fr. + 555 fr. 20 [cf. *supra*, consid. 1.2]) augmentée de 3800 fr.,

avec intérêts au taux de 5 % l'an dès le 21 janvier 2014. Toute autre ou plus ample conclusion est rejetée.

9. Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens.

9.1

9.1.1 Lorsqu'elle statue à nouveau au sens de l'art. 318 al. 1 let. b CPC, l'autorité d'appel doit se prononcer sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC) ; en effet, dans la mesure où le litige est tranché de façon différente que ne l'avait fait le premier juge, la répartition des frais à laquelle il s'était livré doit être revue (JEANDIN, op. cit., n. 7 ad art. 318 CPC).

D'une manière générale, selon l'art. 106 al. 1, 1^{re} phrase, CPC, les frais – qui comprennent les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – sont mis à la charge de la partie succombante. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Cette réglementation octroie au juge un large pouvoir d'appréciation (arrêts 5D_108/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1 ; 5A_80/2020 du 19 août 2020 consid. 4.3), en particulier quant au poids accordé aux diverses conclusions litigieuses (arrêt 5A_190/2019 du 4 février 2020 consid. 4.1.2). Lorsqu'il existe une action principale ("*Hauptklage*") et une action reconventionnelle ("*Widerklage*"), il faut tenir compte du fait que les deux parties peuvent à la fois avoir gain de cause et succomber (PESENTI, Gerichtskosten [insbesondere Festsetzung und Verteilung] nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2017, n° 819, p. 292 ; cf. ég. GRIEDER, Die Widerklage nach der Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2016, n° 402, p. 159). Dans cette constellation, les frais sont répartis selon l'art. 106 al. 2 CPC en fonction de l'issue de la cause ; il faut déterminer, pour chaque conclusion (principale ou reconventionnelle), dans quelle mesure une partie a eu gain de cause ou succombé, et la mettre en relation avec la valeur totale de l'action principale et de l'action reconventionnelle (en ce sens, cf. PESENTI, op. cit., n° 820, p. 292 [avec un exemple chiffré] ; cf. ég. GRIEDER, op. cit., n°s 403 ss, p. 159 ss).

Le tribunal est toutefois libre de s'écarter des règles tirées de l'art. 106 CPC et de répartir les frais selon sa libre appréciation dans les hypothèses prévues par l'art. 107 CPC, notamment lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (let. a).

9.1.2 Les prétentions pécuniaires du demandeur en première instance étaient chiffrées au total à 55'432 fr. 20 ; venait s'y ajouter la conclusion tendant à la délivrance du certificat de travail, qui présente une valeur économique équivalent au moins à un mois de salaire brut (cf. DIETSCHY, op. cit., n° 168, p. 67 et les réf. ; cf. ég. arrêt 8C_595/2020 du 15 février 2021 consid. 1.3). Dans sa réponse déjà, la défenderesse a acquiescé à cette dernière conclusion, ainsi qu'aux autres prétentions pécuniaires à concurrence de la somme de 18'589 fr. (1140 fr. + 17'449 fr. [cf. *supra*, consid. A]). Au final, le demandeur – compte tenu des corrections apportées au jugement de première instance – obtient la somme de 22'944 fr. 20, soit approximativement 40 % de ses prétentions initiales dûment chiffrées. Tenant compte du fait qu'il a également eu gain

de cause concernant la délivrance du certificat de travail et sur le principe de la réduction de la peine conventionnelle réclamée par son adverse partie dans son action reconventionnelle, l'on peut évaluer qu'il succombe globalement pour moitié.

Il en va de même pour la défenderesse : outre les prétentions du demandeur auxquelles elle a acquiescé, elle a vu la peine conventionnelle dont elle réclamait le versement dans sa demande reconventionnelle à hauteur de 100'000 fr. réduite à 26'500 fr., soit de près de trois quarts. Elle a cependant eu gain de cause sur la validité même de la clause de prohibition de concurrence, âprement disputée par son adverse partie, et la réduction de la peine relève du pouvoir d'appréciation du juge (art. 4 CC ; cf. *supra*, consid. 6.1.1), de sorte qu'il s'agissait là d'un poste difficile à estimer (cf. art. 107 let. a CPC).

Partant, les frais encourus devant le tribunal de district, arrêtés à 10'000 fr. (émolument et débours, par 1769 fr., compris [cf. jugement déferé, consid. 16.2, p 41]), sont partagés par moitié entre les parties, soit à raison de 5000 fr. chacun.

Au total, les avances des parties en première instance représentaient la somme de 12'940 fr. (6170 fr. [demandeur] ; 6770 fr. [défenderesse]), et couvrent entièrement la part due par chacune d'elle. Le greffe du tribunal de district restituera la différence de 1170 fr. (6170 fr. – 5000 fr.) au demandeur et de 1770 fr. (6770 fr. - 5000 fr.) à la défenderesse.

9.1.3 Tant le demandeur que la défenderesse étaient assistés d'un mandataire, dont l'activité utilement déployée en première instance (cf. art. 27 LTar) a été largement similaire. Vu le sort des frais de première instance, chacune des parties conservera dès lors ses frais d'intervention.

9.2

9.2.1 La répartition et liquidation des frais s'opère également en seconde instance selon les art. 104 ss CPC. Les frais de la procédure d'appel sont en principe répartis conformément à l'art. 106 CPC (ATF 145 III 153 consid. 3.2.2 ; JENNY, *in* Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 3^e éd. 2016, n. 6 ad art. 106 CPC). Le succès se mesure à l'aune de la modification obtenue du jugement de première instance (cf. arrêt 4A_146/2011 du 12 mai 2011 consid. 7.3). La partie succombante est celle qui a fait appel à tort, respectivement au détriment de laquelle un appel a été admis (TAPPY, *in* Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019, n. 20 ad art. 106 CPC ; STAUDMANN, *in* Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, 2022, n. 12 ad art. 106 CPC).

Même en seconde instance, les frais peuvent être répartis en équité (cf. art. 107 CPC) ; toutefois, à ce stade de la procédure, la mesure dans laquelle une partie a gain de cause ou succombe a plus de poids (cf. arrêt 5A_70/2013 du 11 juin 2013 consid. 6.2 ; URWYLER/GRÜTTER, *in* Brunner et al. [Hrsg.] Schweizerische Zivilprozessordnung, ZPO Kommentar, 2^e éd. 2016, n. 5 *in fine* ad art. 107 CPC).

9.2.2 L'émolument d'appel est calculé par référence au barème applicable en première instance (cf. not. art. 16 LTar ; cf. ég. art. 19 LTar). Les critères de fixation des frais en première et en seconde instance sont identiques (cf. art. 13 al. 1 LTar). Le degré

de difficulté de la cause et son ampleur devant le Tribunal cantonal doivent être qualifiés de moyen, tenant compte du nombre de griefs soulevés par les deux parties.

Aussi, eu égard à la valeur litigieuse déterminante en application de l'art. 94 al. 2 CPC – soit 136'000 fr. (30'000 fr. [indemnité pour tort moral] ; 100'000 fr. [peine conventionnelle en plein] ; 6000 fr. [indemnité pour cadre et gratification]) –, à la situation pécuniaire non défavorable des parties, aux principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations, notamment, les frais de seconde instance sont fixés à 5000 fr. (cf. art. 16 al. 1 LTar : de 4500 fr. à 18'000 fr., lorsque la valeur litigieuse oscille entre 100'001 fr. et 200'000 fr. ; art. 19 CPC : réduction possible en appel jusqu'à 60 %).

En seconde instance, le demandeur a, au terme de son appel, sollicité que son ancienne employeuse soit entièrement déboutée de sa prétention en versement de la peine conventionnelle (réduite à 26'500 fr.) et qu'il lui soit alloué une indemnité de 30'000 fr. pour le tort moral subi en raison du prétendu mobbing dont il aurait été victime. Par rapport aux propres prétentions qu'il a émises devant le Tribunal cantonal, le demandeur succombe intégralement.

De son côté, la défenderesse a vainement conclu dans son appel joint au versement de la peine conventionnelle prévue à hauteur de 100'000 fr., dont la réduction à 26'500 fr. arrêtée par l'autorité de première instance a été confirmée, tout comme le bien-fondé quant à son principe. Elle obtient en revanche une diminution d'un peu moins de 10 % du montant qu'elle-même devait au demandeur en vertu du premier jugement (22'944 fr. 20 au lieu de 25'144 fr. 20 [- 2200 fr.]) pour les prétentions résultant de la fin des relations de travail.

Le travail occasionné par l'analyse des griefs du demandeur dans son appel, respectivement de la défenderesse dans son appel joint, était d'égale importance. Vu le sort réservé à l'appel principal – intégralement rejeté – et à l'appel joint, très partiellement accueilli, il convient de mettre trois quarts des frais à la charge du demandeur, soit 3750 fr. (5000 fr. x $\frac{3}{4}$), le solde de 1250 fr. (5000 fr. x $\frac{1}{4}$) étant assumé par la défenderesse. L'avance de frais ayant été effectuée par le demandeur, la défenderesse lui restituera le montant de 1250 francs (cf. art. 111 al. 2 CPC).

9.2.3 L'activité utilement déployée, de manière largement similaire, par les conseils respectifs des deux parties a consisté en l'envoi de deux écritures (appel et réponse du demandeur, respectivement détermination sur l'appel et appel joint de la défenderesse).

Sur le vu de ce travail, de la fourchette légale en fonction de la valeur litigieuse déterminante en appel pour le calcul des frais (i.e. 136'000 fr. ; cf. indemnité comprise entre 11'100 fr. et 15'400 fr. lorsque la valeur litigieuse oscille entre 100'001 fr. et 150'000 fr. [art. 32 al. 1 LTar]), ainsi que des autres critères mentionnés à l'art. 29 al. 2 LTar (disproportion entre le travail réalisé et la rémunération due) et du coefficient de réduction applicable en appel (– 60 % ; cf. art. 35 al. 1 let. a LTar), l'indemnité à titre de dépens est arrêtée pour chacune des parties en plein à 6000 fr., honoraires, TVA et débours (frais de port et de copie) compris.

Eu égard au sort réservé à l'appel, le demandeur versera à la défenderesse une indemnité, réduite, de 4500 fr. (6000 fr. x $\frac{3}{4}$) à titre de dépens et celle-ci à celui-là une indemnité, réduite également, de 1500 francs (6000 fr. x $\frac{1}{4}$).

Par ces motifs,

Prononce

L'appel de X _____ est rejeté tandis que l'appel joint de Y _____ SA est très partiellement admis ; en conséquence, il est statué :

1. Y _____ SA versera à X _____ 22'944 fr. 20 pour les prétentions résultant de la fin des rapports de travail, avec intérêts au taux de 5 % l'an dès le 21 janvier 2014.
2. X _____ versera à Y _____ SA un montant de 26'500 fr. à titre de peine conventionnelle réduite pour la violation de la clause de prohibition de concurrence, avec intérêts au taux de 5 % l'an dès le 21 janvier 2014.
3. Toute autre ou plus ample conclusion est rejetée.
4. Les frais de première instance, par 10'000 fr., sont répartis par moitié entre X _____ et Y _____ SA, soit à raison de 5000 fr. chacun.
5. Chaque partie supporte ses propres frais d'intervention en justice en première instance.
6. Les frais d'appel, par 5000 fr., sont répartis entre X _____ à concurrence de 3750 fr. et de Y _____ SA à hauteur de 1250 francs.
7. Pour la procédure d'appel, X _____ versera à Y _____ SA 4500 fr. à titre d'indemnité réduite à titre de dépens, tandis que Y _____ SA versera à X _____ 1500 fr. au même titre et 1250 fr. à titre de restitution de l'avance de frais.

Ainsi jugé à Sion, le 7 juin 2024.