

C1 19 197

JUGEMENT DU 31 AOUT 2021

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile I**

Composition : Jérôme Emonet, président ; Dr Lionel Seeberger et Camille Rey-Mermet,
juges ; Ludovic Rossier, greffier,

en la cause

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

contre

FONDATION Y _____, appelée et défenderesse, représentée par Maître
N _____.

(contrat de travail ; résiliation)

appel contre le jugement du juge du district de A _____ du 14 août 2019

Procédure

A. Par écriture du 16 janvier 2017, X _____ (ci-après : X _____) a ouvert action en paiement à l'encontre de Y _____ (devenue, depuis le 7 janvier 2019, la Fondation Y _____ ; ci-après : Y _____), de siège à B _____, en prenant les conclusions suivantes :

- 5.1. La demande est admise.
- 5.2. Y _____ payera à X _____ la somme de Fr. 58'057.05, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 mars 2016 ou un montant à dire d'experts.
- 5.3. Une équitable indemnité allouée à X _____ pour ses frais d'intervention à titre de dépens, y compris les dépens de la séance de conciliation, est mise à la charge de Y _____.
- 5.4. Tous les frais de procédure et de décision, y compris Fr. 250.-- avancés à titre de frais de Juge de Commune, sont mis à la charge de Y _____.

Au terme de sa réponse du 17 mars 2017 (p. 97 ss), Y _____ a conclu à libération, sous suite de frais et dépens.

Un second échange d'écritures a eu lieu (réplique du 30 mai 2017 de X _____ [p. 131 ss] ; duplique du 3 juillet 2017 de Y _____ [p. 175 ss]), à l'issue duquel chacune des parties a campé sur sa position.

B. Le débat d'instruction a été aménagé le 17 octobre 2017 (p. 164 ss). L'instruction de la cause a comporté le dépôt de titres, la déposition du demandeur et du président de Y _____ (p. 167 ss) ainsi que l'audition de plusieurs témoins (séances du 21 novembre 2017 [p. 186 ss], du 5 mars 2018 [p. 194 ss] et du 13 mai 2019 [p. 230 ss]). L'instruction close, les parties ont présenté leurs plaidoiries finales en séance du 2 juillet 2019 (p. 238) et persisté à cette occasion dans leurs précédentes conclusions.

C. Par jugement daté du 14 août 2019, expédié le même jour (p. 260), le juge du district de A _____ a rendu le prononcé suivant :

1. La demande est rejetée.
2. Les frais judiciaires (5'018 fr.) sont mis à la charge de X _____.
3. X _____ versera à la Fondation Y _____ une indemnité pour les dépens de 8'500 francs.

D. Contre ce prononcé, X _____ a, le 17 septembre 2019, interjeté appel en prenant les conclusions suivantes :

- 5.1 La demande de complément d'instruction de X _____ (audition de C _____ sur les allégués litigieux et production de la transaction) est admise.
- 5.2 L'appel est admis.
- 5.3 La décision du 14 août 2019 rendue par le Tribunal de A _____ est annulée.

- 5.4 Y _____ payera à X _____ la somme de Fr. 58'057.05, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 mars 2016.
- 5.5 Une équitable indemnité allouée à X _____ pour ses frais d'intervention à titre de dépens de première instance et d'appel est mise à la charge de Y _____.
- 5.6 Tous les frais de procédure, de première instance et d'appel sont mis à la charge de Y _____.

Le 13 novembre 2019, Y _____ a déposé une détermination, concluant au rejet de l'appel et, implicitement, à la confirmation du verdict de première instance, sous suite de frais et dépens.

SUR QUOI LE TRIBUNAL CANTONAL

I. Préliminairement

1.

1.1 En vertu de l'art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, les décisions finales de première instance de nature patrimoniale sont attaquables par la voie de l'appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC), si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le juge de première instance est de 10'000 fr. au moins. L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Dans le cas particulier, la décision entreprise est une décision finale de nature patrimoniale portant sur une contestation dans le domaine contractuel dont la valeur litigieuse se monte au total à 58'057 fr.05 au vu des dernières conclusions formulées par la demanderesse en première instance (cf. Brunner/Vischer, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, 3. Aufl. 2021, n. 4-5 ad art. 308 CPC). Eu égard à cette valeur litigieuse, la voie de l'appel est ouverte. Le jugement querellé, d'emblée motivé, a été expédié sous pli recommandé le (mardi) 14 août 2019 et retiré le 19 du même mois par le conseil du demandeur, si bien que l'intéressé a agi en temps utile en interjetant appel le 17 septembre 2019.

1.2

1.2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'autorité d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; elle peut, en outre, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2^e éd. 2010, n^o 2396, p. 435, et n^o 2416, p. 439 ; RVJ 2013 p. 136 consid. 2.1). En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) – ce qui découle de la nature ordinaire de la voie de l'appel, en vertu de laquelle le litige se continue pour ainsi dire devant l'instance supérieure (Jeandin, in Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd. 2019, n. 6 ad art. 310 CPC) – et vérifie si le premier magistrat pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Que la cause soit soumise à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) ou à la maxime inquisitoire (art. 55 al. 2 CPC), il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de

démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2, non publié sur ce point à l'ATF 139 III 249). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement. Si la motivation de l'appel est identique aux moyens qui avaient déjà été présentés en première instance, avant la reddition de la décision attaquée (arrêt 4A_97/2014 du 26 juin 2014 consid. 3.3), ou si elle ne contient que des critiques toutes générales de la décision attaquée ou encore si elle ne fait que renvoyer aux moyens soulevés en première instance, elle ne satisfait pas aux exigences de l'art. 311 al. 1 CPC et l'instance d'appel ne peut entrer en matière (arrêt 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 3.1, in RSPC 2015, p. 52 s. ; plus récemment, cf. arrêt 4A_218/2017 du 14 juillet 2017 consid. 3.1.2, in SJ 2018 I p. 21 s.).

1.2.2 En l'espèce, l'appelant a, sous le chapitre intitulé "II. Faits ressortant de la procédure de 1^{ère} instance" de son écriture du 17 septembre 2019 (p. 4 à 17), longuement présenté sa propre version des événements, sans démontrer en quoi celle retenue dans le jugement entrepris procéderait d'une constatation inexacte ou incomplète des faits. Partant, il ne sera pas tenu compte de cet exposé, en tant qu'il devrait diverger de l'état de fait arrêté par le premier juge.

On comprend en revanche à la lecture de l'écriture du 17 septembre 2019 que l'appelant, sous couvert d'une violation des art. 336 et 336b CO, s'en prend au motif de résiliation retenu par la juridiction précédente, qui constitue une question de fait (cf. appel, p. 20 à 24). Dirigés contre des passages précis du jugement querellé, les griefs de l'appelant sur cette question sont suffisamment motivés au regard des exigences posées à l'art. 311 CPC. Il en va de même pour ce qui est des moyens relatifs à la violation du droit d'être entendu.

Partant, il convient d'entrer en matière.

1.3 L'appelant réitère sa requête, écartée en première instance, tendant à l'édition de la transaction venue à chef entre Y _____ et C _____, précédent directeur de l'établissement à D _____, dans le cadre de la procédure judiciaire pour licenciement abusif intentée par le prénommé (ENT C1 16 25), ainsi que son audition en qualité de témoin en relation avec les allégués 10, 17 à 20, 22, 25 à 30, 34, 53, 57 et 58, 68, 77 à 79, 88 et 89, 11, 113, 114 et 116. Il fait valoir qu'en refusant, par ordonnance du 5 mars 2019 (p. 223 ss), l'édition de cette transaction, respectivement l'audition du témoin sur les assertions qui précèdent, destinées à établir que la gestion de l'ancien directeur n'était pas remise en cause, le premier juge a violé son droit d'être entendu (appel, p. 19 s.).

1.3.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en

première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Cette disposition ne confère toutefois pas à l'appelant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves (arrêt 5A_86/2016 du 5 septembre 2016 consid. 3.1). La procédure probatoire en appel présuppose soit que des réquisitions de preuve, régulièrement présentées en première instance (cf. art. 150 al. 1 et 152 al. 1 CPC) et maintenues à la clôture de la procédure probatoire aient été formellement renouvelées en appel, à l'appui de griefs motivés, soit que de nouveaux moyens de preuve recevables (art. 317 al. 1 CPC) et adéquats aient été offerts à l'appui d'allégués de fait pertinents et contestés, soit enfin que le juge puisse administrer des preuves d'office, selon l'art. 153 CPC (Bastons Bulletti, in Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, Bâle 2021, n. 7 ad art. 316 CPC).

Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). Il s'ensuit que l'autorité d'appel peut rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée, si la preuve n'a pas été régulièrement offerte, dans les formes et les délais prévus par le droit de procédure, ou si elle ne porte pas sur un fait pertinent pour l'appréciation juridique de la cause (ATF 133 III 189 consid. 5.2.2) ; elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat de l'appréciation des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; arrêt 5A_86/2016 précité consid. 3.1 ; Bastons Bulletti, op. cit., n. 8 ad art. 316 CPC).

1.3.2 Par son argumentation, l'appelante ne discute pas, et laisse donc intact, le raisonnement adopté par le juge de district dans son ordonnance du 5 mars 2019 pour écarter lors de l'audition du témoin C _____ – entendu le 13 mai suivant (p. 230 ss) – toute question en lien avec les allégués 10, 17 à 20, 22, 25 à 30, 34, 53, 57 et 58, 68, 77 à 79, 88 et 89, 111, 113, 114 et 116. S'agissant des allégués 19, 27 et 57, ceux-ci ont été admis, si bien que l'administration de preuves à leur propos est d'emblée inutile (cf. art. 151 al. 1 CPC *in fine*). Les autres assertions portaient, quant à elles, sur les critiques formulées par les signataires de la lettre du 2 août 2015 concernant la gestion de Y _____ et la nécessité de nommer rapidement un infirmier-chef *ad interim* suite à l'arrêt maladie du demandeur. Dès lors que ces affirmations figuraient dans ses mémoires des 16 janvier 2017 (cf. all. 10 à 58 [demande]) et 30 mai 2017 (cf. all. 111 à 116 [réplique]), respectivement dans la réponse de la défenderesse (cf. all. 68 à 89), le demandeur aurait pu, durant l'échange d'écritures, solliciter comme moyen de preuve à l'appui de ses propres allégués (ou de contre-preuve pour ce qui est des assertions de son adverse partie) le témoignage de C _____, et non pas le limiter aux allégués 52, 54, 55, 101, 103 à 106, 119 à 127, 131 à 134 et 139.

En attendant le 20 avril 2018 (p. 210) pour requérir que l'audition du prénommé porte également sur ces aspects, alors que le double échange d'écritures était achevé depuis le 4 juillet 2017 (p. 158), le demandeur était forclus, au regard de l'art. 229 al. 1 let. b et al. 2 CPC, à solliciter l'administration de ce moyen probatoire, sachant également qu'en présence d'une cause en droit du travail d'une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr., le juge n'avait pas à établir les faits d'office (cf. art. 247 al. 2 let. b ch. 1 CPC en lien avec l'art. 229 al. 3 CPC).

Quant à elle, la transaction mettant un terme au litige civil opposant C _____ à Y _____ a apparemment été conclue au mois de février 2018, à lire la "communication interne" du 21 février 2018 versée en cause par le demandeur le 5 mars 2018 (p. 199 s.). Postérieure au double échange d'écritures, elle constitue bien un moyen de preuve nouveau au sens de l'art. 229 al. 1 let. a CPC. A suivre l'appelant, ce document était destiné à établir la thèse formulée dans sa réplique du 30 mai 2017, suggérant qu'il aurait été licencié en raison de son soutien au directeur C _____, également congédié du fait de sa responsabilité alléguée dans la crise survenue au sein de l'établissement ; la production de la convention permettrait d'établir que "la gestion de l'ancien directeur n'était pas remise en cause par défenderesse contrairement à ce qui est ressorti de la déposition de E _____ et du témoignage de F _____" (appel, p. 20 *in initio*).

Il est vrai – à lire l'article du G _____ intitulé "EMS Y _____ – Accord trouvé" joint à la lettre adressée le 20 mars 2018 par le demandeur au magistrat de district afin de le convaincre d'ordonner l'édition de la transaction – que "les capacités de gestion, l'honnêteté et l'engagement personnel de C _____ n'ont jamais été mis en cause" (p. 203 ss, spéc. p 205). La conclusion par les parties d'une transaction judiciaire ayant cependant pour but de mettre fin à leur litige ou à une incertitude au sujet de leur relation juridique moyennant des concessions réciproques, en évitant un examen complet des faits et de leur portée juridique (ATF 132 III 737 consid. 1.3 ; arrêt 4A_456/2019 du 8 avril 2020 consid. 4.1), la production d'un tel document est, au terme d'une appréciation anticipée quant à sa valeur probante, impropre à établir la véracité ou non des reproches relatifs aux capacités managériales des cadres de l'EMS, qu'il s'agisse du directeur ou de l'infirmier-chef. En effet, comme on le verra plus en détail ci-après (cf. *infra*, consid. 4.2.3), les critiques contenues dans la lettre du 2 août 2015 ont été jugées comme suffisamment sérieuses pour justifier l'intervention du Service de la santé publique. Dans ces circonstances, la requête tendant à l'édition de cette transaction ne peut être accueillie favorablement.

Enfin, en l'absence de toute explication du demandeur quant à sa nécessité pour la connaissance de la cause, la mise en œuvre d'un nouvel "interrogatoire des parties en audience d'appel" (cf. appel, rubrique "III. Moyens de preuve", p. 18) est refusée.

En résumé, l'administration de nouveaux moyens de preuve en appel n'est aucunement justifiée, la cour de céans étant à même de statuer sur la base du dossier.

I. Statuant en fait

2. Les faits, tels que repris dans une large mesure du jugement de première instance (cf. consid. A à G, p. 4 à 10), peuvent être présentés comme il suit.

2.1

2.1.1 A compter du 17 juin 2002, X _____ a œuvré en qualité d'infirmier-chef pour le compte de Y _____ qui exploitait un foyer de retraite pour personnes âgées à H _____ (all. 1 [admis] ; pièces 2 et 3, p. 17 s.).

A la suite de l'ouverture d'un second établissement, à D _____, X _____ a signé un nouveau cahier des charges le 10 mai 2013. Il était alors à la tête du département des soins sur les deux sites de H _____ et de D _____, qui accueillait 145 résidents et employaient plus de 175 collaborateurs (all. 3-4 [admis]).

2.1.2 En mars 2013, à la suite de "rumeurs" relatives à la qualité de certains services, un audit organisationnel a été proposé par le comité de direction – constitué de membres du conseil de fondation – et accepté tant par le directeur de l'époque, C _____ (ci-après : C _____), que par tous les membres du groupe de direction, au rang desquels figurait X _____ en sa qualité d'infirmier-chef (all. 6 [admis]). Le mandat d'audit a été confié à I _____. Le rapport rendu en mars 2014 contenait des propositions adressées au comité de direction et à la direction en vue d'améliorer le fonctionnement des deux établissements (all. 9 à 12 ; pièce 46, p. 15 ss).

Au sujet de X _____, le rapport indiquait que "beaucoup parl[ai]ent du manque de soutien de l'infirmier-chef. On se plaint du manque d'anticipation pour remplacer les personnes dont l'absence est prévue, même assez longtemps à l'avance. Certains le trouvent 'absent', distant. On relève à plusieurs reprises son manque d'implication dans la gestion des plannings. Ceux-ci interviennent souvent très tard" (all. 71 et 72 ; pièce 46, p. 107 ss, spéc. p. 115). Le rapport préconisait de procéder à une remise en question de l'attitude de l'infirmier-chef, de sa présence au sein des équipes, du dialogue qu'il se devait d'avoir avec le personnel soignant, des explications qu'il devait donner sur les tâches demandées (all. 73 ; pièce 46, p. 107 ss, spéc. p. 122).

Le rapport relevait par ailleurs "une tendance pour l'infirmier-chef à vouloir tout connaître et se croire indispensable sans pour autant prendre les décisions qui s'imposent. Cet aspect lié à son indécision chronique a incité, sans doute par erreur, le directeur, à colmater cette lacune avec le risque de prendre une partie du rôle" (all. 75 [admis] ; pièce 46, p. 107 ss, spéc. p. 122).

Nonobstant ces remarques, C _____ a signé, le 30 novembre 2014, un certificat de travail intermédiaire attestant que X _____ assumait ses tâches avec une grande compétence et avait pris une part active à l'ouverture de l'EMS de D _____ en assumant avec disponibilité, rigueur et souplesse la supervision de l'équipe soignante (all. 18 ; pièce 6, p. 23).

2.1.3 En juillet 2014, le comité de direction a entériné les propositions du rapport d'audit relatives aux améliorations à apporter (all. 14 [admis]). Selon X _____, les mesures recommandées ont été prises (all. 25). E _____ (ci-après : E _____), membre depuis 2013 du comité de direction et président du conseil de fondation depuis juin 2015, a reconnu en avoir "entendu parler", même si, compte tenu de sa fonction, il n'était pas "impliqué dans l'opérationnel" (R27, p. 172).

S'appuyant sur ces éléments, la juridiction précédente a tenu ce fait comme étant établi. En particulier, l'une des mesures a notamment été d'intensifier la présence de X _____ dans le département des soins (all. 19 [admis]). Lors de sa déposition, le prénommé a certifié avoir dû augmenter, en juin et juillet 2015, sa présence sur le site de D _____, faisant, selon ses dires, des journées de plus de 10 heures (all. 22 [ignoré] ; R6, p. 168). E _____ a déposé ne "pas avoir de raison de douter de son affirmation" (R30, p. 172), de telle sorte que l'autorité de première instance a aussi tenu cette assertion pour prouvée.

2.2 Le 2 août 2015, 17 employés sur les 22 travaillant sur le site de D _____ ont adressé une "lettre ouverte" à plusieurs destinataires (all. 25 ; pièce 14, p. 47 ss). Cette missive faisait état du manque de personnel pour les remplacements. Elle précisait que les plannings de travail étaient reçus de plus en plus tard et que les chefs étaient absents de la structure. Elle constatait une nette différence entre les dires des chefs et la réalité (all. 78 à 80 ; pièce 14, p. 47 ss).

Lorsque X _____ a pris connaissance de la lettre, le 6 août 2015, il s'est immédiatement rendu chez un médecin de garde qui lui a prescrit un arrêt de travail. Le lendemain, il a consulté son médecin traitant, la D^{resse} J _____, qui a confirmé l'arrêt de travail. X _____ n'a plus été en mesure de reprendre une activité professionnelle depuis le 6 août 2015 (all. 27 [admis] ; X _____, R22, p. 170 ; D^{resse} J _____, R64, p. 196).

2.3

2.3.1 Dans sa demande, X _____ a avancé en substance avoir subi un véritable choc et avoir été pris de fortes angoisses, accompagnées de décharges émotionnelles importantes, suite à la prise de connaissance de la lettre du personnel. Il a aussi allégué que "le traitement" qui lui avait été infligé par Y _____ avait provoqué chez lui une grave dépression, l'empêchant d'entreprendre la moindre recherche d'emploi (all. 26, 48 et 49 [contestés]).

2.3.2 A cet égard, il n'est pas disputé que l'arrêt maladie de X _____ a été relayé par la presse, dans un article du G _____ du xxx 2015 intitulé "L'EMS de Y _____ traverse une zone de turbulences" (all. 31 [admis]). C'est également par ce biais-là que l'intéressé a appris que son remplacement avait été assumé par deux infirmiers responsables d'étage, à savoir K _____, responsable du deuxième étage, et L _____, responsable du troisième étage à Y _____ (all. 56 [admis]).

X _____ a en revanche prétendu qu'il n'y avait aucune urgence dans la gestion de son absence, qu'il avait mis en place une procédure en cas de congé ou d'absence avec

attribution de rôles bien définis aux responsables d'étages et qu'il y avait un "pool" de personnel de remplacement (all. 54, 55 et 97 [contestés]).

Il est exact que la "liste des responsabilités déléguées" (pièce 42, p. 85 ss) prévoyait le remplacement de l'infirmier-chef, lors de ses congés, vacances ou absences, par les "infirmières des trois étages selon les plans de travail". Lors de la semaine qui a suivi le début de son arrêt maladie, X _____ devait prendre une semaine de vacances. Il avait donc préalablement organisé et assuré son remplacement (all. 30 ; pièce 20, p. 56). Par contre, il n'a pas été démontré que le dispositif mis en place était susceptible de pallier l'absence prolongée de l'infirmier-chef.

Partant, l'autorité de première instance a jugé convaincante l'affirmation de Y _____ (cf. all. 89) selon laquelle cette dernière a estimé indispensable – compte tenu de l'importance de la fonction de cadre occupée par X _____ et ne connaissant pas la durée prévisible de son absence pour raisons de santé – de nommer un infirmier-chef *ad interim*. Certes, en consultant ses courriels professionnels, X _____ a constaté que K _____ utilisait déjà son bureau ainsi que le titre "d'infirmier-chef" (all. 32 [admis en partie] ; X _____, R12, p. 168). L'article du G _____ auquel il se réfère précisait néanmoins, comme l'a mis en avant Y _____, que cette fonction n'avait été conférée qu'*ad interim* (pièce 21, p. 57 ss).

Pour le surplus, bien que Y _____ l'ait contesté en première instance, la juridiction précédente a estimé qu'il était patent que la réorganisation du secteur des soins s'était faite sans consultation de X _____, lequel se trouvait alors en arrêt maladie. C'est au demeurant pour cette raison qu'il n'avait pas été convoqué à la séance du 26 août 2015 organisée par le Service de la santé publique (all. 83 [admis]), intervenu après avoir pris connaissance de la "lettre ouverte" du 2 août 2015 (pièce 27, p. 64 ss).

2.3.3 Le 17 septembre 2015, à nouveau par le biais de la presse, X _____ a eu vent du licenciement avec effet immédiat de C _____ (all. 37 ; X _____, R11, p. 168 et E _____, R34, p. 173 ; pièce 29, p. 67 s.). Puis, quelques jours plus tard, il a appris par les journaux que la désignation du nouveau directeur de Y _____ était en cours (all. 40 ; pièce 30, p. 69).

2.3.4 Lors de son interrogatoire du 17 octobre 2017, X _____ a déposé que, le 6 août 2015, il avait eu une réaction de choc. Le lendemain, son médecin lui avait prescrit des antidépresseurs (R7, p. 168). La D^{ressse} J _____, médecin-psychiatre qui suit X _____ depuis le 1^{er} septembre 2015, a été entendue le 5 mars 2018 en qualité de témoin.

Certes, la force probante d'un certificat médical émanant du médecin traitant (ou son témoignage) n'est pas absolue, car celui-ci peut être enclin, dans les cas incertains, à prendre parti pour son patient en raison de la relation de confiance qu'ils ont nouée (ATF 125 V 351 consid. 3). 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. 372 ss ; cf. ég. Novier, Le certificat médical dans les relations de travail, in Dunand/ Mahon [éd.], Les certificats dans les relations de travail, Genève/Zurich 2018, p. 75 ss, spéc. p. 121).

Or, de telles raisons n'ont pas été mises en lumière *in casu*. La médecin-psychiatre a diagnostiqué un épisode dépressif sévère, sans symptômes psychotiques, causé par des événements survenus sur le lieu de travail de son patient. Dans son témoignage, elle a relaté que X _____ lui avait rapporté avoir subi un "effondrement" en prenant connaissance des plaintes du personnel du site de D _____ le concernant. Il lui avait expliqué avoir vécu "la lettre du personnel et les événements qui avaient suivi" comme une atteinte à son amour-propre, à sa dignité, comme une trahison. Questionnée à propos des éléments, à part la missive, que X _____ avait considéré comme une trahison, la praticienne a déclaré se souvenir d'un article de journal (R56, p. 194 s.).

Se fondant sur ces éléments, la juridiction précédente a retenu l'existence d'un lien de causalité entre la lettre dont X _____ a pris connaissance le 6 août 2015 et son incapacité de travail. Ce lien de causalité a également été admis par rapport à l'article du G _____ du 20 août 2015, dont il est retenu qu'il a contribué à l'état dépressif de l'infirmier-chef ; en revanche, l'autorité de première instance a estimé que la preuve n'avait pas été apportée, même au niveau de la vraisemblance prépondérante, que cet article avait prolongé l'incapacité de travail préexistante de X _____.

En outre, un lien de causalité n'a pas été démontré, au moins au niveau d'une vraisemblance prépondérante, entre l'état dépressif de X _____ et les autres comportements que celui-ci reproche à son employeur, soit d'avoir été remplacé prématurément, de ne pas avoir été informé de l'évolution de la situation et d'avoir été mis à l'écart de la réorganisation de l'institution après le départ du directeur. En toutes hypothèses, la preuve n'a pas été apportée que ces comportements avaient prolongé l'incapacité de travail. En d'autres termes, il n'a pas été prouvé selon l'autorité de première instance que l'incapacité de travail de X _____ après le 6 février 2016 avait une autre origine que la lettre portée à sa connaissance le 6 août 2015.

2.4

2.4.1 Le 29 octobre 2015 a eu lieu une rencontre informelle entre, d'une part, E _____ et F _____ (ci-après : F _____), directeur *ad interim* depuis le départ de C _____, ainsi que, d'autre part, X _____ et son frère (all. 41 [admis]).

X _____ a affirmé en procédure que son destin professionnel était déjà scellé avant même la mise en place de cette séance. Selon lui, la discussion a principalement tourné autour de la relation professionnelle qu'il entretenait avec l'ancien directeur C _____. Dès le début de l'entretien est apparue la volonté irrévocable de E _____ de l'évincer sans prendre en compte ses attentes (all. 118 à 120 [contestés]).

Lorsqu'il a déposé, X _____ a déclaré que, dans le SMS qu'il avait reçu de E _____ lui donnant rendez-vous, il était écrit qu'ils allaient parler de sa santé et de son futur à Y _____. Au début, la discussion avait porté sur son mal-être, parce qu'il avait appris ce qui se passait par la presse, et F _____ l'avait questionné au sujet de sa relation avec C _____. En substance, il a répondu que le directeur était très rigoureux dans son travail, et ferme, mais qu'il lui avait permis de mettre en place

plusieurs projets pour les résidents. Par contre, il n'avait pas été question de mettre fin aux relations de travail (R16, p. 169).

Pour sa part, E _____ a contesté que le "destin professionnel" de X _____ était déjà fixé avant la réunion (R40, p. 174). Il a déclaré que le but de cette rencontre était surtout de prendre des nouvelles de la santé de X _____ et qu'il aurait aussi aimé obtenir son avis au sujet des problèmes rencontrés par l'institution, mais que la fin des relations de travail n'avait pas été abordée (R36, p. 173).

De son côté, F _____ a témoigné que E _____ était partagé entre le désir de prendre des nouvelles de X _____ et le souci de le laisser se reposer (R45, p. 186 s.). S'il n'a pas exclu que les problèmes de l'institution aient été abordés superficiellement, il a déclaré que le but de la réunion était de s'informer de la santé de X _____. Il a ajouté qu'il n'avait pas été question de C _____ (R54, p. 188), ni de la fin des relations de travail (R46, p. 187). Au sujet du "destin professionnel" de X _____, il a admis qu'il était "difficilement envisageable de recommencer avec la même équipe", mais il a néanmoins déclaré que, "à la différence du directeur avec lequel il apparaissait d'emblée impossible de continuer", le cas de l'infirmier-chef n'était "pas scellé" (R48, p. 187).

2.4.2 Sur la base de ces déclarations jugées concluantes, l'autorité de première instance a retenu que le premier objectif de la réunion du 29 octobre 2015 était que X _____ renseigne son employeur sur son état de santé. Il n'y a pas eu de discussion ouverte au sujet de l'éventuel départ de l'infirmier-chef ; par contre, il a été question, au moins brièvement, des difficultés rencontrées par Y _____. Bien que X _____ soit le seul à l'avoir affirmé, il apparaît inévitable que, dans ce contexte, la personne du directeur, récemment licencié par La Fondation, ait été évoquée. Au demeurant, à suivre F _____, l'appartenance de X _____ à "l'équipe" de C _____ jouait en sa défaveur.

La juridiction précédente a dès lors retenu que, lors de la réunion du 29 octobre 2015, Y _____ s'interrogeait sur l'avenir de sa relation avec son infirmier-chef, absent depuis près de trois mois. Néanmoins, il n'était pas établi que la décision de le licencier avait déjà été prise avant la réunion, ni qu'elle avait été adoptée à l'issue de celle-ci, malgré l'opinion plutôt favorable à C _____ émise par X _____.

2.5

2.5.1 Le 4 février 2016, une seconde rencontre a eu lieu en présence des mêmes personnes (all. 43 [admis]).

E _____ et F _____ se sont encore une fois enquis de la santé de X _____. Il ressort des déclarations convergentes des trois intéressés que les deux premiers ont demandé au troisième comment il envisageait son avenir professionnel (all. 85 ; X _____, R17, p. 169 ; E _____, R37, p. 173 ; F _____, R47, p. 187).

X _____ a répondu qu'il était incapable d'indiquer la durée de son incapacité de travail (all. 87 [admis]) et, partant, de se projeter dans le futur (R17, p. 169). E _____ et F _____ lui ont alors signifié que, "dans ces circonstances", ils n'envisageaient

plus son retour à Y _____ (all. 103 ; X _____, R17, p. 169 ; E _____, R37, p. 173 ; F _____, R47, p. 187).

A l'occasion de sa déposition du 17 octobre 2017, E _____ a reconnu que les "circonstances" auxquelles il s'était référé étaient tant l'état de santé de X _____ que son "déli par rapport aux manquements de l'ancienne direction" (R42, p. 174).

Quant à F _____, il a confirmé qu'il avait été question de C _____ lors de cette seconde rencontre. Il n'a pas affirmé que X _____ soutenait l'ancien directeur, estimant néanmoins que l'infirmier-chef n'avait "pas un jugement aussi carré que celui des personnes venant de l'extérieur". En revanche, il a relaté que "si quelqu'un soutenait C _____, il devait soit changer, soit s'en aller" (R49, p. 187 s.).

2.5.2 Sur la foi de ces déclarations, la juridiction inférieure a retenu qu'il n'avait pas été établi que Y _____ avait déjà décidé du sort de X _____ avant la rencontre du 4 février 2016. En revanche, l'avis donné sur le champ à l'infirmier-chef que son retour n'était plus envisagé démontrait que E _____ avait participé à cette seconde réunion avec l'idée de déterminer à cette occasion si le maintien des rapports de travail était acceptable ou non pour l'employeur.

2.5.3 De l'avis de l'autorité de première instance, ce sont tant l'impossibilité d'estimer la durée de l'absence de X _____ pour cause de maladie (1°) que l'absence de distanciation claire de celui-ci par rapport à l'ancien directeur (2°) qui ont conduit E _____ a lui signifier que son engagement allait cesser.

2.6

2.6.1 Le 5 mars 2016, X _____ a reçu un certificat de travail précisant que ses rapports de travail avec Y _____ avaient pris fin d'un commun accord au 8 février 2016 (all. 44 ; pièce 31, p. 70). Le 9 mars 2016, il a adressé un courrier à Y _____, en précisant qu'aucun accord n'était intervenu s'agissant de la fin de ses rapports de travail, et demandé qu'un nouveau certificat de travail lui soit délivré (all. 45 ; pièce 32, p. 72). Lors de sa déposition, E _____ a concédé que la fin des rapports de travail n'avait pas eu lieu d'un commun accord (R37, p. 173).

2.6.2 Le 30 mars 2016, soit plus de sept mois après le début de son arrêt maladie, X _____ a reçu sa lettre de congé de Y _____, avec effet au 30 juin 2016. Par courrier du 2 juin 2016, il s'est opposé à son congé (all. 46-47 [admis] et pièces 33 et 34, p. 73 s.).

2.7

2.7.1 A propos des conséquences de son licenciement, X _____ a déposé que cela avait été un choc et une perte de confiance complète, qu'il avait été détruit, "jeté comme une vieille chaussette" après 14 ans. Il a ajouté qu'il avait subi des répercussion physiques importantes, soit des problème hémorragiques digestifs qui avaient nécessité une opération chirurgicale en avril 2017 (R21, p. 170).

2.7.2 Questionnée au sujet de la manière dont X _____ avait vécu son licenciement, la D^{resse} J _____ a déclaré avoir été informée de la réception du

certificat de travail et du licenciement. Elle avait constaté que son patient était symptomatique, qu'il dormait mal, qu'il était anxieux, angoissé (R61, p. 195).

D'après la juridiction précédente, l'existence d'un lien de causalité entre le licenciement de X _____ et d'éventuels problèmes de santé physique, qui ressort uniquement de sa déposition, n'est pas établie, même au niveau de la vraisemblance prépondérante. En revanche, l'autorité de première instance a retenu, sur la foi du témoignage de la D^{resse} J _____, que l'annonce du licenciement avait eu des conséquences sur la santé psychique de X _____. Toutefois, il n'avait pas été démontré que le licenciement proprement dit, ou l'attitude de E _____ et de F _____ lors des réunions des 29 octobre 2015 et 4 février 2016, avaient contribué à prolonger l'incapacité de travail préexistante.

2.8 Y _____ a payé le salaire de X _____ jusqu'au mois de juin 2016 (all. 23 [admis]).

2.9 L'examen des griefs de X _____ concernant le véritable motif de son licenciement, qui relève de la constatation des faits, nécessitant préalablement l'exposé de principes juridiques, il sera procédé à cette analyse dans les considérants en droit du présent jugement (cf. *infra*, consid. 4).

III. Considérant en droit

3. Dans un moyen d'ordre formel qu'il convient d'examiner en premier lieu (cf. ATF 142 I 93 consid. 8.3), l'appelant se plaint de ce que la convocation du 20 mai 2019 à la séance de plaidoiries finales prévue le 2 juillet suivant est irrégulière, car elle ne mentionnait pas la participation d'une greffière *ad hoc*, dont on ignorait au demeurant les qualifications professionnelles (appel, p. 20).

3.1

3.1.1 Aux termes des art. 30 al. 1 Cst. et 6 par. 1 CEDH, toute personne dont la cause doit être jugée dans une procédure judiciaire a droit à ce que sa cause soit portée devant un tribunal établi par la loi, compétent, indépendant et impartial. En d'autres termes, les parties à la procédure ont droit à ce que l'autorité judiciaire soit composée régulièrement (ATF 137 I 340 consid. 2.2.1 ; arrêt 4A_1/2017 du 22 juin 2017 consid. 2.1). Selon une jurisprudence constante, le grief tiré de la composition incorrecte d'une autorité (par exemple, du fait de la prévention de l'un de ses membres) doit être invoqué dès que possible. Celui qui constate un tel vice et qui ne le dénonce pas sans délai, mais laisse le procès se dérouler sans intervenir, voit se périmer son droit de se prévaloir ultérieurement d'une telle violation (ATF 121 I 30 consid. 5*f in fine* ; arrêt 1C_63/2012 du 14 mai 2012 consid. 4.1). En particulier, il est contraire à la bonne foi d'attendre l'issue d'une procédure pour tirer ensuite argument, à l'occasion d'un recours, de la composition incorrecte de l'autorité qui a statué, alors que le motif était déjà connu auparavant (ATF 126 III 249 consid. 3c ; 124 I 121 consid. 2). La garantie du juge naturel comprend aussi

le droit d'être informé de la composition du tribunal compétent, mais cela ne signifie pas encore que l'identité des juges appelés à statuer doive nécessairement être communiquée de manière expresse au justiciable ; il suffit en effet que leur nom ressorte d'une publication générale facilement accessible, par exemple un annuaire officiel. La partie assistée d'un avocat est en tout cas présumée connaître la composition régulière du tribunal (ATF 128 V 82 consid. 2b ; 117 la 322 consid. 1c ; plus récemment, cf. arrêt 5A_605/2013 du 11 novembre 2013 consid. 3.1).

3.1.2 L'art. 133 CPC définit le contenu obligatoire que doit prendre une citation (Schneuwly, in Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, Bâle 2021, n. 1 ad art. 133 CPC). A teneur de cette disposition, la citation indique le nom et l'adresse de la personne citée à comparaître (let. a), l'objet du litige et les parties (let. b), la qualité en laquelle la personne est citée à comparaître (let. c), le lieu, la date et l'heure de la comparution (let. d), l'acte de procédure pour lequel elle est citée (let. e), les conséquences d'une non comparution (let. f) et la date de la citation et la signature du tribunal (let. g). La composition du tribunal n'a pas, impérativement, à être mentionnée dans la citation ; toutefois, si celle-ci n'est pas connue d'avance, on ne peut exiger de la partie intéressée qu'elle forme une demande de récusation (cf. art. 47 ss CPC) d'entrée de cause (Schneuwly, op. cit., n. 7 ad art. 133 CPC et la réf.). Comme pour tout vice entachant un acte de procédure, celui affectant une citation doit être invoqué immédiatement, à peine de voir périmée l'exception soulevée à ce propos (Weber, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, 3. Aufl. 2021, n. 10 ad art. 133 CPC et les réf.).

L'art. 238 CPC dispose quant à lui que la décision doit notamment contenir la désignation et la composition du tribunal (let. a). Ces informations permettent aux parties de vérifier s'il existe un motif de récusation au sens des art. 47 ss CPC (ATF 117 la 322 consid. 1c ; Naegeli/Mayhall, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, 3. Aufl. 2021, n. 5 ad art. 238 CPC). Pour des motifs d'économie de procédure, il peut être judicieux de communiquer préalablement la composition du tribunal aux parties (Heinzmann/Braidì, in Chabloz et al. [éd.], Code de procédure civile, Petit commentaire, Bâle 2021, n. 5 ad art. 238 CPC et la réf. à l'arrêt 5A_459/2014 du 29 juillet 2014 consid. 2.3). Le greffier fait partie de la composition du tribunal lorsqu'il participe à la formation de la volonté de celui-ci. Ainsi en va-t-il, notamment, lorsqu'il a une voix consultative ou s'il participe à la rédaction de la décision (ATF 125 V 499 consid. 2b ; 124 I 255 consid. 4c ; arrêt 5A_523/2014 du 13 janvier 2015 consid. 2.2 ; Heinzmann/Braidì, loc. cit.).

3.1.3 La composition de l'autorité est définie selon les règles du droit de procédure ou d'organisation (ATF 142 I 172 consid. 3.2). En Valais, l'art. 5 al. 1 let. b de la loi sur l'organisation de la justice, du 11 février 2009 (LOJ ; RS/VS 173.1), dispose que la justice civile est rendue par les tribunaux de district. Au sein de chacun de ceux-ci, il y a un ou plusieurs juges de district (art. 10 al. 2 LOJ). Leur nombre est arrêté par le Tribunal cantonal (cf. art. 15 al. 1 LOJ), qui nomme également les greffiers de première instance, après préavis du doyen du tribunal de district concerné (cf. art. 17 al. 1 LOJ) ; cette proposition du doyen ne lie toutefois pas le Tribunal cantonal (cf. art. 2 al. 3, 3^e phrase, du règlement d'organisation des tribunaux valaisans, du 21 décembre 2010 [ROT ;

RS/VS 173.100]). Sauf en matière pénale, le tribunal peut siéger valablement sans l'assistance d'un greffier (art. 17 al. 3 LOJ). Conformément à l'art. 27 LOJ, pour être nommé – notamment – juge de district ou greffier, il faut être titulaire du brevet d'avocat (al. 1) ; les titulaires d'une licence, *master* ou doctorat en droit, ou d'un titre universitaire équivalent sont éligibles à condition de justifier d'une formation pratique suffisante (al. 2). Selon l'art. 2 al. 2 ROT, les nominations doivent en principe être précédées d'une mise au concours publique du poste à repourvoir, au moins par la voie de l'organe officiel cantonal de publication (1^{re} phrase) ; lors d'une modification du taux d'activité ou pour un engagement de courte durée, il peut être renoncé à une mise au concours publique (2^e phrase).

En vertu de l'art. 5 al. 1 de la loi sur la profession d'avocat pratiquant la représentation en justice, du 6 février 2001 (LPav ; RS/VS 177.1), peut entrer en stage d'avocat celui qui a accompli des études de droit, sanctionnées soit par une licence, un *bachelor* ou un *master*, en droit, délivré par une université suisse (let. a), soit par un diplôme équivalent délivré par une université de l'un des Etats qui a conclu avec la Suisse un accord de reconnaissance mutuelle des diplômes (let. b). En outre, l'avocat stagiaire doit satisfaire aux conditions personnelles de l'art. 8 al. 1 let. a à c LLCA (al. 2). La durée du stage est de 18 mois (art. 5 al. 3, 1^{re} phrase, LPav). L'art. 6 LPav précise que le stage est fait durant une année au moins dans l'étude d'un avocat inscrit au registre cantonal (al. 1), tandis que l'autre partie du stage peut se dérouler, en Valais, auprès d'un greffe d'une autorité judiciaire ou du Ministère public, d'un service juridique de l'Administration cantonale ou communale ou d'un service juridique d'un autre organisme valaisan (al. 2 let. a).

3.2 *In casu*, il est constant que la citation du 20 mai 2019 (p. 237) pour la séance de plaidoiries finales du 2 juillet 2019, signée par le magistrat de district ayant instruit la cause civile et destiné à statuer sur celle-ci comme juge unique (cf. art. 4 al. 1 LACPC), ne précisait pas – ce que n'exige au demeurant pas le droit fédéral – que l'intéressé serait, à cette occasion et en vue du jugement à rendre, assisté d'une greffière. L'identité de cette collaboratrice ne pouvait par ailleurs être connue des parties, par exemple en consultant la page Internet consacrée au Tribunal du district de A _____ (cf. xxx), dans la mesure où celle-ci n'indique que le juge et la greffière ordinaires, nommés conformément à la procédure prévue à l'art. 2 al. 2, 1^{re} phrase, ROT, et non pas les greffiers auxiliaires ou les stagiaires, embauchés pour une durée limitée. Tel est le cas de la greffière O _____. En effet, après avoir effectué dans le cadre de sa formation en vue de l'obtention du brevet d'avocate, comme l'y autorise l'art. 6 al. 2 let. a LPav, un stage de six mois en 2018 auprès du Tribunal du district de P _____, la prénommée a, par décision du Tribunal cantonal du 12 mars 2019, été engagée comme greffière auxiliaire à durée déterminée du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre de la même année auprès du Tribunal du district de A _____, en conformité des art. 17 al. 1 et 27 al. 2 LOJ, et 2 al. 2, 2^e phrase, ROT. Au regard des règles relatives à l'organisation judiciaire cantonale, l'intéressée était ainsi habile à fonctionner comme greffière et, à ce titre, collaborer avec le juge à la rédaction du jugement qu'elle a cosigné. C'est le lieu de rappeler qu'un magistrat de district étant nécessairement lui-même au bénéfice d'une formation juridique complète, il n'a nul besoin – contrairement à un juge de commune

(cf. art. 8 al. 5 LOJ) – d'être obligatoirement assisté dans les affaires civiles (cf. art. 17 al. 3 LOJ) d'un greffier titulaire d'un titre universitaire en droit.

En tout état de cause, la greffière en question a assisté aux plaidoiries finales du 2 juillet 2019, et il ne résulte pas du procès-verbal tenu à cette occasion (p. 238) que le demandeur, par l'entremise de son avocat, ait émis une quelconque objection sur la composition du tribunal, respectivement ait requis des précisions sur l'identité et/ou les qualifications professionnelles de la première nommée. Ce procès-verbal, mentionnant le nom de la greffière et cosigné par elle aux côtés du juge, a par ailleurs été adressé en copie aux parties sous pli recommandé du 2 juillet 2019 – soit près d'un mois et demi avant que le jugement motivé ne soit expédié – sans susciter la moindre réaction du demandeur.

En attendant le stade de la procédure d'appel, après s'être vu notifier une décision qui lui était défavorable, le demandeur est ainsi forclos à invoquer une irrégularité dans la composition de l'autorité de jugement de première instance, au demeurant non établie.

Le moyen est infondé.

4. Dans son appel, le demandeur réitère sa conclusion tendant à l'allocation d'une indemnité de 58'057 fr.05 pour résiliation abusive au sens des art. 336 al. 1 et 336a CO, indument écartée selon lui par la juridiction précédente. Celle-ci, qui a tenu pour admissible le congé signifié à l'employé – une fois le délai de protection échu (cf. art. 336c al. 1 let. b CO) – en raison de son incapacité de travailler, n'a pas estimé "nécessaire d'examiner si l'autre motif, lié au manque de distance avec l'ancien directeur, était digne de protection ou non" (cf. jugement entrepris, consid. 4.1 - 4.3, p. 14 ss, spéc. p. 16).

En substance, l'appelant fait valoir tantôt que son arrêt maladie à compter du 6 août 2015 est consécutif à une violation, par l'employeuse, de ses propres obligations de protection (appel, p. 22), tantôt qu'il s'est vu injustement congédier – quand bien même aucun manquement professionnel n'a pu être établi à son encontre – "parce qu'il ne s'est pas clairement distancié de l'ancien directeur, lui-même licencié en 2015" (appel, p. 22 s.), tantôt enfin que la défenderesse a trompé sa confiance en lui faisant accroire que son avenir professionnel au sein de l'établissement était possible, alors qu'elle avait déjà pris la décision irrévocable de le remplacer durant son arrêt maladie (appel, p. 24).

4.1

4.1.1 Chaque partie peut décider unilatéralement de mettre fin à un contrat de travail de durée indéterminée (art. 335 al. 1 CO). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 CO énonce une liste non exhaustive de cas de résiliation abusive, concrétisant l'interdiction générale de l'abus de droit (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1).

Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3) ; en revanche, savoir si le motif ainsi établi donne lieu à un congé abusif ou non relève du droit (parmi d'autres, cf. dernièrement arrêt 4A_89/2021 du 30 avril 2021 consid. 3.1 *in fine*).

4.1.2

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

La maladie est une raison inhérente à la personnalité au sens de la disposition précitée. Toutefois, si elle porte atteinte à la capacité de travail, la maladie n'est pas considérée comme une cause abusive de résiliation. Ainsi, la résiliation des rapports de travail en raison d'une incapacité prolongée perdurant au-delà du délai de protection de l'art. 336c CO n'est pas abusive, à moins notamment que l'incapacité trouve sa cause dans une violation de ses obligations par l'employeur (ATF 123 III 246 consid. 5 ; arrêts 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.2, in JAR 2016 p. 394 ss ; 4A_329/2011 du 11 octobre 2011 consid. 5 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^e éd. 2019, p. 789).

L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Si le *mobbing* (ou harcèlement psychologique ; sur cette notion, cf. arrêt 4A_310/2019 du 10 juin 2020 consid. 4.1.1 et les réf.) dont est (ou a été) victime le travailleur provoque chez celui-ci une baisse de rendement ou une période de maladie, l'employeur ne peut pas en tirer argument pour résilier le contrat, parce que cela reviendrait à invoquer ses propres fautes (absence de mesures efficaces contre le *mobbing*) pour en tirer avantage au détriment du travailleur, ce qui est contraire à la bonne foi (cf. ATF 125 III 70 consid. 2a ; arrêt 4C.320/2005 du 20 mars 2006 consid. 3.2, in JAR 2007 p. 219 ss ; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 3. Aufl. 2014, n. 2b ad art. 336 CO, p. 427). Il s'agit d'une application large du principe "*nemo auditur propriam suam turpitudinem allegans*" (i.e. nul ne peut se prévaloir de sa propre faute ; cf. Witzig, Droit du travail, Genève/Bâle 2018, n° 789, p. 281). La jurisprudence a reconnu que l'employeur peut devoir répondre d'atteintes à la personnalité commises par des auxiliaires au sens de l'art. 101 CO, soit en particulier par des supérieurs hiérarchiques ou des personnes responsables du personnel (ATF 125 III 70 consid. 3a ; arrêt 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1). Quant à la doctrine majoritaire, elle reconnaît la qualité d'auxiliaire au seul supérieur direct de la victime de l'atteinte, en expliquant que le rapport de subordination est l'essence même du contrat de travail et que le supérieur hiérarchique est le délégataire même implicite de l'obligation de respecter la personnalité du travailleur qui lui est subordonné (Wyler/Heinzer, op. cit., p. 453 ss ; Portmann/Rudolph, in Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7. Aufl. 2020, n. 20 ad art. 328 CO ; Brühwiler, op. cit., n. 6e ad art. 328 CO, p. 228 ; Staehelin, Zürcher Kommentar, 2006, n. 15 ad art. 328 CO ; sur l'ensemble de la question, cf. arrêt 4A_310/2019 précité consid. 4.3.1). A titre d'exemple, a ainsi été jugé comme abusif par la Haute Cour le congé donné à un aide-mécanicien, licencié après plus de onze ans de service, en raison de son incapacité de travailler consécutive à un état d'anxiété généralisé provoqué par un entretien avec la direction (cf. arrêt 4A_437/2015 précité consid. 2.3.1, cité par Favre-Moreillon, Les différents types de licenciement en droit du travail, Bâle 2019, p. 112).

Même dans les cas où l'incapacité de travailler n'est pas du fait de l'employeur, ce dernier reste soumis au respect de l'art. 336c CO qui protège le travailleur contre le

licenciement en temps inopportun. Ainsi, la résiliation ne pourra intervenir qu'à l'échéance de la période de protection prévue par cette disposition (Favre-Moreillon, loc. cit. ; cf. ég. ATF 123 III 246 consid. 5 ; arrêt 4C.174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.2.2, in JAR 2005 p. 247 ss ; Brühwiler, op. cit., n. 2b ad art. 336 CO, p. 427), qui est, en cas d'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, de 180 jours à partir de la sixième année de service (cf. al. 1 let. b *in fine*).

4.1.2.2 La norme protectrice tirée de l'art. 336 al. 1 let. a CO ne s'applique pas non plus lorsque le travailleur présente des manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de cette disposition (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; arrêts 4A_42/2018 du 5 décembre 2018 consid. 3.1 ; 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2a et 2b). Un congé n'est dès lors en principe pas abusif s'il vise à préserver un climat de travail agréable dans l'entreprise (cf. arrêt 4A_130/2016 du 25 août 2016 consid. 2.1), un esprit de collaboration entre les travailleurs ainsi qu'une bonne exécution du travail (Favre-Moreillon, op. cit., p. 101 et les réf. ; sur l'inaptitude professionnelle en tant que motif de congé valable, cf. Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 29 ad art. 336 CO).

N'a ainsi pas été considéré comme abusif le licenciement d'un employé présentant une certaine incapacité de décision et affecté d'un état dépressif de longue durée, facteurs nuisant gravement à la bonne marche de l'association dont il assumait la direction et qui s'est trouvée, de fait, privée de directeur (cf. arrêt 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.4 ; Favre-Moreillon, op. cit., p. 101 et 161), respectivement le congé donné à une collaboratrice responsable des ressources humaines et directrice-adjointe répartissant de manière peu satisfaisante le travail entre les différents collaborateurs (cf. arrêt 4A_139/2008 du 20 juin 2008 consid. 4 ; Dunand, op. cit., n. 89 ad art. 336 CO).

4.1.2.3 On l'a déjà évoqué (cf. *supra*, consid. 4.1.1), la liste de l'art. 336 CO n'est pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par la loi (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1).

Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2 ; 131 III 535 consid. 4.2) – par exemple lorsqu'il est signifié sans entretien préalable et sans la moindre tentative de trouver une solution (Dunand, op. cit., n. 62 ad art. 336 CO ; sur la question d'un éventuel droit d'être entendu du travailleur en droit privé, cf. arrêt 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2) –, ou parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi (ATF 135 III 115 consid. 2.2 ; arrêt 4A_166/2012 du 29 juin 2012 consid. 2.4) : ainsi, le fait de repourvoir un poste avant que son titulaire n'ait été formellement licencié peut être abusif, pour autant que des tiers aient connu l'intention de l'employeur de licencier le travailleur avant celui-ci (cf. arrêt 4A_439/2016 du 5 décembre 2016 consid. 3.2 ; Witzig, op. cit., n° 804, p. 286) ; l'employeur doit cependant être admis à annoncer son intention de licencier au travailleur qui bénéficie d'une

protection contre le licenciement en temps inopportun, lorsque cette circonstance permet de clarifier la situation ou de procéder à une repourvue du poste (Wylser/Heinzer, op. cit., p. 813).

Enfin, un congé peut être abusif quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présence (ATF 132 III 115 consid. 2.4), par exemple en présence d'un "licenciement fusible". Ce cas de figure a été retenu dans une cause où, après la découverte d'un important détournement de fonds commis par un collaborateur, l'employeuse (une banque) avait licencié un cadre, employé depuis vingt-six ans, auquel aucune faute n'était directement imputable, pour donner l'impression qu'elle avait pris les mesures adéquates, en faisant abstraction de l'intérêt légitime du travailleur à conserver un emploi dans lequel il s'était investi pendant de nombreuses années (cf. ATF 131 III 535 consid. 4.2 et 4.3 ; cf. ég. arrêt 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.1 ; Wylser/Heinzer, op. cit., p. 819 *in fine* et s.).

4.1.3

4.1.3.1 Pour qu'un congé soit abusif, il doit exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat. Lorsque plusieurs motifs de congé entrent en jeu et que l'un d'eux n'est pas digne de protection, il convient de déterminer si, sans le motif illicite, le contrat aurait tout de même été résilié : si tel est le cas, le congé n'est pas abusif (arrêts 4A_437/2015 précité consid. 2.2.3 ; 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1, in SJ 2013 I p. 193 ss ; Favre-Moreillon, op. cit., p. 164). En effet, la loi ne consacre pas la notion de congé partiellement abusif (Witzig, op. cit., n° 810, p. 288 et la réf.).

Déterminer quels sont les motifs réels d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3) ; de même, l'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle, et par conséquent du fait (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêts 4A_437/2015 précité consid. 2.2.4 ; 4C.87/1993 du 11 novembre 1993 consid. 2c, in SJ 1995 p. 798 ss).

4.1.3.2 En vertu de l'art. 8 CC, la partie congédiée doit prouver le caractère abusif du congé (ATF 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur ne peut rester inactif ; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêts 4A_437/2015 précité consid. 2.2.5). Autrement dit, s'il incombe en principe au travailleur d'apporter la preuve d'un motif abusif, le juge peut présumer un abus lorsque le motif avancé par l'employeur semble mensonger et que celui-ci ne parvient pas à en apporter la confirmation (Witzig, op. cit., n° 814, p. 289).

Constituent notamment des indices les éléments rédactionnels, soit le libellé ou le contenu de la lettre de résiliation, d'éventuelles confidences de l'employeur à des tiers ou la connexion temporelle étroite entre la revendication d'une prétention par le travailleur et son licenciement (Favre-Moreillon, op. cit., p. 168 et les réf. ; cf. ég. Dunand, op. cit., n. 18 ad art. 336 CO).

4.2

4.2.1 La juridiction de première instance a circonscrit en fait que la défenderesse avait congédié le demandeur pour deux motifs : d'une part, en raison de son arrêt maladie depuis le 6 août 2015 et de l'incertitude quant à la possibilité d'une éventuelle reprise future de son poste ; d'autre part, parce que l'infirmier-chef ne s'était pas clairement distancié de l'ancien directeur, lui-même licencié en 2015 (jugement entrepris, consid. 4.1, p. 14 et consid. D, p. 9 s. ; *supra*, consid. 2.5.3).

La "lettre ouverte" du 2 août 2015 dont s'était fendue une partie du personnel actif sur le site de D _____ avait déclenché chez le demandeur un état dépressif qui a entraîné un arrêt de travail total, immédiat et durable. La défenderesse n'était pas à l'origine du mécontentement des employés signataires de la lettre, si bien qu'elle ne pouvait être considérée comme juridiquement (co)responsable de l'empêchement de travailler provoqué le 6 août 2015 par la lecture de la lettre du personnel. Il n'avait pas non plus été établi que l'incapacité de travail serait en lien avec l'attitude des organes de la demanderesse (en particulier, de E _____) à son égard depuis la date de son arrêt maladie jusqu'à celle de son licenciement, le 30 mars 2016 (cf. *supra*, consid. 2.3.4 et 2.7.2).

Atteint dans sa santé et totalement incapable d'exercer son poste, le demandeur ne pouvait reprocher à la défenderesse, aussi privée de son directeur de l'époque (C _____), également en arrêt maladie, d'avoir pris des mesures organisationnelles – de manière provisoire dans un premier temps – sans le consulter. En sa qualité d'infirmier-chef responsable pour les deux sites de H _____ et de D _____, il jouait un rôle essentiel au bon fonctionnement de l'institution ; la planification, par ses soins, d'un remplaçant n'était destinée qu'à pallier de brèves absences (vacances, etc. ; cf. *supra*, consid. 2.3.2). Vu l'impossibilité d'anticiper la durée de l'incapacité de travail de l'intéressé, il ne pouvait être fait grief à la défenderesse d'avoir désigné des remplaçants *ad interim*, puis envisagé, après plusieurs mois, la possibilité de lui trouver un successeur. Le demandeur ne pouvait enfin se plaindre de ce que la défenderesse l'aurait conforté, de manière contraire à la bonne foi, dans l'idée qu'elle attendrait indéfiniment son rétablissement pour le réintégrer ; en effet, la question de son futur et du maintien des relations de travail a été évoquée en particulier à l'occasion de la seconde réunion du 4 février 2016 (*supra*, consid. 2.5.2 ; cf. jugement attaqué, consid. 4.1, p. 14 s.).

Et l'autorité de première instance de conclure son raisonnement en ces termes (cf. jugement déféré, consid. 4.1, p. 15 *in fine* et s.) :

En définitive, la défenderesse n'a pas agi de manière abusive en remplaçant le demandeur durant son arrêt maladie, puis en résiliant son contrat après l'écoulement du délai légal de protection. Pour le surplus, la

défenderesse n'a pas non plus gravement manqué d'égards envers son employé et ainsi porté atteinte à la personnalité de ce dernier au moment de lui annoncer qu'elle allait mettre fin au contrat, puis de résilier celui-ci. A cet égard, le fait d'avoir dans un premier temps communiqué au demandeur que son départ avait lieu « d'un commun accord », constituait au plus une maladresse.

4.2.2 L'appelant soutient que le premier motif de licenciement retenu par le magistrat de district, soit l'arrêt maladie depuis le 6 août 2015, est abusif dans la mesure où il est "consécutif à la violation des obligations de l'employeur relatives à la protection du droit de la personnalité de l'employé (art. 328 CO)". Il avance que la défenderesse l'a exposé "à la vindicte populaire suite à une lettre ouverte totalement infondée" et qu'elle n'a pris aucune sanction à l'encontre des signataires de cette lettre (appel, ch. 4.2.10, p. 22).

L'appelant conteste également l'incertitude retenue par la juridiction précédente quant à la possibilité de son éventuelle reprise de poste, alors qu'il se trouvait toujours en arrêt maladie. En confiant directement les tâches qu'il assumait à des remplaçants dans les jours suivant son arrêt maladie, intervenu le 6 août 2015, la défenderesse n'a jamais nourri d'incertitude quant à son retour mais a d'emblée choisi de se défaire de lui (appel, ch. 4.2.13, p. 22).

4.2.3

4.2.3.1 En l'espèce, la lettre de licenciement adressée le 30 mars 2016 et cosignée par E _____ était rédigée en ces termes (pièce 33, p. 73) :

Lors de notre rencontre du 4 février 2015, nous n'avions pas formellement convenu d'une date de cessation d'activité. Toutefois, nous nous étions entendus sur le fait qu'il n'est pas envisageable, compte tenu des circonstances passées et présentes, de prévoir votre retour au sein de notre Maison.

Votre période de protection étant terminée, nous avons le regret de vous signifier en confirmation de votre entretien téléphonique de ce jour avec notre président, la résiliation de votre contrat de travail pour la prochaine échéance contractuelle, soit le trente juin deux milles seize (30.06.2016).

Nous vous présentons tous nos souhaits de complet rétablissement et de réussite professionnelle et vous adressons, Cher Monsieur, l'expression de notre parfaite considération.

Dans la mesure où le texte de cette missive – évoquant des "circonstances passées et présentes" – n'est pas particulièrement éclairant, la juridiction précédente a, à juste titre, essayé de dégager quel(s) pouva(en)t être le(s) motif(s) réel(s) du congé à partir des déclarations des personnes ayant, notamment, participé à la réunion du 4 février 2016. Sur cette base, elle a estimé que tant l'arrêt maladie depuis le 6 août 2015, rendant impossible d'estimer la durée de l'absence du demandeur, que son manque de distanciation claire par rapport à l'ancien directeur, congédié avec effet immédiat, constituaient les véritables motifs de son congé (cf. *supra*, consid. 2.5.3).

Si les déclarations du demandeur et de E _____, en tant qu'organe de la défenderesse, pouvaient apparaître comme sujettes à caution, compte tenu de leur intérêt évident à l'issue du litige, tel n'était pas le cas des propos de F _____ (R43, p. 186), lequel n'a fonctionné comme directeur *ad interim* que de fin août 2015 à fin février 2016, mais n'entretenait plus de relations professionnelles avec les intéressés

lorsqu'il a été auditionné en qualité de témoin le 21 novembre 2017 (sur ces critères de crédibilité, cf. Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, Bâle/Neuchâtel 2011, n° 626, p. 298 ; Hasenböhler, Das Beweisrecht der ZPO, Band 2, Zürich 2019, n° 4.041, p. 184). On ne discerne ainsi dans son témoignage aucune volonté de favoriser l'une des parties au détriment de l'autre. Il en ressort en particulier qu'à l'occasion des rencontres des 29 octobre 2015 et 4 février 2016, il a surtout été question de l'état de santé de l'employé (R45-47, p. 186 s.), que la question des relations de celui-ci avec l'ancien directeur C _____ n'a été évoquée que lors du second entretien (R49 et 54, p. 187 s.) et, enfin, qu'à ce moment-là, il était nécessaire d'envisager de le remplacer, dès lors qu'"il fallait qu'un infirmier chef soit en place" (R52, p. 188). Au reste, le demandeur, lors de sa déposition, a lui-même concédé que la première discussion du 29 octobre 2015 "au début a surtout été centrée sur [s]on mal-être" à la suite de la publication de l'article dans la presse (R16, p. 169), et que lors de la seconde rencontre, il avait été "questionné sur [s]on état de santé", ce à quoi il avait répondu "qu'étant en arrêt maladie, [il] ne pouvai[t] pas [s]e projeter dans le futur" (R17, p. 169 ; *supra*, consid. 2.5.1).

Ces éléments sont suffisamment probants pour retenir, à ce stade de l'appréciation des preuves, que la raison déterminante ayant motivé le licenciement signifié le 30 mars 2016 pour le 30 juin suivant résidait bien dans l'incapacité du demandeur à pouvoir, en raison de ses ennuis de santé, reprendre son poste d'infirmier-chef.

4.2.3.2 En tant qu'il prétend dans son appel que la défenderesse aurait failli à son obligation de protéger sa personnalité "en l'exposant à la vindicte populaire suite à une lettre ouverte totalement infondée" et en ne sanctionnant pas les signataires de cette lettre, le demandeur s'appuie sur des éléments non allégués en première instance et au demeurant non établis.

On ne voit pas en quoi la défenderesse, en tant qu'employeur, aurait à répondre de l'envoi de la missive litigieuse, signée par 17 de ses collaborateurs – non cadres (cf. *supra*, consid. 4.1.2.1) –, respectivement de la fuite dans la presse au sujet des dysfonctionnements allégués au sein de l'établissement. La "lettre ouverte" du 2 août 2015, à la suite de laquelle le demandeur s'est retrouvé en arrêt maladie, n'est donc pas un fait imputable à la défenderesse. Il en va de même pour ce qui est de l'article du G _____ qui s'en est fait ultérieurement l'écho, de manière préjudiciable aux intérêts de la défenderesse, en semant un doute dans le public quant au bon fonctionnement de l'institution.

Si l'employeur doit certes veiller à la protection de la personnalité de ses employés, voire cas échéant prendre des mesures pour atteindre ce but, il n'est pas autorisé à intenter, contre les médias, une action défensive au sens de l'art. 28 CC en lieu et place de la personne directement concernée ; c'est en effet à cette dernière, et à elle seule, de décider si elle entend agir en protection (cf. arrêts 5A_641/2011 du 23 février 2012 consid. 5.1 et 5.2.4 ; 5A_328/2008 du 26 novembre 2008 consid. 7.2).

4.2.3.3 Concernant l'incertitude quant à la reprise de son poste d'infirmier-chef et la nécessité de le repourvoir, le demandeur ne peut rien tirer en sa faveur du fait que,

consécutivement à son arrêt maladie à compter du 6 août 2015, la défenderesse a rapidement désigné des remplaçants, en les personnes de K _____ et L _____, infirmiers responsables d'étage (cf. *supra*, consid. 2.3.2). La seule mention "infirmier chef" – sans l'adjonction du terme *ad interim* – par K _____ dans un courriel, isolé, du 17 août 2015 figurant au dossier (pièce 22, p. 59), et qui n'émane pas d'un organe dirigeant de la défenderesse, ne permet pas d'en déduire que cette dernière avait d'ores et déjà attribué de manière ferme le poste du demandeur à un autre collaborateur. Du reste, tant le procès-verbal de la séance aménagée le 26 août 2015 par le Service de la santé public – intervenu comme autorité de surveillance de l'EMS (cf. art. 46 al. 1 de la loi sur les établissements et institutions sanitaires, du 13 mars 2014 [LEIS ; RS/VS 800.10]) –, que la lettre du 1^{er} septembre 2015 de cette même autorité précisent bien qu'un directeur et un infirmier-chef n'ont été nommés qu'*ad interim* (cf. pièces 26 et 27, p. 63 ss).

Enfin, l'incapacité de travail du demandeur ayant perduré pendant de nombreux mois, et compte tenu de l'importance de son poste comme "responsable du secteurs soins et de son organisation tant administrative que médicale" (cf. art. 5 du cahier des charges signé le 10 mai 2013 [pièce 4, p. 19 s. et *supra*, consid. 2.1.1]), il était légitime que la défenderesse ne se contente pas de conserver à ce poste une ou des personne(s) seulement *ad interim*. A ce sujet, il n'est que de lire le document intitulé "Remplacement de l'infirmier-chef" (cf. pièce 20, p. 56), qui désignait plusieurs suppléants pour des jours bien déterminés de la semaine, pour se convaincre que la procédure de remplacement n'était conçue – comme l'a souligné à bon escient le premier juge – qu'afin de pallier de relativement courtes absences ("En l'absence de l'infirmier-chef, soit : durant ses vacances, le week-end, les jours de cours ou un [jour] férié").

4.2.3.4 Au terme de cet examen, il apparaît aux yeux de la cour de céans que c'est bien l'incapacité, pour motif de santé, de l'appelant à reprendre son poste à l'issue du délai de protection de 180 jours (compte tenu de son ancienneté) depuis le début de son arrêt maladie, le 6 août 2015, qui a principalement guidé la défenderesse dans son choix de lui signifier son congé ordinaire le 30 mars 2016 pour le 30 juin suivant, dans le respect des art. 335c al. 1 *in fine* (cf. trois mois à l'avance, lorsque les rapports de service ont duré plus de neuf ans comme *in casu*) et 336c al. 1 let. b CO.

4.2.4 Dès lors qu'il a été retenu que le motif qui précède constituait la raison principale (et suffisante) pour laquelle le congé a été donné, l'on pourrait se dispenser, comme l'a fait la juridiction inférieure (cf. jugement entrepris, consid. 4.2, p. 16), d'examiner dans quelle mesure le second motif était ou non digne de protection (cf. *supra*, consid. 4.1.3.1).

En tout état de cause, la thèse de l'appelant selon laquelle sa proximité avec l'ancien directeur – avancée seulement au stade de la réplique (cf. all. 131-132) – ne constituait pas un motif suffisant pour le congédier, faute de démonstration d'une violation de ses propres devoirs (appel, p. 22 *in fine* et s.), est dénuée de fondement.

Conformément à son cahier de charges, le demandeur, qui avait pour supérieur direct le directeur, était responsable comme infirmier-chef du secteur soins de l'institution et de

son organisation ; il devait notamment, pour ce qui est des ressources humaines, établir les plannings des équipes de soins et gérer les absences des collaborateurs (pièce 4, p. 19 s.). En 2014, le rapport d'audit avait mis en exergue des lacunes de l'infirmier-chef en matière d'anticipation pour remplacer des membres du personnel soignant dont l'absence était prévue, ainsi que des manquements dans la gestion des plannings (cf. *supra*, consid., 2.1.2). Si, à la suite du rapport Thomet, certaines mesures ont été effectivement implémentées, dont celle d'intensifier la présence du demandeur sur le site de D _____ (cf. *supra*, consid. 2.1.3), le reproche, notamment, de recevoir les "plannings de travail de plus en plus tard" a été réitéré contre l'intéressé par les signataires de la lettre du 2 août 2015 (cf. *supra*, consid. 2.2). Si le demandeur a vu dans cette missive une cabale, respectivement un simple procès d'intention ne reposant sur aucune constatation objective (cf. appel, ch. 4.2.10 - 4.2.11, p. 22), les critiques qui y étaient contenues à son égard n'étaient pas manifestement dénuées de tout fondement. En effet, les doléances énoncées dans ce courrier ont été jugées suffisamment sérieuses pour justifier l'intervention, en tant qu'organe de surveillance, du Service de la santé publique. Dans son procès-verbal du 26 août 2015 faisant suite à sa visite sur place effectuée le 14 du même mois, cette autorité a, en substance, noté qu'elle suspectait une sous-dotation du personnel soignant, relevé que "'organisation soignante n'[était] pas toujours priorisée à la satisfaction des besoins des résidents" et préconisé à la défenderesse, à titre de mesure immédiate pour le site de D _____, de "revoir le fonctionnement de toute l'institution et adapter le cahier des charges des soignants" (pièce 27, p. 64 s.).

C'est dire que des défaillances dans la gestion de l'équipe de soins, tâche relevant de la compétence de l'infirmier-chef, étaient toujours d'actualité au mois d'août 2015 en dépit des mesures adoptées en 2014, qui n'avaient visiblement pas toutes porté leurs fruits. Si l'on ajoute que le demandeur était dans le "dénier [...] par rapport aux manquements de l'ancienne direction, notamment en relation avec les problèmes de sous-effectifs" (E _____, R42, p. 174), la défenderesse pouvait légitimement s'attendre à ce que la reprise par le premier nommé de son poste d'infirmier-chef dans cet état d'esprit nuise à la dynamique d'équipe et soit préjudiciable à l'ambiance de travail au sein de l'institution, après la période de turbulence qu'elle venait de connaître.

Ainsi, à supposer même que ce second motif eût joué un rôle déterminant dans la décision de la défenderesse de se séparer du demandeur, le congé aurait échappé au qualificatif d'abusif (cf. *supra*, consid. 4.1.2.2).

4.2.5 Pour être exhaustif, il convient d'ajouter que licenciement ne s'avère pas non plus contraire à l'art. 336 CO du fait qu'il procéderait d'un manque d'égards envers l'employé (appel, p. 23 *in fine* ; *supra*, consid. 4.1.2.3). Si le licenciement a été envoyé par écrit sous pli recommandé du 30 mars 2016, il a été précédé d'un entretien téléphonique avec le président et, surtout, de la rencontre du 4 février 2016, à l'issue de laquelle le demandeur n'a pu qu'être conscient que son employeur s'interrogeait sur le maintien des rapports de travail, vu notamment l'incapacité de l'intéressé à se projeter dans le futur (cf. *supra*, consid. 2.5.2). Le congé n'a ainsi pas été signifié de manière abrupte ou vexatoire.

Il n'a pas non plus été démontré que la défenderesse aurait adopté un double jeu à l'égard du demandeur, en ayant d'emblée cherché à le remplacer de manière définitive, et pas seulement temporaire, dès l'instant où il s'est retrouvé en arrêt maladie au mois d'août 2015.

Enfin, on ne saurait pas davantage voir dans la fin de ses rapports de service au printemps 2016 un "licenciement fusible", sachant que le précédent directeur à l'encontre duquel les doléances du personnel étaient essentiellement dirigées, avait été lui-même déjà congédié fin août 2015, époque à laquelle l'institution se trouvait encore dans la tourmente et dans le viseur tant du Service de la santé publique que de la presse régionale.

5. En résumé, l'appel se révèle infondé sous toutes ses facettes. Il convient, partant, de confirmer le jugement de première instance, en tant qu'il réfute l'existence d'un congé abusif et déboute le demandeur de l'ensemble de ses prétentions en paiement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO.

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

6.1

6.1.1 Vu le sort de l'appel, il n'y a pas lieu de modifier le montant et la répartition des frais et des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*), non spécifiquement contestés. Dans ces circonstances, pour les motifs exposés par la juridiction inférieure (cf. jugement entrepris, consid. 5.1, p. 16), les frais de première instance sont fixés, conformément aux dispositions applicables notamment au vu de la valeur litigieuse (58'057 fr.05 ; *supra*, consid. 1.1), à 5018 fr. (4700 fr. d'émolument pour la cause au fond [fourchette entre 2700 fr. et 9600 fr. en présence d'une valeur litigieuse variant entre 50'001 fr. et 100'000 fr. ; cf. art. 16 al. 1 LTar] + 318 fr. de débours).

Eu égard au sort réservé à la cause, ces frais sont intégralement mis à la charge du demandeur, qui succombe. L'avance effectuée le 30 janvier 2017 par le demandeur (4700 fr.) ne couvrant pas entièrement lesdits frais (5018 fr.), le greffe du tribunal de première instance lui facturera la différence, par 318 francs.

6.1.2 Quant aux dépens, ils ont été arrêtés – compte tenu notamment de la valeur litigieuse (honoraires entre 6800 fr. et 9200 fr. lorsque la valeur litigieuse varie entre 50'001 fr. et 60'000 fr. ; cf. art. 32 al. 1 LTar) et de l'activité utilement déployée par le conseil de la défenderesse – à 8500 fr., TVA et débours compris (cf. jugement déféré, consid. 5.2, p. 16).

Vu le sort de la cause, le demandeur, qui supporte ses propres frais d'intervention en justice, versera ainsi à la défenderesse 8500 fr. à titre d'indemnité pour ses dépens de première instance.

6.2

6.2.1 Compte tenu notamment de la valeur litigieuse inchangée en seconde instance, de l'ampleur et de la difficulté ordinaire de la cause, ainsi que des principes de la couverture des frais et de l'équivalence des prestations (art. 13 LTar), les frais judiciaires

en instance d'appel – comprenant l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC) et les débours forfaitaires – sont arrêtés à 2500 fr. (art. 16 et 19 LTar [réduction jusqu'à 60% possible en instance d'appel]) et mis à la charge de l'appelant, qui succombe intégralement (cf. art. 106 al. 1 CPC).

6.2.2 Supportant également ses propres frais d'intervention en seconde instance, l'appelant versera à l'appelée – vu notamment l'activité utilement déployée par son conseil, qui a pour l'essentiel consisté en la rédaction et l'envoi d'une réponse motivée concluant au rejet de l'appel (cf. art. 29 al. 2 LTar, qui permet de ramener les honoraires au-dessous du minimum prévu par le tarif en cas de disproportion manifeste entre la rémunération due d'après ledit tarif et le travail effectif accompli), ainsi que des autres critères susmentionnés (cf. ég. art. 32 et 35 al. 1 let. a LTar [réduction de 60% en appel]) – une indemnité de 2500 fr. à titre de dépens (honoraires, TVA et débours compris).

Par ces motifs,

Prononce

L'appel est rejeté ; en conséquence, il est statué :

1. La demande est rejetée.
2. Les frais judiciaires, par 7518 fr. au total (5018 fr. [première instance] ; 2500 fr. [appel]), sont mis à la charge de X _____.
3. Supportant ses frais d'intervention en justice, X _____ versera à la Fondation Y _____ une indemnité pour les dépens de 11'000 fr. (8500 fr. [première instance] ; 2500 fr. [appel]).

Ainsi jugé à Sion, le 31 août 2021.