Bundesgericht
Tribunal fédéral
Tribunale federale
Tribunal federal

**4A_158/2019**

**Arrêt du 26 février 2020**

**Ire Cour de droit civil**

Composition
Mmes et M. les Juges fédéraux
Kiss, présidente, Rüedi et May Canellas.
Greffière Monti.

Participants à la procédure
A._____ SA,
représentée par Me Stéphane Jordan, avocat,
recourante,

*contre*

Z._____,
représenté par Me Nicolas Voide, avocat,
intimé.

Objet
contrat de travail; salaire et gratification,

recours contre le jugement rendu le 1er mars 2019 par la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais (C1 17 27).

**Faits :**

**A.**
Par contrat du 25 novembre 2003, B._____ a engagé Z._____ en qualité de directeur général du secteur professionnel à compter du 1 er mars 2004, pour une durée de cinq ans. Par avenant du 1 er février 2008, le contrat a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2012 et le salaire net doublé, passant à 18'000 fr. par mois, à raison de treize fois l'an.
A l'initiative de l'employé qui souhaitait voir sa rémunération augmentée, un nouveau contrat de travail a été conclu le 1 er octobre 2010 avec la société A._____ SA (ci-après: l'employeuse), dont le prénommé est l'administrateur unique. Le poste ainsi que le salaire de l'employé demeuraient inchangés. Le contrat prenait effet le 1 er avril 2011 et se terminait le 31 décembre 2015. Par avenant daté du même jour, les parties sont convenues du versement de "commissions" d'un montant de 100'000 fr. par année, dans les termes suivants:

" Préambule

En date du 1er octobre 2010, les parties ont signé un contrat de travail allant jusqu'au 31 décembre 2015. En complément du salaire, Z._____ percevra les commissions suivantes :
Commissions de: Frs 100'000.- par an, payable s [ *erratum*] comme suit:
Frs 25'000 au 1.1
Frs 25'000 au 1.4
Frs 25'000 au 1.7
Frs 25'000 au 1.10
La première fois : Frs 25'000.- au 1er avril 2011.
La somme cumulée des commissions perçues sera remboursée dans son intégralité par Z._____ s'il devait mettre un terme avant son échéance au 31 décembre 2015.
Les modalités de paiement des commissions ci-dessus seront communiquées ultérieurement. "
Les commissions prévues dans cet avenant n'ont jamais été versées; l'employé, qui devait communiquer les modalités de paiement à l'employeuse, ne s'est pas exécuté.
Le 12 février 2014, les parties ont eu une discussion au cours de laquelle l'employé a fait part de son désir de quitter son emploi. Il a abordé à cette occasion la question du non-versement des montants prévus par l'avenant au contrat de travail.
Vers le 23 mars 2014, l'employé a conclu ce qu'il lui a paru être un accord avec le président du conseil d'administration d'une société tierce (...) quant à son engagement au service de cette dernière.
Le 25 mars 2014, il a résilié son contrat de travail avec effet au 30 juin 2014.
Entre avril et juin 2014, l'employeuse a versé à l'employé un salaire de 5'000 fr. par mois (auquel s'ajoutaient 1'000 fr. par mois pour ses frais de représentation), le solde par rapport au salaire convenu de 18'000 fr. étant compensé avec le remboursement d'un prêt de 55'000 fr. que l'employeuse lui avait consenti pour l'aménagement d'une piscine sur sa propriété.

**B.**

**B.a.** Le 15 octobre 2014, l'employé a ouvert action contre l'employeuse devant le Juge des districts de... (VS). Par demande du 6 février 2015, il a conclu au paiement de 48'000 fr. à titre de solde salarial, plus 270'000 fr. au titre de "commissions" dues selon l'avenant au contrat de travail pour les années 2011 à 2013, après déduction de l'avance de 55'000 fr. versée pour la construction de sa piscine, et finalement au paiement de 150'000 fr. en guise de "commissions" jusqu'au 31 décembre 2015, auxquelles le demandeur prétendait avoir droit dans la mesure où la résiliation anticipée de son contrat de travail était imputable au non-paiement de celles-ci. Il a également réclamé le remboursement de ses frais de défense avant procès (2'000 fr.).
Au terme de sa réponse, l'employeuse a conclu au rejet de la demande et, à titre reconventionnel, à ce que l'employé soit condamné à lui verser 7'000 fr. avec intérêts, prétention ultérieurement réduite à 3'194 fr. 90, correspondant au solde encore dû sur le prêt de 55'000 fr. déjà évoqué.
Par jugement du 19 décembre 2016, le Juge de district a rejeté cette demande, admis la demande reconventionnelle et condamné l'employé à verser à l'employeuse la somme de 3'194 fr. 90 avec intérêts à 5 % l'an dès le 1 er juillet 2014.

**B.b.** Statuant le 1 er mars 2019 sur appel de l'employé, le Tribunal cantonal valaisan a réformé ce jugement. Il a condamné l'employeuse à verser à l'employé 325'000 fr. avec intérêts à 5 % dès le 4 mai 2014, au titre des "commissions" dues pour la période du 1 er avril 2011 au 30 juin 2014, et a débouté l'employé de ses autres prétentions. Il a confirmé la condamnation de l'employé à verser à l'employeuse la somme de 3'194 fr. 90 plus intérêts.

**C.**
L'employeuse a interjeté un recours en matière civile tendant au déboutement de l'employé.
La cour cantonale s'est référée à son arrêt.
L'employé a conclu au rejet du recours.
L'employeuse a déposé une réplique spontanée qui n'a pas suscité le dépôt d'une duplique.

**Considérant en droit :**

**1.**
Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) par la partie défenderesse qui a succombé dans ses conclusions libératoires, à l'encontre d'une décision finale (art. 90 LTF) prise sur recours par le tribunal supérieur du canton (art. 75 LTF) dans une affaire civile (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse excède 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est recevable au regard de ces dispositions.

**2.**

**2.1.** Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut rectifier ou compléter les constatations de l'autorité précédente que si elles sont manifestement inexactes ou découlent d'une violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). "Manifestement inexactes" signifie ici "arbitraires" (**ATF 140 III 115** consid. 2 p. 117; **135 III 397** consid. 1.5). Encore faut-il que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF) La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 p. 266 et les références).
La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 p. 18 et les références). Si elle souhaite obtenir un complètement de l'état de fait, elle doit aussi démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes en conformité avec les règles de procédure les faits juridiquement pertinents à cet égard et les moyens de preuve adéquats (**ATF 140 III 86** consid. 2 p. 90). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 p. 18). Aucun fait nouveau ni preuve nouvelle ne peut être présenté à moins de résulter de la décision de l'autorité précédente (art. 99 al. 1 LTF).

**2.2.** Le recours en matière civile peut être exercé pour violation du droit fédéral (art. 95 let. a LTF), y compris le droit constitutionnel (**ATF 136 II 304** consid. 2.4 p. 313). Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués, sauf en cas d'erreurs juridiques manifestes. Il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui (**ATF 141 III 86** consid. 2; **140 III 115** consid. 2). Par exception à la règle selon laquelle il applique le droit d'office, il n'examine la violation d'un droit constitutionnel que si le grief a été invoqué et motivé de façon détaillée (art. 106 al. 2 LTF; **ATF 135 III 397** consid. 1.4 in fine).

**3.**
Les parties ont conclu, le 1 er octobre 2010, un contrat de travail de durée déterminée qui devait se terminer le 31 décembre 2015. L'employé l'a résilié prématurément le 25 mars 2014 avec effet au 30 juin suivant. Aucun litige n'entoure la date à laquelle les rapports de travail ont pris fin, à savoir le 30 juin 2014. A ce stade, les dissensions tiennent dans le sort des "commissions" prévues par l'avenant au contrat de travail signé le 1 er octobre 2010.

**4.**
Le salaire est la rémunération que l'employeur est tenu de payer à l'employé pour le temps ou le travail que celui-ci a consacré à son service, et qui est fixé soit directement par contrat individuel, soit indirectement par contrat-type de travail ou par convention collective (art. 322 al. 1 CO).

La gratification est une rétribution spéciale que l'employeur accorde en sus du salaire à certaines occasions, par exemple une fois par année (cf. art. 322d al. 1 CO). Elle se distingue du salaire en ceci que son versement dépend totalement ou du moins partiellement du bon vouloir de l'employeur (**ATF 142 III 381** consid. 2.1 p. 383; **139 III 155** consid. 3.1 p. 157; **131 III 615** consid. 5.2 p. 620). Il y a un droit à la gratification si les parties en ont convenu ainsi, expressément ou par actes concluants (art. 322d al. 1 CO). A défaut d'une telle volonté cette prestation est facultative (**ATF 131 III 615** consid. 5.2 p. 620).
L'employeur peut subordonner le paiement de la gratification à la réalisation de conditions, dans les limites de l'art. 27 al. 2 CC (arrêts 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.1; 4C.426/2005 du 28 février 2006 consid. 5.1). Ainsi est-il admissible d'exiger que le travailleur soit effectivement employé dans l'entreprise à l'échéance de la gratification, ou encore de n'allouer aucune gratification, ou une gratification réduite à l'employé qui est encore au service de l'employeur au moment de l'occasion donnant lieu à la gratification, mais dont le rapport de travail a déjà été résilié (arrêts 4A_513/2017 du 5 septembre 2018 consid. 5.1; 4A_26/2012 du 15 mai 2012 consid. 5.2.2; 4A_502/2010 du 1 er décembre 2010 consid. 2.2; 4A_509/2008 du 3 février 2009 consid. 4.1; 4A_115/2007 du 13 juillet 2007 consid. 4.3.1; 4C.426/2005 précité consid. 5.1). En revanche, le paiement du salaire ne saurait dépendre de la présence de l'employé dans l'entreprise ou de la non-résiliation de son contrat; la fonction même du salaire s'y oppose. Une telle clause est illicite et frappée de nullité en tant qu'elle se rapporte à un élément du salaire (art. 20 al. 2 CO; cf. **ATF 109 II 447** consid. 5c p. 448; arrêt 4C.426/2005 précité consid. 5.2).
Déterminer si une certaine rémunération est un élément du salaire (art. 322 s. CO) ou une gratification (art. 322d CO) revêt ainsi une grande importance, dès lors que le régime de la gratification est beaucoup plus flexible pour l'employeur que celui applicable aux éléments du salaire (**ATF 141 III 407** consid. 4.1).

**5.**

**5.1.** La cour cantonale a raisonné en deux temps.
En premier lieu, elle s'est attachée à déterminer si les "commissions" en question représentaient un élément du salaire ou une gratification. Constatant que ni le principe du versement de cette rétribution, ni sa quotité ne dépendait du bon vouloir de l'employeur, elle en a déduit qu'il s'agissait d'un élément du salaire. Partant, la clause de remboursement dont était assorti le versement de cette rétribution - pour le cas où l'employé mettrait un terme au contrat de travail avant l'échéance du 31 décembre 2015 - était nulle et non avenue (art. 20 CO). Le but qu'avaient poursuivi les parties par le biais de cette clause, à savoir fidéliser l'employé jusqu'au terme du contrat, n'y changeait rien.
En second lieu, elle a procédé aux déductions qui s'imposaient quant aux montants dont l'employé réclamait le paiement au titre des "commissions" prévues dans cet avenant. Elle a, pour ce faire, distingué deux périodes, celle précédant et celle suivant le terme du contrat de travail. Le contrat de travail avait duré du 1 er avril 2011 au 30 juin 2014. Les "commissions" relatives à cette période, qui totalisaient 325'000 fr. (75'000 fr. en 2011, 100'000 fr. en 2012, 100'000 fr. en 2013, 50'000 fr. en 2014), étaient dues à l'employé puisqu'il s'agissait d'un élément du salaire. La cour cantonale a relevé que l'employé réclamait également des "commissions" de 150'000 fr. pour la période du 1 er juillet 2014 au 31 décembre 2015, ce alors même que ce contrat avait pris fin le 30 juin 2014. Une telle prétention pouvait théoriquement se concevoir sur la base des art. 337 et 337b al. 1 CO. Cela étant, l'employé ne pouvait se prévaloir de l'inobservation par l'employeuse des termes du contrat pour justifier sa résiliation prématurée. La véritable raison qui l'avait poussé à se départir du contrat tenait dans la promesse qu'il avait obtenue d'un tiers de l'engager à des conditions financières extrêmement intéressantes. Il ne pouvait dès lors prétendre au paiement des "commissions" durant la période ayant suivi la fin des rapports de travail.

**5.2.** La recourante estime que la cour cantonale a violé l'art. 18 CO, en faisant fi de la réelle et commune intention des parties qui était d'assortir le paiement de ces "commissions" d'une clause de remboursement pour le cas où l'employé résilierait le contrat avant son échéance.

Cet argument est dénué de toute portée et ne peut qu'être rejeté: les parties ont clairement conditionné la rémunération querellée (i.e. les "commissions" selon l'avenant au contrat de travail; cf. *supra* let. A) au maintien du contrat jusqu'à l'échéance du 31 décembre 2015, prévoyant le remboursement de l'intégralité des commissions versées (condition résolutoire) si l'employé y mettait un terme avant. Là n'est pas le problème. La cour cantonale n'a d'ailleurs rien constaté de dissonant. Elle a même observé que l'employeuse avait, par cette clause, entendu garantir la présence de l'employé pendant toute la durée convenue du contrat, ce que celui-ci avait bien compris et accepté en connaissance de cause. Ceci ôte toute substance au grief de la recourante selon lequel la cour cantonale aurait méconnu l'acceptation par l'employé de cette condition. Savoir qui, de l'employeuse ou de l'employé, a rédigé cet avenant importe peu dès lors que le principe *in dubio contra stipulatorem* ne s'applique pas s'il y a réelle et commune intention des parties, ce que la cour cantonale a constaté d'une manière qui lie le Tribunal fédéral. Point n'est donc besoin de se pencher sur le grief d'arbitraire corrélatif. Il n'est pas davantage pertinent de déterminer si ce système de rémunération correspond à celui des... ou s'il a été entériné par la caisse de compensation AVS et le fisc valaisan, comme la recourante le prétend. C'est dès lors vainement qu'elle se plaint, sous l'angle de l'arbitraire, que ces éléments de fait auraient été méconnus.
La question se pose en réalité en ces termes: la condition précitée est-elle licite ou non au regard des art. 341 al. 1 et 20 CO? Tout dépend de la qualification de la rémunération en cause: salaire ou gratification. Cette qualification est le fruit d'un raisonnement juridique. Elle découle cependant d'une constatation de fait, tenant à l'existence d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur: si ce dernier ne dispose d'aucune marge d'appréciation, que ce soit pour décider du principe du versement ou de la quotité de la rémunération dont il s'agit, la rémunération querellée s'apparente à un élément du salaire (cf., parmi d'autres, **ATF 142 III 381** consid. 2.1 p. 383; **139 III 155** consid. 3.1 *in fine*; **109 II 447** consid. 5c p. 448; arrêts 4A_155/2019 du 18 décembre 2019 consid. 3.2; 4A_430/2018 du 4 février 2019 consid. 5; 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 4.2 et 4.3.1; 4A_463/2017 du 4 mai 2018 consid. 3.1.2; 4A_290/2017 du 12 mars 2018 consid. 4.1.2).
*In casu*, la recourante ne fait pas valoir qu'elle disposait d'un tel pouvoir d'appréciation; l'avenant n'exprime d'ailleurs rien de semblable. Elle souligne simplement que les "commissions" étaient soumises à une condition, dont la validité se trouve précisément au coeur du litige, et en infère que ces "commissions" représenteraient une gratification. Cela étant, ce n'est pas l'existence de cette seule condition qui conduit à qualifier la rémunération querellée de salaire ou de gratification; une telle qualification se déduit en effet de l'ensemble des circonstances. C'est dans ce sens qu'il faut lire le consid. 4.2.2 de l'arrêt 4A_290/2017 du 12 mars 2018 (respectivement le consid. 2b de l'arrêt 4C.47/1994 du 11 octobre 1994, publié in JAR 1995 p. 102, dont se prévaut la recourante). Une condition tenant à des rapports de travail non résiliés au moment de l'échéance n'est donc pas à elle seule déterminante, contrairement à ce que certains commentateurs ont pu suggérer, tout en concédant qu'il s'agit d'apprécier les circonstances pertinentes (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 226 et sous-note 1021; MARIE-GISÈLE DANTHE, in: Commentaire du contrat de travail, [Dunand/Mahon éd.] 2013, nos 14 et 16 ad art. 322d CO); une fois la rémunération qualifiée de salaire ou de gratification, il est possible - dans une seconde étape - d'en déduire si la condition est licite ou non (arrêt précité 4C.426/2005 consid. 5.2). C'est bien de cette manière que la cour cantonale a procédé, ce qui ne prête pas flanc à la critique. Ladite cour avait au préalable constaté que l'employé, qui excellait dans son travail et dont la collaboration était jugée essentielle, avait demandé et obtenu l'augmentation de salaire désirée par la voie de l'avenant au contrat de travail signé le 1er octobre 2010.

**5.3.** La recourante échoue également dans la démonstration d'une violation des art. 322 ss CO. Elle fait une lecture erronée des nombreux arrêts qu'elle cite et y voit des analogies avec la présente cause, alors qu'il n'y en a pas (l'arrêt 4A_370/2017 du 31 janvier 2018 n'a rien de similaire, puisqu'il s'agissait d'un acompte sur une participation au chiffre d'affaires soumis à la condition que les objectifs de rentrée de produits soient atteints; dans l'**ATF 129 III 118**, il s'agissait d'une provision sur certaines affaires au sens de l'art. 322b CO alors que dans l'arrêt 4C.53/2005, l'affaire concernait des avances sur commissions sur des contrats d'assurance).

**5.4.** Lorsqu'elle avance - chiffres à l'appui - que la rétribution litigieuse revêtait un caractère accessoire par rapport au salaire, la recourante méconnaît également la jurisprudence. C'est en effet seulement dans un deuxième temps, s'il arrive à la conclusion que la rémunération est, selon la volonté des parties, une gratification, que le juge pourra être amené à la requalifier en salaire; tel est le cas si elle ne revêt pas un caractère accessoire par rapport à ce dernier (**ATF 145 V 188** consid. 5.2.3; arrêt 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 4.2). Il n'y a pas lieu de procéder à un semblable examen dans le cas d'espèce puisque l'absence de marge de manoeuvre de l'employeuse, dans le contexte relevé ci-dessus, permet de conclure qu'il s'agit d'un élément du salaire. Pour la même raison, le fait que l'intimé ait pu toucher un très haut revenu - comme la recourante le prétend à demi mot - n'a aucune incidence; cette question n'a en effet de sens que dans le cadre du raisonnement qui précède, en ce sens qu'il n'y a pas de requalification de la rémunération en salaire en vertu du principe de l'accessoriété pour les très hauts revenus (**ATF 141 III 407** consid. 4.3.2 et 5.3.1).

**5.5.** La recourante semble vouloir critiquer la déduction que la cour cantonale a tirée de la qualification des "commissions" en tant qu'élément du salaire, à savoir celle voulant que la condition querellée soit illicite. En tout état de cause, la jurisprudence est catégorique à cet égard: la fonction même du salaire exclut la possibilité pour l'employeur de soumettre la rémunération d'une prestation de travail déjà accomplie à une condition selon laquelle le salarié devrait encore se trouver dans l'entreprise (**ATF 109 II 447** consid. 5c p. 448), ou ne pas avoir donné ni reçu son congé (arrêt précité 4C.426/2005 consid. 5.2.1). Il en va de même pour la clause de remboursement (cf. RAOUL BUSSMANN, Rückzahlungsklauseln bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, 1977, p. 38 et 151, qui l'exclut aussi en cas d'augmentation de salaire consentie sur une base volontaire). Il importe peu que l'employé ait donné son accord à une semblable condition. En effet, celui-ci ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultants de dispositions impératives de la loi (art. 341 al. 1 CO). Ceci prive de toute portée l'argumentation de la recourante fondée sur l'acceptation par l'employé de la clause querellée. Une telle renonciation présente un caractère illicite; elle est donc nulle et non avenue (art. 20 CO).
Peu importe qu'une semblable clause de remboursement puisse se concevoir à propos d'une gratification - question qui divise la doctrine au demeurant (cf. entre autres WYLER/HEINZER, op. cit., p. 224 s. et BUSSMANN, op. cit., *passim*et la synthèse en p. 147 ss, favorables avec certaines cautèles, *contra* AURÉLIEN WITZIG, Le renouveau des rémunérations variables, 2015, p. 160 s. et les réf. citées). C'est en effet le propre de cette rétribution spéciale, laissée dans une certaine mesure au bon vouloir de l'employeur, que de bénéficier d'un régime plus souple (cf. *supra* consid. 4 *in fine*).

**5.6.** La recourante fait encore valoir que le principe de la liberté contractuelle a été violé. Cela étant, le besoin de protection du travailleur, exprimé à l'art. 341 al. 1 CO, l'emporte sur le principe en question. Ce grief doit donc pareillement être rejeté.

**5.7.** Finalement, la recourante fait valoir que l'intimé a agi de manière contraire à la bonne foi, respectivement a commis un abus de droit.
A teneur de l'art. 2 al. 2 CC, l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi. La règle prohibant l'abus de droit permet au juge de corriger les effets de la loi dans certains cas où l'exercice d'un droit allégué créerait une injustice manifeste. L'existence d'un abus de droit se détermine selon les circonstances concrètes du cas, en s'inspirant des diverses catégories mises en évidence par la jurisprudence et la doctrine. L'emploi dans le texte légal du qualificatif "manifeste" démontre que l'abus de droit doit être admis restrictivement (**ATF 143 III 666**consid. 4.2; **143 III 279** consid. 3.1 p. 281; **140 III 583** consid. 3.2.4 p. 589). Il incombe à la partie qui se prévaut d'un abus de droit d'établir les circonstances particulières autorisant à retenir une telle exception (**ATF 135 III 162** consid. 3.3.1 p. 170; **133 III 61** consid. 4.1).
Les cas typiques d'abus de droit sont l'absence d'intérêt à l'exercice d'un droit, l'utilisation d'une institution juridique de façon contraire à son but, la disproportion manifeste des intérêts

en présence, l'exercice d'un droit sans ménagement ou l'attitude contradictoire (ATF 143 III 279 consid. 3.1 p. 281; ATF 140 III 583 consid. 3.2.4 p. 589).
En l'espèce, la recourante estime en substance que l'employé devrait être déchu de son droit dès lors qu'il a accepté la condition querellée. Elle fait fausse route. Un abus de droit ne saurait se concevoir de ce seul fait. Elle ajoute que l'employé aurait prétendument concédé dans des messages "SMS" qu'il était conscient de perdre ses "primes" s'il quittait son poste avant l'échéance du contrat, que le salaire qu'il avait négocié avec l'entreprise qui devait l'engager par la suite comprendrait tout ou partie des "commissions" ainsi perdues et que ce n'est qu'en raison du désistement de ladite entreprise qu'il se serait "retourné" contre l'employeuse. Il n'est cependant pas crucial de déterminer si la cour cantonale a versé dans l'arbitraire en ne constatant pas ces éléments. Ceux-ci laissent tout au plus entrevoir que l'intimé n'avait pas cerné qu'il disposait d'un droit à l'égard de l'employeuse. Qu'il l'ait ensuite exercé n'a rien d'abusif.
Ce dernier grief se révèle également infondé.

**6.**
Partant, le recours doit être rejeté dans son ensemble. Succombant dans ses conclusions libératoires, la recourante supportera les frais judiciaires fixés à 6'500 fr. (art. 66 al. 1 LTF) et versera à son adverse partie une indemnité de 7'500 fr. à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**
Le recours est rejeté.

**2.**
Les frais de procédure fixés à 6'500 fr. sont mis à la charge de la recourante.

**3.**
La recourante versera à l'intimé une indemnité de 7'500 fr. à titre de dépens.

**4.**
Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Cour civile II du Tribunal cantonal du canton du Valais.

Lausanne, le 26 février 2020

Au nom de la Ire Cour de droit civil
du Tribunal fédéral suisse

La présidente: Kiss

La greffière: Monti