

VS_GERICHTE C1 17 166 vom 23. Juni 2020

VS Kantonsgericht, 2020-06-23, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1 17 166](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vs_gerichte_C1_17_166)

FR: VS_GERICHTE C1 17 166 du 23 juin 2020

IT: VS_GERICHTE C1 17 166 del 23 giugno 2020

Regeste

Par arrêt du 23 juin 2020 (4A_246/2020), le Tribunal fédéral a rejeté le recours en matière civile interjeté par X_ contre ce jugement. C1 17 166 JUGEMENT DU 30 MARS 2020 Tribunal cantonal du Valais Cour civile II Bertrand Dayer, juge; Charlotte Balet, greffière ad hoc en la cause X_____, défenderesse et appelante, représentée par Maître M_____, avocat, contre Y_____, demanderesse et appelée, représentée par Maître N_____, avocate, et CAISSE DE CHÔMAGE Z_____, demanderesse et appelée. (contrat de travail; résiliation pour justes motifs)

Erwägungen

E. 5.1

Si le Tribunal du travail a retenu que de fortes tensions existaient entre les parties, il a toutefois considéré que le licenciement de Y_____ n'avait pas été motivé par sa grossesse et écarté les justes motifs avancés par l'employeuse pour justifier le licenciement immédiat.

E. 5.2

Dans son écriture d'appel, X_____ maintient avoir invoqué au moins trois manquements graves à l'appui de la résiliation immédiate du contrat de travail de son employée (tentative de faire concurrence, injures et absence injustifiée avec production d'un faux certificat médical, refus de fournir sa prestation de travail). Elle estime que la violation du devoir de fidélité dont elle se prévaut ne nécessitait aucun avertissement préalable au licenciement, dès lors qu'elle était suffisamment grave pour entamer la confiance qu'elle vouait à sa subordonnée. En sus, le domaine des soins esthétiques étant très concurrentiel et impliquant une relation étroite avec la clientèle, Y_____ était soumise à une prohibition renforcée de faire concurrence à son employeuse. L'appelante soutient ensuite que le comportement de sa collaboratrice le 23 octobre 2015 (injures et absence injustifiée) a définitivement rompu tout lien de confiance. Non contente d'avoir injurié son employeuse, Y_____ aurait également quitté son poste de travail sans raison et produit un faux certificat médical pour « expliquer son geste et son départ précipité ». Finalement, X_____ déclare que son employée n'accomplissait pas sa prestation de travail de manière satisfaisante, ne souhaitant plus travailler comme auparavant en raison de sa grossesse et bâclant les tâches qu'elle lui confiait. Dès lors que le terme ordinaire du contrat se situait au 31 octobre 2016, soit une année plus tard, on ne pouvait pas attendre qu'elle supporte les conséquences financières du comportement de sa subordonnée. En sus, l'appelante critique le raisonnement du Tribunal du travail, qui estime que divers aménagements auraient pu être mis en place pour éviter le licenciement pour justes motifs. Elle estime que les solutions évoquées étaient impossibles à mettre en place en pratique.

E. 5.3

Y_____ conteste les arguments avancés par X_____. Elle estime que la violation du devoir de fidélité alléguée n'a pas été suffisamment prouvée et ne peut être retenue à sa charge. De même, elle considère qu'il n'a pas été démontré qu'elle ait proféré des injures lors de la dispute du 23 octobre 2015, et que, même s'il fallait l'admettre, il aurait été nécessaire de prendre en compte la fatigue et l'irritabilité due à sa grossesse. Elle invoque en outre l'article 35a de la loi sur le travail (LTr ; RS 822.11), en vertu duquel une femme enceinte serait habilitée à quitter son lieu de travail sur simple avis. Par ailleurs, elle relève que les critiques de ses prestations ne reposent que sur les dires de X_____, lesquels ne sont pas corroborés par les déclarations des autres témoins. Elle estime également que celle-ci n'aurait pas dû l'employer à des tâches pénibles (en l'occurrence, le ménage) vu sa grossesse. Finalement, elle souligne que la mauvaise qualité d'un travail ne saurait justifier un licenciement pour justes motifs.

E. 5.4

L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO); sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Une telle résiliation met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non, et qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (ATF 117 II 270 consid. 3b; arrêts 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1 ainsi que 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et 5.4). La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi s'avérer suffisants (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports contractuels ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Lorsqu'il est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579

- 16 - consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Dans son appréciation, il doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur, du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1), ou encore du temps restant jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). À cet égard, l'importance du manquement doit être d'autant plus grande que ce laps de temps est court. Selon les circonstances, l'absence d'un travailleur peut constituer un juste motif de résiliation pour l'employeur (WYLER / HEINZER, 2014, Droit du travail, p. 737). En principe, de mauvaises prestations ne constituent pas un motif de

résiliation immédiate du contrat de travail. Il convient toutefois de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. L'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration est improbable, les exigences étant d'autant plus grandes que le poste est élevé et le délai ordinaire de résiliation long (ATF 127 III 351 consid. 4b et bb; 97 II 142 consid. 2a; arrêt 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.1). La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (ATF 108 II 444 consid. 2; arrêt 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 6.1). Un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêt 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3 et les références citées). A notamment été admis le licenciement immédiat d'une employée, femme de chambre enceinte, qui a tenté de frapper sa supérieure avec sa chaussure et lui a lancé un verre d'eau à la tête, étant précisé qu'un avertissement lui avait été adressé cinq jours plus tôt car elle avait manqué de respect envers une collègue (arrêt 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.3). De même, le licenciement immédiat d'un contremaître ayant insulté son employeur devant le reste du personnel, entraînant sa condamnation pénale pour injure, a été admis (arrêt 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4). En revanche, il a été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire – et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition – dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les

- 17 - cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1). Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêt 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1 et les arrêts cités).

E. 5.5

L'article 35a al. 1 et 2 LTr exclut qu'une travailleuse enceinte soit occupée sans son consentement, quelle que soit l'activité à accomplir; sur simple avis, elle peut se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Elle ne peut toutefois prétendre à un salaire pour les absences justifiées sur la base de cet article (PERRENOUD, in Wyler, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 67; PERRENOUD, La protection de la maternité en droit suisse, 2015, p. 752). Cette faculté d'être dispensée de travailler ne permet toutefois pas à la travailleuse de déterminer unilatéralement son horaire de travail sans égard aux intérêts de l'employeur, lequel a besoin d'une certaine prévisibilité pour s'organiser. Elle doit ainsi l'informer suffisamment à l'avance – un mois selon certains auteurs –, puis ne saurait revenir unilatéralement sur son choix d'un mois à un autre (GUIGNARD, in Wyler, Panorama III en droit du travail, p. 25). Il n'est pas admissible que l'employée décide unilatéralement de jour en jour si elle viendra travailler ou non et quel sera son horaire (WYLER / HEINZER, op. cit., p. 283; GUIGNARD, op. cit., p. 25). La travailleuse enceinte est tenue d'avertir préalablement son employeur si elle veut s'absenter ou quitter le travail. L'employée qui ne respecte pas son devoir d'avis s'expose à des sanctions civiles, l'employeur pouvant

invoquer une violation du devoir d'avis (art. 35a LTr), voire de son obligation de diligence (art. 321a CO) en cas de récidive. Ainsi, la travailleuse qui n'a pas indiqué vouloir quitter son travail en raison de sa grossesse ne peut se prévaloir de l'article 35a LTr pour justifier ses absences. La doctrine considère toutefois que, dans la mesure où l'employeur connaît le fait qu'elle est enceinte, il devrait faire preuve d'une certaine mansuétude et ne pas prononcer de sanction sans un rappel préalable du devoir d'avis (PERRENOUD, op. cit., p. 752).

- 18 -

E. 5.6

En l'espèce, la violation du devoir de fidélité reprochée à Y _____ n'est pas avérée (consid. 4.8), de sorte qu'elle ne peut constituer un motif de licenciement immédiat. Il n'est pas nécessaire de revenir sur cette question. Il a certes été retenu que Y _____ a dit à son employeuse qu'elle était « dégueulasse », lui versait « un salaire de merde » et était « pire que Picsou » dans le cadre d'une dispute (consid. 4.6). Ces propos peu amènes ont toutefois été prononcés lors d'une conversation animée au cours de laquelle il ne peut être exclu que X _____ ait également proféré des propos dépréciatifs vis-à-vis de son employée. En conséquence, il convient de retenir que les dires de cette dernière n'étaient pas à ce point graves qu'ils pouvaient justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable, avertissement qui aurait ensuite permis de légitimer un licenciement immédiat en cas de récidive. Ainsi qu'on l'a vu, Y _____ a quitté son poste de travail sans justification le 23 octobre 2015 (consid. 4.6), après une dispute avec son employeuse, et a menti sur les raisons de son départ et sa prétendue visite à l'hôpital. Or, si l'article 35a LTr prévoit effectivement que la travailleuse enceinte peut quitter son poste de travail « sur simple avis », ce n'est pas en raison de sa grossesse que Y _____ a quitté son poste de travail, mais suite à la dispute. Aucun élément du dossier ne démontre qu'elle aurait invoqué des problèmes liés à sa grossesse ce jour-là. En sus, si l'article 35a LTr permet aux femmes enceintes de baisser leur taux d'activité, voire de s'absenter quand leur état de santé le nécessite, il n'a pas pour but de permettre à l'employée enceinte de décider au jour le jour si elle souhaite travailler ou non. Il convient dès lors de considérer que Y _____ a bel et bien abandonné son poste le 23 octobre 2015. Toutefois, un tel manquement (départ précipité après une dispute avec l'employeuse) doit être qualifié de moyennement grave. En conséquence, il nécessitait un avertissement préalable avant qu'un licenciement pour justes motifs puisse ensuite, en cas de nouveaux manquements, être admis. Par ailleurs, s'il est établi que X _____ n'était pas satisfaite de la qualité du travail fourni par sa collaboratrice, et qu'elle l'en a avisée à plusieurs reprises, soit les 1er septembre et 21 octobre 2015, cela ne saurait toutefois fonder un motif de licenciement immédiat. Il s'agit là aussi d'un manquement de gravité moyenne. En outre, les mauvaises prestations de travail ne peuvent justifier la résiliation immédiate d'un contrat de travail que dans des cas exceptionnels, à savoir quand le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre et qu'une amélioration est improbable. Or, en l'espèce, s'il a été démontré que Y _____ était

- 19 - lente dans l'exécution de ses tâches, ses collègues et ses clientes ont unanimement décrété que ses prestations étaient de bonne qualité (consid. 4.4). Enfin, X _____ s'accommodait des performances « moyennes » de son employée depuis plusieurs mois déjà; mis à part une exacerbation des tensions, aucun élément véritablement nouveau relatif aux performances de Y _____ ne justifiait un licenciement pour justes motifs. Le fait

que la grossesse de l'appelée a rendu tout licenciement ordinaire impossible jusqu'à la fin de la période de protection de l'article 336c al. 1 let. c CO, soit seize semaines après la date de l'accouchement, le xxx, ne joue aucun rôle en l'espèce. Le licenciement pour justes motifs n'a évidemment pas pour objectif de permettre à l'employeur de contourner la réglementation ordinaire, quand bien même celle-ci s'avère contraignante. Partant, c'est à bon droit que le Tribunal du travail a écarté la possibilité d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.

E. 6.1

Dès lors que le congé est injustifié, Y_____ peut prétendre au versement des indemnités prévues à l'article 337c CO. Celles-ci ont été arrêtées comme suit par le Tribunal du travail (consid. 1c de son jugement) : – 80% du salaire du 24 octobre au 30 novembre 2015 en raison de son incapacité de travail, soit 2205 fr. 85 brut ou 1967 fr. 45 net; – 100% du salaire du 1er décembre 2015 au 1er mai 2016, l'accouchement ayant eu lieu le xxx, soit 11'200 fr. brut ou 9989 fr. 50 net; – 80 % du salaire durant les quatorze semaines suivant l'accouchement, soit jusqu'au 7 août 2016, soit 8092 fr. 90 brut ou 7218 fr. 20 net; – 100% du salaire du 8 août au 31 octobre 2016 en raison du délai de congé de deux mois, soit 6031 fr. 95 brut ou 5380 fr. net. Cela représente un montant total de 27'530 fr. 70 brut ou 24'555 fr. 15 net. Y_____ n'a cependant conclu qu'au versement de 25'290 fr. 70 brut, montant finalement retenu par le Tribunal du travail, qui a arrêté le montant des charges sociales à 2733 fr. 40 En sus, ce même Tribunal a accordé à Y_____ le montant de 2200 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié

- 20 -

E. 6.2

X_____ ne conteste pas ces montants dans son écriture d'appel, si ce n'est sur un point : elle considère que Y_____ ne peut prétendre à une indemnité pour maladie entre le 24 octobre et le 2 novembre 2015, dates pour lesquelles elle a produit un certificat médical frauduleux. Y_____, quant à elle, soutient avoir connu des ennuis de santé depuis le début de sa grossesse, lesquels ont été attestés par divers certificats médicaux. Elle rappelle que le « prétendu faux certificat médical » a été établi par un médecin, et qu'aucune procédure pénale n'a établi qu'il s'agissait d'un faux.

E. 6.3

Un certificat médical est un document portant sur l'état de santé d'une personne, établi par un médecin ou un autre professionnel de la santé légalement autorisé et destiné à prouver un fait médical ayant une portée juridique (NOVIER, in Dunand / Mahon, Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 78). Sauf situation particulière, un certificat médical ne saurait être rétroactif sur une trop longue durée (NOVIER, op. cit., p. 102), allant, selon les différents auteurs de doctrine, de trois jours (NOVIER, op. cit., p. 102 et les références citées) à une semaine (MÜLLER, Artzteugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in : PJA 2010, p. 657 ss).

E. 6.4

Il a été retenu en faits que Y_____ avait quitté son poste suite à la dispute avec son employeuse, le 23 octobre 2015, et non pour raisons médicales (consid. 4.6). Le certificat médical litigieux (p. 34) fait état d'une incapacité de travail allant du 23 octobre au 2

novembre 2015. Il a été établi le dernier jour de l'incapacité attestée et s'avère ainsi rétroactif de dix jours, dépassant largement la durée maximale préconisée par la doctrine. Il n'a pas été rédigé par le médecin-traitant de l'appelée, mais par un médecin-assistant de l'hôpital I_____. Lors de son audition, A_____ a par ailleurs précisé que le médecin-traitant de Y_____, contacté par le médecin-conseil de la J_____ Assurances, avait refusé d'établir ledit certificat médical en raison de sa rétroactivité. En conséquence, l'assurance précitée a refusé de prendre en charge l'incapacité de travail alléguée. En outre, Y_____ n'est pas crédible lorsqu'elle affirme avoir perdu le certificat médical étayant sa visite à l'hôpital du 23 octobre 2015, en plus du fait que celui-ci aurait précisément égaré le dossier relatif à sa consultation ce jour-là. Pour toutes ces raisons, ce certificat médical ne convainc pas et doit être écarté. Si Y_____ n'était pas en incapacité de travail entre le 24 octobre et le 2 novembre 2015, il n'en demeure pas moins que le licenciement pour justes motifs lui a été signifié

- 21 - le 24 octobre 2015. On ne devait ainsi pas attendre qu'elle offre à nouveau ses services à son employeuse. Elle devrait dès lors percevoir l'indemnité prévue à l'article 337c al. 1 CO sur cette période également, soit l'intégralité de son salaire. Il n'est toutefois pas nécessaire de revoir à la hausse les calculs du Tribunal du travail, la limite supérieure des conclusions déposées par Y_____ ayant déjà été atteinte, comme on l'a vu (consid. 6.1). En résumé, tous les montants alloués par le Tribunal du travail sont confirmés.

E. 7.1

Conformément à l'article 29 de la loi sur l'assurance-chômage (LACI ; RS 837.0), si la caisse a de sérieux doutes que l'assuré ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancien employeur d'un salaire ou d'une indemnité, ou que ces prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité de chômage (al. 1); la caisse de chômage est subrogée dans les droits du travailleur jusqu'à concurrence des indemnités journalières versées (al. 2). Il y a dès lors lieu d'imputer sur la créance de l'employé le montant à verser à la caisse intervenante (arrêt 4C.275/2002 du 5 décembre 2002 consid. 3.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLF, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 2012, n. 11 ad art. 337c CO), l'assuré ne conservant ses prétentions que pour la part non couverte par les indemnités journalières (arrêts 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 4.1; 4A_192/2009 du 14 janvier 2010 consid. 5.3.2; 4A_86/2015 du 29 avril 2015 consid. 5).

E. 7.2

La Caisse de chômage Z_____ s'étant acquittée en faveur de Y_____ de la somme de 7491 fr. 35 à titre d'indemnités journalières pour la période courant du 18 novembre 2015 au 31 octobre 2016 (p. 281), elle est subrogée aux droits de celle-ci à due concurrence. Ainsi, le montant net de 7491 fr. 35 sera prélevé sur les salaires dus à Y_____ et versé directement à la Caisse de chômage Z_____.

E. 8.1

À teneur de l'article 21a al. 1 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS ; RS- VS 850.1), si une aide sociale a été octroyée à titre d'avance, dans l'attente d'une prestation financière, le remboursement est dû dès que ladite prestation est perçue, à concurrence du montant d'aide octroyé durant la période d'attente. L'article 49 du règlement d'exécution de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (RELIAS ; RS-VS

- 22 - 850.100) prévoit que, lorsque les montants d'aide sociale ont été accordés dans l'attente d'une prestation financière d'un tiers, ils sont remboursés dès que le bénéficiaire entre en possession de la prestation, quelle que soit sa situation financière à cette période.

E. 8.2

Entre le 1er octobre 2015 et le 14 juillet 2016, le Centre médico-social de F_____ a avancé des prestations d'aide sociale à Y_____ (p. 353 s.) à hauteur d'un solde de 10'241 fr. 20, en remplacement du salaire qu'elle aurait dû percevoir. Ainsi, le montant net de 10'241 fr. 20 sera prélevé sur les salaires dus à Y_____ et versé directement à F_____.

E. 9.1

Y_____ sollicite l'assistance judiciaire, renvoyant au dossier de première instance en ce qui concerne sa situation de fortune et de ses revenus. Elle précise que sa situation financière ne s'est pas modifiée.

E. 9.2

À teneur de l'article 117 CPC – qui concrétise, en procédure civile, les principes que le Tribunal fédéral a dégagés de l'article 29 al. 3 Cst. féd. (ATF 138 III 217 consid. 2.2.3) – une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b). Ces conditions sont cumulatives (arrêts 5A_327/2017 du 2 août 2017 consid. 4; 5A_36/2013 du 22 février 2013 consid. 5.4; 5A_486/2011 du 25 août 2011 consid. 3.2). Est indigent celui qui n'est pas en mesure d'assumer les frais de la procédure sans porter atteinte au minimum nécessaire à son entretien et à celui de sa famille. Pour déterminer l'indigence, il convient de prendre en considération l'ensemble de la situation financière du requérant au moment où la demande est présentée (ATF 135 I 221 consid. 5.1). En deuxième instance, la décision d'octroyer ou non l'assistance judiciaire fait ainsi l'objet d'un autre examen, tenant compte des éléments révélés par la procédure de première instance. Si elle a déjà été vérifiée pour l'octroi de l'assistance judiciaire en première instance, l'absence de ressources d'une partie ne devrait le plus souvent pas être appréciée différemment en seconde instance (TAPPY, Commentaire romand, 2019, n. 33 ad art. 117 CPC).

E. 9.3

En l'espèce, vu le sort du présent appel, les conclusions de l'appelée n'étaient pas dénuées de chances de succès. L'assistance judiciaire lui a en outre été accordée en première instance, le Tribunal du travail ayant considéré que la condition de l'indigence était remplie, celle-ci ressortant

- 23 - des titres versés au dossier. Ainsi, en 2016, l'intéressée avait allégué percevoir une allocation de l'assurance-chômage à hauteur de 1400 fr. par mois et assumer les charges suivantes : loyer mensuel de 1700 fr., assurance-maladie à hauteur de 72 fr. 60 par mois et assurance-ménage à concurrence de 222 fr. 65 par année (p. 125 s.). Elle ne possédait en outre aucun élément de fortune (p. 124 ss). Ses revenus étaient ainsi inférieurs à ses besoins incompressibles. Eu égard à la nature et à l'importance de la cause au fond, laquelle oppose la requérante à son ex-employeuse, elle-même assistée d'un mandataire professionnel, il y a lieu d'étendre son droit à l'assistance judiciaire à la commission d'office d'un conseil juridique (art. 118 al. 1 let. c CPC). Maître N_____ lui est donc désignée en cette qualité pour la procédure d'appel, avec effet au 20 juin 2017.

E. 10.1

Entièrement mal fondé, le présent appel doit être rejeté et le jugement entrepris purement et simplement confirmé.

E. 10.2

Conformément à l'article 114 let. c CPC, se rapportant aux contestations de droit du travail d'une valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr., il n'est pas perçu de frais judiciaires.

E. 10.3

Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (RVJ 2014 p. 234 consid. 4.1 et les références citées; URWYLER / GRÜTTER, in Brunner et al., Schweizerische Zivilprozessordnung, 2016, n. 2 ad art. 114 CPC). Conformément à l'article 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (ATF 137 III 470 consid. 6.5.3; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, lesdits dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante.

E. 10.4

D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse déterminante pour le calcul des frais est comprise entre 20'001 fr. et 30'000 fr. – comme en l'espèce –, oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (art. 32 al. 1 LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 LTar). En outre, lorsqu'il y a une disproportion manifeste entre la valeur litigieuse et l'intérêt des parties au procès ou entre la rémunération due d'après le présent tarif et le travail effectif du conseil juridique, l'autorité peut ramener les honoraires au-dessous du minimum prévu (art. 29 al. 2 LTar).

- 24 - Dans le cas particulier, la juridiction inférieure a chiffré à 2643 fr. 50, TVA et débours compris, l'indemnité due à titre de dépens à la demanderesse et mise à la charge de la défenderesse, qui a intégralement succombé (art. 106 al. 1 CPC). Dans la mesure où l'ampleur de dite indemnité n'a pas été remise en cause par les parties, elle ne peut qu'être confirmée. Aussi, la défenderesse versera à la demanderesse une indemnité de 2643 fr. 50 à titre de dépens pour la procédure de première instance.

E. 10.5

En appel, eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée – qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction et le dépôt d'une réponse à l'appel de six pages motivée en fait et en droit –, l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée à 1500 fr., TVA et débours compris. Vu le sort de l'appel, cette indemnité est mise à la charge de l'appelante, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC) et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

Par ces motifs,

- 25 - Prononce

I. Y _____ est mise au bénéfice de l'assistance judiciaire totale pour la procédure d'appel, Me N _____ lui étant désignée comme avocate d'office avec effet dès le 20 juin 2017. II. L'appel est rejeté ; en conséquence, il est statué : 1. La demande est admise. 2. X _____ versera à Y _____ le montant de 15'065 fr. 95 net correspondant aux salaires du 24 octobre 2015 jusqu'au 31 octobre 2016 (après déduction du montant dû à la

Caisse de chômage Z _____), dont 10'241 fr. 20 net seront versés directement à F _____, Service social. X _____ versera en sus les charges sociales calculées sur le montant de 25'290 fr. 70 brut. 3. X _____ versera à Y _____ le montant de 2'200 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié. 4. X _____ versera à la Caisse de chômage Z _____ la somme de 7'491 fr. 35 net. 5. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. 6. X _____ versera à Y _____ une indemnité de 4143 fr. 50 à titre de dépens (2643 fr. 50 [première instance] ; 1500 fr. [appel]).

Sion, le 30 mars 2020

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.