

C1 15 37

JUGEMENT DU 28 SEPTEMBRE 2016

**Tribunal cantonal du Valais
Cour civile II**

Composition : Jean-Pierre Derivaz, président ; Stéphane Spahr et Bertrand Dayer
juges ; Ludovic Rossier, greffier

en la cause

X_____ **SA**, appelante, appelée par voie de jonction et défenderesse,
représentée par Maître M_____

contre

1. Y_____, appelée, appelante par voie de jonction et demanderesse,
représentée par Maître N_____
2. **Caisse cantonale de chômage du canton du Valais**, appelée et
demanderesse.

(contrat de travail ; résiliation immédiate pour justes motifs : art. 337 ss CO)

appel contre le jugement du juge du district de O_____ du 17.12.2014

Procédure

A. Par demande déposée le 13 mai 2013, Y _____ (ci-après : dame Y _____) a ouvert action à l'encontre de X _____ SA (ci-après : X _____), de siège à A _____, en prenant les conclusions suivantes :

1. La demande est admise.
2. X _____ SA est condamnée à payer à Madame Y _____ une indemnité pour rupture abusive de contrat de CHF 11'000.- (onze mille francs), ainsi que le montant de CHF 27'483.55, avec intérêts à 5% dès le 13 décembre 2012, étant précisé que la Caisse cantonale de chômage est subrogée à concurrence de CHF 20'127.95.
3. Madame Y _____ se réserve le droit d'augmenter ses conclusions au sens de la partie droit exposée supra tant qu'elle continue de toucher une indemnité chômage.
4. Les frais et dépens sont mis à la charge de X _____ SA.

Réagissant le 29 mai 2013 au courrier qui lui avait été adressé le 16 du même mois par le juge du district de O _____, la Caisse cantonale de chômage du canton du Valais (ci-après : la CCH) a manifesté son intention de participer à la procédure en qualité de consort (p. 37). Aux termes de sa réponse déposée le 30 septembre 2013, X _____ a conclu à libération, sous suite de frais et dépens (p. 45 ss).

Le 31 octobre 2013, la CCH, partiellement subrogée aux droits de dame Y _____ compte tenu des allocations chômage versées à celle-ci (cf. art. 29 LACI), a expédié sa réplique, concluant à ce que X _____ soit astreinte à lui payer la somme de 33'141 fr.90, avec intérêts à 5% l'an dès le 14 décembre 2012 (p. 102 ss). A l'issue du second échange d'écritures (réplique de dame Y _____ du 25 novembre 2013 [p. 106 ss] ; duplique de X _____ du 5 février 2014 [p. 113 ss]), chacune des parties originelles au litige a campé sur ses positions.

B. Le débat d'instruction a été aménagé le 5 février 2014 (p. 120). Le 28 février 2014, la CCH a chiffré ses prétentions définitives à 41'421 fr. 20 (p. 128) et, le 28 avril 2014, dame Y _____ a précisé comme suit ses conclusions (p. 460) :

- 1) X _____ SA versera à Y _____ la somme de Fr. 10'355.-, charges sociales à payer intégralement par l'employeur avec intérêt à 5% dès le 1^{er} juillet 2013 (non couvert de l'assurance-chômage).
- 2) X _____ SA versera à Y _____ Fr. 1'925.- avec intérêt à 5% dès le 1^{er} septembre 2013 (non couvert de l'assurance-maternité).

- 3) X_____ SA versera à Y_____ la somme de Fr. 8'000.- avec intérêt à 5% dès le 9.12.2012 à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
- 4) Il est donné acte à la Caisse centrale de chômage (sic) que la demanderesse accepte la prétention de Fr. 41'421.20 élevée par la Caisse à l'encontre de X_____ SA.
- 5) Les frais et dépens sont à la charge de X_____ SA.

L'instruction de la cause a comporté l'édition du dossier de la CCH (p. 129 à 440), l'audition de plusieurs témoins (séances du 14 mai 2014 [p. 462 ss] et du 24 septembre 2014 [p. 474 ss]) et, enfin, l'interrogatoire de dame Y_____ et celle du président du conseil d'administration de X_____ (p. 483 ss).

L'instruction close le 26 novembre 2014 (p. 489), les parties présentes ont, lors des plaidoiries finales aménagées le même jour, confirmé leurs conclusions telles qu'elles avaient été formulées dans leurs dernières écritures respectives.

C. Par jugement du 17 décembre 2014, expédié le 23 suivant, le juge de district a rendu le prononcé suivant :

1. X_____ SA paiera à Y_____ le montant de 10'355 fr., sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} juillet 2013, et celui de 1925 fr., sous déduction des cotisations légales et conventionnelles, avec intérêt à 5 % dès le 1^{er} septembre 2013, à titre de salaire.
2. X_____ SA paiera à Y_____ le montant de 8000 fr., avec intérêt à 5 % dès le 12 décembre 2012, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.
3. X_____ SA paiera à la Caisse cantonale de chômage du canton du Valais le montant de 41'421 fr. 20.
4. Les frais, par 3750 fr., sont mis à la charge de X_____ SA.
5. X_____ SA paiera à Y_____ le montant de 1850 fr. et à la Caisse cantonale de chômage du canton du Valais le montant de 1650 fr. à titre de remboursement d'avances.
6. X_____ SA, qui supporte ses frais d'intervention, paiera en outre à Y_____ 8350 fr. à titre de dépens.

D. Contre ce prononcé, X_____ a, le 30 janvier 2015, interjeté appel, sollicitant le Tribunal cantonal d'accueillir ses conclusions ainsi formulées :

1. L'appel est admis.
2. Le jugement du 17 décembre 2014 rendu par le Tribunal de O_____ est annulé.

3. Il est réformé en ce sens que les demandes déposées par Madame Y_____ et la Caisse cantonale de chômage sont intégralement rejetées, le licenciement du 12 décembre 2012 devant être considéré comme justifié.
4. Tous les frais de procédure et de jugement de deuxième instance sont mis solidairement à la charge de Madame Y_____ et de la Caisse cantonale de chômage.
5. Une équitable indemnité est allouée à X_____ SA, à titre de dépens.

Le 5 mars 2015, dame Y_____ a déposé une réponse valant également appel joint ; aux termes de cette écriture, elle a pris les conclusions suivantes :

- 1) L'appel principal est rejeté.
- 2) L'appel joint est admis et les chiffres 4 et 5 du jugement attaqué sont modifiés comme suit :
 - ch. 4 : les frais par CHF 3'970.- sont mis à la charge de X_____ SA.
 - ch. 5 : X_____ paiera à Y_____ le montant de CHF 2'070.- au lieu de CHF 1'850.-
- 3) Les frais et dépens de la procédure d'appel sont mis à la charge de X_____ SA.

Réagissant le 26 mars 2015, X_____ a conclu au rejet de l'appel joint et a pour le surplus maintenu ses propres conclusions. Quant à la CCH, elle a, par pli du 13 mars 2015, renoncé à se déterminer et indiqué se référer aux considérants du jugement de première instance.

SUR QUOI LE TRIBUNAL CANTONAL

I. Preliminaire

1.

1.1 Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, sur le vu des dernières conclusions formulées en première instance (cf. Brunner, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2014, n. 5 ad art. 308 CPC) par les deux demandereses, la valeur litigieuse déterminant la recevabilité du recours se monte à 61'701 fr.20 (10'355 fr. + 1925 fr. + 8000 fr. [dame Y_____] ; 41'421 fr.20 [CCH]), de sorte que la voie de l'appel est ouverte.

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). Le juge d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; il peut, en outre, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2^e éd. 2010, n. 2396, p. 435, et n. 2416, p. 439 ; RVJ 2013 p. 136 consid. 2.1). Toutefois, le juge d'appel ne réexamine d'office les faits non attaqués que lorsque la maxime inquisitoire pure est applicable et uniquement s'il a des motifs sérieux de douter de leur véracité lorsque c'est la maxime inquisitoire sociale qui est applicable (art. 153 al. 2 CPC applicable par analogie ; sur ces notions, cf. Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse Neuchâtel 2011, n. 836 ss, p. 406 ss).

Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2, non publié aux ATF 139 III 249). La motivation de l'appel constitue une condition de recevabilité, qui doit être examinée d'office. Lorsque l'appel est insuffisamment motivé, l'autorité cantonale n'entre pas en matière (arrêts 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2 ; 5A_247/2013 du 15 octobre 2013 consid. 3.1).

1.2.2 En l'espèce, l'appelante et défenderesse a, sous chiffre III de son écriture d'appel intitulé "motifs", indiqué se prévaloir uniquement d'une violation du droit au sens de l'art. 310 let. a CPC, estimant que, "quand bien même les faits ont été constatés de manière adéquate par l'autorité de première instance, l'appréciation qu'elle en [a] fait est erronée et viole de ce fait le droit, notamment l'art. 337 CO" (appel, p. 2 in fine). Cela étant, dans la mesure où l'appel a expressément été limité à cet aspect et que la cause n'est pas soumise à la maxime inquisitoire (cf. art. 243 et 247 CPC a contrario) – mais bien à celle des débats (cf. art. 55 CPC ; jugement déferé, consid. 2.1, p. 6) –, il n'y a pas lieu de tenir compte, en tant qu'elles pourraient diverger de l'état de fait posé par la juridiction inférieure, des explications résultant des auditions de témoins auxquelles l'appelante et défenderesse a fait référence dans son argumentation juridique. Pour le surplus, l'appel, interjeté le 30 janvier 2015 contre le

jugement envoyé le 23 décembre 2014 – soit dans le délai légal de 30 jours compte tenu des fêtes judiciaires de fin d'année (du 18 décembre au 2 janvier inclusivement ; cf. art. 145 al. 1 let. c CPC) –, est suffisamment motivé pour ce qui est de la prétendue application erronée de l'art. 337 CO par l'autorité de première instance, si bien qu'il convient d'entrer en matière.

1.2.3 De son côté, l'appelée et demanderesse Y_____ a, dans sa réponse à l'appel principal, valablement déclaré former appel joint (cf. art. 313 al. 1 CPC), celui-ci portant exclusivement sur une question de droit, à savoir la non-intégration par la juridiction précédente des frais de la procédure de conciliation (cf. infra, consid. 5).

1.3

1.3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et qu'ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b). Pour les pseudo nova – soit les faits ou moyens de preuve qui existaient déjà lors du prononcé de première instance (Brunner, op. cit., n. 3 ad art. 317 CPC) –, il appartient au plaideur qui entend les invoquer devant l'instance d'appel de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise, ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance. Dans le système du CPC, tous les faits et moyens de preuve doivent en principe être apportés dans la procédure de première instance ; la diligence requise suppose donc qu'à ce stade, chaque partie expose l'état de fait de manière soigneuse et complète et qu'elle amène tous les éléments propres à établir les faits jugés importants (arrêts 5A_739/2012 du 17 mai 2013 consid. 9.2.2 ; 5A_445/2014 du 28 août 2014 consid. 2.1). En effet, selon la jurisprudence désormais bien ancrée du Tribunal fédéral, l'art. 317 al. 1 CPC régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel (ATF 138 III 625 consid. 2.2 ; arrêt 5A_22/2014 du 13 mai 2014 consid. 4.2, in SJ 2015 I p. 17 ss).

1.3.2 Sous la rubrique intitulée "moyens de preuve" de son écriture d'appel, la défenderesse a indiqué, outre les pièces déposées et l'édition du dossier de première instance, l'interrogatoire des parties. Dans la mesure où l'intéressée n'a toutefois nullement remis en cause l'établissement des faits par la juridiction précédente (cf. supra, consid. 1.2.2) ni n'a invoqué l'existence de faits nouveaux au sens de l'art. 317 CPC, l'administration de ce dernier moyen de preuve, déjà recueilli en

première instance, est dénuée de sens et d'intérêt pour la connaissance de la cause ; partant, un nouvel interrogatoire des parties ne peut qu'être refusé.

1.3.3 La demanderesse Y_____ a annexé à son appel joint la copie de l'ordonnance du juge de commune de A_____ du 28 janvier 2013, l'invitant à verser une avance de frais de 220 fr. en vue de l'aménagement d'une séance de conciliation avec son ancien employeur. La demanderesse n'a toutefois pas exposé, comme l'y enjoint l'art. 317 CPC, pour quel motif elle n'a pas produit en première instance déjà ce document qui se trouvait pourtant en sa possession. Partant, faute de répondre aux exigences de l'art. 317 CPC, le dépôt de ce titre en appel est refusé. Il convient de souligner toutefois que ce document figure déjà au dossier de première instance, dans la mesure où il était intégré au dossier de la CCH versé en cause (cf. dos., p. 357).

II. Statuant en fait

2.

2.1 De décembre 2010 au mois d'octobre 2011, Y_____ a travaillé à 50% en tant que réceptionniste au centre sportif de A_____, "B_____". Le 22 août 2011, la commune municipale de A_____ a signé le document intitulé "Confirmation d'engagement", prévoyant que dame Y_____ poursuivrait son activité de réceptionniste au centre sportif "B_____" à 50% jusqu'au 31 octobre 2011, tout en se consacrant en sus, à un taux de 30%, à des activités de marketing entre le 1^{er} septembre et le 31 octobre 2011, pour finalement n'exercer plus que cette dernière activité à temps complet à partir du 1^{er} novembre 2011. A l'époque, l'employeur de dame Y_____ était la commune de A_____, la société X_____ SA n'ayant été inscrite au registre du commerce que le 2 mai 2012 (all. 1-3 [admis] et pièces 2-3, p. 15-18). Par contrat de travail venu à chef le 18 juin 2012, X_____ a engagé dame Y_____ en qualité de "[r]esponsable marketing et assistante de direction" pour une durée indéterminée dès le 1^{er} juillet suivant (all. 41 [admis] et pièce 4, p. 19 ss), l'ancienneté étant prise en compte dès le 1^{er} septembre 2011. Quant au salaire mensuel brut convenu, il était de 5500 fr., versé treize fois l'an (cf. pièce 4, p. 19).

Un cahier des charges, décrivant les tâches de ce poste considéré comme étant celui d'un "cadre", avait été préalablement soumis et accepté par dame Y_____.

la rubrique libellée "[d]roits et devoirs", ce document précise que l'employée a un "[d]evoir d'observer une entière discrétion sur tout ce dont [elle] aura connaissance dans l'exercice de ses fonctions". Le contrat renvoyait également au règlement du personnel de X_____, dont l'art. 13, intitulé "[s]auvegarde des intérêts de X_____ SA", rappelle à son al. 2 que "[l']employé a un devoir de discrétion en ce qui concerne les affaires de service" (all. 42-44, 46-50 [admis] et pièces 18, 19 et 21, p. 65 ss).

Le 19 octobre 2012, dame Y_____ est tombée enceinte (all. 5 [admis] et pièce 10, p. 26)

2.2 X_____ est en partie subventionnée par la commune du même nom (all. 54 [admis]), sur la base du budget que celle-ci établit chaque année, et qui est en partie tributaire des taxes de séjour et de promotion du tourisme (C_____, R49, p. 485 ; D_____, R42, p. 478). Durant l'année 2012, X_____ a été informée que ses subventions habituelles seraient peut-être réduites, voire supprimées, ce qui l'aurait privée d'une source de financement de l'ordre de 500'000 francs. Le conseil d'administration de X_____ a dû ainsi anticiper ce manque à gagner et l'intégrer dans son budget ; dans ce cadre, il a également dû prévoir un plan de restructuration impliquant une réorganisation complète des activités, par départements (cf. all. 55-59 ["ignorés"], établis par les déclarations concordantes de D_____, président de commune, R40-42, p. 478, et de C_____, R49, p. 485 ; pièce 5, p. 21). Un tableau libellé "Organisation - Personnel" avait également été dressé par le directeur de X_____, E_____, à l'intention des membres du conseil d'administration, sur lequel figuraient diverses mesures envisagées, dont le "licenciement nécessaire" de la responsable du marketing, dame Y_____, et de la responsable des ventes, F_____ (cf. pièce 22, p. 87). Au final, la commune a, en 2012, pu fournir à X_____ les subventions prévues (all. 61 et C_____, R49, p. 485).

2.3

2.3.1 Dame Y_____ avait accès à la boîte à courriels professionnelle de E_____, et connaissait les mots de passe de son ordinateur (all. 75-76 [admis]). D'une manière générale, elle avait libre accès à ces informations. En outre, comme secrétaire de direction, elle a participé à une ou deux réunions du conseil d'administration ainsi qu'à des séances en vue de l'obtention par la société de la certification ISO (all. 51 et 113 ; E_____, R27, p. 475 ; G_____, R45, p. 479). En prévision du voyage d'affaires qu'il devait entreprendre à l'étranger du 10 au 14 décembre 2012, E_____ a, le 7 décembre 2012, aménagé une séance de

travail à laquelle ont assisté H_____, F_____, I_____ et enfin dame Y_____ ; à cette occasion, les tâches dévolues à ces collaboratrices durant l'absence du directeur ont été planifiées (all. 15, 17, 78-79 [admis] ; E_____, R30, p. 475). Dame Y_____ s'est ainsi chargée de traiter les courriels de E_____ et de "classer tous les documents présents sur le bureau de l'ordinateur" du prénommé.

2.3.2 Le 10 décembre 2012, alors qu'elle était en train d'accomplir cette dernière tâche, dame Y_____ a découvert le document intitulé "CA org. pers. 8.11.12" (all. 17, 81-82 [admis]). A sa lecture, elle a compris qu'il s'agissait d'un plan de restructuration de X_____, visant notamment son propre poste de même que celui de sa collègue, F_____ (all. 18-19 [admis]). A cette époque, les deux jeunes femmes étaient enceintes. Dame Y_____ a alors fait part à sa collègue du contenu de ce plan de restructuration les concernant (all. 18 et 83 [admis] ; dame F_____, R7, p. 463 ; dame Y_____, R46, p. 483). Les deux employées ont alors demandé un entretien au président du conseil d'administration, C_____, qui les a reçues le jour même. A cette occasion, il leur a affirmé que le plan ne constituait qu'une proposition, qui n'avait pas été validée par le conseil d'administration. Dame Y_____, assistée de sa collègue, a rédigé un compte rendu de cette réunion, qu'elle a ensuite envoyé par courriel le 11 décembre 2012 à C_____ (all. 19-21, 86-87 [admis] ; pièces 23 et 24, p. 89 ss ; C_____, R51, p. 485 s.). Le 11 décembre 2012, à 23h51, E_____ a avisé par courriel dames Y_____ et F_____ – de même que J_____, K_____ et H_____ –, qu'un "entretien d'évaluation" aurait lieu le 20 décembre suivant en courant d'après-midi (all. 21 [admis] et pièce 7, p. 23).

2.3.3 Après divers échanges de courriels entre les 11 et 12 décembre 2012, et une réunion en urgence du conseil d'administration de X_____, celui-ci a pris la décision de licencier avec effet immédiat dame Y_____ (all. 89 [admis] ; C_____, R51, p. 485 s.). A son arrivée au travail le 13 décembre 2012, dame Y_____ n'a pas pu accéder à son ordinateur, qui avait été verrouillé sur ordre du directeur E_____. Celui-ci, avec un membre du conseil d'administration, L_____, lui a alors signifié oralement son licenciement avec effet immédiat, et a établi un compte rendu de cet entretien libellé comme suit, que l'employée a toutefois refusé de signer (all. 23-24 et 93-94 [admis] ; pièce 25, p. 92) :

Nous nous référons à notre entretien de ce jour au sujet de la cessation de nos rapports de travail :

1. En tant que « Responsable marketing et assistante de direction », vous avez accès à un certain nombre d'informations et de documents confidentiels. Vous êtes de ce fait tenue au secret de votre fonction.
2. Vous avez divulgué des informations confidentielles à une/votre collègue de travail. Au sens de l'article 337 CO cela constitue un juste motif de licenciement avec effet immédiat.
3. Les faits invoqués ne nous permettent plus de continuer nos rapports de travail, le lien de confiance s'est effectivement brisé. Vous êtes donc libérée de votre obligation de travailler dès aujourd'hui.
4. Votre salaire sera versé jusqu'à la fin des rapports de services (sic), soit au 13.12.2012.
5. Nous vous demandons de quitter votre poste de travail dès aujourd'hui. Votre solde de vacances 2012 vous sera payé avec le solde de votre salaire.
6. Vous êtes priée de remettre ce jour, tout le matériel, les documents papiers ou électroniques et les différentes clés d'accès appartenant à X_____ SA.
7. Vos obligations de confidentialité demeurent valables après la fin des rapports de travail.
8. Tout autre objet non traité dans la présente le sera conformément au Code des Obligations suisse.
9. Vous recevrez prochainement votre certificat de travail.

Le jugement de première instance (consid. 1.3 in fine, p. 5) ajoute encore que dame Y_____ a été priée de rassembler ses affaires et de quitter son bureau sur-le-champ (cf. ég. dame H_____, R17, p. 465 ; E_____, R32, p. 476 ; C_____, R51 in fine, p. 486).

2.3.4 Par courrier du 15 décembre 2012, dame Y_____ a contesté son congé intervenu selon elle – compte tenu de sa maternité (cf. supra, consid. 2.1 in fine) – "en un temps inopportun", et a proposé ses services (all. 26 et pièce 9, p. 25). Réagissant par courrier du 19 décembre 2012, X_____ a confirmé à dame Y_____ avoir mis un terme, de manière immédiate et définitive, au contrat de travail qui les liait (all. 95-96 [admis] et pièce 26, p. 93).

2.4

2.4.1 En première instance, X_____ a avancé en substance que l'information donnée par dame Y_____ à dame F_____ au sujet du plan de restructuration s'était répandue, que tous les autres employés avaient eu vent de la rumeur, que cette annonce avait eu des "impacts importants" au sein de la société, "[u]n sentiment d'insécurité s'[était] insinué dans l'esprit des employés" (all. 64 ss), assertions démenties par dame Y_____. Procédant à l'interprétation des moyens de preuves administrés, la juridiction précédente a estimé, au vu des témoignages concordants des employées de X_____ qu'une "ambiance délétère [régnait] au

sein du personnel, mais toutefois pour des raisons autres, et antérieures, aux faits reprochés" à dame Y_____ ; en particulier, le sentiment d'insécurité dont a fait état X_____ était lié à des tensions nées en raison des perpétuels changements de missions, et des départs – volontaires ou non –, qui s'étaient succédés (jugement entrepris, consid. 1.4, p. 5).

2.4.2 Plus précisément, F_____ a relaté que l'ambiance avant la découverte du plan de restructuration "n'était déjà pas au mieux", qu'il y avait beaucoup de soucis avec le personnel et une rotation de celui-ci. D'après l'intéressée, les changements de missions n'aidaient pas, et la nouvelle structure mettait du temps à être efficace ; X_____ travaillait par ailleurs en sous-effectif (R3, 4, 10 et 12, p. 463 s.).

Quant à H_____, elle a confirmé l'existence du sentiment d'insécurité antérieur à la découverte du plan de restructuration, une de ses collègues ayant déjà donné sa démission à cette époque et une autre ayant eu "des soucis". Elle a décrit le climat de travail comme n'étant "pas agréable", et a ajouté, s'agissant du départ de sa collègue Y_____, qu'elle n'avait pas trouvé "très humain d'exiger d'elle qu'elle quitte son lieu de travail avec toutes ses affaires devant toutes ses collègues" (R13, 14 et 17, p. 465).

S'il est vrai que les deux prénommées ont, avant leur démission volontaire, reçu un avertissement de leur employeur (dame F_____, R5, p. 463 ; dame H_____, R15, p. 465) – de sorte que les conditions de leur départ sont de nature à faire naître quelques doutes sur leur parfaite objectivité (cf. Dietschy, op. cit., n. 626, p. 298 et la réf. sous note de pied 1647) –, force est de constater que leurs déclarations sont corroborées, à demi-mot à tout le moins, par les propres explications du directeur E_____ ("Au niveau de l'ambiance, c'était tendu mais supportable" ; cf. R24, p. 474).

Partant, la cour de céans ne peut qu'approuver, dans son résultat, l'appréciation des preuves à laquelle est parvenue la juridiction précédente (cf. supra, consid. 2.4.1), et que n'a du reste pas entrepris, régulièrement, X_____ dans son écriture d'appel (cf. supra, consid. 1.2.2).

2.5

2.5.1 Le dernier salaire de dame Y_____ a été versé pour la période courant du 1^{er} au 13 décembre 2012 inclusivement, avec le solde des vacances et jours fériés (all. 97-98 [admis]). C'est ainsi que l'employée a perçu à ce titre en décembre 2012 la somme de 8601 fr.25 net, dont 1788 fr.05 (brut) pour le solde des vacances et

5382 fr.90 (brut) de 13^e salaire pro rata temporis pour la période courant du 1^{er} janvier au 13 décembre 2012 (pièce 28, p. 95).

2.5.2 Au terme du délai d'attente prévu à l'art. 18 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI ; RS 837.0), dame Y_____ a perçu des indemnités correspondant à 80% de son salaire assuré, qui se montait à 5958 fr. (soit 5500 fr. [salaire mensuel brut] + 458 fr. [part mensualisée du 13^e salaire] ; cf. p. 389 ss), étant précisé que son droit n'a pas été suspendu en vertu de l'art. 30 de cette norme, qui prescrit un tel mode de faire notamment lorsque l'assuré est "sans travail par sa propre faute" (all. 30, 32 [admis] et pièce 13, p. 30 ; cf. ég. décomptes dès décembre 2012, dos., p. 136 ss). La CCH a versé au total à dame Y_____ la somme de 19'934 fr.35 jusqu'à la fin du mois d'avril 2013 – soit le mois précédent l'ouverture d'action (cf. p. 147) –, respectivement de 41'421 fr.20 jusqu'au 23 décembre 2013 (p. 128 et 147, et décomptes mensuels de décembre 2012 à décembre 2013 inclusivement, p. 136 ss).

Dès l'accouchement de son enfant, intervenu le 27 juillet 2013 (p. 265), elle a perçu une allocation maternité pour 98 jours de 14'626 fr.50 au total (5373 fr. [27 juillet à fin août] + 4477 fr.50 [septembre] + 4776 fr. [mois d'octobre et 1^{er} novembre]), dite indemnité correspondant aux 90% de son dernier salaire assuré (pièces 30-31, p. 118 ss ; p. 167-169 ; art. 32.1 du règlement du personnel, pièce 15, p. 34), et non de 14'326 fr.50 comme indiqué de manière erronée dans le jugement de première instance (cf. consid. 4.2.2 in fine, p. 12).

2.6 En tant que de besoin, d'autres faits nécessaires à la résolution de la cause seront repris dans la suite du présent jugement.

III. Considérant en droit

3. L'appelante et défenderesse reproche à la juridiction inférieure d'avoir transgressé l'art. 337 CO, en considérant, de manière erronée selon elle, qu'au vu du motif de congé invoqué, un licenciement avec effet immédiat était injustifié.

3.1

3.1.1 Selon l'art. 337 al. 1, 1^{ère} phrase, CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment

considérées 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). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; 129 III 380 consid. 2.1).

D'après la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle ("ultima ratio" ; cf. ATF 117 II 560 consid. 3b), doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1 ; Gloor, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 22 ad art. 337 CO). Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (ATF 129 III 380 consid. 3.1 ; arrêts 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1, in SJ 2014 I p. 481 ss ; 4A_507/2010 du 2 décembre 2010 consid. 3.2).

La gravité de l'infraction ne saurait entraîner à elle seule l'application de l'art. 337 al. 1 CO. Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate aient entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 130 III 213 consid. 3.1 ; arrêt 4A_60/2014 précité consid. 3.1). En d'autres termes, le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit – et pas seulement perturbé (cf. arrêt 4C.36/2004 du 8 avril 2004 consid. 3.2, in ARV/DTA 2004, p. 163 ss) – le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (Gloor, op. cit., n. 21 ad art. 337 CO ; cf. ég. Venturi-Zen-Ruffinen, La résiliation pour justes motifs des contrats de durée, thèse Fribourg 2007, n. 424-426, p. 155 ss). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC) ; à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 130 III 28 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 573 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Aufl. 2012, n. 7 ad art. 321b CO, p. 183) ; le contenu de l'activité confiée peut aussi

impliquer un rapport de confiance particulièrement solide entre l'employeur et le travailleur (arrêts 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2 ; 4A_569/2010 du 14 février 2011 consid. 2.1, résumé in JdT 2012 II p. 211). S'agissant de la gravité du manquement au contrat, celle-ci est notamment appréciée au regard du fait que l'acte est intentionnel ou non ; même s'il l'est, il convient de tenir compte du fait que l'acte est dirigé contre une chose ou une personne (collaborateur ou client), de l'ampleur des dommages qu'il est de nature à créer – même s'il n'est pas nécessaire que l'employeur ait subi un préjudice effectif (cf. arrêt 4A_236/2012 précité consid. 2.3) –, des antécédents de l'auteur, du risque de récurrence ainsi que de l'éventuelle faute concomitante de l'employeur (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 572).

Un pouvoir d'appréciation large étant laissé au juge, il serait erroné d'établir une casuistique en se focalisant sur un seul élément du comportement de l'employé congédié sorti de son contexte. La comparaison entre le cas objet de l'examen et d'autres décisions judiciaires doit être effectuée avec circonspection (arrêts 4A_60/2014 précité consid. 3.1 ; 4A_397/2014 du 17 décembre 2014 consid. 3.1 in fine ; 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.6).

C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêt 4A_454/2007 du 5 février 2008 consid. 2.1 in fine ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd. mise à jour et complétée 2010, n. 13 ad art. 337 CO).

3.1.2 En vertu de l'art. 321a al. 1 CO, le travailleur doit sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes de son employeur : il doit s'abstenir d'entreprendre tout ce qui pourrait lui nuire économiquement (ATF 117 II 560 consid. 3a ; arrêt 4A_397/2014 précité consid. 3.1). L'al. 4 de cette même disposition prévoit que, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets de fabrication et d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur ; il est tenu de garder le secret même après la fin du contrat en tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur.

3.1.2.1 Sont visés par le devoir de discrétion les "secrets", par quoi l'on entend des faits déterminés connus seulement par un cercle délimité de personnes. Les faits généralement connus ou accessibles sans difficultés particulières ne peuvent pas tomber sous le coup de devoir de discrétion (Stahelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 42 s. ad art. 321a CO ; Aubert, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2^e éd. 2012, n. 7 ad art. 321a CO ; cf. ég. Portmann, in Basler Kommentar, Obligationenrecht

I, 6. Aufl. 2015, n. 24 ss ad art. 321a CO ; ATF 138 III 67 consid. 2.3.2 [clause de prohibition de concurrence]). Par ailleurs, ce devoir présuppose que l'employeur ait la volonté de maintenir secret ces faits. Une telle volonté n'a pas à être exprimée expressément ; il suffit qu'elle soit reconnaissable pour le travailleur, d'après les circonstances données (cf. ATF 127 III 310 consid. 5a et les réf.). Peu importe que ces faits lui aient été communiqués ou qu'il en ait pris connaissance par hasard ou de manière déloyale ; peu importe également qu'ils aient ou non été qualifiés de secrets (Carruzzo, *Le contrat individuel de travail*, Bâle/Genève/Zurich 2009, n. 5 ad art. 321a CO, p. 46 in fine ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, op. cit., n. 12 ad art. 321a CO, p. 194). Enfin, le devoir de discrétion sous-tend que l'employeur dispose d'un intérêt légitime au maintien du secret (Staehelin/Vischer, op. cit., n. 42 ad art. 321a CO ; cf. ég. ATF 88 II 319 consid. 1). Cette dernière condition est énoncée expressément à l'art. 321a al. 4 CO pour la période postérieure à la fin du contrat ; elle vaut toutefois également durant la période des relations de travail, dès lors que le travailleur n'a à préserver fidèlement que les intérêts légitimes de l'employeur (cf. art. 321a al. 1 CO ; sur l'ensemble de la question, cf. arrêt 4C.69/2007 du 21 juin 2007 consid. 3.3.3).

Dans un cas où un "vice-président marketing" d'une société anonyme, dont le cahier de charges comprenait l'élaboration d'un projet de plan de restructuration destiné aux seuls membres de la direction, avait diffusé ce document à ses collaborateurs directs de même qu'à un employé subalterne, le Tribunal fédéral n'a rien vu à redire au raisonnement de la cour cantonale, qui avait tenu pour justifié le licenciement immédiat signifié par l'employeur pour violation du devoir de fidélité. Il convient toutefois de préciser que le texte de ce projet de rapport contenait une critique virulente de la direction en des termes insultants, ainsi que des doléances sous forme de menaces qui, compte tenu de leur formulation incorrecte, n'avaient en aucun cas leur place dans un document censé constituer un support de travail pour une éventuelle restructuration ; bien plus, le texte incriminé – qui n'avait pas à être transmis pour la bonne marche des affaires à des collaborateurs – exprimait l'intention de son auteur de nuire à la société ; il avait suscité un vif malaise au sein des employés et entravé les affaires de l'employeur (cf. arrêt 4C.400/2004 du 14 février 2005 consid. 3.1 et 3.2, cité notamment par Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], *Commentaire du contrat de travail*, Berne 2013, n. 48 ad art. 321a CO).

3.1.2.2 Un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut, dans les cas graves, constituer un juste motif de congé (cf. arrêt 4A_397/2014 précité consid. 3.1 ; Carruzzo, op. cit., n. 8 ad art. 321a CO). La référence légale, faite à l'art. 337 al. 3 CO,

à l'équité appelle un contrôle par l'autorité de jugement de la proportionnalité de la mesure (Gloor, op. cit., n. 24 ad art. 337 CO ; cf. ég. Dunand, op. cit., n. 79 ad art. 321a CO). Si un contrat est de durée déterminée, il est tenu compte de la durée résiduelle à courir, pour déterminer s'il peut être exigé de la partie concernée la poursuite des rapports jusqu'au terme prévu. Le même principe vaut au sujet des délais de résiliation : plus le délai est long, moins il peut être requis de l'autre partie d'attendre l'échéance des rapports contractuels (Wylter/Heinzer, op. cit., p. 573 et la réf. à l'arrêt 4A_333/2009 du 3 décembre 2009 consid. 2.3, non publié aux ATF 136 III 94 ; cf. ég. Gloor, op. cit., n. 25 ad art. 337 CO).

3.1.3 Selon la jurisprudence, la partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu(e) du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (ATF 138 I 113 consid. 6.3.1 ; 127 III 310 consid. 4b ; arrêt 4A_236/2012 précité consid. 2.4, in SJ 2013 I p. 65 ss).

Les circonstances du cas concret déterminent le laps de temps dans lequel l'on peut raisonnablement attendre de l'intéressé qu'il prenne la décision de résilier le contrat avec effet immédiat. De manière générale, la jurisprudence considère qu'un délai de réflexion de 2 à 3 jours ouvrables – les week-ends et les jours fériés n'étant pas compris (ATF 93 II 18) – est suffisant pour réfléchir et prendre des renseignements juridiques. Un délai supplémentaire est toléré s'il se justifie par les exigences pratiques de la vie quotidienne et économique ; l'on peut ainsi admettre une prolongation de quelques jours lorsque la décision doit être prise par un organe polycéphale au sein d'une personne morale, ou lorsqu'il faut entendre le représentant de l'employé (ATF 138 I 113 consid. 6.3.2 ; 130 III 28 consid. 4.4 ; dernièrement, cf. arrêt 4A_251/2015 du 6 janvier 2016 consid. 3.3.2).

3.2

3.2.1 En l'espèce, il n'est pas disputé que le motif du congé – qui relève de l'établissement des faits (cf. ATF 130 III 699 consid. 4.1) – réside dans la communication qu'a faite l'employée, à l'une de ses collègues, d'un plan de restructuration dont elle avait pris connaissance le 10 décembre 2012 sur l'ordinateur de leur directeur alors que celui-ci se trouvait en voyage d'affaires. Il n'est pas davantage contesté que le licenciement avec effet immédiat signifié le 13 décembre 2012 par l'employeur, qui revêt la forme d'une société anonyme avec un conseil

d'administration composé de membres dotés de la signature collective à deux (cf. www.zefix.ch), l'a été, eu égard au temps nécessaire afin de réunir les intéressés et de prendre une décision, sans tarder dès la connaissance du motif, soit dès le 10 décembre 2012 s'agissant du président (cf. supra, consid. 2.3.2). Le nœud du litige consiste ainsi à déterminer si le motif en question justifiait, au regard de l'ensemble des circonstances, de procéder à un licenciement immédiat de l'appelée et demanderesse Y_____.

3.2.2 Dans la seconde branche de son moyen pris de la transgression de l'art. 337 CO, l'appelante et défenderesse reproche à la juridiction inférieure d'avoir tenu compte, en tant que faute concomitante, du fait qu'elle aurait, "avec une grande légèreté et une coupable insouciance", favorisé la découverte par la travailleuse du plan de restructuration en lui demandant de classer tous les documents présents sur le bureau de l'ordinateur du directeur E_____, en l'absence de celui-ci (cf. supra, consid. 2.3.1). Selon elle, ce critère n'était pas pertinent pour juger du caractère prétendument injustifié du licenciement, dès lors qu'il n'est pas fait grief à l'employée, si l'on se place de son point de vue, d'avoir pris connaissance – serait-ce fortuitement – de ce document en exécutant une tâche qui lui avait été confiée, mais bien d'en avoir divulgué le contenu à l'une de ses collègues (appel, ch. III/B, p. 5 s.).

A titre préalable, il convient de souligner que, quand bien même le plan de restructuration n'aurait pas été expressément assorti de la mention "secret" ou "confidentiel" – ce que l'on ignore en définitive, puisque ce titre n'a jamais été versé en cause –, l'employée pouvait parfaitement se rendre compte que ce document était soumis au devoir de discrétion rappelé à l'art. 13.2 du règlement du personnel intégré au contrat de travail (cf. supra, consid. 2.1) et que son employeur disposait d'autant plus d'un intérêt légitime au maintien du secret qu'il s'agissait-là d'un simple projet destiné aux membres du conseil d'administration de la société, et non à tous les travailleurs. Aussi, l'employée a-t-elle, sans conteste, failli à son devoir de discrétion et de fidélité en rapportant à l'une de ses collègues l'information selon laquelle la société envisageait, en fonction de ses disponibilités financières, de se défaire en 2012 de plusieurs collaborateurs.

Le fait pour son directeur d'avoir laissé librement accessible à la travailleuse le document litigieux n'aurait eu de l'importance, en tant que faute concomitante de la société, que si celle-ci avait, dans un premier temps, sciemment tablé sur le fait que son employée prendrait connaissance de ce document et, en violation du devoir de discrétion, le communiquerait à un tiers, afin de mettre à profit, dans un second temps,

ce manquement au contrat pour justifier le licenciement avec effet immédiat. En l'absence de démonstration d'une telle volonté de la part de l'appelante et défenderesse, la faute concomitante retenue à sa charge par la juridiction précédente doit être fortement minimisée, pour ne pas dire être purement et simplement niée : en effet, la "grande légèreté" dont aurait fait montre l'employeur se rapporte uniquement à la facilité d'accès au plan de restructuration, laquelle ne se trouve pas en lien de causalité (cf. arrêt 4A_60/2014 précité consid. 3.4 ; ATF 125 III 70 consid. 2a) – direct à tout le moins – avec le motif de la résiliation immédiate, à savoir la communication du contenu de ce document à un tiers, en violation du devoir de fidélité.

3.2.3 Dans la première branche de son moyen tiré de la violation de l'art. 337 CO, l'appelante et défenderesse tance la juridiction précédente pour avoir, dans son examen de la gravité du manquement imputé à l'employée, lié de manière erronée la faute de celle-ci avec les conséquences de cette faute, qualifiées de nulles, puisque les divulgations n'ont "pas, ou pas grandement, amené de changement au sein de l'entreprise" (cf. appel, ch. III/A, p. 4).

En tant que l'appelante et défenderesse affirme péremptoirement que la jurisprudence – qu'elle se garde bien de citer au demeurant – "dit, a contrario, que les effets de la faute que l'on impute à l'employé ne sont pas déterminants pour juger de la gravité de son caractère", sa critique tombe à faux. En effet, il a été exposé que l'ampleur du dommage que le manquement du travailleur est de nature à créer constitue bien l'un des critères à prendre en considération lors de l'appréciation de la gravité de la faute, quand bien même il n'est pas indispensable que l'employeur ait effectivement dû endurer un dommage en raison du comportement de son collaborateur (cf. supra, consid. 3.1.1). L'appelante et défenderesse est par ailleurs d'autant plus malvenue de prétendre, en seconde instance, que la gravité de la faute de l'employée ne doit pas être examinée à l'aune des conséquences subies par l'entreprise, qu'elle a elle-même avancé devant le premier juge – mais sans parvenir à le démontrer – que l'annonce du plan de restructuration avait eu un impact important au sein de la société et qu'un sentiment d'insécurité s'était insinué dans l'esprit des collaborateurs, certains d'entre eux ayant démissionné (cf. all. 64 ss [contestés] et supra, consid. 2.4.2). Comme il a été circonscrit en fait que l'ambiance, qualifiée de délétère, au sein du personnel était antérieure aux révélations de l'appelée et demanderesse Y_____ au sujet de l'existence et du contenu du plan de restructuration (cf. supra, consid. 2.4.1 et 2.4.2), c'est à bon droit que la juridiction précédente a tenu compte du fait que la violation par l'intéressée de son devoir de discrétion n'avait "pas entraîné des conséquences

fâcheuses à l'intérieur de l'entreprise", et dénié au manquement mis en évidence le caractère de grave.

Sans consistance, le grief de l'appelante et défenderesse doit être rejeté.

3.2.4 En complément des arguments retenus par le premier juge – celui lié à la possibilité de licencier de manière ordinaire dans un délai de 2 mois (cf. supra, consid. 3.1.2.2 et jugement déféré, consid. 3.4 in fine, p. 9) étant toutefois inopérant, puisque l'intéressée bénéficiait du délai de protection plus étendu de l'art. 336c CO du fait de sa grossesse –, les autres critères pertinents (cf. supra, consid. 3.1.1) présentés ci-après confirment que la violation du contrat par la travailleuse échappait au qualificatif de particulièrement grave et ne justifiait ainsi nullement un licenciement immédiat.

Tout d'abord, sous l'angle du mobile, il n'apparaît pas que l'appelée et demanderesse ait agi dans le dessein de nuire à son employeur, mais bien par amitié pour une de ses collègues enceinte comme elle, et également visée par le plan de restructuration (cf. supra, consid. 2.3.2 et dame F_____, R7, p. 463 ; dame Y_____, R46, p. 483 s.). Il ne lui est reproché par ailleurs que de s'être ouverte spécifiquement à cette collaboratrice, à qui elle avait eu le malheur de faire confiance, et qui était elle-même soumise au devoir de discrétion, de sorte que le fait que la rumeur ait pu par la suite s'étendre à d'autres personnes n'est pas de la responsabilité exclusive de la travailleuse congédiée.

Ensuite, s'il est vrai qu'un strict devoir de fidélité et de discrétion est attendu de la part de cadres, la position en tant que telle de l'employée doit être fortement relativisée, si l'on tient compte du fait que l'entreprise comptait, sur 10 postes à plein temps, l'équivalent de "3 ou 4" postes de cadres, directeur non compris (E_____, R36, p. 476 et appel joint, p. 3). La situation de l'intéressée n'est donc en rien comparable à celle d'un cadre au sein d'une grande entreprise, ayant de nombreux collaborateurs placés sous ses ordres, comme par exemple dans l'arrêt évoqué au considérant 3.1.2.1 in fine.

Enfin, sous l'angle des antécédents, si d'autres employées avaient effectivement fait l'objet d'avertissements antérieurement à leur départ de la société (cf. supra, consid. 2.4.2), tel n'est pas le cas de l'appelée et demanderesse. Engagée initialement pour un poste de réceptionniste en 2011, elle a su rapidement monter les échelons en se voyant offrir un travail plus prestigieux et mieux rémunéré (cf. supra, consid. 2.1), qu'elle a accompli, même si elle "n'avait peut-être pas toutes les compétences nécessaires" selon le témoignage du directeur, de manière satisfaisante

(cf. E_____, R33, p. 476), terme que l'on utilise lors de la rédaction d'un certificat de travail pour désigner des prestations de qualité moyenne à tout le moins (cf. Favre/Tobler/Munoz, Le contrat de travail, Code annoté, 2^e éd. 2010, n. 1.5 ad art. 330a CO ; Bühler/Lefébure, De l'élaboration à la remise du certificat de travail, Zurich 2003, p. 55 s.).

S'il est avéré que l'appelée et demanderesse a enfreint son devoir de fidélité et de discrétion en divulguant à l'une de ses collègues de travail le contenu du plan de restructuration destiné aux membres du conseil d'administration, son manquement ne saurait, compte tenu de l'ensemble des circonstances décrites ci-avant, être qualifié de très grave, et ne pouvait justifier, sans avertissement préalable, le licenciement signifié avec effet immédiat le 13 décembre 2012.

En résumé, le résultat auquel a abouti l'autorité inférieure, à savoir que le licenciement immédiat n'était pas justifié, n'est pas critiquable et doit être entériné en instance d'appel.

4. Dès lors que le congé a été qualifié d'injustifié, les appelées et demanderesse pouvaient prétendre au versement des indemnités prévues à l'art. 337c CO, telles qu'arrêtées par la juridiction inférieure dans son jugement (cf. consid. 4, p. 9 ss), et qui n'ont pas été discutées spécifiquement par l'appelante et défenderesse, si bien qu'elles peuvent être brièvement confirmées de la manière suivante.

4.1

4.1.1 Le salarié licencié de manière injustifiée a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO). La prétention du travailleur fondée sur cette disposition est une créance en dommages-intérêts qui inclut non seulement le salaire, y compris en nature (arrêt 4C.250/1996 du 21 octobre 1996 consid. 3b/bb, in SJ 1997 p. 149 ss), mais aussi la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou indemnités de départ (cf. ATF 117 II 270 consid. 3b ; arrêt 4C.127/2002 du 3 septembre 2002 consid. 4.1). Il convient donc de déterminer le revenu global que le travailleur aurait réalisé jusqu'au prochain terme normal de résiliation, compte tenu d'un report éventuel de l'échéance du contrat en raison de la survenance d'une période de protection (cf. art. 336c CO), voire jusqu'à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée (Carruzzo, op. cit., n. 1 ad art. 337 CO, p. 571 ; cf. ég. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 2 ad art. 337c CO).

Conformément à l'art. 29 al. 2 LACI, la caisse de chômage est subrogée dans les droits du travailleur jusqu'à concurrence des indemnités journalières versées. Il y a dès lors lieu d'imputer sur la créance de l'intéressé le montant à verser à la caisse intervenante (cf. arrêt 4C.275/2002 du 5 décembre 2002 consid. 3.1, in ARV/DTA 2003, p. 94 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO, p. 1167), 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, in JAR 2011, p. 120 et in RSPC 2010, p. 126 ss ; 4A_86/2015 du 29 avril 2015 consid. 5 ; cf. ég. Dietschy, op. cit., n. 353, p. 177, et n. 359, p. 179 s.).

La somme due en application de l'art. 337c al. 1 CO porte intérêt, en raison de l'art. 339 al. 1 CO, dès le moment du licenciement immédiat (ATF 103 II 274 consid. 3b ; arrêt 4A_474/2010 du 12 janvier 2011 consid. 2.2.2 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 10 ad art. 337c CO).

4.1.2 En l'occurrence, l'appelée et demanderesse était enceinte depuis le 19 octobre 2012 lorsque son licenciement avec effet immédiat a été prononcé de manière injustifiée le 13 décembre 2012. Bénéficiant de la période de protection prévue à l'art. 336c al. 1 let. c CO ("pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement"), l'intéressée, qui a donné naissance à son fils le 27 juillet 2013 (cf. supra, consid. 2.5.2), aurait pu recevoir son congé au plus tôt le 28 novembre 2013 pour le 31 janvier 2014, vu son ancienneté de 2 ans au sein de l'entreprise (cf. délai de résiliation de 2 mois dès la 2^{ème} année de service, selon le contrat [p. 20]). Jusqu'à cette date, la travailleuse pouvait prétendre au versement des montants – brut – suivants : 3193 fr.55 (5500 fr. [revenu mensuel brut] – 2306 fr.45) pour le solde du salaire impayé du mois de décembre 2012, 117 fr.10 pour la partie impayée du 13^e salaire pour ce même mois de décembre 2012 (5500 fr. – 5382 fr.90 [cf. supra, consid. 2.5.1]), 5500 fr. de 13^e salaire pour l'année 2013, 458 fr.35 de part du 13^e salaire pour le mois de janvier 2014, 17'325 fr. d'indemnités (cf. 90% du salaire ; art. 32 du Règlement du personnel) pour les 3 ½ mois (ou 14 semaines) de congé maternité ([5500 fr. x 90%] x 3,5 mois) et 52'250 fr. pour les 9 ½ mois de salaire en plein, soit au total 78'844 francs. De cette somme doivent être déduits les montants de 41'421 fr.20, correspondant aux indemnités versées directement par la CCH et pour laquelle celle-ci, intervenue en procédure, est légalement subrogée, et de 14'326 fr.50 (recte : 14'626 fr.50 [cf. supra, consid. 2.5.2]) correspondant aux allocations de

maternité allouées par la Caisse de compensation du canton du Valais, d'où un solde de 22'796 fr.30.

L'appelée et demanderesse ayant conclu définitivement en première instance (dos., p. 460) au versement des montants inférieurs – charges sociales à payer par l'employeur en sus –, de 10'355 fr., avec intérêts au taux de 5% dès le 1^{er} juillet 2013 (échéance moyenne), et de 1925 fr., avec intérêts au taux de 5% dès le 1^{er} septembre 2013, c'est à juste titre que la juridiction précédente a donné droit à ces prétentions formulées à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO, dans le respect du principe "ne ultra petita" applicable à la présente cause, soumise à la maxime des débats (cf. Dietschy, op. cit., n. 265, p. 133).

Enfin, en réponse à la demande d'éclaircissements adressée le 5 janvier 2015 au premier juge par la demanderesse (dos., p. 509), il convient de préciser que la solution consistant à allouer les montants dus par l'employeur en valeur brute – ce qui permet de vérifier que celui-ci ne manque pas à son obligation de verser la part salariale aux institutions d'assurances (AVS/AI/APG/AC, etc.) –, est conforme à la pratique (cf. Dietschy, op. cit., n. 822, p. 397 et les références ; parmi d'autres, cf. arrêts 5P.364/2002 du 16 décembre 2002 consid. 2.1.2 ; 5A_441/2009 du 7 décembre 2009 consid. 2.3).

4.2

4.2.1 L'art. 337c al. 3 CO énonce que le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances ; elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur.

Cette indemnité revêt les traits d'une peine conventionnelle et d'une réparation pour le tort subi. Qu'il s'agisse de son principe ou de sa quotité, le juge possède un large pouvoir d'appréciation. Parmi les circonstances à prendre en considération figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la partie congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné ainsi que la faute concomitante du travailleur ; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; 121 III 64 consid. 3c).

Compte tenu de la nature de l'indemnité, qui se distingue de la créance en dommages-intérêts pour la perte de salaire subie (art. 337c al. 1 CO ; cf. supra, consid. 4.1), la doctrine et la pratique soutiennent généralement qu'il faut se fonder sur le salaire brut

(arrêts 4C.127/2002 précité consid. 5.3 ; 4A_310/2008 du 25 septembre 2008 consid. 4, in JAR 2009, p. 380 ; parmi d'autres, cf. Streiff/von Kaenel/Rudolf, op. cit., n. 17 ad art. 337c CO, p. 1171). L'élément déterminant pour l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO n'est pas, comme à l'art. 337c al. 1 CO, le montant que le travailleur aurait gagné chaque mois jusqu'à l'échéance ordinaire des rapports de travail, mais le montant qu'il a gagné chaque mois avant la résiliation (arrêts 4C.406/2005 du 2 août 2006 consid. 6, in JAR 2007, p. 300 ; 4A_234/2015 du 5 août 2015 consid. 3.2 ; cf. ég. Portmann, op. cit., n. 6 ad art. 337c CO ; Staehelin/Vischer, op. cit., n. 18 ad art. 337c CO).

4.2.2 Vu, d'une part, la faible ancienneté de la travailleuse au sein de la société (soit un peu plus d'un an [cf. supra, consid. 2.1]) mais, d'autre part, la gravité relative de la violation du devoir de discrétion qui peut lui-être reprochée, la manière abrupte dont le congé avec effet immédiat lui a été signifié (cf. supra, consid. 2.3.3 in fine), alors qu'elle était de surcroît enceinte et que la qualité de son travail n'avait jamais été remise directement en question, la fixation par la juridiction précédente d'une indemnité de 8000 fr., correspondant à approximativement un mois et demi du salaire brut (5500 fr.) perçu par l'intéressée juste avant son licenciement, est correcte. Elle n'a d'ailleurs pas été contestée par la défenderesse dans son appel.

A l'instar de l'indemnité due en vertu de l'art. 337c al. 1 CO (cf. supra, consid. 4.1.2 in fine), un intérêt au taux de 5% l'an est dû sur le montant de 8000 fr. dès le licenciement immédiat, soit dès le 13 décembre 2012 (et non pas le 12 décembre 2012 comme indiqué par erreur par le jugement entrepris). En revanche, ce montant n'est pas soumis aux cotisations sociales (cf. ATF 123 V 5 consid. 5 ; arrêt 4C.414/2004 du 31 janvier 2005 consid. 5 in fine ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 11 ad art. 337c CO).

5. Dans le cadre de son appel joint, l'appelée et demanderesse reproche à la juridiction précédente d'avoir omis de tenir compte, dans sa partie du jugement consacrée à la fixation des frais et à leur répartition, des frais avancés par elle (220 fr.) pour la procédure de conciliation auprès du juge de commune.

5.1 Dans la terminologie du CPC (art. 95 al. 1 CPC), les frais ("Prozesskosten") comprennent les frais judiciaires ("Gerichtskosten") – auxquels appartient l'émolument forfaitaire de conciliation (cf. art. 95 al. 2 let. a CPC) –, et les dépens ("Parteientschädigung"; cf. ATF 139 III 471 consid. 3.1, 358 consid. 3). Conformément à l'art. 207 CPC, les frais de la procédure de conciliation sont mis à la charge du demandeur lorsqu'une autorisation de procéder est délivrée (cf. al. 1 let. c) ; lorsque la demande est déposée,

les frais de la procédure de conciliation suivent le sort de la cause (al. 2). En d'autres termes, cela signifie que, dans un premier temps généralement mis à la charge du demandeur, l'émolument forfaitaire de conciliation suivra le sort de la cause au fond si la demande est finalement déposée (Tappy, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 11 ad art. 95 CPC). L'émolument forfaitaire de conciliation doit donc, à l'instar des autres frais de procédure, être réparti selon les règles générales des art. 104 ss CPC, en particulier en fonction de la mesure dans laquelle une partie succombe (cf. art. 106 CPC) (Wyss, in Baker & M^cKenzie [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Bern 2010, n. 1 ad art. 207 CPC ; cf. ég. Egli, in Brunner et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, 2. Aufl. 2016, n. 13 in fine ad art. 207 CPC ; Gloor/Umbricht Lukas, in Oberhammer et al [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2014, n. 8 ad art. 207 CPC ; Infanger, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 5 ad art. 207 CPC). Si un pan de la doctrine affirme que, dans les procédures soumises à la maxime des débats, la partie qui entend obtenir le remboursement de l'émolument doit alléguer et prouver, par exemple par la production de la décision de l'autorité de conciliation au sujet des frais (cf. art. 209 al. 2 let. d CPC), qui devrait le plus souvent résulter de l'autorisation de procéder, le montant mis à sa charge à ce titre (Tappy, op. cit., n. 11 ad art. 95 CPC), d'autres auteurs rappellent qu'à rigueur du texte de l'art. 105 al. 1 CPC, "[l]es frais judiciaires sont fixés et répartis d'office" et que les conclusions des parties sur ce point ne constituent que des suggestions (Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 1 ad art. 105 CPC), le tribunal représentant les intérêts fiscaux de l'Etat (Schmid, in Oberhammer et al [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2. Aufl. 2014, n. 1 ad art. 105 CPC). N'entrent en revanche pas dans cette catégorie les frais encourus par une partie avant procès, par exemple pour mener une procédure de preuve à futur (Schmid, op. cit., n. 3 ad art. 95 CPC ; DC 2012, n^o 471, p. 216), de même que les frais engagés par le lésé pour la consultation d'un avocat avant l'ouverture du procès civil lorsque cette consultation était nécessaire et adéquate et que les frais ne sont pas couverts ni présumés couverts par les dépens (ATF 139 III 190 consid. 4.2 ; arrêt 4C.51/2000 du 7 août 2000 consid. 3, in SJ 2001 I p. 153 ss) : de tels frais doivent donc faire l'objet en procédure d'allégations spécifiques de la partie qui les réclame (en ce sens, cf. Tappy, op. cit., n. 38 ad art. 95 CPC).

5.2 Dans sa demande du 13 mai 2013, l'appelée et demanderesse a allégué avoir adressé le 24 janvier 2013 une requête de conciliation devant le juge de commune de A_____ (cf. all. 27 et pièce 11, p. 27), et que, la tentative de conciliation entreprise

le 5 mars 2013 ayant échoué, "une autorisation de procéder a[vait] été délivrée" le même jour (cf. all. 28 [admis] et pièce 12, p. 29). Si l'intéressée n'a certes pas allégué formellement le montant de l'émolument qu'elle a dû avancer (cf. art. 98 CPC) au juge de commune pour la procédure de conciliation, cette information ressort du dossier déposé par l'autre demanderesse, soit la CCH (cf. citation du juge de commune du 28 janvier 2013, cf. p. 357). Par ailleurs, l'existence d'une autorisation de procéder valable, délivrée par l'autorité de conciliation, est une condition de recevabilité de la demande (cf. art. 59 CPC) que le tribunal doit examiner d'office en vertu de l'art. 60 CPC (ATF 140 III 227 consid. 3.1 ; 139 III 273 consid. 2.1).

Partant, dans la mesure où il ressort des documents qui précèdent, dont la juridiction précédente a nécessairement dû vérifier la validité lorsque le litige a été porté devant elle, que la demanderesse a avancé les frais de la procédure de conciliation arrêtés à 220 fr., ceux-ci devaient être pris en compte lors de la fixation des frais au stade du jugement, et suivre le sort de ceux encourus devant le tribunal de district.

6. En résumé, l'appel principal doit être intégralement rejeté, et les ch. 1 à 3 du dispositif du jugement de première instance se voir confirmés, sous réserve de la date de départ des intérêts fixée au consid. 4.2.2 ci-dessus ; quant à l'appel joint, il doit être accueilli.

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

7.1 Vu le sort de l'appel principal, il n'y a pas lieu – sous réserve de l'intégration des frais de la procédure de conciliation (220 fr.) –, de modifier le montant et la répartition des frais et des dépens de première instance (art. 318 al. 3 CPC a contrario). Dans ces circonstances, pour les motifs exposés par la juridiction inférieure (cf. jugement entrepris, consid. 5.1, p. 12 s.), les frais de première instance, fixés conformément aux dispositions applicables notamment au vu de la valeur litigieuse (cf. art. 13 et 16 LTar : de 2700 fr. à 9600 fr. lorsque la valeur litigieuse est comprise comme in casu [cf. supra, consid. 1.1] entre 50'001 et 100'000 fr.) à 3750 fr., débours compris, auxquels s'ajoutent les 220 fr. avancés au juge de commune – soit au final 3970 fr. –, sont mis à la charge de la défenderesse, qui succombe intégralement (cf. art. 106 al. 1 CPC). Vu les avances de frais effectuées (1850 fr. + 220 fr. [dame Y_____] ; 1650 fr. [CCH]), la défenderesse restituera 2070 fr. à la demanderesse Y_____ et 1650 fr. à la demanderesse CCH (cf. art. 111 al. 1 CPC).

Quant aux dépens auxquels peut prétendre la demanderesse en première instance, ils ont été arrêtés, compte tenu notamment de l'activité utilement déployée par son

conseil, à 8350 fr., débours et TVA comprise (cf. jugement de première instance, consid. 5.3, p. 13 ; cf. art. 27 ss et 32 al. 1 LTar [fourchette de 7600 fr. à 10'200 fr. lorsque la valeur est comprise entre 60'001 fr. et 70'000 fr.]). Vu le sort de l'action (cf. art. 106 al. 1 CPC), cette indemnité en faveur de la demanderesse est mise à la charge de la défenderesse, qui succombe et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

7.2 Compte tenu de la valeur litigieuse, du degré de 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, qui se limitent à l'émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC), arrêtés à 1800 fr. (art. 16 et 19 LTar), sont mis à la charge de l'appelante et défenderesse, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). Supportant ses propres frais d'intervention en seconde instance également, celle-ci versera à l'appelée et demanderesse Y_____ – sur le vu notamment de l'activité utilement déployée par son homme de loi, qui a consisté en l'envoi d'une écriture motivée valant réponse à l'appel principal et appel joint, ainsi que des autres critères susmentionnés (cf. ég. art. 29 al. 2 LTar et art. 35 al. 1 let. a LTar [réduction de 60% en appel]) – une indemnité de 2000 fr. à titre de dépens, honoraires, TVA et débours compris (soit 10'350 fr. pour les deux instances).

Par ces motifs,

Prononce

L'appel principal est rejeté ; l'appel joint est admis ; en conséquence, il est statué :

1. X_____ SA versera à Y_____ les montants, sous déduction des cotisations légales et conventionnelles à régler aux institutions concernées, de 10'355 fr., avec intérêts au taux de 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2013, et de 1925 fr., avec intérêts au taux de 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2013, à titre d'indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 CO
2. X_____ SA versera à Y_____ le montant de 8000 fr., avec intérêts au taux de 5% l'an dès le 13 décembre 2012, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié (cf. art. 337c al. 3 CO).
3. X_____ SA versera à la Caisse cantonale de chômage du canton du Valais le montant de 41'421 fr.20.

4. Les frais de première instance, par 3970 fr. (3750 fr. [juge de district] ; 220 fr. [juge de commune]), et d'appel, par 1800 fr., sont mis à la charge de X_____ SA, qui versera à Y_____ 2070 fr. et à la Caisse cantonale de chômage du canton du Valais 1650 fr. à titre de remboursement des avances de frais.
5. Supportant ses frais d'intervention en justice, X_____ SA versera à Y_____ une indemnité globale de 10'350 fr. à titre de dépens.

Ainsi jugé à Sion, le 28 septembre 2016.