

C1 15 242

**JUGEMENT DU 27 AVRIL 2017**

**Tribunal cantonal du Valais  
Cour civile II**

Bertrand Dayer, juge ; Geneviève Berclaz Coquoz, greffière

**en la cause**

**X** \_\_\_\_\_, appelante, représentée par Maître M \_\_\_\_\_

**contre**

**Y** \_\_\_\_\_ **SA**, appelée, représentée par Maître N \_\_\_\_\_

(licenciement discriminatoire ; art. 5 al. 2 et 9 LEg)

appel contre le jugement du Tribunal du travail du 21 avril 2015

## Procédure

**A.** La tentative préalable de conciliation ayant échoué et conduit à la délivrance d'une autorisation de procéder le 4 avril 2014, X\_\_\_\_\_ a déposé auprès du Tribunal du travail, le 1<sup>er</sup> mai 2014, une demande en paiement à l'encontre de la société Y\_\_\_\_\_ SA (ci-après : Y\_\_\_\_\_ SA) dont les conclusions sont les suivantes :

- 5.1. La demande est admise.
- 5.2 Y\_\_\_\_\_ SA est condamnée à verser un montant de Fr. 30'000.-, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2014, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et discriminatoire, à X\_\_\_\_\_.
- 5.2 Une équitable indemnité pour X\_\_\_\_\_ à titre de dépens, est mise à charge de Y\_\_\_\_\_ SA.

Au terme de sa réponse du 10 juin 2014, Y\_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de la demande et de toutes autres plus amples conclusions, sous suite de frais et dépens.

Divers témoins ont été entendus lors des séances d'instruction du 27 janvier et du 5 mars 2015. Lors de l'audience du 21 avril 2015, un ultime témoin a été entendu avant l'interrogatoire des parties, la clôture de l'instruction et la confirmation, par chaque partie, de ses conclusions précédentes.

**B.** Statuant le même jour, le Tribunal du travail a rendu le dispositif suivant, expédié le 19 mai 2015 :

1. La demande est rejetée.
2. Il n'est pas perçu de frais.
3. X\_\_\_\_\_ versera à Y\_\_\_\_\_ SA, la somme nette de fr. 1'000.- à titre de dépens.

Par écriture du 20 mai 2015, X\_\_\_\_\_ a sollicité l'expédition complète du jugement. Elle sera adressée aux parties le 20 août 2015.

**C.** X\_\_\_\_\_ a interjeté appel à l'encontre dudit jugement auprès du Tribunal de céans le 16 septembre 2015. Ses conclusions sont ainsi formulées :

1. L'appel est admis.
2. Le jugement du 21 avril 2015 rendu par le Tribunal du travail du canton du Valais est annulé.
3. Y\_\_\_\_\_ SA payera à X\_\_\_\_\_ un montant de Fr. 30'000.-, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 1<sup>er</sup> février 2014, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et discriminatoire.
4. Les frais de procédure ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens de première instance et d'appel de X\_\_\_\_\_ sont mis à la charge de Y\_\_\_\_\_ SA.

Dans sa réponse du 19 octobre 2015, Y\_\_\_\_\_ SA a conclu au rejet de l'appel, sous suite de frais et dépens.

Dans le délai imparti par le juge de céans, soit le 20 novembre 2015, X\_\_\_\_\_ a répliqué en maintenant les conclusions de son appel.

Le 8 avril 2016, X\_\_\_\_\_ a informé le juge de céans de l'obtention par ses soins du brevet fédéral de gérants d'immeubles. Elle n'a toutefois pas déposé ce diplôme, malgré l'invitation du 12 avril 2016.

## **SUR QUOI LE JUGE**

### **I. Préliminairement**

#### **1.**

**1.1** En vertu de l'article 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, les décisions finales de première instance de nature patrimoniale sont attaquables par la voie de l'appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC), si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Est donc déterminant le montant litigieux au moment du jugement de première instance (RVJ 2013 p. 136 consid. 1.2). Lorsque la cause relève de la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 et al. 2 let. a CPC) - soit lorsque, comme en l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. mais ne dépasse pas 30'000 fr. ou, quelle soit la valeur litigieuse, concerne la loi sur l'égalité (LEg) -, le délai de recours est de trente jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 et 314 al. 1 CPC a contrario) et un juge cantonal unique est compétent pour la traiter, à moins qu'il ne décide de la déférer à une cour du tribunal (art. 20 al. 3 LOJ et art. 5 al. 2 let. c LACPC).

**1.2** En l'occurrence, par écriture 16 septembre 2015, X\_\_\_\_\_ a remis en cause une décision finale de nature patrimoniale, dont la valeur litigieuse, déterminée par les conclusions en paiement prises au moment de ladite décision, s'élevaient à 30'000 francs. La voie de l'appel est ainsi ouverte. Cette décision a en outre été rendue le 21 avril 2015 et sa version motivée expédiée le 20 août 2015 aux parties. Le mandataire de l'appelante l'ayant reçue le 24 août 2015, selon avis de réception au dossier, le délai de recours précité de trente jours a ainsi été respecté.

## 2.

**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, t. II, 2010, n° 2396 et n° 241 ; RVJ 2013 p. 136 consid. 2.1). Toutefois, il 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 l'est (art. 153 al. 2 CPC applicable par analogie ; sur ces notions cf. TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 137 ; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse Neuchâtel 2011, n<sup>os</sup> 836 ss, p. 406 ss).

La saisine de l'autorité d'appel est limitée par les conclusions du recours. En vertu de l'article 315 al. 1 CPC, seuls les points remis en cause par le recourant sont soumis à l'autorité d'appel. Le jugement entre en force de chose jugée et devient exécutoire à raison de la partie non remise en cause du dispositif (REETZ/HILBER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2016, n. 6 et 8 ad art. 315 CPC; JEANDIN, in Code de procédure civile commenté, Bohnet et alii [éd.], 2011, n. 2 s. ad art. 315 CPC ; STERCHI, Commentaire bernois, 2012, n. 11 ad art. 315 CPC).

**2.2** En l'espèce, l'appelante a, sous ch. II de son écriture d'appel (p. 3 ss), présenté sa propre version des événements, sans exposer en quoi l'état de fait retenu par la juridiction inférieure serait inexact au sens de l'article 310 let. b CPC. Dans cette mesure, il ne sera pas tenu compte de cette partie du recours, en tant qu'elle devrait diverger de l'état de fait circonscrit par l'autorité de première instance. En revanche, sous ch. 4.2 de son écriture du 16 septembre 2015 (p. 9 ss), l'appelante s'en prend aux constatations de fait de la juridiction précédente relatives au motif réel du licenciement et aux circonstances dans lesquelles celui-ci a été donné. Dans la mesure où elle est dirigée contre des éléments précis du raisonnement adopté par l'autorité de première instance et se rapporte à des moyens de preuve déterminés du dossier, la critique de l'appelante répond aux exigences de motivation rappelées ci-dessus.

## II. Statuant en faits

3. Y\_\_\_\_\_ SA est une société anonyme de siège à A\_\_\_\_\_ dont le but est l'achat, la vente, le courtage, la gestion et la promotion de biens immobiliers et mobiliers ; B\_\_\_\_\_ en est l'administrateur et C\_\_\_\_\_, le président.

3.1 X\_\_\_\_\_, née le xxx 1987, a travaillé auprès de D\_\_\_\_\_ SA en tant qu'assistante administrative durant quatre ans et demi (all. 2 [admis]). Ensuite, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2013, elle a œuvré en qualité d'assistante de direction auprès de E\_\_\_\_\_ SA (all. 5 [admis]). Désireuse de continuer son activité professionnelle dans le domaine de l'immobilier, elle a passé deux entretiens d'embauche, les 3 et 7 octobre 2013 (all. no 10 , pce no 5), puis a signé, le 17 octobre 2013 (all. 11 [admis]), un contrat de travail avec Y\_\_\_\_\_ SA pour un emploi d'assistante de direction et future gérante d'immeubles breveté, avec entrée en fonction le 15 janvier 2014, le temps d'essai étant fixé à un mois et le salaire brut mensuel à 5000 fr., 13 fois l'an pour un taux d'activité de 80% (all. 12 [admis] ; pce no 2). Selon le contrat, ses tâches étaient les suivantes (pce n° 2 p. 13) :

- secrétariat & courrier
- réception clientèle et téléphones
- tenue des procès verbaux des séances PPE
- état des lieux et gestion des baux y relatifs
- appui gestion technique
- appui PPE (assister aux séances)
- appui animation de centre commercial
- établissement des baux de location
- visite des appartements

Le 7 janvier 2014, la Dresse F\_\_\_\_\_ a annoncé à X\_\_\_\_\_ qu'elle était enceinte (all. 13 [admis], pce no 6).

Le 16 janvier 2014, X\_\_\_\_\_ a annoncé sa grossesse à son employeur (all. 14).

Le 22 janvier 2014, Y\_\_\_\_\_ SA a payé à X\_\_\_\_\_ l'intégralité du salaire du mois de janvier (all. 17 [admis], pce no 7).

Le 27 janvier 2014, Y\_\_\_\_\_ SA, par C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, a remis en main propre à X\_\_\_\_\_ une lettre de licenciement pour le 5 février 2014, se

référant aux « raisons communiquées ce jour » (all. 19 pce no 8). A sa demande, X\_\_\_\_\_ a été libérée de son obligation de travailler.

Par lettre du 28 janvier 2014, X\_\_\_\_\_ a contesté son licenciement (all. 23 pce n° 10), reprochant à la lettre de congé de ne pas mentionner les raisons de cette résiliation telles que discutées, soit sa grossesse et les aléas y relatifs, tels que les éventuels arrêts maladies possibles aux dires de l'employeur et priant ce dernier de lui indiquer, par écrit, les raisons exactes pour lesquelles les rapports de travail avaient été interrompus de manière aussi abrupte, à savoir au terme du 7<sup>e</sup> jour de travail durant son mois d'essai, sans aucune faute grave de sa part. Enfin, elle déclinait l'offre du 27 janvier 2014 d'être à nouveau engagée à l'issue de son congé maternité en janvier 2015.

Dans sa réponse du 7 février 2014, Y\_\_\_\_\_ SA a confirmé avoir discuté de vive voix avec elle des raisons du licenciement, notamment du cahier des charges particulièrement astreignant du point de vue de la disponibilité, de la flexibilité, des horaires irréguliers, du travail sur le terrain, de la résistance à la pression ainsi que de la mise en place de la jonction entre la gestion du commerce G\_\_\_\_\_ et de leur propre agence. C\_\_\_\_\_ relevait également que le rôle de X\_\_\_\_\_ dans l'entreprise aurait été prépondérant et aurait nécessité une formation d'au moins trois mois, de sorte que, sur le plan économique, il n'était financièrement et pratiquement pas acceptable pour l'entreprise de devoir former en sus une autre personne pour la période d'absence de l'intéressée en raison de la grossesse. Il ajoutait avoir constaté, lors d'un unique entretien, que sa formation, encore inachevée, n'était peut-être pas suffisante en matière de baux à loyer pour s'occuper des dossiers complexes (pce no 11). Il a enfin pris note de sa renonciation à être engagée ultérieurement pour un gros projet auquel elle aurait pu être associée dès le départ.

X\_\_\_\_\_ n'a pas retrouvé d'emploi durant sa grossesse et a été engagée, au 1<sup>er</sup> février 2015, soit six mois après l'accouchement, auprès de H\_\_\_\_\_ en qualité de gérante d'immeubles à un taux d'activité de 80% (R. 14 p. 189 ; R. 23 p. 190). Elle a déclaré avoir pris un coup d'avoir été licenciée pendant sa grossesse et avoir fait un déni de grossesse. Economiquement, elle estime avoir perdu deux ans n'ayant pu se présenter au brevet [fédéral de gérante d'immeubles], faute d'avoir cette année d'emploi (R. 24 p. 190). A ses dires, elle aurait finalement obtenu ce diplôme le 7 avril 2016 (cf. lettre du 8.4.2016 de Me M\_\_\_\_\_), mais n'en a pas produit de copie.

**3.2** Les premiers juges ont estimé que le licenciement n'avait pas été décidé à la suite de l'annonce de sa grossesse, mais au motif que l'employée ne disposait pas des compétences nécessaires pour assumer le poste, présentant notamment des lacunes en matière de bail à loyer et de gestion des PPE. L'employeur avait également tenu compte de l'avis d'une de ses collaboratrices, I\_\_\_\_\_, qui a fait savoir qu'elle ne pourrait pas travailler avec cette personne, ainsi que des autres employées, qui ont relevé que l'intéressée souhaitait mettre en avant ses propres idées et manières de faire. De plus, la décision n'avait été prise qu'une dizaine de jours après l'annonce de la grossesse.

S'agissant du motif réel du licenciement, qui relève de l'établissement des faits (cf. ATF 136 III 513 consid. 2.3, 131 III 535 consid. 4.3), l'appelante conteste l'appréciation des faits par le Tribunal du travail et invoque l'article 6 LEg prévoyant un allègement du fardeau de la preuve, notamment en matière de résiliation des rapports de travail. Elle indique que, lors de son engagement, il était convenu qu'elle commence une formation pour obtenir, à terme, le brevet fédéral de gérante d'immeubles, de sorte que l'employeur ne peut lui reprocher de ne pas avoir déjà ces compétences professionnelles. A son avis, divers éléments ressortant de la lettre du 7 février 2014 de C\_\_\_\_\_ permettent de cerner les véritables motifs de l'employeur qui y mentionne tout d'abord que le rôle de X\_\_\_\_\_ aurait nécessité un temps de formation d'au minimum trois mois, avant qu'un travail opérationnel puisse se faire sentir, et que ses tâches étaient incompatibles avec son état. Ensuite, l'appelante relève que l'entreprise considérait sa grossesse comme un problème, l'obligation de former deux personnes en vue de son absence annoncée n'étant financièrement et pratiquement pas acceptable. De plus, ce courrier évoque la possibilité de l'engager, après son congé maternité, de surcroît pour un « gros projet », sans aucune référence à une formation à suivre préalablement, ce qui démontre que ses prétendues lacunes ne sont qu'un prétexte. Se fondant toujours sur ce document dans lequel C\_\_\_\_\_ reconnaît s'être entretenu une seule fois avec elle, X\_\_\_\_\_ en déduit que celui-ci n'a pas eu l'occasion de se faire une idée sur ses compétences professionnelles de sorte que l'argument de l'insuffisance des connaissances en matière de bail à loyer ne tient pas, compte tenu du fait qu'un temps de formation était prévu et qu'une offre de réengagement a été formulée, sans exigence préalable de formation supplémentaire. X\_\_\_\_\_ conteste aussi l'interprétation des témoignages des employées de la défenderesse, estimant qu'ils tendent à confirmer que le motif réel de licenciement était bien sa grossesse, qu'elle était compétente pour le poste et qu'elle avait accepté les remarques qui lui avaient été faites ainsi que les explications qui lui avaient été

données. Enfin, n'ayant travaillé effectivement que six jours auprès de son nouvel employeur, il était impossible pour ce dernier d'évaluer ses compétences durant un laps de temps si réduit.

**3.2.1** A teneur de l'article 6 LEg, qui s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. En d'autres termes, il suffit que la partie demanderesse démontre la vraisemblance d'une discrimination pour que l'autre partie, l'employeur, doive, à titre libératoire, prouver qu'il n'y a pas eu de différence de traitement ou que celle-ci reposait sur un motif objectif (AUBRY GIRARDIN, Les problèmes qui se posent aux juges lors de l'application de la LEg, in L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, Dunand/Lempen/Mahon [éd.], 2016, p. 102). Si l'employeur ne parvient pas à apporter cette preuve, alors le juge doit considérer la discrimination comme établie (ATF 136 II 393 consid. 11.3, 130 III 145 consid. 4.2).

Cette disposition, qui est une règle spéciale par rapport au principe général de l'article 8 CC selon lequel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'en apporter la preuve, institue un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination (ATF 127 III 207 consid. 3b). Cette règle tend à corriger l'inégalité de fait résultant de la concentration des moyens de preuve en mains de l'employeur. En effet, la maxime inquisitoire ne déploie aucun effet si ce dernier omet de proposer des moyens de preuve, dont ni le juge ni l'employé ne soupçonne l'existence. En revanche, si l'employeur supporte le fardeau de la preuve et donc le risque de perdre le procès au cas où il ne prouve pas l'absence de discrimination, il sera dans son intérêt d'informer complètement le juge et de lui fournir toutes pièces utiles. Pour éviter que des actions ne soient introduites à la légère, il est exigé, avant que le fardeau de la preuve soit mis à la charge de l'employeur, que la personne qui invoque la LEg apporte des indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. Le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 consid. 4.2 et les références citées). Etant donné que l'abaissement de degré de la preuve prévu à l'article 6 LEg tend à compenser la difficulté de prouver la discrimination, et que l'employeur conserve en tout temps la

possibilité d'apporter la preuve du contraire, le juge ne devrait pas se montrer trop sévère quant à l'admission de la vraisemblance (WYLER, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, Aubert/Lempfen [éd.], n. 8 ad art. 6 LEg). L'application de l'article 6 LEg implique que le juge se détermine d'abord sur la vraisemblance alléguée, ce qui doit figurer dans sa décision. Dans la mesure où le juge considère que la discrimination est prouvée, ou qu'elle est plus vraisemblable que la non-discrimination ou qu'elle est plutôt invraisemblable mais pas exclue, il doit examiner si la partie adverse a rapporté la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci ; si en revanche le juge considère que la discrimination est entièrement douteuse ou qu'elle a simplement été alléguée, il doit débouter le travailleur des conclusions y relatives (arrêt 4C.463/2009 du 4 juillet 2000 consid. 2 non publié in ATF 126 III 395 )

**3.2.2** Au vu des éléments de preuve de la demanderesse, celle-ci a rendu vraisemblable que son licenciement était lié à sa grossesse. Il ressort en effet du contrat de travail conclu par les parties que l'appelante a été engagée en qualité d'assistance de direction et future gérante d'immeubles brevetée, ce qui implique qu'elle devait être formée pour cette dernière tâche. Ensuite, alors qu'elle n'avait travaillé que quatre jours, soit les 15, 16, 20 et 21 janvier 2014, l'employeur lui a versé, le 22 janvier 2014, l'entier du salaire du mois de janvier (pce no 7), alors même qu'il savait, depuis le 16 janvier 2014, que sa nouvelle employée était enceinte. Apprécié au regard du contenu de la lettre de motivation du congé du 7 février 2014, cet élément étaye l'éventualité que l'employeur avait déjà décidé de se séparer de l'appelante à cette date. Au demeurant, le congé a été signifié dix jours après l'annonce de la grossesse, l'employée ayant œuvré quatre jours après cette déclaration et six jours en tout. S'il est difficile de prouver que C\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ lui ont déclaré qu'ils ne pouvaient pas la garder en raison de sa grossesse (all. 2.21. contesté), ladite lettre (no 11) révèle toutefois les intentions véritables de son auteur, C\_\_\_\_\_. En effet, les arguments mentionnés, tel que le cahier des charges astreignant (grande disponibilité, flexibilité, horaires irréguliers, etc...), la formation durant environ trois mois, avec en sus l'obligation de former une tierce personne pour pallier son absence prévisible, ainsi que le coût financier et pratique non acceptable par l'entreprise, sont clairement liés au fait que l'employée était enceinte. De même, l'offre de la réengager postérieurement, sans aucune exigence de formation, rend vraisemblable que les connaissances prétendument insuffisantes en matière de baux à loyer n'étaient pas le réel motif de licenciement. La discrimination ayant été rendue vraisemblable, il y lieu d'examiner si l'appelée a prouvé que le congé reposait sur un autre motif objectif.

**3.2.3** Il est difficile de cerner le ou les motifs de licenciement objectifs de l'employeur, les reproches formulés à l'encontre de la demanderesse n'ayant cessé de varier, ou plus exactement d'augmenter. Dans la lettre du 7 février 2014, le président de la société défenderesse a invoqué une formation, non achevée à l'heure actuelle et peut-être insuffisante au sujet des baux à loyer au vu des dossiers complexes qu'elle aurait à traiter. Selon le mémoire-réponse, les quelques jours durant lesquelles la demanderesse a été à son service ont suffi à démontrer son manque de professionnalisme, d'intérêt et de compétences pour les tâches confiées (all. 33). En compagnie d'autres employées, la nouvelle recrue devait prendre connaissance du fonctionnement pour assimiler les méthodes de travail de l'entreprise (all. 44), suivre le matin les explications des autres employées et mettre à profit l'après-midi pour mettre au propre ses notes et parcourir les dossiers (all. 47-49), et enfin, visiter les immeubles pour connaître les objets de l'agence (all. 50). L'employeur a toutefois reconnu que l'arrivée de l'intéressée avait coïncidé avec plusieurs absences de différents collaborateurs, perturbant la mise en place prévue (all. 45 s.). Dès le 1<sup>er</sup> jour, elle aurait fait part de sa manière de fonctionner sans tenir compte des directives (all. 52), ne prenant pas le temps d'écouter les explications (all. 53) et affirmant sa volonté de réorganiser la méthodologie de l'agence (all. 54). Elle aurait adopté en outre un comportement inadapté vis-à-vis de la clientèle (all. 60), faisant des commentaires sur les personnes qu'elle connaissait (all. 62) et manifestant une curiosité déplacée, incompatible avec sa fonction (all. 63 sv.). Constatant une réelle insatisfaction quant à sa prestation de travail, notamment quant à certaines connaissances de base en matière de bail à loyer (all. 77), l'agence a licencié la demanderesse (all. 65) et, faisant preuve de générosité, en l'absence de toute obligation légale, lui a versé l'intégralité du salaire du mois de janvier 2014 (all. 72).

Entendu en procédure, B\_\_\_\_\_, administrateur de la défenderesse, a expliqué que le licenciement était également dû aux lacunes en matière de PPE, la demanderesse n'ayant pas le niveau que son curriculum vitae laissait supposer (R. 29 p. 142), mais un réengagement avait été proposé, après une formation. Interpellé sur la raison du paiement de l'intégralité du salaire du mois de janvier 2014, il a affirmé que celui-ci résultait d'une erreur. Quant à des lacunes en matière de bail à loyer, il ne croyait pas qu'elle avait traité ce sujet, sans pouvoir être affirmatif (R. 34 p. 143).

Président de la défenderesse, C\_\_\_\_\_ a insisté sur le fait que l'idée était de transférer un dossier important, le commerce G\_\_\_\_\_, ce qui allait au-delà des compétences de l'intéressée en matière de bail, qui étaient très faibles, contrairement

à ce que laissaient supposer ses dires et le certificat de travail (R. 1 et 3 p. 191), précisant qu'il avait pas besoin d'une secrétaire supervisant le travail des autres, étant pourvu pour ce rôle (R. 4 p. 192). Il a encore ajouté un nouvel élément, qualifié de caractériel, soit le fait que I\_\_\_\_\_ lui a dit ne pas pouvoir collaborer avec cette personne (R. 3). Concernant le poste du cahier des charges intitulé « appui PPE (assister aux séances) », il a expliqué que cela consistait à voir comment l'agence gérait les PPE, puis à apprendre également la gérance financière et à connaître les droits et obligations des copropriétaires pour, dans un deuxième temps, gérer seule les PPE (R. 7 et 9 p. 192). Il en allait de même pour l'établissement des baux de locaux, l'existence de formules pré-imprimées ne dispensant pas de connaître un minimum le droit du bail, notamment les clauses essentielles. Il a relevé que les certificats de travail l'avaient décidé à engager la demanderesse (R. 12), tout en devant admettre que le certificat du 10 décembre 2013 établi par E\_\_\_\_\_ SA était postérieur à la signature du contrat (R. 31 p. 195). Lors de l'annonce de la grossesse qui aurait eu lieu, à son souvenir, après plusieurs jours de travail (R. 30), il avait déjà constaté que la base essentielle en matière de contrat de bail faisait défaut (R. 13 p. 193, R. 20-21 p. 194) et que X\_\_\_\_\_ n'avait pas les compétences requises, précisant que la décision de la licencier avait été prise lorsqu'elle lui avait posé des questions sur le droit du bail, ou plus exactement lorsqu'il lui avait posé de telles questions (R. 27 p. 195), à son souvenir, un vendredi. Il a admis que les motifs indiqués dans la lettre de congé avaient un certain lien avec la grossesse, le but étant de ne pas mettre dans la lettre qu'elle n'était pas compétente (R. 29 p. 195). Quant au reproche de curiosité déplacée, il s'agissait du fait que la nouvelle employée avait consulté le dossier de l'immeuble où habitaient ses parents, sans nécessité (R. 14 p. 193). Il a en outre justifié le paiement de la totalité du salaire du mois de janvier par un ordre donné mécaniquement et par la volonté de ne pas être mercantile, reconnaissant son « erreur de casting ».

La plupart des griefs avancés par l'administrateur et le président de la société défenderesse ne sont pas corroborés par les actes de la cause, étant parfois même démentis, notamment par les témoignages des employées lesquels doivent au demeurant être appréciés en fonction de la position délicate de celles-ci, travaillant pour la défenderesse et lui devant fidélité. Si J\_\_\_\_\_, responsable du bureau depuis une quinzaine d'années (R. 1 p. 137), a affirmé que X\_\_\_\_\_ n'avait pas tenu compte de la procédure mise en place à la réception, pensant que sa façon de travailler était meilleure et avait fait des commentaires sur des personnes qu'elle connaissait (R. 2 p. 137), elle a reconnu que certains faits lui avaient été rapportés par

d'autres collaborateurs et qu'elle ne les avait pas constatés personnellement, ce qui atténue fortement le caractère probant des remarques relatives aux faits survenus à la réception. Il ne ressort en effet pas des actes de la cause que cette personne a travaillé avec X\_\_\_\_\_ qui, ni lorsqu'elle a été entendue en procédure, ni dans sa chronologie des faits (pce no 5 p. 18), n'y a fait allusion, contrairement à d'autres collaboratrices qu'elle a spontanément mentionnées. Il convient en outre de relever que J\_\_\_\_\_, qui ne se trouve pas à la réception mais s'occupe de tout ce qui est courant pour les PPE ainsi que de l'organisation du bureau (R. 13 p. 138), n'a pas constaté de lacune en cette matière, X\_\_\_\_\_ devant être formée avant de pouvoir la remplacer aux séances (R. 12).

En revanche, les trois personnes œuvrant à la réception ont attesté que la demanderesse avait écouté leurs explications (K\_\_\_\_\_, R. 12, L\_\_\_\_\_, R. 12, O\_\_\_\_\_, R. 12, 12), tout comme I\_\_\_\_\_, la gérante d'immeuble dont l'appelante devait être l'assistante (R. 16). Si X\_\_\_\_\_ a fait part des idées qu'elle voulait mettre en place, sans être critique, tant K\_\_\_\_\_ (R. 11 et 13 ) que J\_\_\_\_\_ (R. 10) et I\_\_\_\_\_ (R. 15) lui ont conseillé d'attendre de connaître mieux l'entreprise. Les trois réceptionnistes, qui ont collaboré la première semaine avec l'intéressée, n'ont pas constaté que celle-ci voulait réorganiser la méthodologie de l'agence, ni dénier ou faire abstraction de ce qu'il était déjà en place (O\_\_\_\_\_, R. 13-14 p. 16 ; L\_\_\_\_\_, R. 11, 14, K\_\_\_\_\_, R. 15 p. 168 et R. 22 p. 169).

L'on constate à la lecture du témoignage de I\_\_\_\_\_ qu'elle ne rapporte pas des faits, mais se met à la place de X\_\_\_\_\_. A cet égard, il est révélateur qu'elle déclare : « Je pense que Mme X\_\_\_\_\_ était très déçue de la finalité de son poste » (R. 14 p. 171). X\_\_\_\_\_ lui ayant fait part de son habitude d'être responsable d'un groupe, I\_\_\_\_\_ en a déduit qu'il était difficile à cette dernière de suivre des consignes (R. 11 p. 171), reconnaissant que lorsque l'on arrive dans un nouvel endroit, on a une vision neuve mais que tout ne va pas être changé (R. 13 p. 171). Elle lui reproche à la fois un manque d'entrain, d'initiative et de vouloir faire des changements (R. 15-16), ce qui est pour le moins contradictoire. Aucune des employées n'a par ailleurs confirmé que leur nouvelle collègue aurait adopté un comportement inadapté avec les clients (K\_\_\_\_\_, R. 15 p. 162, L\_\_\_\_\_, R. 15, p. 165, O\_\_\_\_\_, R. 15, p. 168 et R. 22 p. 169 ; I\_\_\_\_\_, R. 17 p. 171).

Quant au fait d'avoir émis des commentaires sur les copropriétaires de l'immeuble dans lequel le père de X\_\_\_\_\_ possède un appartement, il est mentionné par J\_\_\_\_\_ (R. 2 p. 137) et L\_\_\_\_\_, qui a ajouté que c'était humain (R. 18

p. 165) et que la nouvelle arrivée avait simplement indiqué connaître la personne en disant qu'elle habitait dans son bâtiment (R. 19 p. 165). Elle a précisé que X\_\_\_\_\_ était intéressée et posait des questions, mais sans curiosité déplacée (R. 15, p. 165). O\_\_\_\_\_, qui l'a côtoyée durant deux jours, a relevé qu'elle n'avait pas fait de remarque sur les clients, ni manifesté de curiosité déplacée (R. 17 p. 168). Quant à I\_\_\_\_\_, elle a constaté que X\_\_\_\_\_ avait fait des commentaires sur des clients qu'elle connaissait et avait, à une reprise, posé des questions qui l'avait gênée du fait qu'elle venait d'arriver (R. 20-21 p. 172). Elle a estimé que les prestations de travail étaient insuffisantes au regard de ce qu'elle attendait d'une assistante (R. 26 p. 172), ajoutant, sans les détailler, que différentes tâches s'étaient révélées incorrectes par la suite (R. 28 p. 172) et qu'elle avait un caractère qui, de par ses fonctions antérieures, rendait difficile l'acceptation de directives (R. 31 p. 172). Elle a indiqué qu'elle pouvait comprendre que X\_\_\_\_\_ mette peu d'entrain à effectuer certaines tâches, éprouvant de la frustration de n'être qu'assistante, alors qu'elle pensait être gérante d'immeubles. A nouveau, la témoin prête des intentions et émotions à l'appelante, et ne se contente pas de rapporter des faits. On ignore de plus le temps passé avec X\_\_\_\_\_ qui parle d'une journée alors que I\_\_\_\_\_ estime qu'il s'agit de trois jours, dont une demi-journée consacrée à la visite d'immeubles, précisant que la période était très chargée pour elle (R. 33 p. 173).

Au demeurant, rien ne confirme que X\_\_\_\_\_ était déçue dans ses attentes, puisqu'elle avait signé un contrat d'assistante de direction et de future gérante d'immeubles, ce qui démontre qu'elle avait accepté ce poste en vue de se former, ce dont l'employeur était parfaitement conscient, insistant sur la nécessité d'apprendre (Y\_\_\_\_\_ R. 7 p. 192) et qui a été confirmé par J\_\_\_\_\_ qui n'a pas eu l'occasion tester les connaissances de X\_\_\_\_\_ en matière de PPE, car un temps de formation était prévu avant que celle-ci la remplace lors des séances de PPE (J\_\_\_\_\_, R. 11-12 p. 138). Dès lors l'argument de C\_\_\_\_\_ consistant à reprocher X\_\_\_\_\_ d'être une secrétaire au lieu d'une gérante d'immeubles tombe à faux, vu la désignation contractuelle du poste et des tâches prévues, soit notamment le secrétariat, le courrier, la réception des clients et des appels téléphoniques, relevant manifestement du secrétariat et vu également l'emploi du substantif « appui » pour les PPE ainsi que pour l'animation du commerce G\_\_\_\_\_ et la gestion technique. Ceci démontre que l'employeur n'avait pas engagé une gérante d'immeubles qualifiée et autonome devant, dès son entrée en fonction, gérer seule les PPE, comme C\_\_\_\_\_ l'a prétendu lors de son interrogatoire. Elle était censée reprendre le poste d'assistante de gérant, occupé précédemment par I\_\_\_\_\_, nommée gérante

d'immeubles à la suite du départ de celui-ci, (I\_\_\_\_\_, R. 5 p. 170), tout en donnant un appui à trois postes (B\_\_\_\_\_, R. 11 p. 141). L'employeur est dès lors malvenu d'invoquer comme motif objectif du congé des exigences qu'il n'avait pas convenues lors de la signature du contrat.

Quant aux autres motifs, ils ne sont pas prouvés non plus. Ainsi, les prétendues lacunes en matière de bail à loyer ne sont pas attestées par les collaboratrices dont l'une a au contraire relevé que X\_\_\_\_\_ savait pas mal de choses sur la location (K\_\_\_\_\_, R. 7 p. 162). Alors que cette dernière prétend avoir elle-même posé des questions à ce sujet, C\_\_\_\_\_ affirme l'avoir questionnée. Partant, il n'est pas avéré qu'elle manquât des connaissances nécessaires à l'établissement des baux de location tel que prévu par le contrat de travail. A nouveau, les connaissances en matière de bail à loyer, au-delà de la simple utilisation de formules pré-imprimées, relève plus du domaine immobilier dans lequel X\_\_\_\_\_ devait encore se former que des compétences d'une secrétaire de direction, poste pour lequel elle a été engagée, à tout le moins initialement. Il n'est pas établi non plus qu'elle aurait refusé d'exécuter certaines tâches. Si I\_\_\_\_\_ a estimé que les prestations étaient insuffisantes, ne correspondant pas à ce qu'elle attendait d'une assistante et ajoutant que des tâches s'étaient révélées incorrectes ensuite, elle n'a toutefois fourni aucun exemple concret, restant dans le vague, ce qui n'est guère probant. Quant à l'incompatibilité de caractère, il semble à nouveau que I\_\_\_\_\_ l'ait déduite des fonctions antérieures de X\_\_\_\_\_ sans avoir eu le temps de la connaître, ne se souvenant pas du nombre de semaines durant lesquelles celle-ci était restée à l'agence et ne l'ayant côtoyée que brièvement, C\_\_\_\_\_ n'ayant en outre, à ses dires, pas eu le temps de l'évaluer sur ce point (Y\_\_\_\_\_, R. 1 i.f. p. 191). S'agissant de la curiosité dite déplacée, elle n'est finalement établie que sous la forme d'avoir indiqué connaître des clients car ils habitaient le même immeuble que ses propres parents, ce qui ne semble pas dénoter une véritable indiscretion, mais plutôt un comportement qualifié d'humain par un témoin (L\_\_\_\_\_, R. 18 p. 165) et ne saurait constituer le véritable motif du licenciement.

Enfin, C\_\_\_\_\_ est peu crédible lorsqu'il prétend avoir été trompé par le certificat de travail du 10 décembre 2013, puisque celui-ci a établi près de deux mois après la signature du contrat de travail et ne peut donc l'avoir déterminé à engager X\_\_\_\_\_. Ensuite, dans la lettre de motivation du congé, il a omis la plupart des reproches qu'il a fait valoir dans la procédure, ce qui ne manque pas de surprendre, pour finalement prétendre que son idée était de transférer un dossier important le

commerce G \_\_\_\_\_ à X \_\_\_\_\_ (R. 3 p. 191). Or le contrat ne mentionne pas cet élément important. Ce nouveau motif, invoqué à l'issue de l'instruction, plus d'un an après les faits, ne convainc guère. Surtout que X \_\_\_\_\_ devait déjà, selon les actes du dossier, se former pour remplacer J \_\_\_\_\_ aux séances des PPE, être l'assistante de la gérante d'immeubles, I \_\_\_\_\_, et appuyer également C \_\_\_\_\_, ce qui semble incompatible avec la reprise autonome du dossier précité.

En définitive, force est de constater que Y \_\_\_\_\_ SA a échoué à prouver les motifs de licenciement qu'elle a invoqués.

### **Considérant en droit**

#### **4.**

**4.1** Aux termes de l'article 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). Ainsi, l'employeur qui licencie une travailleuse pendant le temps d'essai, parce qu'elle est enceinte, agit en principe de façon discriminatoire (CHRISTIAN GIAUQUE, L'interdiction de discriminer en raison de la grossesse, in Panorama II en droit du travail, 2012, Wyler [éd.], p. 163).

Le congé est abusif lorsqu'il est donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie (art. 336 al. 1 let. a CO). Est abusif un congé en raison de la grossesse, spécifiquement mentionnée à l'article 3 al. 1 LEg. La travailleuse étant protégée contre la résiliation en temps inopportun pendant la grossesse et au cours de seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO), la question de la résiliation abusive ne se pose pas pendant la durée de la grossesse, sauf durant le temps d'essai (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2014, p. 629), la protection contre les congés abusifs s'appliquant au temps d'essai (ATF 134 III 108).

Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'article 336b CO - régissant la procédure d'opposition a congé abusif - est applicable (art. 9 LEg). Ainsi, la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a CO doit

faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO), même si ce dernier est réduit durant le temps d'essai (ATF 136 III 96 consid. 2-3). Si l'opposition est valable, et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir les rapports de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice, dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (art. 336b al. 2 CO).

**4.2** En l'espèce, le congé est abusif puisqu'il a été donné en raison de la grossesse de l'intéressée durant le temps d'essai d'un mois qui a pris fin le 15 février 2014. La demanderesse a contesté le congé le 28 janvier 2014, soit avant la fin du délai de congé de sept jours, pour la fin d'une semaine prévu dans le contrat, et a saisi la Commission de conciliation pour les litiges relevant de la LEg le 10 février 2014, soit dans le délai de 180 jours précité. Sa demande est dès lors recevable.

## **5.**

**5.1** En cas de licenciement discriminatoire, la travailleuse ne peut exiger que le versement d'une indemnité, dont le montant n'excédera pas six mois de salaire (art. 5 al. 4 i.f. LEg ; PERRENOUD, La protection contre les discriminations fondées sur la maternité selon la Leg, in L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 2016, Dunand/Lempen/Mahon [éd.], p. 92). Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit et n'est invocable que dans les rapports de travail « régis par le code des obligations » (art. 5 al. 2 LEg). Le licenciement discriminatoire constituant un cas particulier de licenciement abusif (art. 336 CO), les indemnités prévues par les articles 5 al. 2 LEg et 336a CO ne se cumulent pas, l'employée percevant alors une unique indemnité fixée selon l'ensemble des circonstances et dont le montant ne peut excéder six mois de salaire (PERRENOUD, loc. cit.). On applique par analogie les critères développés à propos de l'article 336a CO (WYLER/HEINZER, Droit du travail, Berne 2014, p. 888 et les références citées à la note 4042), la LEg constituant en effet une loi spéciale par rapport aux dispositions du Code des obligations, si bien que le travailleur n'a droit qu'à une seule indemnité pour la même atteinte (ATF 126 III 64, par analogie). L'indemnité a une fonction mixte, punitive et réparatrice et s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405). Elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage (ATF 123 III 391) et devient exigible dès la fin du contrat de travail (art. 339 al. 1 CO ; arrêt 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 698).

L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée ; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (arrêt 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 3.1 et les références). Cette indemnité doit aussi réparer de façon appropriée le tort moral (ATF 123 V 5), le cumul avec l'article 49 CO étant exceptionnellement possible si l'atteinte aux droits de la personnalité est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Statuant selon les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC), le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation (arrêt 4A\_153/2016 du 27 septembre 2016 consid. 3.1). L'indemnité n'est pas sujette à cotisation (ATF 123 V 5).

**5.2** L'appelante réclame le montant maximal de l'indemnité, correspondant à six mois de salaire brut, soit 30'000 fr. (6 x 5000 fr.), reprochant à l'appelée d'avoir fait fi de sa personnalité et d'avoir agi de manière extrêmement déloyale, faisant preuve d'un comportement sexiste, choquant et intolérable l'ayant écartée du marché du travail pendant deux ans, dans une période particulièrement vulnérable de son existence.

En l'espèce, la faute de l'employeur peut être qualifiée de moyenne, dans la mesure où il a préféré privilégier les intérêts de l'entreprise en évitant de former plusieurs personnes en même temps et de supporter les aléas de la grossesse d'une nouvelle employée. Le licenciement n'a pas été annoncé de manière particulièrement abrupte, mais dans le respect du délai de congé durant le temps d'essai, l'employeur ayant accepté de libérer l'intéressée, à sa demande, de son obligation de travailler avec effet immédiat. L'employée, alors âgée de 26 ans, n'a œuvré que six jours et s'est vue verser un salaire mensuel intégral pour son activité. Aucune faute concomitante ne peut lui être reprochée et elle a, de plus, retrouvé un poste équivalent, voire supérieur, une année plus tard. S'il est vrai qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi avant d'accoucher, elle aurait de toute façon été éloignée du marché du travail durant le congé-maternité, ce qui aurait aussi eu des conséquences sur l'opportunité de suivre la formation de gérante d'immeubles. Elle avait en outre droit aux indemnités de l'assurance-chômage puis à l'allocation de maternité de sorte que sa perte économique est également limitée. Quant aux atteintes psychiques, si l'on peut comprendre qu'elle ait accusé le coup à l'annonce du licenciement, le prétendu déni de grossesse, soit le fait de ne pas avoir conscience de celle-ci, n'est pas établi. Au vu de tous ces éléments, une indemnité d'un mois de salaire brut, soit 5000 fr., paraît appropriée. L'intérêt moratoire

de 5% l'an dès le 5 février 2014 peut être alloué, la créance étant exigible dès la fin du contrat de travail (art. 104 al. 1 et 339 al. 1 CO).

Partant, l'appel doit être partiellement admis.

**6.** Il reste à statuer sur le sort des frais et dépens des deux instances (art. 318 al. 3 CPC).

**6.1** Conformément à l'article 114 let. a CPC, se rapportant aux litiges de la LEg, il n'est pas perçu de frais judiciaires.

**6.2** 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 (arrêt 4A\_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 i. f., non publié à l'ATF 137 III 47 ; GEISER/MÜLLER, *Arbeitsrecht in der Schweiz*, 2015, n. 93). Selon l'article 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A\_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1<sup>re</sup> phr.).

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 (cf. supra, consid. 1.2) –, oscille entre 3600 fr. et 5400 fr. en première instance (art. 32 al. 1 LTar), alors qu'il est réduit de 60% en procédure d'appel (art. 35 al. 1 let. a LTar).

**6.3** En l'espèce, la demanderesse a obtenu gain de cause sur le principe d'une indemnité pour licenciement discriminatoire, mais n'a pas obtenu la totalité du montant réclamé. Elle a toutefois été obligée d'agir en justice pour obtenir gain de cause. Partant, ses dépens seront légèrement réduits. L'activité utilement déployée en première instance par son avocat a, pour l'essentiel, consisté à rédiger le mémoire-demande, les questionnaires pour trois témoins et divers courriers ainsi qu'à participer à trois séances d'instruction. La cause ne présentait pas de difficultés particulières. En conséquence, les honoraires, réduits, sont arrêtés à 4500 fr., TVA comprise, montant auquel s'ajoutent 100 fr. pour les débours effectifs, représentant la somme de 4600 fr. pour les dépens de première instance, supportés par la défenderesse.

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'appelante – qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction de l'appel de treize pages motivée en fait et en droit et d'une

réplique -, l'indemnité, réduite, de dépens doit être globalement arrêtée à 1800 fr., TVA et débours compris. Vu le sort de l'appel, cette indemnité est mise à la charge de l'appelée, qui succombe très largement (art. 106 al. 1 CPC) et supporte ses propres frais d'intervention en justice.

Par ces motifs,

### **Prononce**

L'appel est partiellement admis. En conséquence, il est statué :

1. Y\_\_\_\_\_ SA versera à X\_\_\_\_\_ une indemnité de 5000 fr., avec intérêt à 5 % l'an dès le 5 février 2014, pour licenciement discriminatoire, non soumise aux cotisations sociales
2. Il n'est pas perçu de frais.
3. Y\_\_\_\_\_ SA versera 6400 fr. à X\_\_\_\_\_ à titre de dépens réduits.

Sion, le 25 avril 2017