

C1 18 182

**JUGEMENT DU 19 NOVEMBRE 2020**

**Tribunal cantonal du Valais  
Cour civile II**

Bertrand Dayer, juge ; Yves Burnier, greffier

en la cause

X \_\_\_\_\_ SA, défenderesse et appelante, représentée par Maître M \_\_\_\_\_,

contre

Y \_\_\_\_\_, demanderesse et appelée, représentée par Maître N \_\_\_\_\_.

(art. 336 CO : résiliation abusive)

## Procédure

**A.** Le 28 novembre 2016, après s'être vu délivrer une autorisation de procéder par l'Autorité de conciliation du Tribunal du travail le 21 octobre 2016, Y \_\_\_\_\_ a déposé une demande devant ce même Tribunal à l'encontre de la société X \_\_\_\_\_ SA, dont les conclusions sont ainsi formulées :

[1.] La demande est admise.

[2.] « X \_\_\_\_\_ SA » est condamnée à verser un montant de Fr. 25'090.65, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 29 avril 2016 à Y \_\_\_\_\_.

[3.] Une équitable indemnité pour Y \_\_\_\_\_ à titre de dépens, y compris pour la procédure de conciliation, est mise à la charge de « X \_\_\_\_\_ SA ».

**B.** Au terme de sa réponse du 5 janvier 2017, la défenderesse a conclu au rejet de cette demande sous suite de frais et dépens.

**C.** Par décision du 10 janvier 2017, la présidente du Tribunal du travail a octroyé l'assistance judiciaire totale à la demanderesse, avec effet dès le 28 novembre 2016, et lui a désigné Maître N \_\_\_\_\_ en qualité d'avocat d'office.

**D.** Y \_\_\_\_\_ a maintenu les conclusions de sa demande dans sa détermination sur la réponse de la partie adverse du 10 février 2017.

**E.** A la suite de l'ordonnance de preuves rendue par la présidente du Tribunal du travail le 21 mars 2017, l'Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte de A \_\_\_\_\_ a accepté de verser en cause une copie *in parte qua* d'une décision du 19 décembre 2015 concernant B \_\_\_\_\_. Plusieurs témoins et les parties ont également été entendus en séance du 27 février 2018, puis ces dernières ont maintenu leurs précédentes conclusions.

**F.** Statuant le même jour, le Tribunal du travail a prononcé :

1. La demande de Y \_\_\_\_\_ est admise.

2. X \_\_\_\_\_ SA est condamnée à verser à Y \_\_\_\_\_ Fr. 25'090.65 avec intérêts de 5% dès le 29 avril 2016.

3. Il n'est pas perçu de frais.

4. X \_\_\_\_\_ SA versera à Y \_\_\_\_\_ un montant net de Fr. 4'000.- à titre de dépens.

**G.** Le 14 août 2018, X \_\_\_\_\_ SA a interjeté appel à l'encontre de ce jugement. Ses conclusions sont les suivantes :

1. L'appel est admis.
2. Principalement : la décision du tribunal du travail est annulée et réformée en ce sens que la demande de Y \_\_\_\_\_ du 28 novembre 2016 est rejetée.
3. Subsidiairement : l'appel est admis, l'indemnité est réduite à un mois, soit à Fr. 4'176,80.
4. Le tout sous suite de frais et dépens de première et de seconde instance.

**H.** Au terme de sa réponse du 19 septembre 2018, Y \_\_\_\_\_ a conclu comme suit :

**A) A titre préalable**

- [1.] La requête d'assistance judiciaire totale déposée par Y \_\_\_\_\_ est admise, et celle-ci est mise au bénéfice de l'assistance judiciaire totale pour la procédure d'appel, le soussigné lui étant désigné en qualité de conseil juridique d'office.

**B) A titre principal**

- [2.] L'appel interjeté par X \_\_\_\_\_ SA le 14 août 2018 contre le jugement rendu par le Tribunal du Travail en date du 27 février 2018 est rejeté.
- [3.] En conséquence, le jugement rendu par le Tribunal du Travail en date du 27 février 2018 est intégralement confirmé.
- [4.] Tous les frais de procédure, ainsi qu'une équitable indemnité pour la procédure de Première Instance et d'appel, sont mis à la charge de X \_\_\_\_\_ SA.

## **SUR QUOI LE JUGE**

### **I. Preliminairement**

**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 (cf. 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 premier jugement (cf. RVJ 2013 p. 136 consid. 1.2). Lorsque la cause relève de la procédure simplifiée (cf. art. 243 al. 1 CPC) - soit lorsque, comme en l'espèce, la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. mais ne dépasse pas 30'000 fr. - 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 (cf. art. 311 al. 1 et 314 al. 1 CPC *a contrario*).

**1.2** Par écriture du 14 août 2018, X \_\_\_\_\_ SA a mis en cause une décision finale de nature patrimoniale, dont la valeur litigieuse, déterminée par les conclusions en paiement prises au moment où elle a été rendue, est de 25'090 fr. 65, si bien que la voie de l'appel est ouverte. La motivation de ladite décision a en outre été envoyée le 16 juillet 2018 et reçue par l'intéressée le lendemain, de sorte que cette dernière a respecté le délai de recours précité de trente jours.

**1.3** Un juge unique est par ailleurs compétent pour statuer (cf. art. 20 al. 3 LOJ et 5 al. 2 let. c LACPC).

**2.1** L'appel peut être formé pour violation du droit ou constatation inexacte des faits (cf. art. 310 CPC). L'autorité d'appel examine avec un plein pouvoir de cognition les griefs pris de la mauvaise application du droit - fédéral, cantonal ou étranger - et de la constatation inexacte des faits par le premier tribunal. Elle applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou ledit tribunal et peut substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée. Elle ne revoit, par contre, les constatations de fait que si elles sont remises en cause par le recourant, ne réexaminant d'office les faits non attaqués que lorsque la maxime inquisitoire pure est applicable et uniquement si elle a des motifs sérieux de douter de leur véracité lorsque c'est la maxime inquisitoire sociale qui est applicable, comme en l'espèce (cf. art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC et MAZAN, Commentaire bâlois, 3<sup>ème</sup> éd., 2017, n. 4 ad art. 247 CPC). Elle contrôle, en outre, librement l'appréciation des preuves effectuée par la première juridiction (cf. art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) - ce qui découle de la nature ordinaire de la voie de l'appel, en vertu de laquelle le litige se continue pour ainsi dire devant l'instance supérieure (cf. JEANDIN, Commentaire romand, 2<sup>ème</sup> éd., 2019, n. 6 ad art. 310 CPC) - et vérifie si ladite juridiction pouvait admettre les faits qu'elle a retenus (cf. arrêt 4A\_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2 et les références citées). Que la cause soit soumise à la maxime des débats (cf. art. 55 al. 1 CPC) ou à la maxime inquisitoire (cf. art. 55 al. 2 CPC), il incombe toutefois au recourant de motiver son appel (cf. art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de l'argumentation 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 entreprise. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose la désignation précise des passages de la décision qu'il remet en question et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa

critique (cf. 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). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée, selon l'article 243 CPC, la motivation de l'appel peut toutefois être brève et succincte (cf. arrêt 4A\_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3). Pour le surplus, la saisine de l'autorité d'appel est limitée par les conclusions du recours : en effet, en vertu de l'article 315 al. 1 CPC, seuls les points remis en cause n'entrent pas en force de chose jugée et eux seuls sont soumis à ladite autorité. Cette dernière peut confirmer la décision attaquée, statuer à nouveau ou, à certaines conditions, renvoyer la cause en première instance (cf. art. 318 al. 1 CPC ; RVJ 2013 p. 136 consid. 2.1).

## **II. Statuant en faits**

**3.1** Y \_\_\_\_\_ a été engagée par le Foyer C \_\_\_\_\_, à A \_\_\_\_\_, comme aide-soignante qualifiée à un taux d'activité de 90 % à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2012. Le contrat signé prévoyait notamment que le « statut du personnel de l'AVALEMS » - dont elle avait eu connaissance (cf. dos. p. 331 [R1]) - lui était applicable (cf. dos. p. 16-17). L'article 3.4 de ce « statut » interdisait à tout employé « de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, des dons et autres avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à sa fonction » (cf. allégués 59 à 61 [admis] ; dos. p. 128).

**3.2** Le 9 janvier 2014, le contrat de travail précité a été repris par X \_\_\_\_\_ SA, société exerçant « toute forme d'accueil, d'accompagnement, de soutien ou de conseil destiné en priorité à des personnes âgées, à des personnes présentant des besoins sociaux, de soin ou d'intégration sur les communes de D \_\_\_\_\_, A \_\_\_\_\_, E \_\_\_\_\_ et F \_\_\_\_\_ », et exploitant notamment « les structures sises dans ces localités lui permettant d'accomplir ce but » (cf. dos. p. 15bis). Le salaire de Y \_\_\_\_\_ a alors été déterminé sur la base de « [l']échelle AVALEMS 2014 4b4 » et s'est élevé, en moyenne, à 4181 fr. 80 brut par mois, 13<sup>ème</sup> salaire compris (cf. allégués 2.2 et 2.5 [admis] ; dos. p. 18-19). Dès le 1<sup>er</sup> mai 2015, l'intéressée a toutefois réduit son taux d'activité à 80 % et son revenu mensuel brut a dès lors été ramené à 3506 fr. 85, 13<sup>ème</sup> salaire en sus (cf. dos. p. 129). Selon son certificat de salaire du mois de juin 2016, son salaire mensuel brut s'élevait alors à 3617 fr. 90, 13<sup>ème</sup> salaire en sus (cf. dos. p. 22).

**3.3** B \_\_\_\_\_ a résidé au Foyer C \_\_\_\_\_ du 29 mars 2013 au 2 mars 2015 (cf. allégué 2.12 [admis]). A cette date, il a quitté cet établissement, à sa demande et de son plein gré, sans opposition ni remarque de sa parenté, pour regagner son domicile de A \_\_\_\_\_. Cette sortie d'institution a été organisée en accord avec son médecin traitant, la Dresse G \_\_\_\_\_, laquelle a effectué les démarches nécessaires auprès du Centre médico-social compétent (ci-après : le CMS) pour sa prise en charge dès son retour chez lui (cf. allégués 2.16 ainsi que 65 à 68 [admis] ; dos. p. 342 [R1]).

**3.4** Le 15 mai 2015, B \_\_\_\_\_ a rédigé un testament olographe en faveur de son « amie » Y \_\_\_\_\_, dans lequel il a notamment exprimé sa (dernière) volonté que lui soient attribué tous ses biens mobiliers et immobiliers, dont la valeur s'élevait à plus d'un million de francs (cf. allégués 85 et 86 [admis] ; dos. p. 31).

**3.5** Dans le courant du même mois de mai, deux collaboratrices du Foyer C \_\_\_\_\_ (H \_\_\_\_\_ et I \_\_\_\_\_) ont informé la direction de cet établissement du fait que le véhicule de Y \_\_\_\_\_ avait été vu au domicile de B \_\_\_\_\_. Lesdites collaboratrices ont ensuite été entendues par le directeur dudit Foyer et lui ont fait part à cette occasion d'une rumeur selon laquelle l'intéressée aurait obtenu des « avantages » de la part de cet ancien résident. Après vérification, il s'est toutefois avéré que ces collaboratrices n'avaient été les « témoins directs d'aucun fait prouvant l'obtention [des] avantages » en question (cf. allégués 72 à 74 [admis]).

**3.6** En été 2015, la direction du Foyer précité a été interpellée par J \_\_\_\_\_, nièce de B \_\_\_\_\_, laquelle souhaitait savoir si une employée de l'institution avait été chargée d'intervenir au domicile de son oncle. Le directeur lui a répondu que son établissement ne fournissait aucune prestation de type « mission socio-hôtelière ou de soins » hors de ses murs (cf. allégués 75 et 76 [admis]).

**3.7** B \_\_\_\_\_ est décédé le 20 décembre 2015, soit le jour suivant le prononcé par l'Autorité de protection de l'enfant et de l'adulte de A \_\_\_\_\_ (ci-après : l'APEA) d'une décision instaurant en sa faveur une curatelle de représentation avec gestion de son patrimoine, de même qu'interdiction d'accès à ses comptes bancaires et mention d'interdiction de disposer d'un bien immobilier (cf. dos. p. 224-226). L'ouverture officielle de son testament (cf. consid. 3.4 ci-dessus) a eu lieu le 28 janvier 2016 (cf. dos. p. 32). Après en avoir pris connaissance, les héritiers légaux du défunt l'ont contesté et se sont opposés à la délivrance d'un certificat d'héritier (cf. allégué 87 [admis]).

**3.8** A la suite de l'ouverture dudit testament - favorisant, comme on l'a vu (cf. consid. 3.4), Y \_\_\_\_\_ - J \_\_\_\_\_ s'est à nouveau adressée à la direction du Foyer

C \_\_\_\_\_, laquelle a alors décidé « d'ouvrir une enquête interne afin d'en savoir plus » (cf. allégués 85 et 88 [admis]).

**3.9** Le 10 février 2016, le directeur dudit Foyer, K \_\_\_\_\_, a préparé des questionnaires « à l'intention de diverses employées ». Ces dernières ont été entendues, entre ce même 10 février et le 17 mars 2016, par ledit directeur, ainsi que par le responsable administratif et financier de l'établissement (cf. allégués 89 et 90 [admis] ; dos. p. 130-152). En préambule à leur audition, toutes les employées convoquées ont été informées du fait qu'elles étaient interrogées « pour éclaircir les rumeurs d'acceptation d'avantage » par Y \_\_\_\_\_. Un résumé des « [f]aits constatés » leur a en outre été soumis d'entrée de cause dans la teneur suivante :

« B \_\_\_\_\_, xx.xx.19xx, entre au Foyer C \_\_\_\_\_ le 29 mars 2013. En février 2015, une demande de la part de la fiduciaire L \_\_\_\_\_ par O \_\_\_\_\_ est effectuée auprès du service des soins et de la Direction pour la sortie de B \_\_\_\_\_. Les conditions administratives réglée[s], B \_\_\_\_\_ regagne son domicile le 2 mars 2015, sans aucune opposition ni remarque de la parenté.

Quelques mois plus tard (mai), des faits sont retransmis à la Direction de la part de collaborateurs (H \_\_\_\_\_ et I \_\_\_\_\_) s'étonnant de la présence de la voiture de Y \_\_\_\_\_ au domicile de B \_\_\_\_\_. Le Directeur entend ces deux collaboratrices qui confirment les faits ci-avant décrits et relate[nt] aussi la rumeur d'obtention d'avantages que cette collaboratrice aurait obtenu[s]. Après vérification, elles n'ont été le témoin direct d'aucun fait prouvant ces avantages. »

**3.10** Entendue le 10 février 2016, H \_\_\_\_\_ - assistante en soins et santé communautaire (ASSC) et responsable de la formation dans ce domaine, entrée au service du Foyer C \_\_\_\_\_ le 1<sup>er</sup> décembre 2001 - a confirmé l'exactitude des faits qui lui ont été présentés en début d'audition (cf. consid. 3.9 ci-dessus). Elle a également relaté que, lors d'un « suivi avec une apprentie le 16 janvier 2015 », B \_\_\_\_\_ leur avait déclaré que Y \_\_\_\_\_ était sa « chérie » et qu'elle était « jalouse » car il l'avait confondue avec ladite apprentie. En effet, « quelques jours auparavant », cette dernière avait dû subir des « avances » de sa part lorsqu'il avait essayé de l'embrasser. A la suite de cet événement, un « colloque » avait été organisé et l'infirmière P \_\_\_\_\_ avait demandé à Y \_\_\_\_\_ de ne plus s'occuper de B \_\_\_\_\_. H \_\_\_\_\_ a finalement reconnu ne jamais avoir été le « témoin direct de l'obtention d'avantage ou d'un comportement non professionnel » de la part de l'intéressée (cf. dos. p. 130-133).

**3.11** Entendue le 22 février 2016, I \_\_\_\_\_ - assistante en soins et santé communautaire, entrée au service du Foyer C \_\_\_\_\_ en janvier 1996 - a également confirmé l'exactitude des faits qui lui ont été présentés en début d'audition. Elle a en outre déclaré avoir vu, au terme de la journée où B \_\_\_\_\_ avait regagné son

domicile, le véhicule de Y \_\_\_\_\_ stationnée devant ce dernier. De plus, « [p]lusieurs personnes » lui avaient rapporté des faits concernant « l'attitude » de celle-ci vis-à-vis de B \_\_\_\_\_, dont deux (H \_\_\_\_\_ et Q \_\_\_\_\_) avaient été ou allaient encore être entendues par la direction du Foyer, et deux autres (R \_\_\_\_\_ et « S \_\_\_\_\_ ») ne le seront jamais, du moins rien au dossier de la cause ne l'indique. Par ailleurs, I \_\_\_\_\_ a reconnu ne jamais avoir été le « témoin direct de l'obtention d'avantage ou d'un comportement non professionnel » de la part de Y \_\_\_\_\_ et ne connaissait personne qui l'aurait été. Elle n'était pas non plus au courant de mesures qui auraient été prises pour éloigner celle-ci de B \_\_\_\_\_. Elle a finalement précisé que ce dernier « parlait beaucoup » et que, « [e]n son temps les faits [avaient] été relatés à T \_\_\_\_\_ l'infirmier-chef ». Ce dernier ne sera toutefois jamais entendu par la direction du Foyer C \_\_\_\_\_, du moins rien au dossier de la cause ne l'indique (cf. dos. p. 134-138).

**3.12** Entendue le 22 février 2016, Q \_\_\_\_\_ - aide-infirmière, au service du Foyer précité depuis « [m]ai-juin » 1994 - a estimé que les faits qui lui avaient été relatés en début d'audition correspondaient à ceux qui lui avaient été « rapportés ». Elle a en outre expliqué que Y \_\_\_\_\_ lui avait demandé un jour si elle avait le droit - ce qu'elle croyait - d'accepter de l'argent de la part de B \_\_\_\_\_. Elle lui avait alors répondu qu'elle n'avait pas le droit « d'accepter de cadeau ». Elles n'en avaient ensuite plus parlé ensemble. Par ailleurs, elle n'avait jamais été le « témoin direct de l'obtention d'avantage ou d'un comportement non professionnel » de la part de l'intéressée. Elle n'était pas non plus au courant de mesures ayant été prises pour l'éloigner de B \_\_\_\_\_. Finalement, elle a encore précisé que ce dernier avait proposé de l'argent (600 fr.) à un collègue (U \_\_\_\_\_) qui avait refusé ce « cadeau ». Celui-ci ne sera toutefois jamais entendu par la direction du Foyer C \_\_\_\_\_, du moins rien au dossier de la cause ne l'indique (cf. dos. p. 139-142).

**3.13** Entendue le 24 février 2016, V \_\_\_\_\_ - aide-infirmière, au service du Foyer précité depuis le 1<sup>er</sup> février 2012 - a confirmé l'exactitude des faits qui lui ont été relatés en début d'audition. Elle a par ailleurs indiqué que Y \_\_\_\_\_ disait souvent qu'elle n'arrivait pas à s'en sortir financièrement avec son salaire. En outre, au cours du deuxième semestre de l'année 2014, elle avait évoqué le fait que B \_\_\_\_\_ souhaitait lui donner 6000 fr., ce que Q \_\_\_\_\_ lui avait conseillé de refuser car elle ne devait accepter, ni cadeau, ni avantage. Y \_\_\_\_\_ avait alors déclaré qu'elle « mont[ait] directement chercher l'argent chez B \_\_\_\_\_ ». De surcroît, à une autre occasion, ce dernier avait affirmé avoir « payé des journées de ski » au fils de celle-ci

ainsi qu'à l'un de ses copains, et avoir eu « le sentiment de s'être fait avoir ». Par la suite, V \_\_\_\_\_ avait également été étonnée lorsque Y \_\_\_\_\_ avait baissé son taux d'activité et refait « entièrement [s]es dents ». Elle n'avait pas relaté tous ces événements à l'infirmier-chef T \_\_\_\_\_ car elle n'avait pas confiance en lui. Finalement, elle n'avait jamais été le « témoin direct de l'obtention d'avantage ou d'un comportement non professionnel » de la part de l'intéressée. Elle n'était pas non plus au courant de mesures qui auraient été prises pour l'éloigner de B \_\_\_\_\_. Elle a finalement prétendu que ce dernier « disait haut et fort qu'il avait beaucoup d'argent » et « n'entretenait pas toujours de bonnes relations avec sa famille » (cf. dos. p. 143-147).

**3.14** Entendue le 25 février 2016, P \_\_\_\_\_ - infirmière, au service du Foyer C \_\_\_\_\_ depuis le 4 novembre 2013 - a confirmé l'exactitude des faits qui lui ont été relatés en début d'audition, tout en précisant ne pas avoir été au courant « de la présence de la voiture de Y \_\_\_\_\_ au domicile de B \_\_\_\_\_ ». Elle a en outre exposé ce qui suit :

« A fin décembre, une stagiaire m'a rapporté que B \_\_\_\_\_ a essayé de l'embrasser durant un soin et qu'elle avait dû mettre des barrières physiques tout de suite. B \_\_\_\_\_ s'est excusé de suite en disant qu'il l'avait confondue avec une autre soignante sans révéler son identité (cf. annotation omnis du 19.12.14). Par la suite, la stagiaire m'a informé[e] que B \_\_\_\_\_ lui a indiqué le nom de Y \_\_\_\_\_. J'ai convoqué, entre autres, la stagiaire, H \_\_\_\_\_, Y \_\_\_\_\_ et quelques autres personnes pour confront[er] Y \_\_\_\_\_ aux dires de la stagiaire. Y \_\_\_\_\_ a complètement nié avoir un traitement différent auprès de B \_\_\_\_\_. Elle précise qu'elle n'avait pas de relation sentimentale avec lui. J'ai été discuter avec B \_\_\_\_\_. Il précise qu'il est reconnaissant des soins donnés par tous les soignants et qu'il considère Y \_\_\_\_\_ comme sa "fille". »

P \_\_\_\_\_ a encore précisé qu'à la suite de ces événements, elle avait demandé à Y \_\_\_\_\_ ne plus prendre en charge B \_\_\_\_\_, ce dont elle avait informé l'infirmier-chef T \_\_\_\_\_, lequel en avait parlé avec ce résident et la Dresse G \_\_\_\_\_. Par ailleurs, elle n'avait jamais été le « témoin direct de l'obtention d'avantage ou d'un comportement non professionnel » de la part de l'intéressée (cf. dos. p. 148-152).

**3.15** Entendue le 17 mars 2016 (cf. allégué 90 [admis]) « pour éclaircir les rumeurs d'acceptation d'avantage de [sa] part », Y \_\_\_\_\_ a contesté l'exactitude des faits qui lui ont été relatés, dans les termes suivants, au début de son audition :

« B \_\_\_\_\_, xx.xx.19xx, entre au Foyer C \_\_\_\_\_ le 29 mars 2013. En février 2015, une demande de la part de la fiduciaire L \_\_\_\_\_ par O \_\_\_\_\_ est effectuée auprès du service des soins et de la Direction pour la sortie de B \_\_\_\_\_. Les conditions administratives réglée[s],

B \_\_\_\_\_ regagne son domicile le 2 mars 2015, sans aucune opposition ni remarque de la parenté, selon avis médical et du CMS.

B \_\_\_\_\_ vous aurait proposé des cadeaux pendant son séjour auprès du Foyer C \_\_\_\_\_ . »

Elle a précisé à cet égard que ce résident ne lui avait donné qu'à deux ou trois reprises « de l'argent pour le café » afin de la « remercier des achats fait[s] pour lui ». Elle a de surcroît reconnu lui avoir présenté à une occasion son fils « au salon d'étage du foyer », en présence d'autres personnes. Selon elle, B \_\_\_\_\_ la considérait comme « sa fille de cœur » et elle entretenait avec lui « des liens d'affection », mais pour autant aucun « lien sentimental » ni aucune « relation intime », la direction de l'établissement pouvant toutefois interroger les « autres soignants » à ce sujet si elle le souhaitait. De plus, B \_\_\_\_\_ ne lui avait jamais proposé de cadeaux, sauf « la montre de sa femme » qu'il n'avait cependant jamais retrouvée. Il l'avait également appelée plusieurs fois « Ma chérie ! » et, « parfois », lui avait fait « des becs sur la joue ». Elle n'avait jamais relaté ces faits à des tiers, ni d'ailleurs dit à des collègues qu'elle n'arrivait pas « à tourner financièrement ». Elle avait en outre baissé son taux d'activité car elle suivait « le cours ASSC depuis novembre 2015 ». De plus, sa hiérarchie n'avait jamais dû la « mettre en garde ou prendre des mesures par rapport » à B \_\_\_\_\_ durant la période où celui-ci avait résidé au Foyer C \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 26-30).

**3.16** Le 24 février 2016, « l'hoirie » de B \_\_\_\_\_ a cité en conciliation X \_\_\_\_\_ SA en lui réclamant une somme de deux millions de francs pour avoir « laissé sortir son pensionnaire (...) alors qu'il n'était plus capable de discernement ». Cette requête a été retirée « sous réserve de réintroduction » le 14 mars 2016 (cf. allégués 121 et 122 [admis] ; dos. p. 153-157).

**3.17** Par courrier du 29 avril 2016, porté à la connaissance de Y \_\_\_\_\_ le lendemain, K \_\_\_\_\_, au nom de X \_\_\_\_\_ SA, a résilié son contrat de travail pour le 30 juin 2016 (cf. dos. p. 35).

**3.18** Le 2 mai 2016, l'employée a sollicité une motivation de cette résiliation (cf. dos. p. 36).

**3.19** Le 19 mai 2016, répondant à cette demande au nom de X \_\_\_\_\_ SA, la compagnie d'assurance protection juridique W \_\_\_\_\_, a notamment écrit ce qui suit à l'avocat de l'intéressée (cf. dos. p. 37-38) :

« (...) Comme vous le savez, Y \_\_\_\_\_ a eu une relation privilégiée avec un ex-pensionnaire de l'EMS. Cette affaire a fait couler beaucoup d'encre étant donné qu'il y a eu des frictions entre la famille de cet ex-pensionnaire et Y \_\_\_\_\_.

X \_\_\_\_\_ SA ont toujours pris le parti de faire confiance en leur employée. Malgré la pression de la famille de cet ex-pensionnaire, l'employeur a toujours communiqué qu'il n'allait pas mettre fin au contrat de travail car les relations qui se sont passées une fois que cette personne était sortie de l'EMS ne la regardait pas et que cela n'était en rien constitutif d'une faute professionnelle.

Cependant, depuis peu, des bruits de couloirs se sont propagés pour dire que Y \_\_\_\_\_ avait bénéficié de largesse de la part de l'ex-pensionnaire, non seulement pour la période après sa sortie, mais également lorsqu'il était également pensionnaire. Pour ne pas laisser propager ces rumeurs, la Direction a décidé de convoquer les employés, dont Y \_\_\_\_\_ et de leur permettre de dire ce qu'ils avaient à dire.

Il s'est avéré que Y \_\_\_\_\_ a reconnu avoir accepté de temps en temps de l'argent de ce monsieur, pour aller se payer un café (question 3 du PV du 17.02.[recte : 03]2016 en annexe). Enfin, quant à la question des relations intimes qui auraient été nouées dans l'EMS (question 10), Y \_\_\_\_\_ n'a pas démenti formellement avoir eu des relations de ce type mais elle « pense que non mais vous pouvez demander aux autres soignants ».

Après avoir défendu pendant des mois (...) Y \_\_\_\_\_, la Direction a été atterrée d'apprendre de la bouche même de cette dernière qu'elle avait accepté des cadeaux dans sa fonction d'aide-soignante. La réponse évasive quant aux relations intimes sous le toit de l'EMS n'a pas non plus été propre à la rassurer. A cette date (février 2016), le lien de confiance a été irrémédiablement rompu avec la Direction.

Si l'employeur a mis deux mois avant de notifier le congé, c'est que la structure même de la société fait qu'un licenciement ne se décide pas par la Direction sans réunir au préalable le Conseil d'administration. Ce dernier a pris le temps d'examiner la situation dans son ensemble. La décision de mettre fin aux rapports contractuels n'a pas été prise à la légère car l'employeur est bien conscient que ce licenciement intervient après qu'il a fermement défendu Y \_\_\_\_\_ contre la famille de l'ex-pensionnaire et donc que ce licenciement pourrait être interprété, faussement, comme étant la victoire de la famille contre Y \_\_\_\_\_.

Nous tenons à vous informer que ceci n'est en rien le sentiment de la société. Encore une fois, les relations que Y \_\_\_\_\_ a pu avoir alors que le pensionnaire avait quitté l'EMS ne la regarde pas. L'employeur continue à ne pas vouloir la stigmatiser pour cela. **Le seul élément qui a motivé la décision de licenciement est le fait que Y \_\_\_\_\_ a reconnu avoir accepté des cadeaux au sein même de l'établissement.**

Vous allez certainement dire que ces cadeaux n'ont été que des petits sous pour prendre des cafés. C'est pour cela que l'employeur n'a pas résilié le contrat de manière immédiate mais l'a fait de manière ordinaire, en respectant le délai de congé légal. Si cela peut passer pour des montants dérisoires, les employés des EMS savent pertinemment qu'il est strictement interdit d'accepter quoique ce soit des pensionnaires. De tels cadeaux ruinent en effet l'image de confiance que doit donner un EMS envers les futurs pensionnaires et leurs proches. Les pensionnaires sont des personnes vulnérables qui méritent une attention toute particulière, avec des exigences accrues, notamment en terme de rectitude et de

comportement irréprochable. D'un point de vue plus formel, il ne vous aura pas échappé que cette règle figure expressément dans le Règlement du personnel de l'AVALEMS. En conséquence, après avoir appris que Y \_\_\_\_\_ avait bien accepté des cadeaux sur son lieu de travail, l'employeur n'avait plus d'autre choix que de mettre fin aux relations de travail. (...) »

**3.20** Le 25 mai 2016, Y \_\_\_\_\_ a contesté l'intégralité de ce courrier et formulé une « opposition formelle » au congé qui lui avait été signifié, tout en mettant X \_\_\_\_\_ SA en demeure « de maintenir le rapport de travail » (cf. dos. p. 39).

**3.21** Le 6 juillet 2016, elle a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal du travail qui lui a délivré une autorisation de procéder le 21 octobre 2016. Elle a ensuite introduit sa demande devant ce même Tribunal le 28 novembre suivant. Le 27 février 2018, ce dernier a entendu plusieurs témoins ainsi que les parties (cf. dos. p. 304, 329). Leurs déclarations sont relatées ci-après.

**3.21.1** J \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 305-309), nièce de B \_\_\_\_\_ (cf. consid. 3.6 ci-dessus), ne s'est pas exprimée sur des faits impliquant Y \_\_\_\_\_ dont elle aurait été directement témoin alors que son oncle résidait encore au Foyer C \_\_\_\_\_. S'agissant de cette époque, elle a uniquement indiqué que l'attitude de celui-ci avait beaucoup changé depuis qu'il avait connu cette employée, que cette dernière lui faisait croire « des tas de choses et notamment qu'il était l'homme de sa vie », qu'elle avait fait « barrage entre lui et [s]a famille », qu'il était « subjugué » par elle et que, selon ce qui lui avait été rapporté, elle passait « beaucoup de temps avec lui dans la chambre » (R1). Des « témoins » venus en visite l'auraient en outre vue « assise sur le lit avec des décolletés » (R8 et 12). Dès 2013, sa famille avait par ailleurs demandé à l'APEA de s'occuper de B \_\_\_\_\_ car « il n'avait plus toute sa tête selon [leur] impression » et « présentait un manque de cohérence » (R2 et 3). En automne 2015, cette autorité avait d'ailleurs « bloqué » un acte de donation de 50'000 fr. préparé par un notaire en faveur de Y \_\_\_\_\_ (R2 et 4). De surcroît, depuis son retour à domicile, son oncle avait vécu une « descente aux enfers », sa famille ayant dû « faire intervenir des ambulances » et lui-même ayant dû séjourner à l'hôpital (R3). Y \_\_\_\_\_ habitait alors chez lui et s'était « approprié[e] ses affaires » ; elle avait également reçu la voiture de sa défunte épouse (R7). De plus, à l'occasion de visites de sa famille, B \_\_\_\_\_ avait déclaré regretter d'être sorti « du home » et vouloir y retourner. Il changeait toutefois d'avis en présence de Y \_\_\_\_\_ (R8). Elle a finalement admis que les héritiers de son oncle, après l'ouverture du testament de ce dernier, étaient intervenus à deux ou trois reprises auprès de la direction du Foyer C \_\_\_\_\_ afin de se renseigner sur son employée, à l'encontre de laquelle ils souhaitaient agir en justice « afin de protéger les autres résidents du home » (R18).

**3.21.2** Z \_\_\_\_\_ (cf. dos. 324-325), sœur de B \_\_\_\_\_, a indiqué, pour sa part, que Y \_\_\_\_\_ avait « hypnotisé » son frère, dont le comportement s'était modifié depuis qu'elle était « arrivée ». Il devenait « détestable » lorsqu'elle était là et il n'était plus possible de s'entendre avec lui (R1). Elle le « dominait » (R6). Il pensait qu'elle était « amoureuse de lui » et n'avait d'yeux que pour elle (R7). Z \_\_\_\_\_ a néanmoins admis ne jamais avoir constaté personnellement « un comportement répréhensible » de l'intéressée durant la période où son frère « était au home » (R9).

**3.21.3** O \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 310-311), qui assumait la gestion des affaires administratives et financières de B \_\_\_\_\_ depuis le décès de son épouse dont il avait été le curateur, n'a rencontré Y \_\_\_\_\_ qu'après que celui-ci fut sorti du Foyer C \_\_\_\_\_. Il la lui avait alors présentée comme étant la personne « qui allait l'aider comme une auxiliaire de vie » à domicile, sans que O \_\_\_\_\_ ne sache cependant si elle avait véritablement accompli cette mission (R1 à 3 et 8). Il a en outre précisé qu'il n'avait jamais eu à verser de sommes d'argent à des membres du personnel dudit Foyer (R10) et que la famille de B \_\_\_\_\_ craignait que ce dernier ne soit « pas tout à fait apte à gérer » ses affaires (R7). Il a finalement reconnu avoir eu connaissance du testament de celui-ci en été 2015, sans qu'ils n'en aient cependant jamais parlé ensemble auparavant (R9 et 11).

**3.21.4** T \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 312-314), infirmier au service du Foyer C \_\_\_\_\_ de juin 2014 à mars 2015, a affirmé que, durant cette période, Y \_\_\_\_\_ avait « toujours donné satisfaction à son employeur » (R1), qu'il n'avait lui-même jamais « eu de souci » avec elle (R2), qu'elle n'avait « jamais fait l'objet d'avertissement formel » (R3) et que l'infirmière qui était sa responsable directe ne lui avait « jamais rien rapporté » à son sujet (R11). Il a en outre confirmé que « l'empathie et l'écoute » étaient des « qualités essentielles requises chez les employés » de X \_\_\_\_\_ SA, lesquels étaient « évidemment proches des pensionnaires » dont ils devaient s'occuper (R4). De plus, selon lui, il était interdit à ceux-ci d'offrir « quelques sous pour un café, un chocolat ou encore des biscuits aux employés du home afin de les remercier pour leur aide journalière » (R5). Par ailleurs, il n'avait jamais constaté un comportement « inapproprié » de Y \_\_\_\_\_ avec B \_\_\_\_\_, celle-ci ayant « un comportement sympathique avec lui », tout comme d'ailleurs d'autres soignants (R8). Il n'avait également jamais été le témoin « de sollicitation ou d'acceptation de dons et d'avantages » par l'intéressée « qui auraient pu compromettre son indépendance » (R9). Il a finalement évoqué le fait que « certains membres du personnel » étaient en conflit

avec elle car ils n'étaient pas d'accord sur sa manière de prendre en charge B \_\_\_\_\_, en estimant « qu'elle en faisait trop » (R12).

**3.21.5** AA \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 315-317), assistante en soins et santé communautaire ayant travaillé au service du Foyer C \_\_\_\_\_ de février 2012 à fin juillet 2015, a également confirmé que Y \_\_\_\_\_ avait « toujours donné satisfaction à son employeur » (R1) et s'était « toujours comportée de manière professionnelle et consciencieuse envers les résidents du home et ses collègues » (R2). Elle a en outre admis que « l'empathie et l'écoute » étaient des « qualités essentielles requises chez les employés » de X \_\_\_\_\_ SA, lesquels étaient « évidemment proches des pensionnaires » dont ils devaient s'occuper (R4). Elle a également reconnu « qu'il pouvait arriver que les pensionnaires offrent quelques sous pour un café, un chocolat ou encore des biscuits aux employés du home afin de les remercier pour leur aide journalière » (R5) et qu'il existait « une cagnotte du personnel alimentée en règle générale à la fin de chaque année pour les fêtes de Noël par les résidents pour remercier les employés de leur dévouement » (R6). De plus, à sa connaissance, Y \_\_\_\_\_ n'avait « jamais fait l'objet d'aucune remarque particulière de la part de [la] direction concernant un comportement inapproprié qu'elle aurait personnellement adopté envers des résidents » et aucune mesure n'avait été prise « en réponse » à un comportement de ce genre qu'elle aurait pu avoir envers B \_\_\_\_\_ (R3, 7, 8 et 10). De surcroît, elle n'avait jamais été le témoin « de sollicitation ou d'acceptation de dons et d'avantages » par l'intéressée qui « auraient pu compromettre son indépendance » (R9). A son avis, celle-ci avait également « toujours respecté et suivi les instructions de ses supérieurs » (R11). Elle a finalement affirmé que le départ de B \_\_\_\_\_ du Foyer C \_\_\_\_\_ s'était fait « dans les règles de l'art », au moment où celui-ci avait recouvré son indépendance (R12).

**3.21.6** Pour sa part, P \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 318-320 ; cf. également consid. 3.14 ci-dessus) a aussi confirmé que Y \_\_\_\_\_ avait toujours donné satisfaction à son employeur (R1), s'était « toujours comportée de manière professionnelle et consciencieuse envers les résidents du home et ses collègues » (R2), n'avait jamais « fait l'objet de mise en garde ou d'avertissement (...) sur des comportements inadéquats qu'elle aurait eus avec [B \_\_\_\_\_] ou d'autres [pensionnaires] » (R3, 7, 10 et 15) et avait toujours « respecté et suivi les instructions de ses supérieurs » (R11). Elle a en outre reconnu que « l'empathie et l'écoute » étaient des « qualités essentielles requises chez les employés » de X \_\_\_\_\_ SA, lesquels étaient « évidemment proches des pensionnaires » dont ils devaient s'occuper (R4). De plus, s'il était certes interdit auxdits

employés « de recevoir de l'argent », il pouvait toutefois arriver que « quelques résidents » leur « donnent du chocolat pour dire merci » (R5). Une cagnotte existait également « pour Noël et aussi en cas de décès » ; elle était « plutôt » alimentée par les familles qui « donn[ai]ent de l'argent à la responsable » (R6). Elle a par ailleurs relaté les faits suivants (cf. également consid. 3.14 ci-dessus) survenus durant le séjour de B \_\_\_\_\_ au Foyer C \_\_\_\_\_ (R8) :

« Il y a eu une situation où une soignante stagiaire s'est occupée de B \_\_\_\_\_ le matin. Elle nous a dit qu'il l'avait confondue avec Y \_\_\_\_\_. D'après ce que j'ai compris, B \_\_\_\_\_ voulait embrasser cette stagiaire. La stagiaire a averti ma collègue le matin. Donc, je suis venue l'après-midi et ma collègue m'a rapporté la situation. J'ai dû résoudre le problème tout de suite donc j'ai appelé la stagiaire et sa référente et Y \_\_\_\_\_. Elle était déjà chez elle je crois. On a fait un colloque pour investiguer. Y \_\_\_\_\_ disait qu'elle se comportait normalement, comme avec les autres résidents donc que ça n'était pas vrai ce que la stagiaire rapportait. Donc, comme infirmière responsable du service à ce moment, j'ai dit que Y \_\_\_\_\_ ne devait plus s'occuper de B \_\_\_\_\_. J'ai rapporté aussi cela aux supérieurs, à l'infirmier chef T \_\_\_\_\_, car c'était une situation que je considérais comme grave. La suite est, d'après ce que je sais, que Y \_\_\_\_\_ ne s'est plus occupée de B \_\_\_\_\_ . »

Invitée à préciser ses dires, elle a affirmé que c'était bien uniquement le comportement de B \_\_\_\_\_ qui avait justifié qu'elle demande à l'intéressée de ne plus s'occuper de lui (R14). Finalement, elle a confirmé ne jamais avoir été le témoin « de sollicitation ou d'acceptation de dons et d'avantages de la part de [celle-ci] qui auraient pu compromettre son indépendance » (R9).

**3.21.7** BB \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 321-323), infirmière ayant travaillé pour le Foyer C \_\_\_\_\_ de janvier 2012 à juillet 2016, dans le même service que Y \_\_\_\_\_, a pareillement affirmé que cette dernière s'était toujours « comportée de manière professionnelle et consciencieuse envers les résidents du home et ses collègues » (R1 et 2), n'avait « jamais fait l'objet d'aucune remarque particulière de la part de [la] direction concernant un comportement inapproprié qu'elle aurait personnellement adopté envers des résidents » et en particulier envers B \_\_\_\_\_ (R3, 7, 8 et 10) et avait « toujours respecté et suivi les instructions de ses supérieurs » (R11). Elle n'avait de surcroît jamais été le témoin « de sollicitation ou d'acceptation de dons et d'avantages » par l'intéressée « qui auraient pu compromettre son indépendance » (R9). Elle a également confirmé que « l'empathie et l'écoute » étaient des « qualités essentielles requises chez les employés » de X \_\_\_\_\_ SA, lesquels étaient « évidemment proches des pensionnaires » dont ils devaient s'occuper (R4). De plus, elle a reconnu qu'il pouvait arriver « de temps en temps » que « les pensionnaires offrent quelques sous pour un café, un chocolat ou encore des biscuits aux employés du home afin de les remercier pour leur aide journalière » (R5) et qu'il existait une « cagnotte du personnel alimentée

en règle générale à la fin de chaque année pour les fêtes de Noël par les résidents pour remercier les employés de leur dévouement » (R6).

**3.21.8** V \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 326-328 ; cf. également consid. 3.13 ci-dessus), a précisé ne pas avoir vu personnellement Y \_\_\_\_\_ « monter dans la chambre d'un résident pour emporter une quelconque somme d'argent », tout en précisant cependant que sa collègue « était régulièrement dans la chambre de B \_\_\_\_\_ » (R3). Interrogée en outre sur la question de savoir si elle avait été le « témoin direct de l'obtention d'avantages ou de comportements non professionnels [de l'intéressée] vis-à-vis de (...) B \_\_\_\_\_ », elle a déclaré ce qui suit (R5) :

« J'ai entendu une discussion. Elle parlait avec une collègue, Q \_\_\_\_\_. Y \_\_\_\_\_ ne m'a pas vue. J'ai entendu qu'elle disait que B \_\_\_\_\_ lui avait promis une somme de Fr. 6'000.--. Ma collègue lui a dit qu'elle n'avait pas le droit et Y \_\_\_\_\_ a répondu que oui, elle s'était renseignée et qu'elle avait le droit. Sur ce, elle est partie et est montée les escaliers au deuxième étage. Je me suis dit qu'elle était allée chercher l'argent et je trouvais cela incroyable. »

Invitée à expliquer les raisons qui lui permettaient de procéder à une telle déduction, V \_\_\_\_\_ s'est justifiée de la manière suivante (R6) :

« Y \_\_\_\_\_ nous parlait de problèmes d'argent. Elle était régulièrement dans la chambre de B \_\_\_\_\_. On savait que B \_\_\_\_\_ avait beaucoup d'argent et qu'il avait des problèmes avec sa famille. Je suis allée une fois lors de l'horaire K, car il ne sortait pas beaucoup de la chambre, et il n'était pas très bien. Il m'a dit qu'il pensait s'être fait avoir par Y \_\_\_\_\_ car il avait payé des sorties de ski à son fils et au copain de celui-ci. C'est la seule fois qu'il m'a dit quelque chose. Après, ce sont des suppositions car elle a baissé son temps de travail à 80% et s'est fait[e] refaire les dents. »

puis encore en ces termes (R14) :

« On n'a pas le droit d'accepter de l'argent des résidents. Je l'ai entendue dire qu'elle allait toucher de l'argent chez B \_\_\_\_\_, qu'elle s'était renseignée et qu'elle y avait droit. Elle avait baissé son taux, elle disait avoir des problèmes d'argent et elle s'est fait[e] refaire les dents, donc j'ai fait mes déductions sur ce que j'ai vu et entendu. »

V \_\_\_\_\_ a finalement expliqué ne pas avoir prévenu la direction du Foyer C \_\_\_\_\_ du fait « qu'une collaboratrice allait chercher de l'argent chez un résident » car elle estimait que le personnel « n'était pas du tout entendu ou écouté » par ladite direction (R7).

**3.21.9** Y \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 331-337) a tout d'abord expliqué que B \_\_\_\_\_ avait « peut-être » souhaité lui donner la montre de sa défunte épouse mais qu'en réalité il ne l'avait jamais retrouvée (R6). Elle lui avait du reste déclaré qu'il était préférable qu'il

la conserve pour lui (R7) et, quoi qu'il en soit, elle l'aurait refusée s'il l'avait retrouvée (R51). En outre, il ne lui avait jamais promis de l'argent (R8), ni ne lui avait permis, pas plus qu'à son fils, de bénéficier d'avantages financiers, et notamment pas du paiement d'une sortie à ski pour celui-ci et son copain (R9). Elle a par ailleurs reconnu qu'à la suite d'un « évènement » survenu le 16 janvier 2015 entre B \_\_\_\_\_ et une apprentie, il lui avait été « conseillé » de ne plus prendre celui-ci en charge « dans la mesure du possible » (R10). De plus, après qu'il fut retourné à son domicile, elle ne lui avait jamais prodigué de soins et ne s'en était pas « occupée d'une manière ou d'une autre ». Elle ne lui avait rendu visite qu'à deux ou trois occasions « par courtoisie », dont une fois avec sa mère qui était en vacances chez elle (R13). Elle stationnait alors son véhicule à côté dudit domicile (R16). Elle ne lui avait de surcroît jamais demandé de lui prêter de l'argent (R17) et n'avait jamais eu la conversation relatée en procédure par V \_\_\_\_\_ (cf. consid. 3.21.8 ci-dessus) selon laquelle elle aurait dû recevoir 6000 fr. de la part de B \_\_\_\_\_ (R18), montant qu'elle n'avait en effet jamais obtenu (R36). De surcroît, c'était à la société de crédit « CC \_\_\_\_\_ » qu'elle avait emprunté une somme de 15'000 fr. destinée à financer la réfection de ses dents (R37). Elle estimait par ailleurs avoir toujours donné satisfaction à son employeur (R23) et s'être toujours « comportée de manière professionnelle et consciencieuse » dans son activité au service de X \_\_\_\_\_ SA (R24), sans avoir jamais fait l'objet « d'avertissement ou de remise à l'ordre » en rapport avec des « comportements inappropriés » envers des résidents (R25). Elle a aussi reconnu que ces derniers étaient « proches » des soignants auxquels ils offraient « de temps à autre des cafés ou des chocolats pour les remercier de leur dévouement » (R26). Pour sa part, elle avait uniquement « reçu une fois ou deux 50 centimes pour aller chercher un café à la machine ou des chocolats », en « remerciement des petites courses » qu'elle faisait pour B \_\_\_\_\_ (R27). Par ailleurs, elle n'avait appris avoir été instituée héritière de ce dernier qu'à l'ouverture de son testament le 28 janvier 2016 (R29). Elle a finalement expliqué qu'après son licenciement, elle avait été « dévastée » et n'avait pu retrouver « un emploi dans le même domaine » qu'un an plus tard (R34), soit à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017, pour un salaire « identique » (R50). Au surplus, il était exact qu'elle avait acheté, pour le prix de 2000 fr., payé en trois acomptes, le véhicule de B \_\_\_\_\_ qui se trouvait « dans un garage depuis des années » (R42).

**3.21.10** Président du conseil d'administration de X \_\_\_\_\_ SA, DD \_\_\_\_\_ a expliqué (cf. dos. p. 338-340) que le licenciement de Y \_\_\_\_\_ - décidé par ledit conseil - était intervenu après des « rumeurs persistantes et répétées », qui avaient justifié une « enquête » effectuée « en bonne et due forme [et] de la manière la plus

correcte possible » par la direction du Foyer C \_\_\_\_\_, ainsi qu'à la suite de « témoignages concordants sur des attitudes qui [n'étaient] pas acceptables » dans cet établissement (R1 à 4). Il a en particulier précisé qu'entre la fin 2015 et le début 2016, des « personnes » avaient informé la direction dudit Foyer de « rumeurs » qui avaient semblées tout d'abord être infondées et insuffisamment étayées. Ces « rumeurs », en lien avec un « don successoral », avaient par la suite enflé et des « personnes », soit notamment H \_\_\_\_\_ et I \_\_\_\_\_, les avaient rapportées en voulant alors témoigner (R9 et 10). Il a par ailleurs prétendu qu'il ignorait si des employés du Foyer C \_\_\_\_\_ recevaient parfois des cafés de la part des résidents. A son avis, « recevoir un chocolat, un bonbon ou un café [était] acceptable ». Il en allait toutefois différemment du fait de « recevoir un objet de valeur ou un montant de quelque valeur » (R16). En outre, il estimait que B \_\_\_\_\_ avait été « apte à rentrer » à son domicile en mars 2015, sans toutefois avoir été « forcément totalement capable de discernement » à ce moment-là (R17). Il a également reconnu que des membres de la famille de B \_\_\_\_\_ étaient intervenus auprès de lui en lien avec la présente affaire (R5). En particulier, « à la fin du printemps ou au début de l'été » 2016 - mais plus vraisemblablement 2015 (cf. dos. p. 343 [R9]) - EE \_\_\_\_\_, qui était une « personnalité bien connue », lui avait tenu des propos qu'il avait « mis sur le compte d'une fureur familiale », en déclarant vouloir « faire un battage médiatique sur les EMS ». Il lui avait répondu que seul le « comportement professionnel » de Y \_\_\_\_\_ était déterminant et non pas le sort de la succession de B \_\_\_\_\_ (R15). Au surplus, il a confirmé que, selon lui, « ce qui se pass[ait] en dehors de l'EMS ne constitu[ait] pas une faute professionnelle » (R18).

**3.21.11** Directeur du Foyer C \_\_\_\_\_ depuis le 1<sup>er</sup> février 2015, K \_\_\_\_\_ a expliqué (cf. dos. p. 341-344) qu'au printemps de cette année-là « deux collaborateurs » étaient venus le trouver pour lui faire part de « rumeurs » concernant Y \_\_\_\_\_, à savoir que le véhicule de cette dernière était stationné au domicile de B \_\_\_\_\_ et qu'elle « touch[ait] des avantages » de la part de ce dernier. Questionnés, lesdits collaborateurs avaient cependant reconnu ne pas avoir été « témoin de quelque chose de particulier ». Il avait alors mis fin à ses investigations car il ne s'agissait que de « rumeurs ». En été 2015, la famille de B \_\_\_\_\_ l'avait abordé pour savoir si une aide-soignante de l'établissement était envoyée chez celui-ci et il avait répondu par la négative. Après le décès de cet ancien résident, à la fin 2015, respectivement au début 2016, d'autres « bruits » avaient fait état « d'avantages perçus par Y \_\_\_\_\_ pendant [s]es heures de travail ». D'entente avec le président du conseil d'administration de X \_\_\_\_\_ SA, et également après quelques entretiens avec J \_\_\_\_\_ (R13), une

enquête interne « en bonne et due forme » - ou, en d'autres termes, conduite en ne mettant pas sous pression les personnes interrogées, en les informant de la possibilité de récuser les enquêteurs et de leur droit de se faire assister - avait été menée. Les personnes souhaitant être entendues avaient pu l'être et K \_\_\_\_\_ a relaté ainsi le résultat de ces auditions (R1) :

« On a des témoignages de V \_\_\_\_\_ et de Z \_\_\_\_\_ qui disent que Y \_\_\_\_\_ aurait eu quelques fois accepté de l'argent, ce qu'elle dit elle-même. Elle a dit qu'elle pouvait accepter de l'argent proposé par B \_\_\_\_\_. On a parlé d'empathie dans les soins mais doit-on comprendre par là des termes tels que "ma chérie" et le fait de se faire des becs ? Pour moi ça dépasse l'empathie. Y \_\_\_\_\_ ne dit pas clairement qu'elle a refusé la montre de sa femme mais que B \_\_\_\_\_ ne la retrouve plus. Y \_\_\_\_\_ est venue présenter son fils à B \_\_\_\_\_ au home, selon certaines personnes, ce qui n'est pas usuel. Donc plusieurs témoignages vont dans le sens d'acceptation d'avantages par Y \_\_\_\_\_. Il [y a] eu une mesure d'éloignement en lien avec l'épisode de la stagiaire. Après avoir réfléchi avec le conseil d'administration, on a estimé que le lien de confiance était rompu. Les résidents sont des personnes vulnérables qu'on doit absolument protéger. On ne doit pas avoir de doute sur la probité des gens qui travaillent pour nous. On nous confie des personnes fragiles et dépendantes donc les familles ne doivent avoir aucun doute. »

K \_\_\_\_\_ a également précisé que le retour de B \_\_\_\_\_ à son domicile avait été organisé de manière « minutieuse » et que son évaluation avait été faite par son médecin traitant, en collaboration avec le CMS. Ce retour ne présupposait au demeurant « en aucun cas une capacité de discernement quant à la gestion administrative de ses affaires » (R1). Il a encore indiqué qu'avant l'enquête interne précitée, Y \_\_\_\_\_ n'avait jamais fait l'objet d'un avertissement ou d'une remise à l'ordre « en relation avec des comportements inappropriés » à l'égard de résidents (R4). En outre, aucun des employés interrogés lors de cette même enquête n'avait certes directement constaté qu'elle avait accepté un don sous la forme d'une somme d'argent (R5), mais, néanmoins, leurs « témoignages [étaient] venus apporter un éclairage différent à la situation » par rapport aux « rumeurs » qui avaient eu cours en 2015 (R9, 11). De plus, le licenciement de l'intéressée n'avait pas été prononcé immédiatement au terme de ladite enquête interne mais après réflexion (R7). Par ailleurs, EE \_\_\_\_\_ avait effectivement exercé des pressions et adressé des « demandes de clarification » à la direction de X \_\_\_\_\_ SA en été 2015. Aucune suite ne leur avait toutefois été donnée car il s'agissait de « rumeurs » dont ladite direction ne voulait pas s'occuper (R9, 16). Puis, entre la fin 2015 et le début de l'enquête interne en février 2016, le testament de B \_\_\_\_\_ avait été ouvert et de « nouveaux témoignages » étaient « venus apporter un éclairage différent à la situation », ce qui avait justifié l'ouverture de ladite enquête (R11, 14 et 15). J \_\_\_\_\_ était également venue le voir « quelques fois » et ils avaient eu un entretien téléphonique en lien avec des « explications » qu'il ne pouvait

pas lui fournir, sans que cela ne joue de rôle dans la mise en œuvre de l'enquête précitée (R12, 13 et 14). Durant cette dernière, seules les personnes qui avaient « vu quelque chose » avaient été interrogées (R17).

### **III. Considérant en droit**

**4.1.1** Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (cf. art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (cf. art. 336 ss CO).

**4.1.2** L'article 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est cependant pas exhaustive ; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut donc se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi ; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (cf. arrêt 4A\_166/2018 du 20 mars 2019 consid. 3.2 et les références citées).

Ainsi, en particulier, la résiliation ordinaire est abusive lorsque l'employeur la motive en accusant le travailleur d'un comportement contraire à l'honneur, s'il apparaît que l'accusation est infondée et que, de plus, l'employeur l'a élevée sans s'appuyer sur aucun indice sérieux et sans avoir entrepris aucune vérification ; au regard de l'article 328 al. 1 CO, l'employeur viole alors gravement son devoir de protéger la personnalité du travailleur. En d'autres termes, la résiliation ordinaire n'est pas abusive du seul fait qu'en définitive, le cas échéant, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée ; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur l'ait accusé avec légèreté, sans justification raisonnable. A cet égard, si celui-ci entend licencier un travailleur par suite d'une dénonciation qui lui a été adressée par un autre employé de l'entreprise, il est censé, au préalable, accomplir ou faire accomplir, éventuellement par un mandataire externe si l'accusation est grave, une enquête complète comportant, pour le travailleur dénoncé, des garanties équivalentes à celles d'une instruction pénale, telles que la possibilité de préparer sa défense, de se faire assister par un conseil et de faire administrer des preuves. En outre, l'employeur doit s'efforcer de vérifier les faits dénoncés et le travailleur doit pouvoir équitablement

défendre sa position lorsque son honneur est compromis (cf. arrêts 4A\_245/2019 du 9 janvier 2020 consid. 4.2 et 4A\_694/2015 du 4 mai 2016 consid. 2.2-2.4 ainsi que les références citées ; cf. également WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4<sup>ème</sup> éd., 2019, p. 719-722).

**4.1.3** Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit. Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, par exemple, une atteinte grave au droit de la personnalité du travailleur (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.2 ainsi que les références citées). En revanche, un comportement qui ne serait simplement pas convenable ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas. Il n'appartient pas à l'ordre juridique de sanctionner une attitude seulement incorrecte. Par exemple, le fait pour l'employeur d'avoir affirmé à son collaborateur qu'il ne serait pas licencié et de lui notifier son congé une semaine plus tard est un comportement qui n'est certes pas correct, mais qui ne rend pas à lui seul le congé abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.3 et 131 III 535 consid. 4.2 ainsi que les références citées).

**4.1.4** Il peut également y avoir licenciement abusif en cas d'importante disproportion entre les intérêts en présence. En effet, l'article 336 CO vise essentiellement la protection sociale du travailleur contre une résiliation injustifiée des rapports de travail. L'exercice du droit de résilier, qui existe en soi, est ainsi limité lorsque la résiliation conduirait à une disproportion des intérêts qui serait socialement choquante. Un licenciement pour un simple motif de convenance personnelle de l'employeur peut dès lors être qualifié d'abusif (cf. ATF 132 III 115 consid. 2.4 et les références citées).

**4.2** Il incombe à la partie congédiée - sauf dans l'hypothèse visée à l'article 336 al. 2 let. b CO - de prouver le caractère abusif de son licenciement (cf. art. 8 CC). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Ainsi, le juge peut présumer en fait l'existence d'un licenciement abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de "preuve par indices". Le point de savoir si une telle présomption est établie, ou non, relève de l'appréciation des preuves et non de l'application du droit. De son côté, l'employeur ne

peut rester inactif et doit fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 804-805 et les références citées).

**4.3** Pour qu'un congé soit abusif, il doit encore exister un lien de causalité entre le motif répréhensible et le licenciement. En d'autres termes, il faut que le motif illicite ait joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de résilier le contrat (cf. arrêt 4A\_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3 et les références citées). S'il existe un motif licite ayant joué à lui seul un rôle décisif dans la décision de mettre fin au contrat, tel que par exemple des difficultés relationnelles, d'intégration et de collaboration, la résiliation ne devra pas être tenue pour abusive, à moins qu'elle ne le soit en raison des modalités de l'exercice du droit de résilier (cf. CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, p. 520 et les références citées).

**5.1** Dans le cas particulier, le Tribunal du travail a relevé que Y \_\_\_\_\_, qui s'était occupée de B \_\_\_\_\_ dans le cadre de son activité d'aide-soignante au sein du Foyer C \_\_\_\_\_ durant deux ans, avait « toujours travaillé à satisfaction de son employeur et n'[avait] jamais reçu d'avertissement ». Ce n'était qu'au moment de l'ouverture du testament de cet ancien résident que « des rumeurs d'acceptation d'avantages [avaient] circulé sur elle » et qu'elle avait fait l'objet d'une enquête de la part de la direction dudit Foyer. Aucun des employés interrogés n'avait toutefois constaté directement qu'elle ait « accepté des dons ou [d']autres avantages » de la part de B \_\_\_\_\_ lorsqu'il résidait dans le Foyer précité. En outre, ledit testament l'instituant comme unique héritière avait été établi après qu'il eut quitté cet établissement - en ayant à ce moment-là « toute sa tête » - tout comme la donation de 50'000 fr. en sa faveur qu'il avait demandé à un notaire de préparer et qui avait finalement été « bloquée par l'APEA » peu avant son décès à la demande de sa famille, sans toutefois que cette autorité ne lui désigne alors un curateur. Par ailleurs, même si l'intéressée avait reçu à une ou deux reprises 50 centimes « pour aller chercher un café à la machine ou des chocolats » et que « le règlement de l'AVALEMS » interdisait toute acceptation d'avantages, cette interdiction n'était pas toujours respectée par certains employés du Foyer C \_\_\_\_\_. De plus, même si elle n'avait pas formellement démenti avoir accepté la montre que B \_\_\_\_\_ voulait lui offrir, il n'en demeurait pas moins que ce dernier ne l'avait jamais retrouvée. Il n'y avait en outre aucune preuve qu'elle ait entretenu une « relation sentimentale » avec lui. A cet égard, des mesures auraient d'ailleurs dû être prises par X \_\_\_\_\_ SA - ce qui n'avait pas été le cas - « pour rappeler à tous les employés qu'il [était] inacceptable de tolérer des relations sentimentales ou amoureuses avec des résidents et qu'aucun avantage ne [pouvait] être

accepté ». En outre, l'enquête menée par la direction du Foyer C \_\_\_\_\_ aurait dû être « étendue à plus de monde car seuls ceux qui voulaient dire quelque chose [avaient] été auditionnés ». Dès lors, compte tenu de tous ces éléments, il convenait de retenir « qu'en congédiant la demanderesse, la défenderesse [avait] exclusivement cherché à préserver ses propres intérêts et à sauvegarder son image auprès de tiers » en donnant « l'impression d'avoir pris les mesures adéquates », alors qu'en réalité elle licenciat son employée « malgré l'absence de preuves claires et nettes ». En effet, même si celle-ci avait « accepté quelques sous pour se payer un café », ce que d'autres membres du personnel avaient également accepté sans être pour autant congédiés, aucun des autres griefs formulés à son encontre n'avait été prouvé. Ainsi, « [e]n agissant par pure convenance personnelle, la défenderesse [avait] fait abstraction de l'intérêt légitime de la demanderesse de conserver son emploi qu'elle remplissait à satisfaction, sans hésiter à ternir de manière imméritée la réputation de celle-ci tant au niveau personnel que professionnel ».

**5.2** X \_\_\_\_\_ SA conteste avoir mis fin au contrat de travail de Y \_\_\_\_\_ de manière abusive. Elle reproche en premier lieu à la juridiction précédente de ne pas avoir pris en considération le fait qu'à la suite d'un événement survenu le 16 janvier 2015 entre B \_\_\_\_\_ et une apprentie, l'appelée avait fait l'objet d'une « mesure d'éloignement » tendant à ce qu'elle ne s'occupe plus de lui. Elle relève ensuite que son employée avait admis avoir reçu de l'argent de la part de B \_\_\_\_\_ - même s'il s'agissait de sommes modiques - pour « aller chercher un café à la machine ou des chocolats », ce qui ne devait pas rester sans conséquence. En effet, tout collaborateur d'EMS savait « pertinemment qu'il [était] strictement interdit d'accepter quoi que ce soit des pensionnaires, a fortiori de l'argent », sans que l'on puisse reprocher à l'employeur de ne pas avoir pris des « mesures » pour le rappeler à ses salariés. De plus, cette interdiction ressortait des documents « remis lors de la passation des contrats de travail », et dès lors, notamment, de celui de l'intéressée. En outre, selon la jurisprudence, il n'était pas nécessaire de disposer de « preuves claires et nettes » démontrant que celle-ci avait bénéficié d'avantages. Au demeurant, une enquête interne avait été conduite en bonne et due forme et avait permis d'étayer les soupçons existants en auditionnant les personnes « susceptibles de savoir quelque chose » et « directement impliquées ». Y \_\_\_\_\_ avait également pu y faire valoir son point de vue, avait été avertie de son droit de se faire accompagner par une personne de confiance, avait eu la possibilité de soulever « un éventuel motif de récusation » et d'indiquer si elle avait été mise sous pression durant son audition. Elle avait aussi reçu une copie du procès-verbal de ses déclarations et ainsi eu tout loisir « [d']élever des contestations ou encore

[d']apporter des précisions », ce qu'elle n'avait cependant pas fait. Par ailleurs, elle n'avait pas été licenciée pour le motif que le testament de B \_\_\_\_\_ - rédigé par ce dernier deux mois après sa sortie du Foyer C \_\_\_\_\_ - l'avait instituée héritière et lui avait procuré un « avantage successoral » de nature « extraordinaire ». Cet élément avait toutefois « donné - rétrospectivement - de la consistance aux rumeurs d'avantages » dont elle aurait bénéficié. De surcroît, lorsqu'elle avait été interrogée sur l'existence d'une « relation intime » avec B \_\_\_\_\_ à l'époque où il résidait au Foyer précité, elle avait eu une réponse « déconcertante » (« Moi je pense que non ») qui n'était « pas vraiment de nature à rassurer l'employeur ». A cet égard, le Tribunal du travail n'avait d'ailleurs pas retenu qu'elle avait admis que B \_\_\_\_\_ l'avait appelée « ma chérie » et lui avait fait des « becs », si bien que cette juridiction avait méconnu le « rapprochement physique » avéré entre le résident et l'employée. De plus, contrairement à ce qu'avait indiqué ledit Tribunal, il n'était pas nécessaire de rappeler aux collaborateurs qu'il était « inacceptable de tolérer des relations sentimentales ou amoureuses avec des résidents » car cela relevait de l'évidence. Enfin, dans l'hypothèse où le congé donné à l'intéressée devait être considéré comme abusif, l'indemnité allouée, correspondant à six mois de salaire, serait alors « particulièrement excessive », une indemnité correspondant à un mois de salaire étant suffisante.

**6.1** Il n'est pas contesté que le licenciement litigieux est un congé ordinaire, puisqu'il a été donné par écrit le 29 avril 2016 pour prendre effet le 30 juin suivant, soit au terme du délai de congé de deux mois prévu par l'article 6.2 du Statut du personnel de l'AVALEMS (disponible sur le site internet de cette association) faisant partie intégrante du contrat de travail de Y \_\_\_\_\_ (cf. consid. 3.1 ci-dessus ; dos. p. 35 et 129). Un tel licenciement - respectant en soi les exigences de délai et de forme - est toutefois susceptible d'être qualifié d'abusif (cf. consid. 4), ce qu'il convient d'examiner.

**6.2** Selon les explications fournies par X \_\_\_\_\_ SA à son employée le 19 mai 2016 (cf. consid. 3.19 ci-dessus), le « seul élément » qui a motivé sa décision de la licencier est le fait qu'elle avait reconnu avoir accepté des « cadeaux » - à savoir « de l'argent (...) pour aller se payer un café » - de la part de B \_\_\_\_\_ lorsque ce dernier résidait au Foyer C \_\_\_\_\_. A cet égard, ce même courrier a encore précisé que les « cadeaux » reçus « ruin[aient] (...) l'image de confiance que [devait] donner un EMS envers les futurs pensionnaires et leurs proches ». Ceux-là étaient en effet « des personnes vulnérables qui mérit[aient] une attention toute particulière, avec des exigences accrues, notamment en terme de rectitude et de comportement irréprochable ». D'ailleurs, le règle selon laquelle « il [était] strictement interdit [aux

employés des EMS] d'accepter quoi que ce soit des pensionnaires » figurait expressément « dans le Règlement du personnel de l'AVALEMS ». En revanche, « les relations que Y \_\_\_\_\_ [avait] pu avoir alors que le pensionnaire avait quitté l'EMS » ne regardait pas X \_\_\_\_\_ SA et « n'était en rien constitutif d'une faute professionnelle ».

**6.3.1** Il ressort donc clairement de cette motivation que l'employeur n'a pas tenu pour avérées - à juste titre comme on va le voir ci-après (cf. consid. 6.3.2-6.3.3) - les rumeurs qui lui avaient été rapportées par certaines collaboratrices et avaient justifié l'ouverture d'une enquête interne en février 2016 (cf. consid. 3.8, 3.9, 3.21.10 et 3.21.11 ci-dessus), à savoir que Y \_\_\_\_\_ aurait obtenu de B \_\_\_\_\_ un don de 6000 fr. ainsi que le paiement de journées de ski pour son fils et son ami (cf. consid. 3.12 et 3.13 ci-dessus). C'est également à juste titre que X \_\_\_\_\_ SA n'a pas reproché à son employée le fait qu'elle s'était vue promettre la montre de la défunte épouse de B \_\_\_\_\_ pour le cas où ce dernier la retrouverait ou le fait qu'elle avait été invitée à ne plus s'occuper de lui après un incident survenu avec une apprentie (cf. consid. 3.10, 3.14 et 3.15 ci-dessus).

**6.3.2** En effet, la promesse d'offrir à l'intéressée une montre résultait de la propre initiative de B \_\_\_\_\_, qui semble s'être pris d'affection pour elle, sans qu'aucun élément du dossier ne permette d'affirmer qu'elle ait d'une quelconque manière intrigué, dans le cadre de son activité de soignante au sein du Foyer C \_\_\_\_\_, pour s'attirer les bonnes grâces de ce résident. En outre, l'infirmière P \_\_\_\_\_ a clairement affirmé que la mesure d'éloignement décidée à la suite de l'incident dont avait été victime une apprentie de l'établissement avait uniquement pour cause le comportement de B \_\_\_\_\_ lui-même et non celui de Y \_\_\_\_\_ (cf. consid. 3.21.6 ci-dessus), de sorte que l'on ne saurait y voir, comme le soutient l'appelante, un avertissement délivré à cette dernière.

**6.3.3** Par ailleurs, en ce qui concerne les prétendus avantages financiers qui, aux dires de certaines collègues, auraient été acceptés par l'appelée, il est fort douteux qu'ils eussent pu être tenus pour avérés sur la seule base de l'enquête interne conduite par l'employeur puisque, non seulement les allégations desdits collègues ne reposaient que sur des ouï-dire - dont la valeur probante était dès lors notoirement bien faible (cf. également à ce sujet, arrêt 4A\_99/2012 du 30 avril 2012 consid. 2.2) - ou de simples déductions, voire suppositions de leur part (cf. consid. 3.21.8 ci-dessus), mais, de plus, la manière dont cette enquête a été menée n'a nullement garanti à l'intéressée un traitement équitable (cf. à ce sujet, consid. 4.1.2 ci-dessus). En effet, le procès-verbal de

son audition n'indique pas qu'elle aurait été expressément informée de la possibilité de se faire assister et de proposer ses propres moyens de preuve. Elle ne paraît en outre pas avoir compris ce que signifiait la possibilité qui lui était offerte de faire valoir des motifs de récusation (cf. dos. p. 335 [R40], 337 [R52]). Par ailleurs, l'instruction menée par son employeur a manifestement été lacunaire puisque deux collaboratrices (R \_\_\_\_\_ et « S \_\_\_\_\_ »), de même que l'infirmier responsable (T \_\_\_\_\_), pourtant tous susceptibles d'apporter des éléments importants pour la connaissance de la cause, n'ont pas été formellement interrogés (cf. consid. 3.11 et 3.14 ci-dessus). De surcroît, un employé (U \_\_\_\_\_) qui se serait vu offrir par B \_\_\_\_\_ une somme d'argent relativement importante (cf. consid. 3.12 ci-dessus) n'a pas non plus été auditionné à ce propos, ce qui aurait pourtant pu fournir un éclairage intéressant sur les relations de ce résident avec ses soignants. Enfin, Y \_\_\_\_\_ a été surprise, étonnée et mal à l'aise lors de son audition du 17 mars 2016 (cf. dos. p. 333 [R19], 334 [R32]), ce qui est également critiquable (cf. dans ce sens 4A\_694/2015 précité consid. 4.1-4.2), même si elle a certes expressément indiqué ne pas s'être alors sentie mise sous pression (cf. dos. p. 29 [R12]).

**6.4** Ainsi, la seule faute officiellement retenue et invoquée pour justifier le licenciement de l'appelée a été d'avoir accepté de l'argent de la part de B \_\_\_\_\_ « pour aller se payer un café » (cf. consid. 3.19 ci-dessus) ou, plus précisément, selon les dires même de celle-ci à ce sujet (cf. consid. 3.15 et 3.21.9 ci-dessus) qui ne sont contredits par aucun autre élément du dossier, d'avoir accepté à deux reprises une somme de 50 centimes pour pouvoir aller acheter un café ou un chocolat en remerciement d'un service rendu.

**6.5** Il faut d'emblée relever que l'on peine à entrevoir sérieusement en quoi l'acceptation d'une telle modeste marque de gratitude pour service rendu était susceptible de compromettre l'indépendance nécessaire à la fonction de l'intéressée et dès lors violer l'article 30.4 du Statut du personnel de l'AVALEMS (cf. consid. 3.1 ci-dessus). Au demeurant, le président du conseil d'administration de X \_\_\_\_\_ SA lui-même a jugé qu'un cadeau de ce genre était acceptable (cf. consid. 3.21.10 ci-dessus). De surcroît, il semble même qu'il était communément admis par d'autres employés (cf. consid. 3.21.5, 3.21.6, 3.21.7 ci-dessus), sans que rien au dossier n'indique qu'ils aient jamais été avertis, voire sanctionnés, en raison de cela par leur hiérarchie.

**6.6** Dans ces conditions et compte tenu également du fait que Y \_\_\_\_\_ avait toujours donné satisfaction à son employeur, sans jamais faire l'objet du moindre avertissement et sans que personne n'ait jamais été le témoin direct du fait qu'elle ait

obtenu, dans l'exercice de son activité pour le compte du Foyer C \_\_\_\_\_, un quelconque avantage de la part de B \_\_\_\_\_ ou eu un comportement non professionnel à son endroit (cf. consid. 3.10 à 3.14 ainsi que 3.21.4 à 3.21.7 ci-dessus), il faut bien admettre que la motivation officielle du licenciement litigieux relève, en réalité, du pur prétexte. Ce dernier a été invoqué pour se débarrasser à tout prix, et sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels (cf. consid. 6.3 ci-dessus), d'une employée devenue gênante pour l'image de l'appelante, en raison du fait qu'elle avait été instituée seule héritière d'un ancien pensionnaire - sur la base d'un testament rédigé au demeurant plus de deux mois après que ce dernier eut regagné son domicile (cf. consid. 3.4 ci-dessus) - ce dont sa famille s'était fortement émue, après son décès et l'ouverture de ses dispositions de dernières volontés, en mettant les organes dirigeants de X \_\_\_\_\_ SA sous grande pression, tant verbale que judiciaire (cf. consid. 3.8, 3.16, 3.19, 3.21.1, 3.21.10 et 3.21.11 ci-dessus).

**6.7** Le licenciement mis en cause doit par conséquent être considéré comme abusif au sens de l'article 336 CO car justifié uniquement par des motifs de pure convenance personnelle de l'employeur (cf. dans ce sens, arrêts 4A\_485/2017 du 25 juillet 2018 consid. 3.1 et 92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.1 et 2.7 ainsi que les références citées).

**7.1.1** La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (cf. art. 336a al. 1 CO), qui ne peut dépasser l'équivalent de six mois du salaire du travailleur ; le juge fixe celle-ci en tenant compte de toutes les circonstances (cf. art. 336a al. 2 CO). Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou sur la moyenne des salaires de la dernière année. L'indemnité prévue à l'article 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage ; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle.

**7.1.2** Le juge fixe l'indemnité en équité (cf. art. 4 CC). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties.

**7.1.3** L'indemnité ne donne pas lieu à la perception de cotisations sociales, car elle a une fonction punitive et réparatrice, et ne représente ainsi pas un revenu du travail. Concernant son montant maximal, le salaire brut est déterminant. Doit être pris en considération non seulement le salaire de base, mais également toutes les prestations de l'employeur qui ont un caractère salarial, telles les provisions ou la part proportionnelle du 13<sup>ème</sup> salaire. D'un point de vue temporel, il est possible de se fonder, faute de réglementation légale, sur le dernier salaire mensuel perçu ou sur la moyenne des salaires de la dernière année précédant la résiliation. L'indemnité, qui s'élève au maximum à six mois de salaire, ne doit pas nécessairement correspondre au montant précis d'un ou de plusieurs mois de salaire : elle peut être déterminée librement par le juge, dans les limites de l'art. 336a CO (cf., pour l'ensemble du consid. 7.1, arrêts 4A\_240/2017 du 14 février 2018 consid. 8 et 4A\_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 3.2.1 et 3.2.2 ainsi que les références citées ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 830-834 ; DUNAND, in Dunand/Mahon, Commentaire du contrat de travail, 2013 n. 9, 12 et 18 ad art. 336a CO et les références citées).

**7.2** En vertu de l'article 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (cf. art. 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. Par ailleurs, l'article 336b al. 2 CO dispose que si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport 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.

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de l'opposition écrite prescrite par l'article 336b al. 1 CO. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été signifié (cf. ATF 136 III 96 consid. 2 et les références citées). L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus. Dans cette perspective, le droit du travailleur de réclamer l'indemnité pour licenciement abusif s'éteint si le travailleur refuse l'offre formulée par l'employeur de retirer la résiliation (cf. art. 336b al. 2 CO ; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 839 et les références citées).

**7.3.1** En l'espèce, par courrier recommandé du 25 mai 2016 (cf. dos. p. 39), Y \_\_\_\_\_ a formé opposition au congé qui lui avait été signifié par X \_\_\_\_\_ SA le 29/30 avril 2016 (cf. dos. p. 35) et demandé à cette dernière de maintenir ses rapports

de travail, ce qui lui a apparemment été refusé. Sa demande en justice a quant à elle été introduite le 6 juillet 2016 par le dépôt d'une requête auprès de l'Autorité de conciliation du Tribunal du travail (cf. WYLER/HEINZER, op. cit., p. 840), soit dans le délai de 180 jours courant depuis la fin du contrat au 30 juin 2016, et non à la fin juillet de cette même année, comme le soutient l'appelante sans toutefois en apporter la preuve. Les conditions légales sont donc remplies pour qu'elle puisse réclamer une indemnité à raison du licenciement abusif dont elle a été victime (cf. consid. 6 ci-dessus).

**7.3.2** Le Tribunal du travail a considéré que, compte tenu de l'âge de la demanderesse, du tort que ledit licenciement lui avait causé au niveau tant privé que professionnel, de ses difficultés à retrouver un nouvel emploi un an plus tard, et de la « manière » dont la résiliation avait eu lieu, il convenait de lui allouer une indemnité correspondant à six mois de salaire, soit 25'090 fr. 65, avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 avril 2016.

**7.3.3** L'appelante soutient que, dans la mesure où les rapports de travail de l'appelée avaient pris fin, non pas à la fin juin mais à la fin juillet 2016, et où celle-ci avait retrouvé du travail à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017, seuls neuf mois, et non pas douze, s'étaient écoulés dans l'intervalle. Elle relève également qu'elle est une société anonyme d'utilité publique ne visant aucun but commercial et considère que l'indemnité à laquelle Y \_\_\_\_\_ aurait droit dans l'hypothèse où son licenciement devait être considéré comme abusif, ne doit pas excéder un mois de salaire.

**7.3.4** Il faut d'emblée relever, comme on vient de le voir (cf. consid. 7.3.2), que rien au dossier n'indique que le terme des rapports de travail de l'appelée, fixé au 30 juin 2016 dans le courrier lui signifiant son congé (cf. dos. p. 35), aurait été repoussé à la fin juillet 2016, comme le soutient l'appelante. Par ailleurs, âgée de 46 ans à ce moment-là, elle travaillait au service du Foyer C \_\_\_\_\_ depuis un peu plus de trois ans et la perte de cet emploi l'a contrainte à solliciter les prestations de l'assurance-chômage (cf. dos. p. 78-80) jusqu'à ce qu'elle retrouve un nouvel emploi « dans le même domaine », selon ses dires à partir du 1<sup>er</sup> mai 2017 (cf. consid. 3.21.9 ci-dessus). Or, en réalité, le dossier révèle qu'elle a déjà pu travailler, à plein temps, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017, pour le compte de l'Etat de FF \_\_\_\_\_, ce qui lui a permis de réaliser un revenu mensuel net de 4152 fr. jusqu'au 29 mars suivant, puis, effectivement dès le 1<sup>er</sup> mai 2017, à 80 % pour la Fondation Home GG \_\_\_\_\_ qui lui a versé un revenu mensuel net de 3551 fr. (cf. sa déclaration fiscale 2017 jointe à sa réponse du 19 septembre 2018). En outre, si elle a certes prétendu avoir été « dévastée » et dû se soumettre à un suivi psychologique (cf. allégué 2.52 [contesté]) en raison du licenciement litigieux, avoir subi des « pressions » l'incitant à envisager de quitter sa commune de domicile (cf. dos. p. 335

[R34-35]) et avoir été confrontée à l'envoi d'un courrier anonyme à son « nouvel employeur » visant à le « mettre en garde » car elle serait « dangereuse pour les résidents » (cf. dos. p. 337 [R55]), force est cependant de constater qu'elle n'a apporté absolument aucune preuve de la réalité de tous ces éléments. Ainsi, seul peut être retenu à ce stade le fait que le licenciement abusif dont elle a été victime l'a obligée à rester sans travail durant six mois. De surcroît, rien n'indique que la manière dont ce licenciement lui a été communiqué - soit par un courrier remis en mains propres (cf. dos. p. 35) - pourrait en quoi que ce soit prêter le flanc à la critique. Elle ne l'a au demeurant jamais prétendu (cf. dos. p. 331-337). En revanche, le fait de la congédier ne pouvait qu'accréditer le bien-fondé des rumeurs qui, depuis plus d'une année, la faisaient passer pour une employée ayant obtenu d'importants avantages financiers de la part d'un ancien résident qui ne bénéficiait plus de sa totale capacité de discernement. A l'évidence, une telle mauvaise réputation ne pouvait que lui nuire fortement dans sa recherche d'un nouvel engagement comme aide-soignante et porter ainsi gravement atteinte à sa personnalité de travailleur. Compte tenu en outre de l'apparente influence locale de certains membres de la famille de B \_\_\_\_\_ (cf. dos. p. 340 [R15]), il ne fait guère de doute qu'elle a également dû pâtir de sa mauvaise renommée dans le cadre de sa vie sociale puisqu'elle habitait dans la commune où elle travaillait. Pour sa part, la faute commise par l'employeur doit être considérée comme importante puisqu'il a décidé de sacrifier sa collaboratrice en accréditant les rumeurs selon lesquelles elle était une personne cupide et sans scrupules, alors qu'aucun manquement professionnel ne pouvait lui être reproché et qu'elle lui avait toujours donné satisfaction, dans le but de sauvegarder son image fortement malmenée par la famille d'un ancien résident défunt, très remontée après avoir eu connaissance du testament de ce dernier. Il ne peut de plus être exclu que l'appelante a également poursuivi l'objectif d'éviter que l'action en responsabilité introduite à son encontre, puis retirée « sous réserve de réintroduction » (cf. consid. 3.16 ci-dessus), ne soit à nouveau ouverte.

**7.3.5** Compte tenu de tous ces éléments, et même si les premiers juges jouissaient d'un large pouvoir d'appréciation (cf. DUNAND, n. 13 ad art. 336a CO), il faut admettre que l'indemnité qu'ils ont allouée à l'appelée et qui correspond à celle maximale de six mois de salaire - laquelle doit être réservée aux cas très graves (cf. FAVRE MOREILLON, Les différents types de licenciements en droit du travail, 2019, p. 177-181 ; DUNAND, n. 19-25 ad art. 336a CO) - paraît excessive. Une indemnité correspondant à quatre mois de rémunération semble en revanche proportionnée, étant précisé qu'elle doit être calculée sur la base du dernier salaire mensuel brut de l'intéressée, 13<sup>ème</sup> salaire en sus, soit 3919 fr. 40 ([3617 fr. 90 x 13] : 12 ; cf. consid. 3.2 ci-dessus), ce qui permet de la

fixer au montant (arrondi ; cf. consid. 7.1.3 ci-dessus) de 15'700 francs. Pour le surplus, il n'est pas contesté que cette indemnité doit porter intérêts moratoires au taux de 5 % l'an dès le 29 avril 2016, comme requis par la demanderesse et alloué par les premiers juges.

**8.** En définitive, le présent appel doit être partiellement admis et le jugement entrepris réformé sur le montant de l'indemnité pour licenciement abusif mise à la charge de X \_\_\_\_\_ SA en faveur de Y \_\_\_\_\_.

**9.** Cette dernière a requis l'assistance judiciaire pour la procédure d'appel.

**9.1** En vertu de l'article 117 CPC - qui concrétise les principes que le Tribunal fédéral a dégagés de l'article 29 al. 3 Cst. féd. (cf. ATF 138 III 217 consid. 2.2.3 ; arrêt 5A\_328/2016 du 30 janvier 2017 consid. 4.2) - une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b). Il s'agit de conditions cumulatives (cf. arrêt 5A\_181/2019 du 27 mai 2019 consid. 3.1.1 et les références citées). Une personne est indigente lorsqu'elle n'est pas en mesure d'assumer les frais de la procédure sans porter atteinte au minimum nécessaire à son entretien et à celui de sa famille (cf. ATF 135 I 221 consid. 5.1 et les références citées). Pour déterminer l'indigence, il convient de prendre en considération l'ensemble de la situation financière - effective, et non fictive ou hypothétique (cf. TAPPY, Commentaire romand, 2<sup>ème</sup> éd., 2019, n. 22 ad art. 117 CPC ; JENT-SØRENSEN, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkomentar, 2<sup>ème</sup> éd., 2014, n. 16 ad art. 117 CPC) - du requérant. Seule la situation existant au moment où la demande est présentée est déterminante. L'intéressé doit indiquer de manière complète et établir autant que possible ses revenus, sa situation de fortune et ses charges (cf. ATF 135 I 255 consid. 5.1 ; arrêt 5A\_855/2013 du 18 mars 2014 consid. 5.1).

**9.2** Selon les informations transmises par l'appelée dans sa réponse du 19 septembre 2018, elle perçoit, pour son emploi à 80 % au service de la Fondation Home GG \_\_\_\_\_, un revenu de l'ordre de 3550 fr. net par mois (28'408 fr. : 12 ; cf. déclaration fiscale 2017).

S'agissant de ses charges mensuelles, il convient de tenir compte du minimum vital du droit des poursuites pour une personne seule de 1200 fr., augmenté de 25 % (cf. arrêt 5A\_328/2016 du 30 janvier 2017 consid. 4.2), soit 1500 fr., ainsi que de son loyer (820 fr.), de ses frais de véhicule (77 fr. 35 [928 fr. 40 : 12]), l'utilisation de celui-ci paraissant

nécessaire à l'exercice de sa profession, de sa prime d'assurance-maladie obligatoire (296 fr. 60), ainsi que du remboursement de ses crédits (350 fr. 55 + 100 fr.).

En définitive, les charges admises totalisent la somme de 3144 fr. 50 et laissent subsister un disponible mensuel de 405 fr. 50 (3550 fr. - 3144 fr. 50).

A la date du dépôt de la présente requête d'assistance judiciaire, le coût de la procédure d'appel - ne comprenant que le défraiement de l'avocat de l'intéressée (cf. art. 95 al. 1 let. b et al. 3 CPC) puisque la procédure est gratuite (cf. consid. 10.1 ci-dessous) - pouvait être estimé à 1500 fr. (cf. consid. 10.3.3 ci-dessous). Le disponible mensuel de Y \_\_\_\_\_ (405 fr. 50) lui permettait donc d'amortir ce montant sur une période de moins de quatre mois (cf. sur cette problématique, arrêt 4A\_4/2019 du 7 mai 2019 consid. 6), qui est d'ores et déjà écoulée. La condition de l'indigence n'est ainsi pas réalisée. Il s'ensuit le rejet de ladite requête, sans qu'il ne soit nécessaire d'examiner si les autres conditions cumulatives, telles l'existence de chances de succès et la nécessité de devoir recourir aux services d'un avocat, sont réunies.

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

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

**10.2** 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 (cf. RVJ 2014 p. 234 consid. 4.1 et les références citées).

Conformément à 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 dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante (1<sup>re</sup> phrase) ; ils sont répartis selon le sort de la procédure lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause (cf. art. 106 al. 2 CPC). L'article 107 CPC permet toutefois au tribunal de s'écarter des règles générales et de les répartir selon sa libre appréciation lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (cf. art. 107 al. 1 let. a CPC). Dans ce cadre, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, non seulement dans la manière de répartir les dépens, mais déjà lorsqu'il s'agit de déterminer s'il veut s'écarter des règles générales

prescrites à l'article 106 CPC (cf. arrêt 4A\_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 4.1 et les références citées).

Dans le cas particulier, la défenderesse et appelante succombe, en première comme en seconde instance, sur le principe du caractère abusif du licenciement litigieux et obtient partiellement gain de cause devant la juridiction d'appel sur le montant de l'indemnité allouée par les premiers juges, laquelle est cependant réduite dans une bien moindre mesure que celle qu'elle a réclamée. Dans ces conditions, et en application de l'article 107 al. 1 let. a CPC, il paraît équitable de laisser à sa charge la totalité des dépens de la demanderesse et appelée (cf. dans ce sens PORTMANN/RUDOLPH, Commentaire bâlois, 7<sup>ème</sup> éd., 2020, n. 5 ad art. 336a CO ; TAPPY, Commentaire romand, 2<sup>ème</sup> éd., 2019, n. 10 ad art. 107 CPC).

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

**10.3.2** Dans le cas particulier, la juridiction inférieure a chiffré à 4000 fr., TVA et débours compris, l'indemnité due à titre de dépens par la défenderesse à la demanderesse. Dans la mesure où l'ampleur de cette indemnité n'a pas été remise en cause par les parties, elle ne peut qu'être confirmée. Aussi, X \_\_\_\_\_ SA versera à Y \_\_\_\_\_ une indemnité de 4000 fr. à titre de dépens pour la procédure de première instance.

**10.3.3** En appel, eu égard à la valeur litigieuse, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée par le conseil de l'appelée (cf. également art. 29 al. 2 LTar) - qui a, pour l'essentiel, consisté en la rédaction et le dépôt d'une réponse à l'appel de quatorze pages, incluant une requête d'assistance judiciaire - l'indemnité de dépens doit être globalement arrêtée à 1500 fr., TVA et débours compris. Ainsi qu'on l'a vu, cette indemnité est entièrement mise à la charge de l'appelante qui supporte en outre ses propres frais d'intervention en justice.

Par ces motifs,

**Prononce**

- I. La requête d'assistance judiciaire formulée par Y \_\_\_\_\_ est rejetée.
- II. L'appel est partiellement admis ; en conséquence, il est statué :
  1. La demande de Y \_\_\_\_\_ est admise partiellement.
  2. X \_\_\_\_\_ SA est condamnée à verser à Y \_\_\_\_\_ une indemnité de 15'700 fr. avec intérêts à 5 % l'an dès le 29 avril 2016.
  3. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.
  4. Supportant ses frais d'intervention en justice, X \_\_\_\_\_ SA versera à Y \_\_\_\_\_ une indemnité de 5500 fr. (4000 fr. [première instance] ; 1500 fr. [appel]) à titre de dépens.

Sion, le 19 novembre 2020