

Par arrêt du 23 juin 2020 (4A_246/2020), le Tribunal fédéral a rejeté le recours en matière civile interjeté par X_ contre ce jugement.

C1 17 166

JUGEMENT DU 30 MARS 2020

Tribunal cantonal du Valais Cour civile II

Bertrand Dayer, juge; Charlotte Balet, greffière *ad hoc*

en la cause

X_____, défenderesse et appelante, représentée par Maître M_____, avocat,

contre

Y_____, demanderesse et appelée, représentée par Maître N_____, avocate,

et

CAISSE DE CHÔMAGE Z_____, demanderesse et appelée.

(contrat de travail; résiliation pour justes motifs)

appel contre le jugement du 14 février 2017 du Tribunal du travail

Procédure

A. La tentative préalable de conciliation ayant échoué et conduit à la délivrance d'une autorisation de procéder, le 2 février 2016, Y_____ a déposé une demande en paiement à l'encontre de X_____ auprès du Tribunal du travail, le 2 mai 2016. Elle a conclu comme suit :

À titre préalable

1. Y_____ est mise au bénéfice de l'assistance judiciaire totale, Me N_____ lui étant désignée comme avocate d'office.

Sur le fond :

1. La demande est admise.
2. En conséquence, X_____ est reconnue la débitrice de Y_____ et lui doit immédiat paiement du montant brut de Fr. 27'209.20, les charges sociales étant à prélever en sus sur le montant brut, avec intérêt à 5% l'an dès le 24 octobre 2015 au titre de créance en dommages-intérêts relative à la résiliation injustifiée jusqu'à la cessation des rapports de travail.
3. En conséquence, X_____ est reconnue la débitrice de Y_____ et lui doit immédiat paiement du montant de Fr. 2'200.- au titre d'indemnité pour licenciement injustifié.
4. Les frais de justice ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens sont mis à la charge de X_____.

B. Le 18 mai 2016, X_____ s'est déterminée sur cette requête, prenant les conclusions suivantes :

1. La demande est rejetée.
2. Les frais ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens sont mis à la charge de Y_____.

C. Par décision du 5 juillet 2016, la Présidente du Tribunal du travail a accordé l'assistance judiciaire totale à Y_____ dès le 2 mai 2016 et lui a désigné M^e N_____ comme avocate d'office. Elle a également ordonné l'administration de divers moyens de preuve par ordonnance du 11 juillet 2016.

D. Par courrier du 6 juillet 2016, la caisse de chômage Z_____ a informé le tribunal de première instance qu'elle avait été amenée à verser des indemnités de chômage à Y_____ en raison de son licenciement, en conséquence de quoi elle était subrogée

à hauteur d'un montant net de 3555 fr. 30 pour la période allant du 1^{er} février au 30 avril 2016.

E. En séance du 14 février 2017, le Tribunal du travail a entendu A_____, B_____, C_____, D_____ et E_____ en qualité de témoins. Il a ensuite procédé à l'interrogatoire des parties, lesquelles ont également déposé diverses pièces complémentaires.

F. Lors de la même séance, Y_____ a modifié ses conclusions comme suit :

Considérant un salaire mensuel brut de Fr. 2'200.-, un salaire hebdomadaire de Fr. 506.- (2200/4.347) et un salaire journalier de 101.15 (2200/21.75), Y_____ réclame le paiement des montants suivants :

1. Fr. 25'290.70 brut, charges sociales à prélever en sus, au titre de créance en dommages-intérêts suite à la résiliation injustifiée jusqu'à la cessation des rapports de travail, qui se décompose de la manière suivante :
 - Fr. 14'211.50, soit 100% du salaire brut du 24 octobre 2015 au 2 mai 2016, date de l'accouchement (art. 336c CO)
 - Fr. 5'667.20, soit 80% du salaire brut pendant 14 semaines après l'accouchement (art. 336c CO et art. 12 du contrat de travail)
 - Fr. 5'412.-, soit 100% du salaire brut de la 14^{ème} à la 16^{ème} semaine après l'accouchement (art. 336c CO) et pendant les deux mois de préavis, soit jusqu'au 31 octobre 2016
2. Fr. 2'200.- au titre d'indemnité pour licenciement injustifié
3. Fr. 2'643.50 au titre d'indemnité pour les dépens

G. Le même jour, la caisse de chômage Z_____ a déclaré être subrogée à son assurée en raison des indemnités qu'elle lui avait versées durant la période allant du 18 novembre 2015 au 31 octobre 2016, pour un montant net de 7491 fr. 35.

H. X_____, quant à elle, a confirmé ses précédentes conclusions.

I. Statuant ledit 14 février, le Tribunal du travail a rendu le dispositif suivant, notifié le 28 février suivant :

1. La demande de Mme Y_____ à l'encontre de Mme X_____ est admise.
2. Mme X_____ versera à Mme Y_____ le montant de Fr. 15'065.95 net correspondant aux salaires du 24 octobre 2015 jusqu'au 31 octobre 2016 après déduction de la subrogation

par la caisse, dont Fr. 10'241.20 net seront versés directement à F_____, Service social.
Mme X_____ versera en sus les charges sociales calculées sur le montant de Fr. 25'290.70 brut.

3. Mme X_____ versera à Mme Y_____ le montant de Fr. 2'200.—net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.
4. Mme X_____ versera à la Caisse de chômage Z_____ la somme de Fr. 7'491.35 net.
5. Mme X_____ versera à Mme Y_____ un montant de Fr. 2'643.50 à titre de dépens.
6. Il n'est pas perçu de frais.

J. À la demande de X_____, un jugement motivé a été notifié aux parties le 18 avril 2017.

K. Le 17 mai 2017, X_____ a interjeté appel contre le jugement précité, concluant comme suit :

1. L'appel est admis.
2. Le jugement attaqué est annulé.
3. Il est constaté que la résiliation immédiate du contrat de travail du 23 octobre 2015 était justifiée.
4. Les frais ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens sont mis à la charge de Y_____.

L. Dans sa réponse du 20 juin 2017, Y_____ a pris les conclusions suivantes :

I. À titre préalable

1. La requête d'assistance judiciaire est admise.
2. Y_____ est mise au bénéfice de l'assistance judiciaire totale, Me N_____ lui étant désignée en qualité d'avocate d'office.

II. Sur le fond

1. L'appel interjeté par X_____ est intégralement rejeté.
2. Les frais de justice ainsi qu'une équitable indemnité pour les dépens, en procédure de première instance et en appel, sont mis à la charge de X_____.

SUR QUOI LE JUGE

I. Préliminairement

1.

1.1 En vertu de l'article 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC, les décisions finales et les décisions incidentes de première instance de nature patrimoniale sont attaquables par la voie de l'appel au Tribunal cantonal (art. 5 al. 1 let. b LACPC), si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. Est donc déterminant le montant litigieux au moment du premier jugement (RVJ 2013 p. 136 consid. 1.2).

En l'occurrence, la décision entreprise est finale et de nature patrimoniale. La valeur litigieuse, selon les dernières conclusions des parties en première instance, se monte à 27'490 fr. 70 (BRUNNER, in Oberhammer et al. [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, 2013, n. 5 ad art. 308 CPC). En conséquence, la voie de l'appel est ouverte.

1.2 L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

Le jugement motivé a été expédié aux parties le 18 avril 2017 et reçu au plus tôt le lendemain. Sous l'angle du délai, l'écriture d'appel du 17 mai 2017 est ainsi recevable.

1.3 En outre, un juge unique est compétent pour statuer (art. 20 al. 3 LOJ et art. 5 al. 2 let. c LACPC).

2.

2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel traite avec une pleine cognition les griefs pris de la mauvaise application du droit – fédéral, cantonal ou étranger – et de la constatation inexacte des faits par le juge de première instance (REETZ/THEILER, in Sutter-Somm/Hasenböhler/Leuenberger [édit.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2016, n. 6, 13 ss et 27 ss ad art. 310 CPC). L'autorité d'appel applique le droit d'office, sans être liée par les motifs invoqués par les parties ou le tribunal de première instance. Elle peut en outre substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (HOHL, Procédure civile, t. II, 2010, n. 2396 et 2416). Cela n'implique toutefois pas qu'elle doive, comme le tribunal de première instance, examiner l'ensemble des questions de fait et de droit lorsque les parties ne les ont plus contestées en

deuxième instance. Sous réserve des inexactitudes manifestes, elle doit en principe se limiter aux griefs formulés contre le jugement de première instance dans les motivations écrites des parties (art. 311 al. 1 et 312 al. 1 CPC; ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). Elle ne réexamine 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 (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC; MAZAN, Commentaire bâlois, 2013, n. 4 ad art. 247 CPC).

Sous peine d'irrecevabilité, l'écriture d'appel doit être motivée (art. 311 al. 1 CPC). Cela signifie que l'appelant doit y indiquer, de manière succincte, en quoi le tribunal de première instance a méconnu le droit et/ou constaté les faits ou apprécié les preuves de manière erronée (REETZ/THEILER, n. 36 ad art. 311 CPC). Pour satisfaire à son obligation de motivation, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt 4A_376/2016 du 2 décembre 2016 consid. 3.2.1). L'appelant doit donc tenter de démontrer que sa thèse l'emporte sur celle de la décision attaquée. Il ne saurait se borner à simplement reprendre des allégués de fait ou des arguments de droit présentés en première instance, mais il doit s'efforcer d'établir que, sur les faits constatés ou sur les conclusions juridiques qui en ont été tirées, la décision attaquée est entachée d'erreurs. Il ne peut le faire qu'en reprenant la démarche du premier juge et en mettant le doigt sur les failles de son raisonnement (4A_376/2016 consid. 3.2.1 et les références citées). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée, la motivation de l'appel peut toutefois être brève et succincte (arrêt 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3).

Il incombe également à l'appelant, compte tenu de l'effet réformatoire de l'appel, de formuler des conclusions de manière à permettre à l'autorité d'appel de statuer en cas d'admission de celui-ci (ATF 137 III 617 consid. 4.2.2; HUNGERBÜHLER/BUCHER, *in* Brunner/Gasser/Schwander [édit.], Schweizerische Zivilprozessordnung, 2016, n. 16 et 20 ad art. 311 CPC; STERCHI, Berner Kommentar, 2012, n. 15 ad art. 311 CPC). En matière de prestations pécuniaires, l'appelant doit ainsi, à peine d'irrecevabilité, chiffrer ses conclusions (ATF 137 III 617 consid. 4.3).

2.2 En l'espèce, l'appelante développe une argumentation détaillée visant à démontrer que trois manquements graves justifiaient la résiliation immédiate du contrat de travail

de son employée pour justes motifs. Sous l'angle de la motivation, son écriture de recours est dès lors recevable.

3.

3.1 La procédure d'appel est conçue comme une procédure indépendante (Message relatif au code de procédure civile suisse du 28 juin 2006, FF 2006 6841, p. 6981). La juridiction d'appel dispose d'une grande marge de manœuvre s'agissant de la conduite et de l'organisation de la procédure (Message, *loc. cit.*). Relève de son pouvoir d'appréciation la décision d'ordonner des débats (art. 316 al. 1 CPC; arrêt 4A_66/2014 du 2 juin 2014 consid. 4.2) et d'administrer des preuves (art. 316 al. 3 CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1). En règle générale, la procédure d'appel est conduite sur pièces sans audience ni administration de preuves (ATF 142 III 413 consid. 2.2.1). La juridiction d'appel peut notamment refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2).

3.2 À teneur de l'article 150 CPC, la preuve a pour objet les faits pertinents et contestés. Est pertinent un fait de nature à influencer l'issue du litige (SCHWEIZER, *in* Bohnet et al. [édit.], Commentaire romand, n. 9 ad art. 150 CPC).

3.3 L'allégation de faits et moyens de preuve nouveaux n'est admise en appel qu'aux conditions de l'article 317 al. 1 CPC, à savoir s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

Il convient de distinguer les vrais *nova* des pseudo *nova*. Les vrais *nova* sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats principaux de première instance. En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte (arrêts 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.1.1; 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 5.1). Ces *nova* doivent, en principe, être invoqués dans le cadre du premier échange d'écritures (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4). Lorsqu'un *novum* apparaît postérieurement à celui-ci, il convient de l'introduire en cause, en règle générale, dans un délai de dix jours, voire de deux semaines (arrêt 4A_707/2016 du 29 mai 2017 consid. 3.3.2; SÖRENSEN, CPra

Matrimonial, 2016, n. 12 ad art. 317 CPC; STEINIGER, DIKE-Komm, 2016 n. 5 ad art. 317 CPC; HILBER/REETZ, ZPO Komm Sutter-Somm, 2016, n. 48 ad art. 317 CPC).

Les pseudo *nova* sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués devant le premier juge (ATF 143 III 42 consid. 4.1). La procédure d'appel n'a, en effet, pas pour but de compléter le procès de première instance, mais de vérifier et corriger son résultat, ce qui a pour conséquence que l'invocation de faits et moyens de preuve nouveaux doit rester exceptionnelle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2).

Il appartient à celui qui entend se prévaloir d'un fait ou moyen de preuve nouveau de démontrer qu'il a fait preuve de la diligence requise ce qui implique notamment d'exposer précisément les raisons pour lesquelles le moyen de preuve n'a pas pu être produit en première instance (ATF 143 III 42 consid. 4.1; arrêt 5A_788/2017 du 2 juillet 2018 consid. 4.2.1 et les références citées).

3.4 Dans son écriture d'appel, X_____ retrace l'historique de l'affaire. La plupart de ses allégués ressortent du dossier de première instance et ne constituent dès lors pas des faits nouveaux. En revanche, certains sont des pseudo *nova* et ne répondent pas aux conditions de l'article 317 CPC (allégués n^{os} 15, 16, 35 à 37, 39, 42 et 43). En effet, ils concernent des éléments qui existaient déjà avant le prononcé du jugement entrepris et qui auraient pu et dû être invoqués devant le Tribunal du travail. Ils sont dès lors irrecevables.

3.5 X_____ sollicite son propre interrogatoire ainsi que celui de Y_____. Toutes deux ont toutefois déjà été entendues par le Tribunal du travail (p. 322 ss) et ont produit un certain nombre de pièces. En appel, elles ont exposé les faits décisifs dans leurs écritures respectives. Leur audition ne permettrait pas de les élucider plus précisément. Les éléments nécessaires au traitement de l'appel figurent déjà au dossier, de sorte que le moyen de preuve requis ne sera pas mis en œuvre.

II. Statuant en faits

4.

4.1 Par contrat de travail signé le 21 août 2014, Y_____ a été engagée par X_____ (ci-après : X_____), pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} novembre 2014, en qualité d'esthéticienne. Ce contrat a été remplacé une première fois le 23 mars 2015 (avec effet au 1^{er} avril 2015), puis une seconde le 13 mai 2015 (avec effet au 1^{er} mai 2015). Selon ce dernier contrat de travail, Y_____ travaillait à 70% pour un salaire mensuel brut de 2240 fr. versé douze fois l'an et une commission de 10% sur la vente de produits (p. 69).

4.2 X_____ s'est entretenue avec Y_____ le 25 août 2015, en présence d'une « personne des RH » (p. 25; X_____, r. 1, p. 326). Elle avait alors l'intention de licencier son employée, mais s'est ravisée et s'est contentée de lui expliquer ce qui n'allait pas, tout en l'avisant que si elle n'était pas « plus flexible » et « plus rapide » d'ici fin septembre, elle « ne la garderai[t] pas » (X_____, r. 1, p. 326).

4.3 X_____ a confirmé la teneur de cet entretien en adressant un premier avertissement écrit à Y_____, le 1^{er} septembre 2015. Elle y a évoqué les problématiques suivantes : ménage pas fait certains jours, fermeture de l'institut sans son autorisation le 25 juillet 2015, mécontentement de certaines clientes quant à la qualité du travail effectué, erreurs d'encaissement, manque de flexibilité quant aux horaires de travail, plainte concernant son salaire devant une cliente, performances générales en baisse (p. 25). Y_____ a contesté ces reproches le 17 septembre 2015 tout en annonçant être enceinte (p. 112). Ce même jour, son employeuse a préparé une convention de résiliation des rapports de travail qu'elle envisageait de signer avec elle, projet auquel elle a renoncé après avoir appris sa grossesse (p. 115 ; X_____, r.1, p. 327).

4.4 Concernant la baisse des performances de travail de Y_____, X_____ a précisé, lors de son audition : « Au début, c'était bien. Elle était très appréciée. Des clientes sont ensuite venues de plaindre que leurs ongles n'allaient pas, que des clientes ont été brûlées. » (X_____, r. 3, p. 327). Elle a également expliqué que Y_____ était trop lente dans l'accomplissement de ses tâches (X_____, r. 5, p. 328).

Y_____, quant à elle, a considéré que son employeuse était satisfaite de ses prestations de travail, précisant : « Chaque mois, [...] je lui demandais si elle était satisfaite et elle me disait que oui. » (Y_____, r. 2, p. 322).

Les anciennes collègues de Y_____ entendues dans le cadre de la procédure ont effectivement rapporté que X_____ était insatisfaite des performances de son employée, et ce déjà avant d'apprendre sa grossesse (B_____, r. 2 et 3, p. 311; C_____, r. 2, p. 315). Il ressort cependant des différents témoignages que Y_____ produisait un travail de bonne qualité (B_____, r. 12, p. 313; D_____, r. 4, p. 318; E_____, r. 2 et 5, p. 320 s.). D_____ et G_____, anciennes clientes de Y_____, confirment toutefois qu'elle était lente dans l'accomplissement de ses tâches (D_____, r. 4, p. 318; p. 114).

Vu ce qui précède, il est établi qu'à compter d'août 2015 au moins, X_____ était insatisfaite des performances de son employée. La présente procédure n'a pas permis de démontrer que la qualité du travail de Y_____ n'était pas suffisante, mais sa lenteur d'exécution est établie et a constitué un motif de mécontentement pour son employeuse.

4.5 Par courrier du 21 octobre 2015, X_____ a adressé un second avertissement à son employée, car celle-ci aurait démarché certaines clientes afin de trouver un emploi pour son ami (p. 117).

4.6 Une dispute a eu lieu le 23 octobre 2015. À ce propos, Y_____ a affirmé que X_____ aurait refusé de la laisser se rendre à l'hôpital alors qu'enceinte, elle souffrait de saignements. Elle a contesté avoir proféré des injures, reconnaissant néanmoins que les deux femmes n'avaient « pas été tendres » l'une envers l'autre et se seraient tout au plus traitées de « malhonnêtes » (Y_____, r. 6 et 7, p. 323).

X_____, quant à elle, a expliqué que la dispute du 23 octobre 2015 avait été déclenchée car elle n'aurait accordé qu'un jour de congé à Y_____ suite au décès de sa grand-mère, et non deux comme elle le lui avait demandé (X_____, r. 1, p. 327). Elle a précisé : « X_____ m'a sauté dessus [en] me disant que j'étais dégueulasse, que je lui versais un salaire de merde et que j'étais pire que Picsou. » (X_____, r. 1, p. 327). Elle a réfuté avoir été informée par son employée des problèmes qu'elle connaissait en raison de sa grossesse, tout comme du fait qu'elle devait se rendre à l'hôpital, faute de quoi elle l'aurait laissé s'y rendre (X_____, r. 7, p. 328).

D_____, cliente de l'établissement, était présente au moment de la dispute. À ce propos, elle a déclaré : « Oui, ça criait fort. Je ne me rappelle plus du sujet de la querelle. Ça ne me concernait pas. » (D_____, r. 6, p. 319).

Suite à la dispute, Y_____ a quitté son poste de travail. Elle affirme s'être rendue à l'hôpital H_____, lequel aurait cependant égaré le dossier relatif à sa consultation (Y_____, r. 13, p. 324). Elle aurait également perdu le certificat médical établi ce jour-là (A_____, r. 1, p. 309).

Le 2 novembre 2015, un certificat médical a été établi par un médecin-assistant de l'Hôpital I_____, attestant de l'incapacité de travail de Y_____ rétroactivement au 23 octobre 2015. Dans un courrier du 26 janvier 2016, J_____ compagnie d'assurances (ci-après : J_____ Assurances) a refusé de couvrir la perte de gain de l'intéressée, estimant que le certificat médical précité était un faux (p. 120), opinion confirmée par A_____ (inspecteur des sinistres) lors de son audition par le tribunal de première instance (A_____, r. 1, p. 309). En outre, celui-ci a précisé que le gynécologue qui suivait Y_____ durant sa grossesse avait lui-même refusé d'établir ledit certificat médical, en raison de sa rétroactivité (A_____, r. 1, p. 309).

Au vu de ces éléments, la version des faits de X_____ paraît plus crédible que celle avancée par Y_____. En effet, on envisage difficilement qu'un employeur puisse refuser à son employée enceinte de se rendre à l'hôpital en cas de saignements. En outre, si la question de savoir si Y_____ a produit un faux certificat médical pour justifier une demande d'indemnisation auprès de son assurance perte de gain n'a pas à être tranchée dans le cadre de la présente procédure, il n'en demeure pas moins qu'aucun élément du dossier ne démontre qu'elle s'est effectivement rendue à l'hôpital après la dispute du 23 octobre 2015. De plus, il paraît peu probable que X_____ ait inventé la problématique liée au décès de la grand-mère de son employée.

En conséquence, il convient de retenir que Y_____, suite à une dispute avec son employeuse au cours de laquelle elle lui a dit qu'elle était « dégueulasse », lui versait « un salaire de merde » et était « pire que Picsou », a quitté son poste de travail sans explication valable.

4.7 Le lendemain de ladite dispute, soit le 24 octobre 2015, X_____ a licencié Y_____ « avec effet immédiat pour justes motifs » (p. 39). L'intéressée a contesté son licenciement par courrier du 2 novembre 2015 (p. 36).

X_____ a fait parvenir les motifs de ce licenciement à son employée par pli du 5 novembre 2015 (p. 40 s.). Elle y a invoqué les problèmes pour lesquels elle l'avait déjà avertie (ménage pas effectué, clientes mécontentes de la qualité du travail, erreurs d'encaissement, fermeture de l'institut le 25 juillet 2015, plaintes formulées devant les clientes, performances en baisse), mais également le fait que Y_____ se serait adressée aux fournisseurs de l'institut dans le but de s'approvisionner pour son propre compte, qu'elle aurait proféré des injures et se serait plainte de ses conditions de travail devant des clientes lors de leur dispute du 23 octobre précédent.

Le 12 novembre 2015, Y_____ a contesté ces motifs (p. 42).

4.8 En particulier, s'agissant du reproche selon lequel elle aurait violé son devoir de fidélité envers son employeuse en contactant la maison K_____ pour se fournir en produits cosmétiques, elle a expliqué qu'au vu de son revenu, elle n'aurait pas eu les moyens d'investir dans le matériel nécessaire pour exercer une activité concurrente à celle de X_____. Elle a également relevé n'avoir jamais acheté ledit matériel (Y_____, r. 10, p. 324; réponse à l'écriture d'appel, p. 5).

X_____ a prétendu avoir été avertie par son fournisseur que son employée avait tenté de les contacter pour se fournir en produits cosmétiques (X_____, r. 6, p. 328), ce que confirme le courrier du 1^{er} février 2016 de la firme en question, rédigé en ces termes : « Nous attestons que Madame Y_____ a effectué une demande d'achat auprès de notre entreprise, par téléphone, pendant sa période contractuelle la liant à l'entreprise "F_____, X_____". » (p. 119).

Force est de constater que, malgré les dénégations de Y_____, le courrier du fournisseur établit l'existence d'une prise de contact. Cependant, il ne permet pas de déterminer clairement quelles étaient les intentions de l'intéressée, laquelle a affirmé – non sans un certain bon sens – qu'elle ne disposait pas des ressources financières nécessaires pour faire concurrence à son employeuse, ce d'autant qu'elle attendait alors un enfant. Sur la base des éléments du dossier, il n'est dès lors pas possible de retenir la tentative de faire concurrence.

4.9 Y_____ a donné naissance à son fils le xxx (p. 275). Elle s'est depuis lors séparée du père de cet enfant (p. 169).

III. Considérant en droit

5.

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

5.2 Dans son écriture d'appel, X_____ maintient avoir invoqué au moins trois manquements graves à l'appui de la résiliation immédiate du contrat de travail de son employée (tentative de faire concurrence, injures et absence injustifiée avec production d'un faux certificat médical, refus de fournir sa prestation de travail).

Elle estime que la violation du devoir de fidélité dont elle se prévaut ne nécessitait aucun avertissement préalable au licenciement, dès lors qu'elle était suffisamment grave pour entamer la confiance qu'elle vouait à sa subordonnée. En sus, le domaine des soins esthétiques étant très concurrentiel et impliquant une relation étroite avec la clientèle, Y_____ était soumise à une prohibition renforcée de faire concurrence à son employeuse.

L'appelante soutient ensuite que le comportement de sa collaboratrice le 23 octobre 2015 (injures et absence injustifiée) a définitivement rompu tout lien de confiance. Non contente d'avoir injurié son employeuse, Y_____ aurait également quitté son poste de travail sans raison et produit un faux certificat médical pour « expliquer son geste et son départ précipité ».

Finalement, X_____ déclare que son employée n'accomplissait pas sa prestation de travail de manière satisfaisante, ne souhaitant plus travailler comme auparavant en raison de sa grossesse et bâclant les tâches qu'elle lui confiait. Dès lors que le terme ordinaire du contrat se situait au 31 octobre 2016, soit une année plus tard, on ne pouvait pas attendre qu'elle supporte les conséquences financières du comportement de sa subordonnée.

En sus, l'appelante critique le raisonnement du Tribunal du travail, qui estime que divers aménagements auraient pu être mis en place pour éviter le licenciement pour justes motifs. Elle estime que les solutions évoquées étaient impossibles à mettre en place en pratique.

5.3 Y_____ conteste les arguments avancés par X_____.

Elle estime que la violation du devoir de fidélité alléguée n'a pas été suffisamment prouvée et ne peut être retenue à sa charge.

De même, elle considère qu'il n'a pas été démontré qu'elle ait proféré des injures lors de la dispute du 23 octobre 2015, et que, même s'il fallait l'admettre, il aurait été nécessaire de prendre en compte la fatigue et l'irritabilité due à sa grossesse. Elle invoque en outre l'article 35a de la loi sur le travail (LTr ; RS 822.11), en vertu duquel une femme enceinte serait habilitée à quitter son lieu de travail sur simple avis.

Par ailleurs, elle relève que les critiques de ses prestations ne reposent que sur les dires de X_____, lesquels ne sont pas corroborés par les déclarations des autres témoins. Elle estime également que celle-ci n'aurait pas dû l'employer à des tâches pénibles (en l'occurrence, le ménage) vu sa grossesse. Finalement, elle souligne que la mauvaise qualité d'un travail ne saurait justifier un licenciement pour justes motifs.

5.4 L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 CO); sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Une telle résiliation met fin au contrat en fait et en droit le jour même où elle est communiquée, qu'elle soit justifiée ou non, et qu'elle intervienne ou non pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (ATF 117 II 270 consid. 3b; arrêts 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1 ainsi que 4A_372/2016 du 2 février 2017 consid. 5.1.2 et 5.4).

La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi s'avérer suffisants (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1; 129 III 380 consid. 2.2). Le manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports contractuels ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Lorsqu'il est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579

consid. 4.2; 130 III 213 consid. 3.1). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

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

En principe, de mauvaises prestations ne constituent pas un motif de résiliation immédiate du contrat de travail. Il convient toutefois de tenir compte de toutes les circonstances du cas concret, en particulier de la nature de l'activité promise. L'incapacité professionnelle n'est un motif de renvoi abrupt que si le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre de tout collaborateur pour un poste du même genre et qu'une amélioration est improbable, les exigences étant d'autant plus grandes que le poste est élevé et le délai ordinaire de résiliation long (ATF 127 III 351 consid. 4b et bb; 97 II 142 consid. 2a; arrêt 4C.180/2004 du 16 août 2004 consid. 2.1). La mauvaise exécution ou l'insuffisance du travail pourra également justifier un licenciement immédiat si elle résulte d'un manquement grave et délibéré du travailleur (ATF 108 II 444 consid. 2; arrêt 4A_570/2009 du 7 mai 2010 consid. 6.1).

Un acte agressif ou une menace peut, selon les circonstances, justifier ou non un licenciement immédiat (arrêt 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.3 et les références citées). A notamment été admis le licenciement immédiat d'une employée, femme de chambre enceinte, qui a tenté de frapper sa supérieure avec sa chaussure et lui a lancé un verre d'eau à la tête, étant précisé qu'un avertissement lui avait été adressé cinq jours plus tôt car elle avait manqué de respect envers une collègue (arrêt 4C.247/2006 du 27 octobre 2006 consid. 2.3). De même, le licenciement immédiat d'un contremaître ayant insulté son employeur devant le reste du personnel, entraînant sa condamnation pénale pour injure, a été admis (arrêt 4C.435/2004 du 2 février 2005 consid. 4). En revanche, il a été jugé qu'un avertissement aurait été nécessaire – et le licenciement immédiat justifié uniquement à cette condition – dans le cas d'une altercation, sur un chantier de construction, entre un employé et son collègue, le premier ayant tiré violemment les

cheveux du second, avant de l'extirper hors de l'habitacle du véhicule automobile qu'il conduisait, la main empoignant toujours sa chevelure. L'attitude de l'employé, certes hostile au sein de son groupe de travail, ne revêtait pas un caractère particulièrement inquiétant et son comportement, bien que peu respectueux de son collègue, n'était pas de nature, dans les circonstances d'espèce, à porter gravement atteinte à la personnalité de celui-ci (arrêt 4C.331/2005 du 16 décembre 2005 consid. 2.2.1).

Déterminer les motifs du congé est une question de fait. En revanche, ressortit au droit le point de savoir si le congé est fondé sur de justes motifs (arrêt 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.1 et les arrêts cités).

5.5 L'article 35a al. 1 et 2 LTr exclut qu'une travailleuse enceinte soit occupée sans son consentement, quelle que soit l'activité à accomplir; sur simple avis, elle peut se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Elle ne peut toutefois prétendre à un salaire pour les absences justifiées sur la base de cet article (PERRENOUD, *in* Wyler, Panorama III en droit du travail, 2017, p. 67; PERRENOUD, La protection de la maternité en droit suisse, 2015, p. 752).

Cette faculté d'être dispensée de travailler ne permet toutefois pas à la travailleuse de déterminer unilatéralement son horaire de travail sans égard aux intérêts de l'employeur, lequel a besoin d'une certaine prévisibilité pour s'organiser. Elle doit ainsi l'informer suffisamment à l'avance – un mois selon certains auteurs –, puis ne saurait revenir unilatéralement sur son choix d'un mois à un autre (GUIGNARD, *in* Wyler, Panorama III en droit du travail, p. 25). Il n'est pas admissible que l'employée décide unilatéralement de jour en jour si elle viendra travailler ou non et quel sera son horaire (WYLER / HEINZER, *op. cit.*, p. 283; GUIGNARD, *op. cit.*, p. 25).

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

5.6 En l'espèce, la violation du devoir de fidélité reprochée à Y_____ n'est pas avérée (consid. 4.8), de sorte qu'elle ne peut constituer un motif de licenciement immédiat. Il n'est pas nécessaire de revenir sur cette question.

Il a certes été retenu que Y_____ a dit à son employeuse qu'elle était « dégueulasse », lui versait « un salaire de merde » et était « pire que Picsou » dans le cadre d'une dispute (consid. 4.6). Ces propos peu amènes ont toutefois été prononcés lors d'une conversation animée au cours de laquelle il ne peut être exclu que X_____ ait également proféré des propos dépréciatifs vis-à-vis de son employée. En conséquence, il convient de retenir que les dires de cette dernière n'étaient pas à ce point graves qu'ils pouvaient justifier un licenciement immédiat sans avertissement préalable, avertissement qui aurait ensuite permis de légitimer un licenciement immédiat en cas de récidive.

Ainsi qu'on l'a vu, Y_____ a quitté son poste de travail sans justification le 23 octobre 2015 (consid. 4.6), après une dispute avec son employeuse, et a menti sur les raisons de son départ et sa prétendue visite à l'hôpital. Or, si l'article 35a LTr prévoit effectivement que la travailleuse enceinte peut quitter son poste de travail « sur simple avis », ce n'est pas en raison de sa grossesse que Y_____ a quitté son poste de travail, mais suite à la dispute. Aucun élément du dossier ne démontre qu'elle aurait invoqué des problèmes liés à sa grossesse ce jour-là. En sus, si l'article 35a LTr permet aux femmes enceintes de baisser leur taux d'activité, voire de s'absenter quand leur état de santé le nécessite, il n'a pas pour but de permettre à l'employée enceinte de décider au jour le jour si elle souhaite travailler ou non. Il convient dès lors de considérer que Y_____ a bel et bien abandonné son poste le 23 octobre 2015. Toutefois, un tel manquement (départ précipité après une dispute avec l'employeuse) doit être qualifié de moyennement grave. En conséquence, il nécessitait un avertissement préalable avant qu'un licenciement pour justes motifs puisse ensuite, en cas de nouveaux manquements, être admis.

Par ailleurs, s'il est établi que X_____ n'était pas satisfaite de la qualité du travail fourni par sa collaboratrice, et qu'elle l'en a avisée à plusieurs reprises, soit les 1^{er} septembre et 21 octobre 2015, cela ne saurait toutefois fonder un motif de licenciement immédiat. Il s'agit là aussi d'un manquement de gravité moyenne. En outre, les mauvaises prestations de travail ne peuvent justifier la résiliation immédiate d'un contrat de travail que dans des cas exceptionnels, à savoir quand le travailleur ne satisfait pas les exigences minimales que l'employeur est en droit d'attendre et qu'une amélioration est improbable. Or, en l'espèce, s'il a été démontré que Y_____ était

lente dans l'exécution de ses tâches, ses collègues et ses clientes ont unanimement décrété que ses prestations étaient de bonne qualité (consid. 4.4).

Enfin, X_____ s'accommodait des performances « moyennes » de son employée depuis plusieurs mois déjà; mis à part une exacerbation des tensions, aucun élément véritablement nouveau relatif aux performances de Y_____ ne justifiait un licenciement pour justes motifs. Le fait que la grossesse de l'appelée a rendu tout licenciement ordinaire impossible jusqu'à la fin de la période de protection de l'article 336c al. 1 let. c CO, soit seize semaines après la date de l'accouchement, le xxx, ne joue aucun rôle en l'espèce. Le licenciement pour justes motifs n'a évidemment pas pour objectif de permettre à l'employeur de contourner la réglementation ordinaire, quand bien même celle-ci s'avère contraignante.

Partant, c'est à bon droit que le Tribunal du travail a écarté la possibilité d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.

6.

6.1 Dès lors que le congé est injustifié, Y_____ peut prétendre au versement des indemnités prévues à l'article 337c CO. Celles-ci ont été arrêtées comme suit par le Tribunal du travail (consid. 1c de son jugement) :

- 80% du salaire du 24 octobre au 30 novembre 2015 en raison de son incapacité de travail, soit 2205 fr. 85 brut ou 1967 fr. 45 net;
- 100% du salaire du 1^{er} décembre 2015 au 1^{er} mai 2016, l'accouchement ayant eu lieu le xxx, soit 11'200 fr. brut ou 9989 fr. 50 net;
- 80 % du salaire durant les quatorze semaines suivant l'accouchement, soit jusqu'au 7 août 2016, soit 8092 fr. 90 brut ou 7218 fr. 20 net;
- 100% du salaire du 8 août au 31 octobre 2016 en raison du délai de congé de deux mois, soit 6031 fr. 95 brut ou 5380 fr. net.

Cela représente un montant total de 27'530 fr. 70 brut ou 24'555 fr. 15 net. Y_____ n'a cependant conclu qu'au versement de 25'290 fr. 70 brut, montant finalement retenu par le Tribunal du travail, qui a arrêté le montant des charges sociales à 2733 fr. 40

En sus, ce même Tribunal a accordé à Y_____ le montant de 2200 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié

6.2 X_____ ne conteste pas ces montants dans son écriture d'appel, si ce n'est sur un point : elle considère que Y_____ ne peut prétendre à une indemnité pour maladie entre le 24 octobre et le 2 novembre 2015, dates pour lesquelles elle a produit un certificat médical frauduleux.

Y_____, quant à elle, soutient avoir connu des ennuis de santé depuis le début de sa grossesse, lesquels ont été attestés par divers certificats médicaux. Elle rappelle que le « prétendu faux certificat médical » a été établi par un médecin, et qu'aucune procédure pénale n'a établi qu'il s'agissait d'un faux.

6.3 Un certificat médical est un document portant sur l'état de santé d'une personne, établi par un médecin ou un autre professionnel de la santé légalement autorisé et destiné à prouver un fait médical ayant une portée juridique (NOVIER, in Dunand / Mahon, Les certificats dans les relations de travail, 2018, p. 78).

Sauf situation particulière, un certificat médical ne saurait être rétroactif sur une trop longue durée (NOVIER, op. cit., p. 102), allant, selon les différents auteurs de doctrine, de trois jours (NOVIER, op. cit., p. 102 et les références citées) à une semaine (MÜLLER, Artzteugnisse in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, in : PJA 2010, p. 657 ss).

6.4 Il a été retenu en faits que Y_____ avait quitté son poste suite à la dispute avec son employeuse, le 23 octobre 2015, et non pour raisons médicales (consid. 4.6).

Le certificat médical litigieux (p. 34) fait état d'une incapacité de travail allant du 23 octobre au 2 novembre 2015. Il a été établi le dernier jour de l'incapacité attestée et s'avère ainsi rétroactif de dix jours, dépassant largement la durée maximale préconisée par la doctrine. Il n'a pas été rédigé par le médecin-traitant de l'appelée, mais par un médecin-assistant de l'hôpital I_____. Lors de son audition, A_____ a par ailleurs précisé que le médecin-traitant de Y_____, contacté par le médecin-conseil de la J_____ Assurances, avait refusé d'établir ledit certificat médical en raison de sa rétroactivité. En conséquence, l'assurance précitée a refusé de prendre en charge l'incapacité de travail alléguée. En outre, Y_____ n'est pas crédible lorsqu'elle affirme avoir perdu le certificat médical étayant sa visite à l'hôpital du 23 octobre 2015, en plus du fait que celui-ci aurait précisément égaré le dossier relatif à sa consultation ce jour-là. Pour toutes ces raisons, ce certificat médical ne convainc pas et doit être écarté.

Si Y_____ n'était pas en incapacité de travail entre le 24 octobre et le 2 novembre 2015, il n'en demeure pas moins que le licenciement pour justes motifs lui a été signifié

le 24 octobre 2015. On ne devait ainsi pas attendre qu'elle offre à nouveau ses services à son employeuse. Elle devrait dès lors percevoir l'indemnité prévue à l'article 337c al. 1 CO sur cette période également, soit l'intégralité de son salaire.

Il n'est toutefois pas nécessaire de revoir à la hausse les calculs du Tribunal du travail, la limite supérieure des conclusions déposées par Y_____ ayant déjà été atteinte, comme on l'a vu (consid. 6.1).

En résumé, tous les montants alloués par le Tribunal du travail sont confirmés.

7.

7.1 Conformément à l'article 29 de la loi sur l'assurance-chômage (LACI ; RS 837.0), si la caisse a de sérieux doutes que l'assuré ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancien employeur d'un salaire ou d'une indemnité, ou que ces prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité de chômage (al. 1); la caisse de chômage est subrogée dans les droits du travailleur jusqu'à concurrence des indemnités journalières versées (al. 2).

Il y a dès lors lieu d'imputer sur la créance de l'employé le montant à verser à la caisse intervenante (arrêt 4C.275/2002 du 5 décembre 2002 consid. 3.1; STREIFF/VON KAENEL/RUDOLF, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 2012, n. 11 ad art. 337c CO), l'assuré ne conservant ses prétentions que pour la part non couverte par les indemnités journalières (arrêts 4C.259/2003 du 2 avril 2004 consid. 4.1; 4A_192/2009 du 14 janvier 2010 consid. 5.3.2; 4A_86/2015 du 29 avril 2015 consid. 5).

7.2 La Caisse de chômage Z_____ s'étant acquittée en faveur de Y_____ de la somme de 7491 fr. 35 à titre d'indemnités journalières pour la période courant du 18 novembre 2015 au 31 octobre 2016 (p. 281), elle est subrogée aux droits de celle-ci à due concurrence.

Ainsi, le montant net de 7491 fr. 35 sera prélevé sur les salaires dus à Y_____ et versé directement à la Caisse de chômage Z_____.

8.

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

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

8.2 Entre le 1^{er} octobre 2015 et le 14 juillet 2016, le Centre médico-social de F_____ a avancé des prestations d'aide sociale à Y_____ (p. 353 s.) à hauteur d'un solde de 10'241 fr. 20, en remplacement du salaire qu'elle aurait dû percevoir.

Ainsi, le montant net de 10'241 fr. 20 sera prélevé sur les salaires dus à Y_____ et versé directement à F_____.

9.

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

9.2 À teneur de l'article 117 CPC – qui concrétise, en procédure civile, les principes que le Tribunal fédéral a dégagés de l'article 29 al. 3 Cst. féd. (ATF 138 III 217 consid. 2.2.3) – une personne a droit à l'assistance judiciaire si elle ne dispose pas de ressources suffisantes (let. a) et si sa cause ne paraît pas dépourvue de toute chance de succès (let. b). Ces conditions sont cumulatives (arrêts 5A_327/2017 du 2 août 2017 consid. 4; 5A_36/2013 du 22 février 2013 consid. 5.4; 5A_486/2011 du 25 août 2011 consid. 3.2).

Est indigent celui qui n'est pas en mesure d'assumer les frais de la procédure sans porter atteinte au minimum nécessaire à son entretien et à celui de sa famille. Pour déterminer l'indigence, il convient de prendre en considération l'ensemble de la situation financière du requérant au moment où la demande est présentée (ATF 135 I 221 consid. 5.1). En deuxième instance, la décision d'octroyer ou non l'assistance judiciaire fait ainsi l'objet d'un autre examen, tenant compte des éléments révélés par la procédure de première instance. Si elle a déjà été vérifiée pour l'octroi de l'assistance judiciaire en première instance, l'absence de ressources d'une partie ne devrait le plus souvent pas être appréciée différemment en seconde instance (TAPPY, Commentaire romand, 2019, n. 33 ad art. 117 CPC).

9.3 En l'espèce, vu le sort du présent appel, les conclusions de l'appelée n'étaient pas dénuées de chances de succès.

L'assistance judiciaire lui a en outre été accordée en première instance, le Tribunal du travail ayant considéré que la condition de l'indigence était remplie, celle-ci ressortant

des titres versés au dossier. Ainsi, en 2016, l'intéressée avait allégué percevoir une allocation de l'assurance-chômage à hauteur de 1400 fr. par mois et assumer les charges suivantes : loyer mensuel de 1700 fr., assurance-maladie à hauteur de 72 fr. 60 par mois et assurance-ménage à concurrence de 222 fr. 65 par année (p. 125 s.). Elle ne possédait en outre aucun élément de fortune (p. 124 ss). Ses revenus étaient ainsi inférieurs à ses besoins incompressibles.

Eu égard à la nature et à l'importance de la cause au fond, laquelle oppose la requérante à son ex-employeuse, elle-même assistée d'un mandataire professionnel, il y a lieu d'étendre son droit à l'assistance judiciaire à la commission d'office d'un conseil juridique (art. 118 al. 1 let. c CPC). Maître N_____ lui est donc désignée en cette qualité pour la procédure d'appel, avec effet au 20 juin 2017.

10.

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

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

10.3 Il résulte de la formulation de l'article 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (RVJ 2014 p. 234 consid. 4.1 et les références citées; URWYLER / GRÜTTER, in Brunner et al., Schweizerische Zivilprozessordnung, 2016, n. 2 ad art. 114 CPC).

Conformément à l'article 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (ATF 137 III 470 consid. 6.5.3; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, lesdits dépens doivent être mis à la charge de la partie succombante.

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

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

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

Par ces motifs,

Prononce

- I. Y_____ est mise au bénéfice de l'assistance judiciaire totale pour la procédure d'appel, Me N_____ lui étant désignée comme avocate d'office avec effet dès le 20 juin 2017.

- II. L'appel est rejeté ; en conséquence, il est statué :
 1. La demande est admise.

 2. X_____ versera à Y_____ le montant de 15'065 fr. 95 net correspondant aux salaires du 24 octobre 2015 jusqu'au 31 octobre 2016 (après déduction du montant dû à la Caisse de chômage Z_____), dont 10'241 fr. 20 net seront versés directement à F_____, Service social. X_____ versera en sus les charges sociales calculées sur le montant de 25'290 fr. 70 brut.

 3. X_____ versera à Y_____ le montant de 2'200 fr. net à titre d'indemnité pour licenciement avec effet immédiat injustifié.

 4. X_____ versera à la Caisse de chômage Z_____ la somme de 7'491 fr. 35 net.

 5. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

 6. X_____ versera à Y_____ une indemnité de 4143 fr. 50 à titre de dépens (2643 fr. 50 [première instance] ; 1500 fr. [appel]).

Sion, le 30 mars 2020