

Par arrêt du 28 janvier 2016 (4A_539/2015), le Tribunal fédéral a rejeté le recours en matière civile interjeté par Y_____ contre ce jugement.

C1 14 112

JUGEMENT DU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

**Tribunal cantonal du Valais
Le Juge de la Cour civile II**

Bertrand Dayer, juge unique ; Ludovic Rossier, greffier

en la cause

X_____, appelante et demanderesse, représentée par Maître M_____

contre

Y_____, appelée et défenderesse.

(prétentions tirées de la LEg ; licenciement abusif)

recours contre le jugement du Tribunal du travail du 05.08.2013

Procédure

A. La tentative préalable de conciliation menée le 17 septembre 2012 ayant échoué (p. 5, doss. II), X_____ (ci-après : dame X_____) a, le 24 du même mois, déposé une demande en paiement à l'encontre de Y_____, de siège à A_____, pour la somme (brute) de 117'115 fr.80, composée des postes suivants : 29'700 fr. d'arriérés de salaire, 44'941 fr.80 d'indemnité pour licenciement abusif, 2474 fr. pour le 13^e salaire pro rata temporis et 40'000 fr. pour tort moral (p. 32, doss. II).

A l'issue de ses déterminations adressées les 18 et 24 octobre 2012 (p. 49 ss et 123 ss, doss. II), Y_____ a implicitement conclu à libération, réfutant l'existence tant d'un licenciement abusif que d'une discrimination salariale fondée sur le sexe de l'intéressée.

L'instruction de la cause a comporté le dépôt de titres par chacune des parties, l'audition de deux témoins le 12 mars 2013 (p. 211 ss, doss. II), et l'interrogatoire de dame X_____, respectivement du directeur de Y_____, le 23 mai 2013 (p. 231 ss, doss. II). Dans l'intervalle, dame X_____ a, le 29 avril 2013, communiqué au Tribunal du travail ses conclusions modifiées, totalisant la somme (brute) de 195'518 fr.55, et comprenant les postes suivants (13^e salaire pro rata temporis compris) : 41'707 fr.05 d'arriérés de salaire, 56'905 fr.75 d'indemnité pour licenciement abusif en vertu de l'art. 336 CO, 56'905 fr.75 d'indemnité pour licenciement abusif au regard de l'art. 10 LEg, et enfin 40'000 fr. à titre de tort moral (p. 222 s., doss. II).

A l'issue de la séance finale aménagée le 23 mai 2013, dame X_____ a ramené son deuxième chef de conclusions à 30'000 fr. (p. 230, doss. II), abaissant ainsi la valeur litigieuse globale à 168'612 fr.80 (41'707 fr.05 + 30'000 fr. + 56'905 fr.75 + 40'000 fr.).

B. Statuant le 5 août 2013, le Tribunal du travail a rendu le dispositif suivant, expédié aux parties le 21 du même mois (p. 239 s., doss. II) :

1. La demande est rejetée.
2. Il n'est pas perçu de frais.

Sur requête de dame X_____ (p. 243, doss. II), un jugement motivé a été expédié aux parties le 11 mars 2014.

C. Contre ce jugement, dame X_____ a, par l'entremise de son avocat mandaté le 25 mars 2014 (p. 268 s., doss. II), interjeté appel, en prenant les conclusions suivantes :

A titre principal :

1. Le présent appel est admis.
2. Y_____ est condamnée à payer à Mme X_____ la somme de Frs. 47'832.35 en vertu de l'art. 10 al. 4 LEg à titre de congé-représailles.
3. Y_____ est condamnée à payer à Mme X_____ la somme de Frs. 30'000.00 en vertu de l'art. 336a al. 2 CO à titre de licenciement abusif.
4. Y_____ est condamnée à payer à Mme X_____ la somme de Frs. 4'000.- à titre de tort moral.
5. Les frais de procédure ainsi qu'une juste indemnité de Frs. 5'500.00 à titre de dépens en faveur de Mme X_____ sont mis à la charge de Y_____.

A titre subsidiaire :

1. Le présent appel est admis.
2. Y_____ est condamnée à payer à Mme X_____ la somme de Frs. 47'832.35 en vertu de l'art. 10 al. 4 LEg à titre de congé-représailles.
3. Y_____ est condamnée à payer à Mme X_____ la somme de Frs. 30'000.00 en vertu de l'art. 336a al. 2 CO à titre de licenciement abusif.
4. Y_____ est condamnée à payer à Mme X_____ la somme de Frs. 4'000.- à titre de tort moral.
5. M. B_____ est condamné à rembourser à Y_____ la différence de salaire perçu durant son activité au poste de spécialiste ICI – RHT– INT.
6. Les frais de procédure ainsi qu'une juste indemnité de Frs. 5'500.00 à titre de dépens en faveur de Mme X_____ sont mis à la charge de Y_____.

Invitée par ordonnance du 17 avril 2014 à déposer une réponse à l'appel, Y_____ a, le 12 mai 2014, adressé une détermination écrite, renvoyant pour l'essentiel aux considérants du jugement entrepris.

SUR QUOI LE JUGE CANTONAL

I. Préliminairement

1.

1.1 Dans les affaires patrimoniales, l'appel est recevable contre les décisions finales de première instance si la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, sur le vu des dernières conclusions formulées par la demanderesse en première instance (cf. ég. Brunner, in Oberhammer et al. [Hrsg.], Schweizerische Zivilprozessordnung, Kurzkommentar, 2. Aufl. 2013, n. 5 ad art. 308 CPC), la valeur litigieuse déterminant la recevabilité du recours se monte à 168'612 fr.80 (cf. supra, let. A), de sorte que la voie de l'appel est indéniablement ouverte.

1.2

1.2.1 L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Le juge d'appel dispose ainsi d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit ; il peut, en outre, substituer ses propres motifs à ceux de la décision attaquée (Hohl, Procédure civile, Tome II, 2^e éd. 2010, n. 2396, p. 435, et n. 2416, p. 439 ; RVJ 2013 136 consid. 2.1). Toutefois, le juge d'appel ne réexamine d'office les faits non attaqués que lorsque la maxime inquisitoire pure est applicable et uniquement s'il a des motifs sérieux de douter de leur véracité lorsque c'est la maxime inquisitoire sociale qui est applicable (art. 153 al. 2 CPC applicable par analogie ; sur ces notions cf. Tappy, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in JdT 2010 III p. 137 ; Dietschy, Le devoir d'interpellation du tribunal et la maxime inquisitoire sous l'empire du Code de procédure civile suisse, in RSPC 2011, p. 88). Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt 4A_38/2013 du 12 avril 2013 consid. 3.2, non publié aux ATF 139 III 249). Dans les causes soumises à la procédure simplifiée,

selon l'art. 243 CPC, la motivation de l'appel peut toutefois être brève et succincte (arrêt 4A_659/2011 du 7 décembre 2011 consid. 3 ; Reetz/Theiler, in Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 38 ad art. 311 CPC).

1.2.2 En l'espèce, l'appelante a, dans la partie intitulée "I. faits" de son écriture de recours, présenté sa propre version des événements, sans désigner en quoi celle retenue par la juridiction inférieure procéderait d'une constatation inexacte des faits ; sous cet angle, l'appel s'avère irrecevable. Il apparaît en revanche à la lecture du ch. III.B de son recours (p. 12 ss) que l'intéressée reproche à l'autorité de première instance d'avoir procédé tant à une mauvaise appréciation des moyens de preuve en ce qui concerne ses compétences professionnelles, les mesures prises par l'employeur pour mettre fin au conflit, la date à laquelle le changement de poste devait intervenir et les motifs réels du licenciement (cf. art. 310 al. 1 let. b CPC), qu'à une application erronée du droit (cf. art. 310 al. 1 let. a CO), en refusant de reconnaître l'existence d'une discrimination salariale et du licenciement abusif – en vertu de la LEg ou du CO –, de même que des conséquences patrimoniales qui en découlent (cf. indemnités et tort moral). Partant, au regard des exigences légales exposées au considérant précédant, l'appel est suffisamment motivé, si bien qu'il convient d'entrer en matière.

Pour le surplus, adressé le 14 avril 2014, l'appel a, compte tenu de la suspension des délais pendant les fêtes pascales (cf. art. 145 al. 1 let. a CPC), été formé dans le délai légal de 30 jours (art. 243 al. 1 et 311 al. 1 CPC) courant dès la réception par la demanderesse, le 13 mars 2014 (p. 266, doss. II), du jugement motivé du Tribunal du travail.

1.3

1.3.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; cf. ég. Reetz/Hilber, in Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 47 ad art. 316 CPC), en particulier s'il s'agit d'instruire à raison de conclusions et / ou de faits nouveaux (art. 317 CPC ; cf. Jeandin, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 5 ad art. 316 CPC). L'art. 316 al. 3 CPC ne confère cependant pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve, comme le droit à la

contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; cf. ég. ATF 133 III 189 consid. 5.2.2 ; arrêt 5A_396/2013 du 26 février 2014 consid. 5.3.1).

1.3.2 Dans le cas particulier, l'appelante et demanderesse a sollicité, outre l'édition du dossier par le Tribunal du travail, son propre interrogatoire. Dans la mesure où celui-ci a déjà été recueilli en première instance d'une part, que l'appelante ne fait valoir aucun fait nouveau en appel d'autre part, la répétition de ce moyen probatoire, au terme d'une appréciation anticipée des preuves, est dénuée de tout intérêt. Partant, l'administration d'un nouvel interrogatoire de l'intéressée devant la juridiction d'appel est refusée.

1.4 Sous l'angle de la compétence matérielle, dès lors que la procédure simplifiée trouvait application en première instance indépendamment de la valeur litigieuse dans la mesure où le litige relevait pour partie de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg ; RS 151.1) (cf. art. 243 al. 2 let. a CPC), la présente cause peut ressortir en appel à un juge unique (art. 5 al. 2 let. c LACPC).

II. Statuant en fait

2.

2.1 Le 10 janvier 1994, X_____ (ci-après : dame X_____) a débuté son activité au sein de Y_____, à A_____, en qualité de taxatrice à temps complet dans la section "chômage complet", sur la base d'un "contrat de droit privé au sens des articles 319 et suivants du Code des obligations" (p. 7, doss. I).

Par décision du 1^{er} mai 1996 prise d'entente avec son employeur, elle a, vu le volume de travail croissant dans ces domaines, été transférée de manière définitive auprès des secteurs RHT (réduction de l'horaire de travail) – INT (indemnité en cas d'intempérie) et ICI (indemnité en cas d'insolvabilité), avec priorité donnée au premier nommé (p. 29, doss. II, et p. 47, doss. I, pour les définitions des acronymes). Puis, dès le 1^{er} octobre 1998, elle a fonctionné en qualité de taxatrice-autonome RHT – INT (p. 25, doss. II).

Comme l'a relevé dame X_____ dans son appel, il y a lieu d'ajouter, par rapport à l'état de fait retenu par la juridiction inférieure (jugement de première instance, p. 2), que l'intéressée a, dès le 1^{er} août 2000, œuvré comme assistante-comptable, assumant la gestion des débiteurs de l'ensemble de Y_____, comme l'indique le certificat intermédiaire établi le 28 novembre 2000 par Y_____ (cf. p. 24, doss. II).

Dans le cadre de la réorganisation de Y_____, Y_____ a, par courrier du 28 novembre 2000, confirmé à dame X_____ qu'elle était mutée dans le secteur "chômage complet" avec effet le 4 décembre suivant ; l'intéressée a par ailleurs été invitée selon les termes de ce même document à rester à jour dans les domaines RHT / INT et ICI afin de pouvoir faire face, en tout temps, aux sollicitations dont elle pourrait faire l'objet lors d'absences du collaborateur en charge de ce domaine d'activité (p. 102, doss. II). A teneur de la notice interne établie le 20 novembre 2000, il apparaît que Y_____ a voulu regrouper les domaines RHT / INT et ICI pour les confier à B_____, tandis que dame X_____ a été retransférée à la taxation (p. 103, doss. II).

Le 27 mars 2002, le directeur de l'époque de Y_____, C_____, a rédigé une notice interne faisant suite à l'entretien qu'il avait eu le 15 du même mois avec dame X_____ ; en raison de son humeur très changeante, il lui a été reproché de passer pour quelqu'un "de pas très commode" notamment envers ses collègues. L'intéressée a par conséquent été invitée par son employeur à faire un effort important pour adopter une attitude positive en toutes circonstances (p. 101, doss. II).

Par décision du 10 avril 2002 prise avec l'accord de l'intéressée, Y_____ a – compte tenu de l'important volume de travail dans ce domaine –, transféré temporairement dame X_____ auprès du secteur RHT / INT et ICI pour la période courant du 11 au 23 avril 2002 (p. 100, doss. II).

Il résulte du dossier que dame X_____ a, le 9 octobre 2007, signé un nouveau contrat de travail "de droit privé" avec Y_____, en qualité de "collaboratrice chargée de l'indexation des documents et de taxatrice ICI / RHT – INT" à plein temps, pour un salaire mensuel brut de 7032 fr.55 (p. 12 ss, doss. I). Selon courriel adressé le 11 octobre 2007, Y_____ a toutefois avisé les secrétaires-réceptionnistes du fait qu'à partir du 15 du même mois, dame X_____ serait déchargée des questions en matière de RHT et de l'INT, tâches assumées dorénavant par B_____ (p. 98, doss. II).

Une séance a été aménagée le 8 janvier 2009 notamment afin de définir les futures tâches de dame X_____, celle-ci ayant affirmé ne plus vouloir faire de la taxation dans le secteur "chômage complet (IC)", ressentant de l'angoisse à la seule idée de refaire cette activité. Elle a fait état de sa disponibilité à travailler dans le secteur RHT – INT et ICI, et a également proposé d'être le "joker du service des prestations et d'accepter toute tâche spéciale et non ordinaire [...] ou le déplacement dans les succursales pour éviter la solitude d'un taxateur par exemple" (p. 97, doss. II).

En complément de ce que retient le jugement de première instance (p. 3), il ressort de la directive interne établie le 20 avril 2009 que, dans l'optique de rationaliser le travail, dame X_____ a réintégré le secteur RHT – INT et ICI dès le 16 mars 2009 (p. 96, doss. II).

2.2 En prévision des changements, notamment organisationnels, à intervenir au sein de Y_____, une séance avec l'ensemble des collaborateurs a été organisée le 10 septembre 2010. A cette occasion, il a été exposé que les activités et responsabilités dans le secteur RHT – INT et ICI seraient partagées entre deux collaborateurs, soit dame X_____ et B_____. Il a également été signalé que les cahiers de charge, ainsi que l'échelle salariale, seraient revus et adaptés d'ici au 1^{er} janvier 2011 (p. 23 ss, doss. I).

Au cours de l'entretien annuel de qualification mené le 12 novembre 2010, dame X_____ a indiqué ne pas se sentir à l'aise à sa place de travail "en raison d'un mauvais climat de travail", estimant que la proximité de B_____ lui faisait "en quelque sorte perdre une partie de ses moyens" et suggérant pour pallier ce problème de pouvoir travailler dans un bureau séparé. Les connaissances professionnelles de l'intéressée ont été qualifiées pour l'essentiel de "bien" (voire "très bien"), tout comme le comportement social, pour ce qui est de l'esprit d'équipe et du comportement envers les collègues et les supérieurs. Son supérieur de l'époque, D_____, l'a invitée à poursuivre ses efforts en matière de connaissance en ICI (p. 83 s., doss. I).

2.3 Le 15 décembre 2011, dame X_____ a adressé à E_____, nouveau directeur de Y_____, un courriel intitulé "demande de réexamen salarial". Se référant au discours tenu par ce dernier en juin 2010 concernant le fait que B_____ et elle-même devaient travailler "sur le même pied d'égalité", elle s'est plainte d'une inégalité de traitement, ne percevant comme spécialiste ICI – RHT / INT que la rémunération prévue en classe 15 de l'échelle des salaires, contrairement à son collègue, situé en classe 13. Elle a poursuivi en ces termes (p. 19, doss. I) :

J'ai attendu patiemment cette nouvelle échelle des salaires, car sur la dernière échelle qui m'a été présentée, la classe du responsable ICI était la classe 13, dès lors la classe de spécialiste ICI - RHT / INT devrait également être la classe 13 au minimum. Or, dans les faits, si je me réfère à l'échelle que tu as créée, en attribuant la classe 15 à cette fonction, tu crées une différence salariale de 16% entre les deux personnes du même secteur, ce qui est totalement inacceptable à mon sens.

En complément de ce que retient le jugement de première instance, il ressort du "mémento activité" rédigé par dame X_____ que celle-ci, consécutivement à l'envoi du courriel qui précède, a eu le 16 décembre 2011 un entretien avec le directeur de Y_____, au cours duquel celui-ci ne lui aurait pas donné d'explication satisfaisante au sujet de la différence de rémunération avec B_____ et aurait ajouté ne pas être en mesure de "corriger les erreurs du passé" et de modifier l'échelle des salaires (p. 47 ss, spéc. p. 58, doss. I).

2.4 Lors de la séance du groupe de direction aménagée le 3 avril 2012, la répartition des tâches au sein du secteur ICI / RHT – INT a été à nouveau discutée. Il a ainsi été décidé que B_____ serait responsable ICI et "responsable qualité", tandis que dame X_____ assumerait les domaines RHT – INT, chacun d'entre eux devant par ailleurs intervenir le cas échéant en soutien de l'autre. Le procès-verbal de cette séance indique par ailleurs que "pour favoriser leurs échanges, les deux collaborateurs continuer[ai]ent à partager le même bureau", et que dame X_____ devrait à nouveau être active dans le domaine ICI, "2 à 3 ans avant que [B_____] ne prenne sa retraite dans une dizaine d'années" (p. 91, doss. I).

2.5 Dans son écriture d'appel, dame X_____ a reproché à l'autorité de première instance d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits, en tant qu'elle n'aurait "pas suffisamment pris en compte certaines tâches qui [lui] ont été confiées", et serait ainsi parvenue faussement à la conclusion que les compétences de B_____ étaient supérieures aux siennes (appel, p. 12 s. et jugement entrepris, p. 11 s.). Il convient donc à ce stade d'apprécier ces faits litigieux, susceptibles de fonder l'action de dame X_____ fondée sur la LEg (cf. infra, consid. 3).

2.5.1 L'évolution professionnelle de dame X_____, née en 1971 et sans charge de famille, au sein de Y_____ depuis son engagement en 1994, a été décrite aux considérants 2.1 et 2.2. En 2012, son salaire mensuel s'est élevé à 7490 fr. bruts, respectivement 6270 fr.50 nets (cf. décompte de salaire du mois d'août 2012, p. 111, doss. I), en tenant compte d'une augmentation liée à la prestation de 2%. Cette rétribution correspond à celle prévue, selon l'échelle des salaires de Y_____ dans sa version au 20 janvier 2012, pour un spécialiste ICI – RHT / INT disposant de plus de

3 ans d'expérience, et figurant en classe 15, étant ici précisé que la classe la plus élevée est la 1C (directeur) et la plus basse la 21 (collaborateur administratif) (p.110, doss. I).

2.5.2 S'agissant des activités exercées par B_____, né en 1959 et ayant trois enfants adultes de moins de 25 ans à charge (aux études), le directeur de Y_____ les a décrites comme suit dans sa détermination du 18 octobre 2012 (p. 49 ss, doss. II), à laquelle étaient joints sous annexe 12 divers titres à l'appui de ses dires (p. 104 ss, doss. II). B_____ a débuté son activité auprès de Y_____ en 1993 ; jusqu'en 1998, il a fonctionné comme spécialiste dans le domaine ICI, puis a également exercé dans le secteur RHT – INT. De 1999 à 2010, il a été responsable du secteur ICI / RHT – INT. Dès le mois de juillet 2010, il a œuvré comme spécialiste ICI / RHT – INT, titre correspondant à celui de dame X_____, puis a exercé en sus dès le début de l'année 2012 la fonction de responsable qualité pour toute Y_____. En comparaison de dame X_____, il a par ailleurs donné des cours pour le compte de Y_____ dans le domaine RHT – INT et ICI (p. 113 ss, doss. II). Le directeur a souligné que la décision prise en 2010 de partager entre dame X_____ et B_____ les activités et responsabilités dans le secteur RHT – INT et ICI (cf. supra, consid. 2.2) avait pour but de les positionner sur un même niveau hiérarchique afin de faciliter et garantir la suppléance dans les trois activités (ICI / RHT – INT), d'éviter d'avoir un "chef" dans une équipe composée de deux personnes et d'apaiser "les tensions vives" existant entre les deux intéressés depuis des années.

Concernant plus précisément l'échelle des salaires et les différences de traitement entre dame X_____ et B_____, le directeur de Y_____ s'est, dans sa détermination du 18 octobre 2012, exprimé en ces termes (p. 51 s., doss. II) :

Je relève qu'une nouvelle échelle salariale est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012. Une communication individuelle a été faite à chaque collaboratrice et collaborateur afin d'expliquer son impact direct sur leur rémunération.

Dans les éléments principaux régissant le passage de l'ancienne échelle à la nouvelle, j'ai décidé de maintenir les acquis salariaux obtenus jusqu'alors.

M. B_____ a depuis plusieurs années un salaire plafonné résultant notamment du fait qu'il a occupé une fonction de cadre au sein de Y_____ durant plusieurs années. Celui-ci se situe toujours au-delà du plafond de la nouvelle échelle et il bénéficie ainsi du principe des droits acquis. Donc, aucun changement n'est intervenu le concernant.

Concernant Mme X_____, cette dernière avait un salaire plafonné jusque là dans son ancienne échelle salariale. La nouvelle échelle salariale lui a réouvert un droit à l'augmentation, qui du reste lui a été

octroyé ce début d'année avec une augmentation de 2%. Elle bénéficie ainsi d'une nouvelle perspective d'augmentation salariale.

D'après le décompte de salaire du mois d'août 2012 figurant au dossier, B_____ a perçu un salaire mensuel, hors allocations de formation pour ses enfants majeurs, de 8755 fr. bruts, respectivement de 7329 fr.25 nets (p. 112, doss. I). Au vu de l'échelle des salaires dans sa version au 20 janvier 2012, cette rémunération correspond à celle prévue pour un responsable de succursale ou responsable F_____, en classe 13 (p. 20, doss. I).

2.5.3 Outre l'interrogatoire du directeur de Y_____, E_____, qui a confirmé la teneur de ses explications données par écrit le 18 octobre 2012 (cf. R2 ss, p. 233 ss, doss. II), et la propre déposition de dame X_____ (p. 231 ss, doss. II), deux témoins ont été auditionnés par la juridiction inférieure. Si la valeur probante du témoignage de B_____ en ce qui concerne les motifs susceptibles de justifier sa différence de salaire est sujette à caution – eu égard à son intérêt à l'issue de la cause (cf. Weibel/Naegeli, in Sutter-Somm et al. [Hrsg.], Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 6 ad art. 169 CPC) lors même qu'il ne revêt pas la qualité de partie –, il n'en va pas de même pour la déclaration émanant de G_____, quand bien même celui-ci, en tant que responsable des prestations au sein de Y_____, était un supérieur hiérarchique notamment par rapport à dame X_____ (arrêt 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 2.2 ; Dietschy, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse Neuchâtel 2011, n. 626, p. 298 s.) et avait eu maille à partir avec elle en 2008 pour lui avoir refusé la fréquentation d'un cours "énergie – vitalité" (p. 70 ss, doss. I, et avertissement du 5 décembre 2008, p. 184 s., doss. II). A la question de savoir si l'activité déployée par dame X_____ était rigoureusement identique à celle effectuée par B_____, G_____ a répondu que tel n'était "pas tout à fait la même chose", le second s'étant occupé des trois secteurs (ICI / RHT – INT) depuis presque 20 ans, alors que la première nommée avait principalement travaillé dans le secteur RHT / INT, qu'elle ne se sentait pas à l'aise dans le domaine de l'ICI et l'avait reconnu lors d'évaluations, que le directeur de Y_____ avait donné aux deux collaborateurs "le même titre dans le but d'équilibrer les situations et améliorer l'ambiance" avant de revenir en arrière et de laisser le domaine de l'ICI à B_____, et enfin que, selon lui, le domaine de l'ICI demandait plus d'investissements et de connaissances pour mener à bien les dossiers que ceux dans le domaine RHT – INT (R2, 4, 8, 14 et 17, p. 211 ss, doss. II).

2.5.4 Au vu de ce qui précède, force est d'admettre qu'il existait ainsi une différence objective entre dame X_____ et B_____ : si tous deux occupaient bien le poste de "spécialiste ICI – RHT / INT", seul le second maîtrisait les trois domaines – comme l'attestent également les qualifications professionnelles 2010 et 2011 versées au dossier (p. 76 ss, doss. II) –, et s'est d'ailleurs vu confier le secteur ICI dès le mois d'avril 2012. Dame X_____, tout en essayant d'en minimiser la portée, semble d'ailleurs être elle-même consciente de cette distinction en soulignant dans son écriture d'appel qu'elle "maîtrisait parfaitement les domaines RHT – INT" (p. 13), tout en passant de la sorte sous silence le domaine de l'ICI. A cet égard, les anciennes échelles salariales de Y_____ tendent à étayer l'affirmation de G_____ selon laquelle le secteur de l'ICI était plus valorisé que celui des RHT / INT : en effet, dès 1997, le responsable ICI se trouvait en classe 13, alors que le responsable RHT / INT figurait en classe 14, et bénéficiait donc à ce titre d'une rémunération inférieure (p. 21, doss. I).

Enfin, il est établi que B_____ a, en sus, assumé la fonction de responsable qualité au sein de Y_____ et donné des cours et présentation dans les trois domaines ICI / RHT – INT (cf. ég. art. 5.2 et 5.3 du contrat du 13 décembre 2000 [p. 105 ss, doss. II]).

Partant, le bien-fondé des différences objectives, non liées au sexe, existant entre les tâches effectuées par dame X_____ et celles exécutées par son collègue B_____, nonobstant leur titre identique au sein de Y_____, ne saurait valablement être remis en cause.

Les conséquences juridiques à tirer de cet état de fait, notamment pour ce qui est de la rémunération versée par Y_____ à chacun des prénommés, seront analysées dans la suite du présent jugement (cf. infra, consid. 3.2).

2.6

2.6.1 Le 13 juin 2012, le directeur de Y_____ a informé par courrier destiné à l'ensemble des collaborateurs qu'"après maintes tentatives de réconciliation de la collaboratrice et du collaborateur ICI – RHT / INT, en conflit ouvert depuis des années, et afin de préserver leur santé", il avait pris la décision le 11 du même mois de "séparer le binôme actuel". Il a indiqué que la séparation interviendrait effectivement "après recrutement et formation à ces trois indemnités d'une nouvelle personne qui collaborera[it] avec B_____" et qu'il serait proposé à dame X_____ de "réintégrer le secteur de la taxation IC". Dans ce même courrier, le directeur de

Y_____ a invité tout employé intéressé à reprendre le poste de dame X_____ à s'annoncer jusqu'au 25 juin 2012 (p. 22, doss. I).

Par courriel envoyé le 6 juillet 2012 au directeur de Y_____, dame X_____ a rappelé à celui-ci qu'elle "ne désir[ait] en aucune manière ce changement de fonction", que tant B_____ qu'elle-même lui avaient soumis plusieurs propositions afin de régler leurs problèmes relationnels (cf. intervention d'un médiateur, installation d'une troisième personne dans leur bureau commun ou, inversement, séparation des bureaux) qui n'avaient pas été prises en compte, et enfin martelé qu'il incombait à l'employeur, en vertu de l'art. 328 CO, de prendre des mesures pour respecter la personnalité du travailleur (p. 94, doss. I).

Réagissant par courriel du 31 juillet 2012 à la discussion échangée la veille avec dame X_____, le directeur de Y_____ a expliqué à celle-ci les raisons qui l'avaient poussé à la remplacer dans le secteur RHT / INT – ICI. Il a ainsi indiqué en préambule que l'atmosphère régnant au sein de ce secteur avait atteint une "telle situation que la décision de [les] séparer [lui était] apparue comme incontournable", après leurs interventions respectives du mois de juin concernant les "risques pour [leur] santé en cas de maintien de l'organisation actuelle". Il a par ailleurs souligné le fait que, sous l'angle organisationnel, il était indispensable de conserver une seule équipe de deux personnes à même de maîtriser les trois domaines d'indemnités et de se suppléer l'un l'autre. Enfin, il a pris acte du fait que dame X_____ avait refusé de réintégrer la succursale de A_____ "en qualité de taxatrice IC comme proposé", et lui a demandé d'y réfléchir encore (p. 95, doss. I).

Le 6 août 2012, dame X_____ a adressé un courriel au directeur de Y_____, demandant préalablement à savoir en quoi consistaient les interventions du mois de juin 2012 – sachant qu'elle-même se trouvait en vacances jusqu'au 11 du même mois –, confirmant son intention de ne pas quitter son poste et réitérant la proposition de pouvoir travailler dans un bureau séparé "après 19 ans d'activité" (p. 96, doss. I).

Dans son courrier du 17 août 2012, le directeur de Y_____ a une nouvelle fois pris note du fait que dame X_____ avait refusé de réintégrer la succursale de A_____ comme taxatrice et lui a proposé "la perspective, d'ici à l'année prochaine, de fonctionner en qualité de collaboratrice spécialisée au sein du service des prestations". En conséquence, il a accordé à l'intéressée un nouveau délai de réflexion d'une semaine, en l'avisant d'emblée que si sa "position devait demeurer

inchangée, [il se] verr[ait] alors contraint, bien à regret, de résilier [les] rapports de travail" (p. 98, doss. I).

2.6.2 Par courrier remis en mains propres le 24 septembre 2012, le directeur de Y_____ a congédié dame X_____ en ces termes (p. 38, doss. II) :

Madame et chère collaboratrice,

Comme annoncé dans mon écriture du 17 août dernier, et signifié verbalement lors de notre entretien de ce jour, je me vois malheureusement contraint de résilier nos rapports de travail.

Votre fin d'activité interviendra au 31 mars 2013, soit au terme du délai de congé de six mois prévu à l'article 6 du contrat de travail signé en date du 9 octobre 2007, avec liquidation dans l'intervalle de votre solde de vacances ainsi que, le cas échéant, des heures supplémentaires accumulées.

Cette décision m'est imposée par le refus que vous avez très clairement opposé à mes deux propositions successives de mutation à l'interne suite à la réorganisation de votre secteur d'activités, laquelle s'avère indispensable pour les raisons largement exposées tant lors de précédents entretiens que lors de nos échanges de courriels et synthétisés dans mon courriel du 31 juillet dernier.

Je regrette sincèrement que vous n'ayez pas saisi l'opportunité que je vous offrais de poursuivre votre parcours au sein de Y_____ en exerçant, soit en qualité de taxatrice auprès de la succursale de A_____, soit en qualité de collaboratrice spécialisée au sein du service des prestations.

Dans les prochains mois, vous aurez à transmettre vos acquis en matière de réduction d'horaire et d'intempéries à la personne qui vous succèdera. Je place ma confiance en vous pour que notre collaboration se poursuive jusque-là dans un bon état d'esprit (...).

En complément de ce que retient le jugement de première instance (p. 6), dame X_____ a, par courrier recommandé du 25 septembre 2012, formé opposition au congé, estimant les motifs invoqués comme étant abusifs au sens des art. 336 CO et 10 LEg ; elle a demandé à son employeur de revenir sur sa décision et de la réintégrer à son poste (p. 37, doss. II). Réagissant par pli du 27 septembre 2012, le directeur de Y_____ a réfuté que le congé donné à dame X_____ ait été motivé par ses prétentions salariales, dans la mesure où "le processus de licenciement [la] concernant était déjà initié au moment où [il] a eu connaissance de la procédure lancée auprès de la Commission de conciliation en matière de litiges relevant de la LEg" (i.e. le 31 juillet 2012). Après avoir rappelé plus en détail la chronologie des événements, il a réaffirmé que le véritable motif du licenciement résidait dans le refus manifesté par dame X_____ "d'occuper un poste autre à Y_____ que celui dans lequel il [lui était] impossible de [la] maintenir" (p. 46 s., doss. II). L'intéressé a confirmé ses dires lors de son interrogatoire formel du 23 mars 2013 en qualité d'organe de Y_____ (R7, 9, 11 et 12, p. 234, doss. II).

Enfin, il ressort du procès-verbal de la séance du mois de janvier 2013 que le directeur de Y_____ a proposé, au vu des "vives tensions existantes", que dame X_____ change de place de travail et intègre le "bureau individuel libre (à côté de celui de CPH)", ce que l'intéressée a refusé (p. 197, doss. II).

2.7 Dame X_____ conteste en maints points l'appréciation des preuves à laquelle s'est livrée la juridiction inférieure. Tout d'abord, elle réfute que le changement de poste ne devait intervenir qu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire du contrat de travail. Ensuite, elle estime que l'employeur n'a pas démontré avoir pris des mesures suffisantes en vue d'apaiser les problèmes relationnels rencontrés avec B_____. Enfin, elle reproche au Tribunal du travail d'avoir retenu que la raison de son licenciement résidait dans son comportement à la base d'une situation conflictuelle nuisant au travail en commun (cf. jugement entrepris, consid. 2c, p. 13), alors que – de son point de vue –, le véritable motif du congé est à rechercher dans les prétentions qu'elle a fait valoir de bonne foi auprès de son employeur, consistant tant à bénéficier d'une rémunération égale à celle de son collègue masculin qu'à conserver son poste de spécialiste ICI – RHT / INT (appel, p. 12 ss et 19 ss).

2.7.1 Adhérent à la version de Y_____, la juridiction inférieure a retenu que, contrairement à ce qu'avait affirmé dame X_____, il n'était "pas établi que la modification du contrat prendrait effet avant l'échéance du congé", et que comme la prénommée "conserv[erait] ses acquis salariaux, la modification de son contrat n'était pas défavorable à ses intérêts" (jugement entrepris, consid. 3c, p. 16 s.). Le juge d'appel de céans ne partage pas cette appréciation des événements, compte tenu des indices suivants. Tout d'abord, on relèvera l'empressement avec lequel Y_____ a procédé à la mise au concours interne du poste occupé jusque-là par dame X_____. En effet, la recherche d'un remplaçant, lequel devait s'annoncer jusqu'au 25 juin 2012, coïncidait avec la communication faite le 13 juin 2012 aux collaborateurs de Y_____ concernant le fait que la direction avait pris la décision de séparer le binôme B_____ - X_____ "en conflit ouvert depuis des années" et de proposer à l'intéressée le poste de taxatrice IC. Cette dernière fonction correspondait à celle exercée quasiment en début de carrière par dame X_____ (cf. supra, consid. 2.1 et E_____, R11, p. 234, doss. II : "[...] j'ai proposé un poste de taxatrice IC, comme à son entrée à Y_____") et figure en échelle 16 (voire 18 si le travailleur a moins de 3 ans d'expérience) sur l'échelle des salaires 2012 (p. 20, doss. I) : ce poste pouvait donc être objectivement perçu, par tous les autres collaborateurs, comme une rétrogradation de l'intéressée au sein de Y_____. Par ailleurs, le directeur de

Y_____ a concédé lors de son interrogatoire que lorsqu'il avait formulé cette proposition à dame X_____, celle-ci aurait dû "se mettre à niveau durant six mois" (R11, p. 234, doss. II) avant de pouvoir occuper à nouveau le poste de taxatrice IC. Puisque la période d'adaptation envisagée lorsque dame X_____ s'est vue contrainte de changer de poste le 13 juin 2012 était bien de 6 mois, alors que le délai de congé ordinaire à observer était précisément de 6 mois compte tenu de son ancienneté (cf. art. 6 du contrat de travail du mois d'octobre 2007 [p. 13, doss. I]) et qu'il n'a au final été donné que le 24 septembre 2012, cela signifie donc bien que la modification de la fonction exercée par l'intéressée aurait dû intervenir avant l'échéance du contrat. Enfin, cette appréciation des faits est confortée par le contenu du courrier adressé le 17 août 2012 à dame X_____, faisant état de la perspective pour celle-ci, "ici à l'année prochaine" – soit ici au début 2013, alors que le délai de congé de 6 mois n'aurait pas encore été écoulé si le licenciement avait déjà été donné au mois d'août 2012, ce qui n'était même pas encore le cas – fonctionne comme collaboratrice spécialisée au sein du service de prestations.

2.7.2 Faisant sienne la position de Y_____, la juridiction précédente a retenu en substance que celle-ci avait cherché et proposé des solutions pour résoudre le conflit opposant B_____ à dame X_____ – ce que réfute cette dernière –, et qu'"après plusieurs essais infructueux", l'employeur n'avait eu d'autre choix que de procéder au licenciement de l'intéressée (jugement entrepris, consid. 2c, p. 13 s. consid. 3c, p. 16). Pour ce qui est des mesures prétendument prises par Y_____ peu avant le licenciement, on cherche en vain tant dans le jugement de première instance que dans le dossier en quoi elles ont pu concrètement consister. Les déclarations des personnes entendues en procédure sont en effet restées éminemment vagues. Ainsi, G_____ a simplement indiqué que le directeur avait "réagi à plusieurs reprises et essayé de trouver des solutions" – sans préciser en quoi celles-ci consistaient, hormis le fait d'avoir donné aux collaborateurs le même titre en 2010 (cf. R4, p. 211, doss. II). B_____ a pour sa part confirmé les dires de dame X_____ selon lesquels tous deux avaient proposé au directeur "par gain de paix" de pouvoir occuper des bureaux séparés, mais sans préciser le sort réservé à leur requête (R17, p. 215, doss. II). Enfin, interpellé quant à la suite donnée aux propositions formulées par les intéressés, E_____, directeur de Y_____, a affirmé en substance ne pas avoir fait intervenir un médiateur, s'estimant "à même d'apporter certaines solutions", ne pas avoir eu "les ressources à disposition" pour placer une troisième personne, neutre, dans le même bureau, respectivement ne pas avoir déplacé l'un des deux travailleurs dans un autre bureau, celui qui était libre étant

destiné "à un autre collaborateur" (R19-21, p. 235, doss. II). Sur la base de ces maigres éléments probatoires, il n'est ainsi guère possible au juge d'appel de céans de se forger une conviction concernant l'existence et l'ampleur des mesures soi-disant prises par Y_____, en vue d'éradiquer le conflit entre ses employés B_____ et dame X_____, peu avant de procéder au licenciement de cette dernière en 2012. C'est encore ici le lieu de préciser que, contrairement à ce qui avait prévalu en 2000 (p. 187, doss. II [cf. utilisation fréquentes des lignes téléphoniques et pauses-cigarettes prolongées]) et 2008 (p. 184, doss. II [cf. comportement suite au refus de pouvoir participer à une formation continue]) – et qui visaient des événements sans lien avec B_____ –, il n'apparaît pas que dame X_____ ait reçu un avertissement formel l'invitant à améliorer son attitude au sein de Y_____, en particulier à l'égard de B_____. A tout le moins, il n'existe aucune trace en ce sens au dossier.

2.7.3 En fonction de la partie concernée, trois motifs distincts de congé ont été mis en avant pour justifier le congé ordinaire signifié à dame X_____.

2.7.3.1 Dame X_____ a ainsi tout d'abord prétendu – comme elle continue à le faire en seconde instance (appel, p. 19) – que son licenciement était consécutif à sa réclamation en lien avec la discrimination salariale dont elle prétendait avoir été victime, ce qu'a réfuté Y_____, suivie en cela par le Tribunal du travail (consid. 2c, p. 13). On l'a vu (cf. supra, consid. 2.3), dame X_____ s'est plainte pour la première fois d'une inégalité salariale par rapport à son collègue B_____ le 15 décembre 2011. Bien que les explications données par le directeur de Y_____ n'aient pas eu l'heur de la convaincre, elle n'a plus entrepris de démarches avant le 31 juillet 2012, date à laquelle elle a déposé auprès de l'autorité compétente une requête de conciliation pour "discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail de droit privé" (p. 1 ss, doss. I), qui a été reçue le 23 août suivant par le directeur de Y_____ selon ses dires (p. 50, doss. II). Or, comme l'a indiqué de manière crédible ce dernier dans son courrier du 27 septembre 2012, le processus de licenciement était déjà engagé lorsqu'il a reçu, le 23 août 2012, l'information selon laquelle dame X_____ s'était plainte une nouvelle fois d'une discrimination salariale, cette fois-ci auprès de l'autorité de conciliation (cf. supra, consid. 2.6.2). En effet, vu la teneur de l'ultimatum envoyé le 17 août 2012, l'employeur pouvait déjà s'attendre à ce que dame X_____ refuse, une nouvelle fois, la proposition de redevenir taxatrice IC, et reçoive dans cette hypothèse son congé (cf. supra, consid. 2.6.1 in fine).

Dans ce contexte, l'existence d'une relation de cause à effet entre les prétentions salariales formulées par dame X_____ et son licenciement doit être réfutée.

2.7.3.2 Selon la juridiction précédente (jugement entrepris, consid. 2c, p. 13), qui a repris à son compte la thèse avancée par Y_____, le licenciement a été prononcé du fait que celle-ci a estimé ne plus pouvoir garder deux personnes qui se trouvaient en conflit ouvert depuis plusieurs années et ne pouvaient plus travailler ensemble. S'il est effectivement constant que la mésentente entre B_____ et dame X_____ n'était pas nouvelle, on ne voit toutefois pas en quoi celle-ci aurait atteint son paroxysme au mois de juin 2012, et contraint le directeur de Y_____ à les séparer à cette époque, afin de "préserver leur santé" comme indiqué dans le message du 13 juin 2012 destiné à tous les collaborateurs. Si E_____ a certes affirmé lors de son interrogatoire que B_____ était "venu [le] voir en pleurs dans [son bureau]" (R34, p. 237, doss. II), ce dernier a indiqué en substance ne pas connaître le message précité, ne pas s'être retrouvé en incapacité de travail et supposé que, comme il avait fait état de ses difficultés à travailler dans ce climat jusqu'à la retraite, le directeur "a[vait] dû interpréter que cela pourrait nuire à [s]a santé" (R24, p. 216, doss. II). Quant à dame X_____, elle se trouvait jusqu'au 11 juin 2012 en vacances, de sorte que, comme elle le relève à juste titre dans son écriture d'appel (p. 14), on voit mal comment Y_____ aurait pu conclure que le seul moyen de résoudre le conflit consistait à changer de poste la première nommée et à lui proposer une fonction inférieure (cf. supra, consid. 2.7.1). Comme déjà exposé, on cherche en vain la trace au dossier d'un quelconque avertissement donné à dame X_____ de changer son attitude envers B_____ ; par ailleurs, les qualifications annuelles les plus récentes des deux intéressés, effectuées au mois d'octobre 2011 (p. 67 ss et 76 ss, doss. II), ne font nullement état de l'existence de problèmes relationnels entre eux ou envers d'autres personnes. Dans ces circonstances, et sachant également que les prétendues mesures prises en vue de protéger la personnalité des travailleurs n'ont pas été établies (cf. supra, consid. 2.7.2), c'est à tort que la juridiction inférieure a retenu en fait que le motif déterminant du licenciement de dame X_____ était à trouver dans le conflit opposant celle-ci à son collègue.

2.7.3.3 D'après dame X_____, le licenciement lui a été signifié du fait qu'elle a refusé d'accepter le changement de poste (cf. ég. le témoignage de B_____, R23, p. 216, et E_____, R11, p. 234, doss. II), qu'elle tenait pour injuste ; elle a ainsi estimé avoir été la victime d'un "congé-modification" illicite (appel, p. 21 s.). A rigueur de texte, la lettre de licenciement du 24 septembre 2012 indique que cette décision

s'est imposée en raison du "refus [...] très clairement opposé [aux] propositions successives de mutation à l'interne suite à la réorganisation [du] secteur d'activités, laquelle s'avère indispensable pour les raisons largement exposés tant lors [des] précédentes entretiens que lors de[s] échanges de courriels [...]" (cf. supra, consid. 2.6.2).

Compte tenu du contexte mis en lumière ci-avant, l'autorité d'appel de céans retient que la cause déterminante du licenciement donné le 24 septembre 2012 réside dans le fait que dame X_____ a, de bonne foi, refusé les propositions qui lui avaient été faites en juin et août 2012 d'accepter un changement de poste – correspondant à une déclassement, indépendamment du maintien éventuel de la même rémunération, point du reste non éclairci –, destiné à prendre effet avant l'échéance du délai ordinaire de congé de 6 mois (cf. supra, consid., 2.7.1). Par ailleurs, dès lors que le directeur de Y_____ a confirmé avoir pris connaissance du parcours professionnel de dame X_____ et de son dossier (R26, p. 236, doss. II), il ne pouvait ignorer que celle-ci avait très clairement indiqué ne plus vouloir occuper un poste de taxatrice, si bien qu'en lui proposant une telle activité, il pouvait s'attendre à essayer un refus de la travailleuse.

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

III. Considérant en droit

3. Dans un premier moyen, l'appelante et demanderesse reproche à la juridiction précédente d'avoir méconnu les art. 3 et 5 LEg, en tant que cette autorité a réfuté l'existence d'une discrimination salariale à raison du sexe (appel, p. 15 ss).

3.1

3.1.1 En vertu de l'art. 315 al. 1 CPC, l'appel suspend la force de chose jugée et le caractère exécutoire de la décision dans la mesure des conclusions prises en appel. L'appel doit donc contenir – à l'instar de la demande (art. 221 al. 1 let. b CPC) et de la demande simplifiée (art. 244 al. 1 let. b CPC) –, des conclusions (ATF 138 III 213 consid. 2.3). En outre, les conclusions portant sur des créances en argent doivent être chiffrées (ATF 137 III 617 consid. 4.4.2). Il découle toutefois du principe de l'interdiction du formalisme excessif (art. 29 al. 1 Cst.) que le tribunal doit entrer en matière même

sur les conclusions formellement insuffisantes lorsqu'il résulte clairement des motifs du mémoire d'appel en relation avec la décision attaquée quelles sont exactement les conclusions prises et donc les modifications du jugement demandées ou, en cas de créances portant sur des sommes d'argent, quel montant est réclamé. Les modifications demandées dans les conclusions stricto sensu du mémoire d'appel doivent être interprétées à la lumière des motifs de celui-ci (ATF 137 III 617 consid. 6.2 ; arrêt 4A_42/2014 du 17 octobre 2014 consid. 4.2 ; cf. ég. Dietschy, op. cit., n. 829, p. 402 s.).

3.1.2 Le principe selon lequel l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit à l'art. 8 al. 3 in fine Cst. Ce principe constitutionnel, auquel la jurisprudence a conféré un effet horizontal direct (ATF 113 Ia 107 consid. 1a), a été concrétisé dans la loi sur l'égalité, précisément à l'art. 3 al. 2 LEg, qui prévoit que l'interdiction de toute discrimination des travailleurs à raison du sexe s'applique en particulier à la rémunération. Parmi les moyens judiciaires à disposition de celui qui subit ou risque de subir une discrimination au sens de l'art. 3 LEg figure l'action en paiement du salaire dû (art. 5 al. 1 let. d LEg). Selon l'art. 6, 1^{ère} phrase, LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cette disposition, qui s'applique notamment à la rémunération (art. 6, 2^e phrase, LEg), allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15% à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2 et les réf. ; cf. ég. Wyler, in Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 14 ad art. 6 LEg ; dès 10% de différence, voir Stauber-Moser, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, in PJA 2005, p. 1364 ss, spéc. p. 1372).

La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (Aubry Girardin, in Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 13 in fine ad art. 3 LEg ; Wyler, op. cit., n. 14 ad art. 6 LEg).

Si la discrimination de nature sexiste a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé. Il appartient donc à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'il n'existe pas de différence de traitement ou, si celle-ci existe, qu'elle repose sur des facteurs objectifs (ATF 131 II 393 consid. 7.1 ; 130 III 145 consid. 5.2). S'il échoue dans cette entreprise, l'existence d'une discrimination salariale doit être tenue pour établie.

Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, le temps passé dans une fonction, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus et le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; 127 III 207 consid. 3c). La position de force d'un travailleur dans la négociation salariale et la situation conjoncturelle peuvent conduire à une différence de rémunération pour un même travail (ATF 130 III 145 consid. 5.2). Pour qu'un motif objectif puisse légitimer une différence de salaire, il faut qu'il influe véritablement de manière importante sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Celui-ci doit démontrer que le but objectif qu'il poursuit répond à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; sur l'ensemble de la question, cf. ég. arrêt 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2).

3.1.3 Aux termes de l'art. 5 al. 1 let. c LEg, quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste. L'art. 5 al. 2, 1^{re} phrase, LEg, prévoit toutefois que lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Malgré la lettre de la loi, des auteurs de doctrine estiment que la voie de la constatation est ouverte, à tout le moins lorsque la demanderesse n'a pas agi en versement d'une indemnité, ou qu'une action n'est plus ouverte et qu'elle parvient à démontrer un intérêt digne de protection (Dietschy, op. cit., n. 439 et 443, p. 216 s. ; Riemer-Kafka/Ueberschlag, in Kaufmann/Steiger-Sackmann [Hrsg.], Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl. 2009, n. 41 ad art. 10 LEg ; cf. ég. Aubert, in Aubert/Lempen [éd.], Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 20

ad art. 5 LEg, qui indique que l'on comprendrait mal que la salariée puisse agir en paiement d'un franc symbolique [cf. ATF 131 II 361 consid. 4.6], mais non pas en simple constatation de la discrimination).

3.2

3.2.1 En l'espèce, si l'appelante et demanderesse s'est bien plainte d'une discrimination salariale par rapport à son collègue masculin, B_____, elle n'a nullement chiffré ses prétentions, que ce soit dans les conclusions prises à l'issue de son écriture de recours (cf. ch. IV, p. 25), ou même dans la motivation juridique de celle-ci (cf. ch. II.B1a, p. 15 ss). Tout au plus a-t-elle fait allusion au fait que le collaborateur devrait être condamné "à rembourser la différence entre son salaire de Frs. 8'755.- et le salaire qu'il aurait réellement dû percevoir durant son activité de spécialiste" (appel, p. 18 ; cf. ég. conclusion subsidiaire n° 5), prétention d'emblée mal fondée, dans la mesure où, d'une part, elle est dirigée contre une personne qui n'est nullement partie à la procédure et, d'autre part, qu'en matière de discrimination salariale, seul le débiteur du salaire – c'est-à-dire l'employeur (Freivogel, in Biggler-Eggenberger/Kaufmann [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 104 ad art. 3 LEg) –, dispose de la qualité pour défendre. Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions de l'appelante et demanderesse.

Supposées recevables, celles-ci auraient de toute manière dû être rejetées, car non fondées. Comme l'a relevé l'intéressée (appel, p. 17), son propre salaire (7490 fr. bruts) et celui de B_____ (8755 fr. bruts ; cf. supra, consid. 2.5.1 et 2.5.2) présentaient un écart de l'ordre de 14,4%. L'on se trouve donc en dessous, certes de manière infinitésimale, de la limite inférieure posée par la jurisprudence fédérale pour permettre de retenir d'emblée la vraisemblance d'une discrimination salariale, imposant à l'employeur de fournir la preuve stricte du bien-fondé de la différence (cf. supra, consid. 3.1.2). En tout état de cause, il a été circonscrit en fait que, si l'appelante et son collègue masculin portaient tous deux le titre de "spécialiste ICI – RHT / INT" – laissant augurer par-là qu'ils exerçaient un travail de valeur égale –, seul le second maîtrisait parfaitement le secteur ICI, nécessitant des connaissances plus pointues, et assumait en sus la fonction de responsable qualité au sein de Y_____, tout en donnant encore en parallèle des cours dans le domaine des différentes indemnités (cf. supra, consid. 2.5.4). Dans ces circonstances, et tenant également compte des différences non liées au sexe entre les deux intéressés (cf. âge, charges familiales de B_____ et maintien pour celui-ci des acquis salariaux selon l'ancienne échelle du fait qu'il avait occupé une fonction de "responsable", donc de cadre [en tant que le

maintien de l'ancienne échelle n'a pas pour effet de perpétuer une discrimination salariale préexistante ; cf. arrêt 1C_54/2008 du 3 mars 2009 consid. 5.4 ; Aubry Girardin, op. cit., n. 47 ad art. 3 LEg]), l'écart de salaire est objectivement justifié.

En refusant de reconnaître l'existence d'une discrimination salariale, le Tribunal de travail (jugement entrepris, consid. 2c, p. 10 s.) n'a dès lors pas commis une entorse au droit fédéral.

3.2.2 Dans la seconde branche de son moyen consacré à la prétendue violation des dispositions tirées de la LEg (appel, p. 18), l'appelante et demanderesse, se prévalant de l'art. 5 al. 1 let. c de cette dernière norme, sollicite la constatation par l'autorité d'appel de l'existence d'une discrimination salariale. Outre le fait que cette dernière n'a, pour les motifs énoncés au considérant précédent, pas pu être observée, cette prétention – qui n'a du reste pas fait l'objet d'une conclusion formelle au terme du mémoire de recours – n'aurait de toute manière pas pu être accueillie favorablement. En effet, dès lors que les rapports de travail ont pris fin et que l'intéressée a fait valoir des prétentions en versement d'une indemnité, l'appelante n'a pas démontré disposer d'un intérêt particulier au constat de la discrimination salariale dont elle se disait être la victime (cf. supra, consid. 3.1.3).

4. L'appelante et demanderesse fait grief à la juridiction inférieure d'avoir méconnu l'art. 10 LEg ; de son point de vue, c'est à tort que cette dernière a retenu que son congédiement n'était pas consécutif à sa réclamation en lien avec la discrimination salariale dont elle estimait être la victime (appel, p. 19 s.).

4.1

4.1.1 Aux termes de l'art. 10 al. 1 LEg, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice. Cependant, l'al. 4 de cette disposition prévoit que le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a CO en lieu et place de l'annulation du congé.

Pour que la protection assurée par l'art. 10 LEg s'applique, il faut tout d'abord que la salariée ait formulé un ou plusieurs griefs touchant sa personne et relatifs à l'application de la LEg ; de simples manifestations de mauvaise humeur ou des critiques générales ne suffisent pas. Les griefs doivent être formulés de façon suffisamment précise pour que l'employeur soit en mesure d'y donner suite (Aubert,

op. cit., n. 4 ad art. 10 LEg ; Klett, Schutz vor Rachenkündigung, in Schwander/Schaffhauser [Hrsg.], Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, St. Gallen 1996, p. 161 ss, spéc. p. 172). Par ailleurs, bien que l'art. 10 LEg, contrairement à l'art. 336 al. 1 let. d CO (cf. infra, consid. 5.1.3), ne se réfère pas expressément au fait que la salariée doit agir de bonne foi, cette condition doit être remplie (Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 11 ad art. 10 LEg ; Aubert, op. cit., n. 5 ad art. 10 LEg). Enfin, entre la réclamation et le licenciement, il doit exister un lien de causalité, lequel – contrairement à ce qui prévaut à l'art. 336 al. 1 let. d CO –, est présumé (cf. arrêt 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 9g, non publié aux ATF 126 III 395 mais in JAR 2001, p. 388 ss), lorsque le licenciement intervient alors que la réclamation présentée à l'employeur n'a pas été traitée, lorsque la procédure est pendante auprès de l'autorité de conciliation ou devant le tribunal, ainsi que dans les six mois suivant l'achèvement de la procédure (Klett, op. cit., p. 173 ; Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 13 ad art. 10 LEg).

4.1.2 Sous l'angle du fardeau de la preuve, celui-ci est renversé : le licenciement est présumé abusif sauf si l'employeur apporte la preuve d'un motif justifié de résiliation. L'employeur ne doit pas seulement établir qu'il avait ou aurait pu avoir un motif justifiant le congé ; il lui faut encore prouver que la résiliation litigieuse a effectivement été signifiée au travailleur pour ce motif-là (arrêt 4D_14/2014 du 7 juillet 2014 consid. 4.1 et l'arrêt cité [ad art. 336 al. 2 let. b CO] ; Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 17 ad art. 10 LEg ; cf. ég. Barone, in Biggler-Eggenberger/Kaufmann [éd.], Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 13-14 ad art. 10 LEg).

4.2 En l'espèce, l'appelante et demanderesse, qui n'avait pas été satisfaite des réponses apportées par le directeur de Y_____ fin 2011 concernant les raisons de l'écart de salaire avec son collègue B_____, a de bonne foi déposé le 31 juillet 2012 auprès de l'autorité compétente une requête de conciliation pour "discrimination à raison du sexe dans les rapports de droit privé" (cf. supra, consid. 2.7.3.1). Comme le congé lui a été signifié le 24 septembre 2012 tandis que la requête avait été réceptionnée le 23 août 2012 par son employeur de sorte qu'il savait qu'une procédure de conciliation avait cours, l'existence d'un lien de causalité entre les prétentions salariales fondées sur la LEg et le licenciement devait être présumé (cf. supra, consid. 4.1.1). Sous cet angle, c'est à tort que le Tribunal du travail a indiqué dans la motivation juridique de son jugement (consid. 2c, p. 13) que "la demanderesse n'a[vait] pas apporté les éléments pertinents, au degré de la vraisemblance exigé par la loi, attestant que le licenciement prononcé par Y_____ ce chômage l'avait été à titre

de représailles après qu'elle se soit [sic] plainte de discrimination salariale". Quoi qu'il en soit, ce constat ne prêle pas à conséquence, puisqu'il a été arrêté au final (cf. supra, consid. 2.7.3.1) que l'appelée et défenderesse, en sa qualité d'employeur, avait renversé cette présomption en démontrant que le licenciement n'était effectivement pas à mettre en relation avec les prétentions salariales de la travailleuse (cf. arrêt 5A_892/2014 du 18 mai 2015 consid. 2.1 in fine).

5. Changeant d'angle d'attaque, l'appelante et demanderesse soutient que son licenciement était également abusif au regard de l'art. 336 CO, en tant que son employeur a procédé à un "congé-modification" inadmissible (cf. appel, p. 21), ce que la juridiction précédente a ignoré (cf. jugement entrepris, consid. 3c, p. 16 s.).

5.1

5.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.1 ; 131 III 535 consid. 4.1). Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive ; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO. Ainsi, un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné (ATF 132 III 115 consid. 2.2), parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu (ATF 135 III 115 consid. 2.2), lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, lorsqu'il y a une disproportion évidente des intérêts en présence ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 132 III 115 consid. 2.2 et 2.4 ; 131 III 535 consid. 4.2). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (arrêt 4C.282/2006 du 1^{er} mars 2007 consid. 4.3), lequel relève de l'établissement des faits (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; 131 III 535 consid. 4.3).

5.1.2 S'agissant des cas de congés abusifs prévus spécialement par la loi, l'art. 336 al. 1 let. a CO déclare abusif le congé donné pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise. Cette disposition protectrice ne s'applique donc pas lorsque le travailleur présente des

manquements ou des défauts de caractère qui nuisent au travail en commun, sans qu'il y ait à se demander si de telles caractéristiques constituent ou non une "raison inhérente à la personnalité" au sens de l'art. 336 al. 1 let. a CO (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; arrêt 4C.253/2001 du 18 décembre 2001 consid. 2a et b). Ainsi, il a été jugé que le congé n'était pas abusif lorsqu'il était donné au travailleur qui, en raison de son caractère difficile, crée une situation conflictuelle qui nuit notablement au travail en commun (ATF 136 III 513 consid. 2.5 ; 132 III 115 consid. 2.2).

Toutefois, s'il surgit un conflit entre travailleurs, l'employeur doit, en vertu de l'art. 328 CO (cf. protection de la personnalité des travailleurs) s'efforcer de l'apaiser (ATF 125 III 70 consid. 2c ; arrêts 8C_340/2009 du 24 août 2009 consid. 4.3.3 ; 1C_245/2008 du 2 mars 2009 consid. 4.2). Il dispose cependant d'un large pouvoir d'appréciation dans le choix des mesures à prendre (arrêts 4A_309/2010 du 6 octobre 2010 consid. 2.5 ; 8C_340/2009 précité consid. 4.3.2). Figurent au rang de celles-ci la mise sur pied de séances de discussions, des modifications de l'organisation de travail ou les instructions données aux autres travailleurs (Carruzzo, Le contrat individuel de travail, Bâle/Genève/Zurich 2009, n. 2 ad art. 336 CO ; cf. ég. arrêt 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.2). Si l'employeur résilie le contrat de l'un ou l'autre des protagonistes (voire de tous les travailleurs impliqués), en se prévalant du trouble engendré par le conflit sans avoir préalablement pris d'autres mesures, la résiliation est abusive. L'employeur ne doit cependant pas, du fait de son obligation d'intervention, supporter une situation durable nuisible ; il doit par ailleurs veiller à la protection de la personnalité de l'ensemble de ses employés. Ainsi, n'est pas abusive la résiliation du contrat par l'employeur dans l'hypothèse où, malgré plusieurs avertissements, un travailleur rencontre des difficultés relationnelles avec plusieurs autres employés (collègues, supérieurs ou subordonnés), si bien que les problèmes relationnels dépassent largement le cadre d'un conflit bilatéral avec un autre employé (Wyler/Heinzer, Droit du travail, 3^e éd. 2014, p. 647 s. ; cf. ég. arrêt 4C.237/2006 du 24 novembre 2006 consid. 4.2).

5.1.3 L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit par ailleurs que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail (ATF 136 III 513 consid. 2.4 ; cf. ég. arrêt 4A_102/2008 du 27 mai 2008 consid. 2, in PJA 2008, p. 1177). Cette disposition vise le congé de représailles ou congé-vengeance (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3^e éd. 2004, n. 7 ad art. 336 CO) et tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le salarié d'avoir fait valoir des prétentions auprès de

son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêts 4C.60/2006 du 22 mai 2006 consid. 7.1 ; 4C.262/2003 du 4 novembre 2003 consid. 3.1 ; 4C.171/1993 du 13 octobre 1993 consid. 2c, in SJ 1995, p. 797 ss). En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC ; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 24 ad art. 336 CO ; Zoss, La résiliation abusive du contrat de travail, thèse Lausanne 1997, p. 214) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt 4C.10/2002 du 9 juillet 2002 consid. 3.2, in Pra 2003, n° 52, p. 260). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier ; il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au salarié (arrêt 4C.27/1992 du 30 juin 1992 consid. 3a, in SJ 1993, p. 360 ss). L'incidence respective des divers motifs de résiliation en concours est une question qui relève de la causalité naturelle et de l'établissement des faits (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; arrêt 4C.60/2006 précité consid. 7.1). La chronologie des événements joue en pratique un rôle important (Zoss, op. cit., p. 273). Plus court est le laps de temps entre le motif abusif supposé (par exemple, la formulation de prétentions juridiques de bonne foi par le travailleur) et la notification du licenciement, et plus l'indice de l'existence d'un congé abusif sera élevée (Dunand, in Dunand/Mahon [éd.], Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 18 et 46 ad art. 336 CO ; cf. ég. RJJ 1996, p. 253 ss).

5.1.3.1 A titre d'exemple, l'art. 336 al. 1 let. d CO peut être enfreint lorsque la résiliation du contrat intervient à la suite de la demande du travailleur visant à lui permettre d'exercer les tâches pour lesquelles il a été engagé (Carruzzo, op. cit., n. 5 ad art. 336 CO ; arrêt 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.2). En effet, si le contrat individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut, en principe, pas imposer d'autres tâches au travailleur ; il ne saurait, en particulier, déplacer celui-ci dans un poste de travail moins qualifié sans raison valable, même s'il ne réduit pas son salaire (arrêt 4C.212/1992 du 7 octobre 1992 consid. 3a, in SJ 1993, p. 370 ss ; cf. ég. Carruzzo, op. cit., n. 2 ad art. 321d CO). Au demeurant, lorsque l'employeur se réserve, dans le contrat de travail, la possibilité d'occuper le travailleur à un autre poste plus ou moins équivalent, il ne peut exercer cette faculté que dans les limites compatibles avec les art. 27 al. 2 CC, 20 CO et 328 CO (arrêt 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 3.2.1, in JAR 2006, p. 282 ss et les réf.). A ainsi été qualifié d'abusif le licenciement d'une personne engagée initialement comme vendeuse qui, à son retour de congé maladie, a refusé la

proposition qui lui a été faite de fonctionner en qualité de "préposée à la propreté". Selon la Haute Cour, il importait peu que l'employeur n'ait pas disposé à l'époque d'un poste correspondant à celui pour lequel la travailleuse avait été engagée et adapté à son état de santé ; il lui eût fallu trouver, dans ce cas, une solution de rechange raisonnable, à caractère temporaire ou non, que la travailleuse n'eût pu refuser ou, à ce défaut, résilier le contrat de travail de l'intéressée en respectant le délai et le terme de congé applicables (art. 335c CO) ainsi que les dispositions protectrices de la loi (art. 336c CO) (arrêt 4C.155/2005 précité consid. 3.2.1, in JAR 2006, p. 282 ss ; sur ces exemples, cf. ég. Dunand, op. cit., n. 28-30 ad art. 321d CO).

5.1.3.2 Le congé sous réserve de modification ou congé-modification ("Änderungskündigung") vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail. Il y a congé-modification au sens étroit lorsque la partie résilie le contrat tout en accompagnant sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (ATF 123 III 246 consid. 3 ; plus récemment, cf. arrêt 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.1). Le salarié est ainsi placé devant l'alternative consistant soit à accepter une péjoration de ses conditions de travail, soit à quitter l'entreprise. Sur le plan juridique, il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées. Le congé-modification au sens large vise, pour sa part, une résiliation qui n'est pas directement couplée avec la proposition de modification (ATF 123 III 246 consid. 3 ; arrêt 4C.177/2003 précité consid. 3.1). La jurisprudence, suivant l'avis de la doctrine dominante (parmi d'autres, cf. Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 7 ad art. 336 CO ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 656 ss), admet le principe d'un congé-modification, car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable ; il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances (cf. ATF 123 III 246 consid. 3a et b ; arrêt 4C.177/2003 précité consid. 3.2). Tel est notamment le cas lorsque l'employeur propose des modifications qui doivent entrer en vigueur immédiatement, soit avant l'expiration du délai de licenciement, et qu'il congédie le salarié qui n'a pas accepté. La pratique considère que le licenciement est abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO, car, en refusant une modification du contrat avant l'échéance, l'employé fait valoir de bonne foi une prétention découlant de son contrat de travail et c'est ce refus qui est à l'origine du licenciement (arrêts 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3.3 ; 4C.177/2003 précité consid. 3.2 ; cf. ég. arrêt 4A_194/2011 du 5 juillet 2011 consid. 6.1 ; Dunand, op. cit., n. 49 ad art. 336 CO).

5.2

5.2.1 En l'occurrence, le congé litigieux consiste en un congé ordinaire, puisqu'il a été donné le 24 septembre 2012 pour prendre effet le 31 mars 2013, soit au terme du délai de congé de 6 mois prévu par l'art. 6 du contrat de travail (cf. supra, consid. 2.6.2). Un tel licenciement – respectant en soi les exigences légales quant au délai et à la forme – , est toutefois susceptible d'être qualifié d'abusif, si l'une des hypothèses envisagée par l'art. 336 CO est remplie.

La raison sous-jacente invoquée par l'appelée et défenderesse à l'appui du licenciement, à savoir que le conflit opposant la collaboratrice à son collègue nuisait au travail en commun, n'a pas été retenue, au terme de l'appréciation des preuves, comme étant le motif déterminant (cf. supra, consid. 2.7.3.2). Même si tel avait été le cas, le congé n'aurait, dans les circonstances de l'espèce, pas échappé au qualificatif d'abusif. En effet, les mesures concrètement prises par l'employeur en 2012, peu avant le congédiement de l'appelante et demanderesse, dans l'optique d'apaiser les tensions n'ont pas été établies (cf. supra, consid. 2.7.2) ; elles s'imposaient du reste d'autant plus que les problèmes imputés à celle-ci ne visaient que ses relations avec un seul collègue, et non pas avec d'autres membres de Y_____, à tout le moins depuis 2008 (cf. supra, consid. 2.1). Dans ce contexte, et tenant également compte de la longévité des relations contractuelles avec l'intéressée, l'appelée et défenderesse ne pouvait, sans porter atteinte aux droits de la personnalité de celle-ci (cf. art. 328 CO), se contenter de sacrifier l'un des collaborateurs impliqués et de conserver celui "le plus à même de remplir les exigences du poste" (cf. jugement entrepris, consid. 2c, p. 13) plutôt que d'envisager, préalablement, des mesures moins incisives (cf. supra, consid. 5.1.2).

5.2.2 D'après le dernier contrat signé avec son employeur, soit celui du mois d'octobre 2007, l'appelante et demanderesse assumait la fonction de "collaboratrice chargée de l'indexation des documents et de taxatrice ICI / RHT – INT". Consécutivement à la réorganisation intervenue au sein de Y_____ en 2010, elle a ensuite œuvré en qualité de "spécialiste ICI – RHT / INT". Alors qu'elle exerçait cette dernière fonction – ouvrant la voie à une rémunération en classe 15 à tout le moins (cf. supra, consid. 2.3) –, l'employeur a informé tout de go l'ensemble du personnel, par communication du 13 juin 2012, que l'appelante et demanderesse ne l'occuperait plus en raison de ses bisbilles avec B_____, qu'il était proposé à l'intéressée de "réintégrer le secteur de taxation IC", et qu'il était à la recherche d'un remplaçant pour occuper son poste. Contrairement à ce qu'a retenu l'autorité de première instance dans son jugement

(cf. consid. 3c, p. 16), il a été circonscrit en fait que la modification du poste de travail de la travailleuse était destinée à prendre effet avant l'échéance du délai ordinaire de congé de 6 mois (cf. supra, consid. 2.7.1 et 2.7.3.3) ; par ailleurs, même si l'employeur avait garanti à l'appelante et demanderesse le maintien de son salaire – ce qui n'a du reste pas été établi –, la proposition de regagner définitivement le secteur de la taxation en "chômage complet" était objectivement perceptible, tant pour la principale intéressée que pour l'ensemble des collaborateurs de Y_____, comme une rétrogradation. Sachant que toutes les mesures pour mettre fin aux dissensions avec son collègue n'avaient pas été prises, l'appelante et demanderesse s'est, de bonne foi, opposée à ce déclasserement, réclamant de pouvoir continuer à exercer sa fonction, qu'elle assumait à la satisfaction de son employeur au vu des bonnes qualifications figurant au dossier (cf. supra, consid. 2.2). L'appelante et demanderesse n'ayant au final pas accepté ces modifications, correspondant pour elle à une péjoration de son statut au sein de Y_____, l'appelée et défenderesse a, après un dernier ultimatum adressé le 17 août 2012, annoncé le 24 septembre suivant qu'elle mettait un terme aux relations contractuelles. Le licenciement a donc bien été motivé par le refus de la travailleuse d'accepter une modification, à son désavantage, des relations contractuelles, devant prendre effet avant l'échéance du délai de congé ordinaire, soit, en d'autres termes, alors que l'intéressée faisait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Aussi est-ce à tort que la juridiction inférieure n'a pas vu dans le comportement de l'employeur un congé abusif au sens de la jurisprudence (cf. supra, consid. 5.1.3 et 5.1.3.2).

On peut également se demander si l'employeur ne s'est pas d'emblée livré à un double jeu – ce qui est susceptible de constituer également un congé abusif au sens de la clause générale (cf. supra, consid. 5.1.1) –, en proposant dans un premier temps à l'appelante et demanderesse un poste qu'il savait pertinemment que celle-ci refuserait, avant de précisément lui reprocher de n'avoir pas accepté ce poste (cf. supra, consid. 2.7.3.3 in fine).

5.2.3 Il s'ensuit que le licenciement de l'appelante et demanderesse doit, contrairement à l'opinion de la juridiction inférieure, être qualifié d'abusif au regard de l'art. 336 al. 1 let. d CO, ce qui conduit à l'admission de l'appel sur ce point.

6. Vu ce qui précède, il convient de déterminer si l'appelante et demanderesse est en droit de prétendre à l'allocation d'une indemnité pour licenciement abusif et, dans l'affirmative, d'en arrêter le montant compte tenu des circonstances concrètes.

6.1

6.1.1 Aux termes de l'art. 336a CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité (al. 1). L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (al. 2 ; infra, consid. 7).

L'indemnité prévue par l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice ; comme elle est due même si le travailleur ne subit aucun dommage, il ne s'agit pas de dommages-intérêts au sens classique, mais d'une indemnité sui generis, s'apparentant à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1). Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC) en fonction de toutes les circonstances (ATF 131 III 243 consid. 5.2) ; 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 (ATF 135 III 405 consid. 3.1 ; 123 III 246 consid. 6a, 391 consid. 3c ; cf. ég. arrêt 4A_69/2010 du 6 avril 2010 consid. 5 ; Dunand, op. cit., n. 14 ad art. 336 CO).

L'indemnité ne donne pas lieu à la perception des cotisations sociales, car elle a une fonction punitive et réparatrice, et ne représente ainsi pas un revenu du travail (ATF 123 V 5 consid. 2 et 5 ; arrêt 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1). Concernant le montant maximal de l'indemnité, 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^e salaire (arrêt 4C.414/2005 du 29 mars 2006 consid. 4.3 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO ; Staehelin/Vischer, op. cit., n. 6 ad art. 336a CO). D'un point de vue temporel, l'on peut 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 (arrêt 4A_571/2008 précité consid. 5.1 ; Streiff/von Kaenel/Rudolf, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar, 7. Aufl. 2012, n. 2 ad art. 336a CO ; Dunand, op. cit., n. 12 ad art. 336a CO). 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 (Dunand, op. cit., n. 18 et 22 ad art. 336a CO ; Carruzzo, op. cit., n. 3 ad art. 336a CO).

6.1.2 En vertu de l'art. 336b al. 1 CO, la partie qui entend demander une indemnité pour résiliation abusive (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'art. 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 (cf. ég. arrêt 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.3, in SJ 2013 I p. 193 ss).

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de l'opposition écrite prescrite par l'art. 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 notifié (ATF 136 III 96 consid. 2 ; 123 III 246 consid. 4c ; arrêt 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 4.1.2). 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 (cf. art. 336b al. 2 CO ; arrêt 4A_571/2009 précité consid. 4.1.2 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 667). 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 (ATF 134 III 67 consid. 5 ; arrêt 4A_320/2014 du 8 septembre 2014 consid. 3.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 667).

6.2

6.2.1 En l'espèce, l'appelante et demanderesse a, par courrier recommandé du 25 septembre 2012, formé opposition au congé qui lui avait été signifié la veille, demandant à son employeur de pouvoir être réintégrée à son poste, ce qui lui a été refusé le 27 du même mois. L'employeur n'a donc pas retiré son congé, et le contrat a pris fin le 31 mars 2013. L'action de la demanderesse a quant à elle été introduite le 21 septembre 2012 par le dépôt, auprès du Tribunal du travail du "formulaire de plainte (procédure simplifiée)", soit dans le délai de 180 jours courant depuis la fin du contrat. Les conditions légales sont donc remplies pour que l'appelante et demanderesse puisse réclamer une indemnité à raison du licenciement injustifié dont elle a fait l'objet. Reste à en fixer le montant.

6.2.2 Le congé ordinaire a été donné à l'appelante et demanderesse dans la mesure où celle-ci a refusé d'accepter d'être déplacée au poste, moins prestigieux, que lui proposait son employeur, estimant de bonne foi qu'aucun motif objectif ne commandait cette mesure, correspondant à un déclassement. Dans la mesure où il n'a pas été établi que des mesures suffisantes avaient été prises en vue de désamorcer le conflit entre les deux collaborateurs (cf. supra, consid. 2.7.2), et que l'employeur disposait d'un service juridique susceptible de le renseigner sur la manière correcte d'agir avant de procéder au licenciement, la faute de l'appelée et défenderesse doit être qualifiée de relativement grave. Bien que le congé ait été formellement donné le 24 septembre 2012, l'employeur avait d'ores et déjà pris sa décision de déplacer la travailleuse le 13 juin 2012, ce que celle-ci a appris à son retour de vacances et qui a été communiqué à l'ensemble des collaborateurs par avis du même jour, valant simultanément mise au concours de son poste, ce qui constitue un procédé peu élégant.

Si, il y a de cela plus de dix ans, la travailleuse avait été décrite par le précédent directeur de Y_____ comme étant "pas très commode" (cf. supra, consid. 2.1), rien de tel ne ressortait des dernières qualifications établies par son employeur ; l'intéressée était par ailleurs parfaitement consciente de sa mésentente avec son collègue de bureau, et tous deux ont formulé des propositions pour y remédier, en vain toutefois. Dans ce contexte, aucune faute concomitante ne peut être imputée à l'appelante et demanderesse.

Celle-ci ayant débuté son activité au sein de Y_____ en 1994, les rapports de travail ont duré 18 ans jusqu'à la date de son licenciement, en 2012. L'intéressée y a exercé plusieurs fonctions, gravissant progressivement les échelons et gagnant une certaine indépendance dans l'exécution de son travail. Le certificat de travail intermédiaire de même que les qualifications annuelles laissent apparaître que celle-ci donnait pour l'essentiel satisfaction à son employeur (cf. "bien", voire "très bien" selon les rubriques), même si l'intéressée a été invitée à intensifier sa formation dans le domaine ICI. Comme elle l'a elle-même relevé (cf. appel, p. 20), pour pénible que fût pour elle sa cohabitation avec son collègue dans le même bureau, elle n'a pas connu, avant son congédiement, de période de congé-maladie imputable à cette situation.

Le congé donné le 24 septembre 2012 par l'employeur – et confirmé après opposition le 27 du même mois – l'a été pour le 31 mars 2013. L'appelante et demanderesse a ainsi bénéficié d'un délai de plus de 6 mois pour rechercher un nouvel emploi. Agée de 41 ans au moment de son licenciement et n'ayant pas à assumer de charge de famille

(cf. supra, consid. 2.5.1), l'intéressée dispose d'une formation commerciale et s'est spécialisée au fil du temps dans le traitement des indemnités prévues dans l'assurance-chômage, activité qu'elle pourrait à nouveau exercer dans d'autres caisses que Y_____. Compte tenu de son pedigree et de la situation du marché du travail, on ne voit pas que la travailleuse ait dû s'attendre à des difficultés sortant de l'ordinaire pour retrouver un nouvel emploi. Du reste, la question de l'emploi actuel de l'appelante et demanderesse et des éventuelles difficultés rencontrées en vue de l'obtenir n'ont nullement été abordées devant le Tribunal du travail, lors même qu'elle a été interrogée le 23 mai 2013 (p. 231 ss), et elle a allégué en instance d'appel exercer désormais une activité similaire auprès de H_____ (cf. détermination du 2 juin 2014, p. 2).

Dans ces conditions et tout bien considéré, il se justifie d'allouer à l'appelante et demanderesse une indemnité de 30'000 fr., correspondant à un peu plus de 3 ½ mois de salaire, part au 13^e salaire comprise (pour 3 ½ mois : 28'398 fr.70 [7490 fr. bruts {cf. supra, consid. 2.5.1} x 3,5] + [7490 fr. x 8,33% {13^e} x 3,5]) (pour un cas présentant quelques similitudes avec la présente cause, cf. arrêt 4A_279/2008 du 12 septembre 2008 consid. 4.2.2 ; Dunand, op. cit., n. 21 ad art. 336a CO).

7. Dans un ultime moyen, l'appelante et demanderesse tance la juridiction inférieure pour avoir écarté sa prétention tendant au versement d'une indemnité à titre de tort moral, qu'elle a toutefois abaissé de 40'000 fr. à 4000 fr. en seconde instance (appel, p. 24 et jugement entrepris, consid. 4d, p. 18 s.).

7.1 L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à 6 mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 in fine ; arrêts 4A_592/2008 du 22 avril 2009 consid. 3.1 in fine ; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.1 ; Wyler/Heinzer, op. cit., p. 661 s.). En revanche, comme l'art. 336a al. 2 in fine CO réserve les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre, le travailleur conserve le droit de réclamer la réparation du préjudice résultant d'une cause autre que le caractère abusif du congé (cf. ATF 123 III 391 consid. 3c ; Staehelin/Vischer, op. cit., n. 8 ad art 336a CO), par exemple le tort moral résultant d'un harcèlement antérieur au congé abusif (arrêts 4C.177/2003 précité consid. 4.1 ; 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 8.1 [troubles psychologiques consécutivement à du mobbing]).

7.2 Dans une argumentation des plus succinctes, l'appelante et demanderesse se contente de répéter qu'elle a subi "une grave atteinte à sa personnalité puisqu'elle a été licenciée de manière abusive après 19 ans d'activité au sein de Y_____ " (appel, p. 24). Ce faisant, elle n'apporte aucun élément permettant d'accréditer la thèse d'une atteinte exceptionnelle qui ne serait pas déjà couverte par l'indemnité octroyée en vertu de l'art. 336a CO. Il n'apparaît pas davantage que l'intéressée ait, antérieurement ou postérieurement à la signification du congé, été victime d'harcèlement ou d'autres actes susceptibles de porter atteinte à ses droits de la personnalité. On peine d'ailleurs à comprendre pour quel motif la travailleuse a, au mois de janvier 2013 – soit postérieurement à son licenciement –, refusé la proposition du directeur, compte tenu de l'animosité existant envers B_____, d'occuper un bureau individuel libre, alors que cela correspondait précisément à ses aspirations (cf. supra, consid. 2.6.2 in fine).

Mal fondée, la prétention de l'appelante et demanderesse doit être écartée.

8. En résumé, l'appel est partiellement admis et le jugement de première instance réformé, en ce sens que l'appelée et défenderesse se voit condamnée à verser à l'appelante et demanderesse la somme de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif au sens des art. 336 et 336a CO, sans intérêts moratoires, cet accessoire n'ayant pas été requis. Toute autre ou plus ample conclusion est rejetée.

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

9.1

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

9.1.2 Il résulte de la formulation de l'art. 114 CPC que cette disposition ne concerne que les frais judiciaires, et non les dépens en faveur de la partie adverse (arrêt 4A_194/2010 du 17 novembre 2010 consid. 2.2.1 in fine, non publié sur ce point aux ATF 137 III 47 ; Rüegg, in Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2. Aufl. 2013, n. 1 ad art. 114 CPC ; cf. ég., au regard de la LEg, Stauber-Mausser, op. cit., p. 1365).

Lorsqu'elle statue à nouveau au sens de l'art. 318 al. 1 let. b CPC, l'autorité d'appel doit se prononcer sur les frais – englobant les dépens – de première instance (art. 318 al. 3 CPC) ; en effet, dans la mesure où le litige est tranché de façon différente que ne l'avait fait le premier juge, la répartition des frais à laquelle il s'était livré doit être revue

(Jeandin, op. cit., n. 7 ad art. 318 CPC). Selon l'art. 106 al. 1 CPC – qui vaut tant en première qu'en seconde instance cantonale (cf. ATF 137 III 470 consid. 6.5.3 ; arrêt 5A_496/2013 du 11 septembre 2013 consid. 4.4.1) –, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (1^{re} phrase), soit le demandeur lorsque ses prétentions ont été rejetées (Tappy, in Bohnet et al. [éd.], Code de procédure civile commenté, Bâle 2011, n. 12 et 20 ad art. 106 CPC). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (al. 2). L'art. 107 al. 1 CPC dispose toutefois que le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation, notamment 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 (let. a).

9.1.3 Vu le sort de l'appel, qui est partiellement admis, il convient de se prononcer sur l'indemnité à titre de dépens à laquelle peut prétendre l'appelante et demanderesse, qui s'est adjointe – pour la procédure de seconde instance uniquement –, les services d'un mandataire professionnel et a expressément pris une conclusion en ce sens. Sur les 168'612 fr.80 (cf. supra, consid. 1.1) initialement réclamés par la demanderesse devant le Tribunal du travail, l'intéressée n'obtient au final que la somme de 30'000 fr., soit approximativement 17,8% de ses prétentions. Le caractère élevé de la valeur litigieuse énoncée ci-dessus tient cependant pour partie au fait que la demanderesse, qui n'était pas assistée, officiellement à tout le moins, d'un juriste en première instance, a réclamé de manière distincte des indemnités fondées sur l'art. 10 LEg et 336a CO, alors que le cumul entre celles-ci n'est pas admis. En effet, que la réparation pour licenciement abusif soit fondée sur l'art. 10 LEg, 336a CO ou 337c CO, seule une indemnité peut être octroyée (Riemer-Kafka/Ueberschlag, op. cit., n. 79 ad art. 10 LEg). Elle a finalement eu gain de cause quant au principe même du licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO, la fixation de l'indemnité due à ce titre relevant pour sa part du pouvoir d'appréciation du juge (cf. art. 4 CC), dans les limites des conclusions, qu'elle avait chiffrées à concurrence de 30'000 fr. (cf. conclusion n° 3). Vu ce qui précède, l'application conjuguée des art. 106 al. 2 et 107 al. 1 CPC conduit l'autorité d'appel de céans à retenir que l'appelante et demanderesse n'a eu gain de cause qu'à raison de moitié, et succombé pour le solde.

9.2

9.2.1 D'ordinaire, l'honoraire global auquel peut prétendre le conseil juridique d'une partie dans une cause où la valeur litigieuse est supérieure à 150'001 fr. mais n'excède pas 200'000 fr. oscille entre 12'800 et 17'600 fr. en première instance (art. 32 al. 1

LTar), avant la réduction de 60% applicable en procédure d'appel (art. 35 al. 1 LTar). 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). Si d'autres règles prévalent pour la procédure de première instance devant le Tribunal du travail (cf. RVJ 2009 p. 164 consid. 5a/bb), ces dispositions trouvent en revanche pleinement application devant le Tribunal cantonal.

9.2.2 Eu égard à la valeur litigieuse – surfaite pour les motifs déjà exposés ci-avant (cf. supra, consid. 9.1.3) –, au degré usuel de difficulté de la cause, ainsi qu'à l'activité utilement déployée en seconde instance cantonale par le conseil de l'appelante et demanderesse, qui a consisté en la rédaction et le dépôt d'une écriture d'appel de 25 pages et l'envoi de deux courriers, l'indemnité en plein doit être arrêtée à concurrence de 5000 fr., TVA et débours compris. Vu le sort du recours (cf. supra, consid. 9.1.3) et les principes exposés ci-dessus, l'appelée et défenderesse versera à l'appelante et demanderesse une indemnité, réduite, de 2500 fr. (5000 fr. x ½) à titre de dépens.

Dès lors qu'elle n'a pas agi par l'intermédiaire d'un représentant professionnel (art. 95 al. 3 let. b CPC) ni justifié d'une indemnité équitable pour les démarches effectuées (art. 95 al. 3 let. c CPC ; cf. arrêt 4A_355/2013 du 22 octobre 2013 consid. 4.2 et les réf. ; cf. ég. ATF 133 III 439 consid. 4) et que ses débours sont insignifiants, l'appelée et défenderesse assumera ses propres frais d'intervention en justice.

Par ces motifs,

Prononce

L'appel est partiellement admis ; en conséquence, il est statué :

1. Y_____ versera à X_____ la somme de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.
2. Toute autre ou plus ample conclusion est rejetée.
3. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

4. Y_____ versera à X_____ une indemnité réduite de 2500 fr. à titre de dépens pour la procédure d'appel.
5. Pour le surplus, les parties supportent le solde de leurs frais d'intervention en justice.

Ainsi jugé à Sion, le 1^{er} septembre 2015.