

# FR\_GERICHTE 102 2016 223 vom 29. Mai 2017

FR Kantonsgericht, 2017-05-29, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_102\\_2016\\_223](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2016_223)

FR: FR\_GERICHTE 102 2016 223 du 29 mai 2017

IT: FR\_GERICHTE 102 2016 223 del 29 maggio 2017

## Regeste

Arrêt de la IIe Cour d'appel civil du Tribunal cantonal | Arbeitsvertrag

## Erwägungen

### E. 3

novembre 2014. Néanmoins, le 2 novembre 2014, A.\_\_\_\_\_ a été hospitalisée pour des douleurs dorsales. Elle a alors été mise en arrêt de travail à 100% du 2 au 4 novembre 2014. Le

### E. 4

novembre 2014, A.\_\_\_\_\_ a indiqué à son employeur qu'elle se présenterait à son travail le lendemain, mais qu'un rendez-vous chez son médecin traitant était prévu le même jour. De plus, elle a demandé à E.\_\_\_\_\_ de lui consacrer un peu de temps pour un entretien.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 E.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ se sont entretenues le 5 novembre 2014. Au cours de cet entretien, A.\_\_\_\_\_ a déclaré son souhait de poursuivre son activité au sein de l'entreprise. Cependant, E.\_\_\_\_\_ lui a indiqué qu'elle a eu connaissance du courrier envoyé le 15 octobre 2014 à H.\_\_\_\_\_ et lui a fait savoir que son comportement était déloyal, que le lien de confiance était ainsi totalement rompu et que par conséquent les rapports de travail ne pourraient être poursuivis plus longtemps. E.\_\_\_\_\_ a demandé à A.\_\_\_\_\_ de signer un avertissement daté du 30 octobre 2014 ainsi que la lettre de résiliation datée du jour même; A.\_\_\_\_\_ a refusé. Le 5 novembre 2014, A.\_\_\_\_\_ s'est rendue chez son médecin traitant qui lui a diagnostiqué une hernie discale et l'a mise en arrêt de travail à 100% du 2 au 11 novembre 2014. Cette incapacité de travail à 100% s'est prolongée jusqu'au 30 novembre 2014, puis elle est passée à 70% du 1er au 14 décembre 2014, puis à 50% du 15 décembre 2014 au 15 janvier 2015 et enfin à 25% du 16 au 29 janvier 2015. Le 7 novembre 2014, A.\_\_\_\_\_, alors toujours en arrêt maladie, a reçu par courrier l'avertissement ainsi que la lettre de résiliation de son contrat de travail. En date du 15 novembre 2014, A.\_\_\_\_\_ à relancé H.\_\_\_\_\_ afin de lui faire part de ses regrets qu'à ce jour aucun entretien n'a été prévu avec I.\_\_\_\_\_, directeur de l'association D.\_\_\_\_\_. Le 25 novembre 2014, H.\_\_\_\_\_ et A.\_\_\_\_\_ ont eu un entretien téléphonique au cours duquel H.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'il allait prendre contact avec I.\_\_\_\_\_ afin que ce dernier organise une entrevue avec elle. Cependant, A.\_\_\_\_\_ l'a informé de ne pas entreprendre de démarche car elle avait été licenciée. Par courriel du même jour, H.\_\_\_\_\_ a confirmé à A.\_\_\_\_\_ qu'il n'effectuerait aucune démarche dans cette affaire. Par courrier du 2 décembre 2014, A.\_\_\_\_\_ a fait savoir à son employeur que la résiliation de son contrat de travail était nulle, car intervenue durant une période de protection. De plus, elle l'a informé qu'elle était apte à reprendre son travail à un taux de 30% à partir du 1er décembre 2014. B.\_\_\_\_\_ GmbH, par courrier du 10

décembre 2014, a refusé l'offre de services de A. \_\_\_\_\_ et lui a fait savoir qu'elle allait attendre le 15 décembre 2014 pour savoir ce qu'il en était du 10% restant de son incapacité de travail. Par lettre du 15 décembre 2014, B. \_\_\_\_\_ GmbH a mis un terme au contrat de travail pour le 31 janvier 2015. Le 29 janvier 2015, A. \_\_\_\_\_ s'est opposée au congé et a contesté le certificat de travail qui lui avait été remis. C. Par acte du 20 novembre 2015, A. \_\_\_\_\_ a déposé, suite à l'échec de la conciliation, une demande en paiement auprès du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine en concluant, sous suite de frais et dépens, à ce que B. \_\_\_\_\_ GmbH lui verse un montant de CHF 15'180.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2015, à titre d'indemnité pour licenciement abusif ainsi que la somme de CHF 2'978.95, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février 2015, à titre de solde du salaire dû jusqu'au 31 janvier 2015. Dans sa détermination du 8 février 2016, B. \_\_\_\_\_ GmbH a conclu au rejet de la demande avec suite des frais et dépens à la charge de la demanderesse. D. Par décision du 19 septembre 2016, le Tribunal des prud'hommes a admis partiellement la demande; il a condamné B. \_\_\_\_\_ GmbH à verser la somme de CHF 2'303.55, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février, en faveur de A. \_\_\_\_\_, à titre de salaire pour les mois de décembre 2014 et janvier 2015. En outre, il a intégralement rejeté la demande d'indemnité pour licenciement

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 abusif de CHF 15'180.- et il a réparti les dépens à raison de 1/3 à la charge de B. \_\_\_\_\_ GmbH et de 2/3 à la charge de A. \_\_\_\_\_. E. En date du 21 octobre 2016, A. \_\_\_\_\_ a interjeté appel contre cette décision. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, à la modification partielle de la décision en condamnant l'intimée à lui payer un montant de CHF 11'385.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 1er février, à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Le 13 décembre 2016, B. \_\_\_\_\_ GmbH a déposé sa réponse et un appel joint. Dans sa réponse, elle conclut au rejet de l'appel. Dans son appel joint, elle conclut à sa libération de tout paiement, avec suite de dépens. Dans sa réponse à l'appel joint du 27 janvier 2017, l'appelante conclut, sous suite de frais et dépens, à son rejet. en droit 1. a) La décision attaquée constitue une décision finale de première instance au sens des art. 308 al. 1 et 236 CPC. La voie de droit ouverte contre une telle décision est l'appel (art. 308 al. 1 let. a CPC), sauf si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 10'000.- (art. 308 al. 2 CPC), auquel cas la décision ne peut faire l'objet que d'un recours (art. 319 let. a CPC). Dans le cas d'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à CHF 10'000.- (cf. demande, ch. 1 et 2; réponse, ad. 1), de sorte que la voie de l'appel est ouverte. La valeur litigieuse devant la Cour est néanmoins inférieure à CHF 15'000.- (art. 74 al. 1 let. a et art. 51 al. 1 let. a LTF). Par conséquent, cet arrêt ne peut faire l'objet que d'un recours constitutionnel subsidiaire (art. 113 ss LTF). b) L'appel du 21 octobre 2016 a été déposé en temps utile, soit dans le délai légal de 30 jours à compter de la notification de la décision attaquée survenue le 21 septembre 2016 (art. 311 al. 1 CPC). Il en va de même de l'appel joint déposé le 13 décembre 2016, soit dans le délai légal de 30 jours à compter de la notification de l'appel survenue le 14 novembre 2016 (art. 312 al. 2 CPC). c) Dûment motivés et dotés de conclusions, l'appel et l'appel joint sont pour le surplus recevables en la forme. d) La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). 2. Dans son appel, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir reconnu le caractère abusif de la résiliation intervenue le 15 décembre 2014. Elle considère qu'ils ont ainsi procédé à une appréciation arbitraire des faits et preuves et, par conséquent, violé l'art. 336a CO. a) Dans son jugement, le Tribunal de première instance a retenu que l'intimée a résilié le contrat de travail de l'appelante en raison de la rupture du lien de confiance suite au courrier que cette dernière a envoyé à H. \_\_\_\_\_ le

15 octobre 2014. Il a considéré que l'envoi de ce courrier, à un tiers qui subventionne l'intimée, constituait un comportement déloyal à l'égard de E.\_\_\_\_\_ et était de nature à rompre définitivement la relation de confiance entre les parties. Le

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 Tribunal a souligné que A.\_\_\_\_\_ n'a, à aucun moment, véritablement précisé en quoi la résiliation était abusive. Par conséquent, le Tribunal a conclu que l'appelante n'a pas su rendre suffisamment vraisemblable que l'intimée a résilié son contrat de travail de manière abusive au sens de l'art. 336 CO et a estimé que les motifs du licenciement, invoqués par l'employeur, peuvent être retenus avec une très grande vraisemblance confinante à la certitude, comme étant les véritables motifs du licenciement. b) L'appelante estime que le congé donné par l'employeur était dépourvu de motifs objectifs car en lui adressant un avertissement le 30 octobre 2014, l'intimée reconnaissait et admettait qu'il n'y avait pas de rupture du lien de confiance justifiant un licenciement, respectivement la résiliation des rapports de travail. Elle ne pouvait donc, quelques jours plus tard, justifier une résiliation du contrat de travail en invoquant les mêmes motifs. Pour cette raison, l'appelante considère que la résiliation est injustifiée, d'autant plus qu'aucun nouvel incident justifiant un licenciement n'est survenu jusqu'au 15 décembre 2014, date de la résiliation. Au demeurant, l'appelante n'estime pas avoir agi de manière déloyale envers son employeur, arguant que la lettre envoyée le 15 octobre 2014 à H.\_\_\_\_\_ faisait mention de faits dont l'intimée avait eu connaissance préalablement. L'intimée, quant à elle, indique qu'après un temps de réflexion, elle a privilégié la résiliation à l'avertissement. Dès lors, l'avertissement a été remis à l'appelante en anticipant l'obligation de motiver sa décision de licenciement selon l'art. 335 al. 2 CO. Contrairement à l'appelante, l'intimée considère que celle-ci n'a pas eu un comportement irréprochable jusqu'au 15 décembre 2014. En effet, elle allègue que la lettre du 15 novembre 2014, adressée à H.\_\_\_\_\_ par l'appelante, est un indice fort propre à démontrer que A.\_\_\_\_\_ entendait plutôt travailler contre son employeur que pour lui. La résiliation était justifiée en raison de la rupture du lien de confiance engendrée par le comportement déloyal de l'appelante. c) La question litigieuse est celle de savoir si le licenciement de A.\_\_\_\_\_ revêt un caractère abusif au sens de l'art. 336 CO. Aux termes de l'art. 335 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties et la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque contractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 131 III 535 consid. 4 et les références citées). Un congé est abusif s'il est donné pour un motif qui n'est pas digne de protection (TERCIER/FAVRE, Les contrats spéciaux, 4e éd., p. 549 n. 3691). Ce n'est pas le but du congé, celui de mettre fin à la relation contractuelle, qui est illicite, mais le motif intérieur qui a poussé de manière décisive l'une des parties à mettre fin au contrat (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, art. 336 n.7 et les références citées). Selon la jurisprudence, l'énumération des situations de faits considérées comme résiliations abusives contenues à l'art. 336 CO n'est pas exhaustive (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., p. 644 et les références citées). Le travailleur qui prétend que le congé qui lui a été notifié est abusif doit en apporter la preuve conformément à l'art. 8 CC, sauf dans l'hypothèse visée à l'art. 336 al. 2 let. b CO, qui n'entre pas en considération en l'espèce. Il doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 contrat de travail. L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce afin de déterminer quel est le motif réel du congé. Etant donné que le motif réel de celui qui a résilié le contrat est difficile à établir car il est de nature psychique, la jurisprudence admet que le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat de renverser le fardeau; elle ne constitue qu'une preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il doit apporter des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (WYLER/HEINZER, Droit du travail, p. 643-644 et les références citées; DUNAND, art. 336 n. 16-17; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail code annoté, 2e éd., art. 336 n. 1.16-1.17 et les références citées). Cette jurisprudence a pour but de tenir compte des difficultés probatoires auxquelles le travailleur faisant valoir le caractère abusif du licenciement est généralement confronté; elle ne doit toutefois pas ouvrir une brèche béante qui permettrait à chaque travailleur d'invoquer la preuve par indices au motif qu'il existerait des tensions avec son employeur. Il est en effet très fréquent qu'un état de tension ou de mécontentement de part ou d'autre existe peu avant le licenciement, de sorte que les juges doivent rester prudents dans l'admission de la preuve par indices (WYLER/HEINZER, Droit du travail, p. 644). Ainsi, la simple vraisemblance d'un abus ne suffit pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, art. 336 n. 1.18 et les références citées). d) Comme relevé à juste titre par les premiers juges (cf. jugement p. 11 à 13), la lettre du 15 octobre 2014 constituait un acte déloyal propre à détruire la relation de confiance entre les parties; c'est d'ailleurs ce que A.\_\_\_\_\_ a expressément admis dans son appel du 21 octobre 2016 (p. 6 ch. 6 al. 3: « ... il y a lieu d'admettre, sans l'ombre d'un doute, que la lettre de Mme A.\_\_\_\_\_ à Monsieur H.\_\_\_\_\_ du 15 octobre 2014 consistait le point culminant, qui a justifié la perte de confiance de l'employeur vis-à-vis de l'employée »). En s'adressant directement au SPE, service qui subventionne l'intimée, pour mettre en doute le professionnalisme de l'intimée, critiquer sa manière de gérer un dossier en particulier et l'organisation des cours en général, l'appelante devait avoir conscience des répercussions négatives inévitables qu'engendrerait sa lettre. Par conséquent, en adoptant un comportement à ce point inadéquat et déloyal, l'appelante a fait fi du lien de confiance qui la liait à son employeur. A aucun moment, l'appelante n'a établi le caractère abusif du licenciement; à ce sujet, la lettre d'avertissement datée du 30 octobre 2014 à laquelle renvoie la lettre de résiliation du 5 novembre 2014 ne lui est d'aucun secours. En effet, les premiers juges ont constaté à juste titre – et l'appelante ne l'a pas contesté – que le congé du

## **E. 5**

novembre 2014 était nul et ce n'est que le 31 janvier 2015 que les rapports de travail ont valablement pris fin par lettre du 15 décembre 2014. Or, le 15 novembre 2014, alors qu'elle était encore au service de l'intimée, l'appelante a repris contact avec H.\_\_\_\_\_ pour le relancer au sujet de la lettre du 15 octobre 2014, notamment sur le fait qu'il lui est difficile d'assumer son rôle et ses responsabilités vu les dysfonctionnements relevés. Ce comportement vient confirmer l'attitude clairement déloyale de l'appelante, en dépit de l'avertissement qui lui avait été donné dix jours auparavant. C'est donc à tort que l'appelante considère n'avoir commis aucun autre acte répréhensible jusqu'au 15 décembre 2014. Partant, force est de constater que l'appelante n'a pas apporté d'éléments suffisants

démontrant que l'intimée aurait mis un terme au contrat de travail de manière abusive. Les motifs du licenciement invoqués par l'intimée sont fondés dès lors que le comportement de A.\_\_\_\_\_ a

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 été déloyal envers son employeur et propre à rompre le lien de confiance entre les parties. Par voie de conséquence, la résiliation intervenue le 15 décembre 2014 n'était pas abusive au sens de l'art. 336 CO et aucune indemnité à ce titre ne doit être allouée à l'appelante. Mal fondé, l'appel doit être rejeté. 3. Dans son appel joint, B.\_\_\_\_\_ GmbH conteste devoir payer le montant de CHF 2'303.55, à titre de salaire, car il s'agit du salaire qu'aurait touché A.\_\_\_\_\_ si elle avait eu une pleine capacité de travail, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Elle reproche au Tribunal des prud'hommes de s'être écarté de la doctrine dominante ayant trait à la manière de calculer la capacité de travail d'une personne travaillant à temps partiel à laquelle le médecin a reconnu une incapacité partielle de travailler et d'avoir ainsi violé l'art. 8 CC. a) Dans son jugement, le Tribunal de première instance a considéré que, sauf indication contraire expresse figurant sur le certificat médical (autrement dit, si le médecin ne précise pas explicitement que l'incapacité de travail a été calculée en tenant compte du taux d'activité effectif), toute incapacité de travail exprimée en % doit être considérée par rapport à un horaire à 100 % (cf. décision du 19 septembre 2016 consid. D.d. p. 16). À l'appui de leur raisonnement, les premiers juges ont fondé leur solution sur la thèse de doctorat (2001) de PASCALE BYRNE-SUTTON, Le contrat de travail à temps partiel. Par conséquent, ils n'ont pas suivi l'avis de certains auteurs, selon lequel il est présumé que le taux d'incapacité s'applique proportionnellement à l'emploi considéré, pour autant qu'aucune indication médicale n'apporte pas d'autre précision. Le Tribunal a alors retenu que A.\_\_\_\_\_ était capable de travailler à 30% du 1er au 14 décembre 2014, à 50% du 15 décembre 2014 au 15 janvier 2015 et enfin à 75% du 16 au 29 janvier 2015. Par conséquent, il a conclu que le taux d'incapacité de travail n'était pas proportionnel au taux d'activité effectif, mais bien par rapport à un taux plein de 100%.

b) L'appelante jointe soutient que selon la doctrine dominante, le degré de l'incapacité de travail pour un employé à temps partiel est identique au pourcentage du taux d'occupation effectif. Ainsi, en présentant un certificat d'incapacité de travail, l'employé(e) documente à son employeur le degré de l'impossibilité de fournir sa prestation. En l'espèce, il n'y avait pas d'indication médicale ou autre qui opérerait pour la thèse de la première instance. À partir du 15 décembre 2014, la capacité de travail de l'appelante était de 50% et dès le 15 janvier 2015 de 75%. B.\_\_\_\_\_ GmbH considère alors que si l'appelante avait été de l'avis de pouvoir prester son volume de travail contractuel de 50%, elle n'aurait ni sollicité ni présenté des certificats d'incapacité de travail. Dès lors c'est bel et bien l'appelante qui ne s'estimait pas apte à 100% au travail à temps partiel. L'intimée à l'appel joint, quant à elle, se rallie pleinement aux considérations des premiers juges quant au mode de calcul de la capacité de travail d'une personne travaillant à temps partiel à laquelle son médecin a reconnu une incapacité partielle de travailler. c) L'opinion du Tribunal des prud'hommes, exposée de manière circonstanciée et convaincante, est également celle du Tribunal fédéral qui a récemment jugé que les pourcentages d'incapacités de travail se rapportent en principe à une activité professionnelle exercée à plein temps, pour autant que les médecins ne précisent pas expressément qu'ils se réfèrent à un travail à temps partiel ou que cela ne ressorte du contexte de manière claire (arrêt TF 9C\_34/2016 du 14 septembre 2016 consid. 3.1 et référence citée). En l'espèce, par lettre du 2 décembre 2014, A.\_\_\_\_\_ a informé

son employeur qu'elle était capable de travailler à 30% et a dès lors proposé ses services. Cependant, B. \_\_\_\_\_ GmbH a

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 refusé cette offre par courrier du 10 décembre 2014 en déclarant qu'elle attendrait le 15 décembre 2014 pour savoir ce qu'il en sera des 10% d'incapacité de travail restants. Dès lors, il appert que l'appelante jointe admettait, elle aussi, que A. \_\_\_\_\_ était en capacité de reprendre son activité à un taux d'occupation de 30%. Il ressort des courriers échangés les 2 et 10 décembre 2014 que tant l'employée que l'employeur se faisaient la même idée du taux auquel A. \_\_\_\_\_ était capable de travailler, à savoir 30%. Partant, les parties se sont implicitement accordées sur le fait qu'un solde de 10% manquait à A. \_\_\_\_\_ pour recouvrer sa pleine capacité de travail. Par conséquent, l'appelante jointe ne peut raisonnablement prétendre de bonne foi qu'il s'agissait d'un degré de capacité de travail en pourcentage du taux effectif d'occupation de son employée. De surcroît, on ne saurait attendre des médecins qu'ils indiquent, pour chaque cas d'incapacité de travail, sur quel taux d'occupation s'applique le degré d'incapacité de travail. Ainsi, il y a lieu de retenir, à l'instar du Tribunal fédéral et du Tribunal des prud'hommes que, dans l'hypothèse où un travailleur à temps partiel est affecté d'une incapacité de travail partielle, il est présumé que le taux d'incapacité s'applique à un taux d'occupation de 100%, sauf indications médicales contraires. À titre exemplatif, on ne saurait raisonnablement exiger, tant d'un travailleur occupé à un taux de 50% et présentant une incapacité de travail de 50%, que de son employeur, qu'ils comprennent, sans précisions du médecin, que le taux d'occupation résiduel du travailleur est de 25%. Partant, il s'ensuit le rejet de ce grief. 4. a) En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires, la valeur litigieuse étant inférieure à CHF 30'000.-. b) Tant l'appel que l'appel joint sont rejetés. Vu les prétentions patrimoniales respectives, il se justifie de répartir les dépens comme en première instance, soit 2/3 à la charge de l'appelante principale et 1/3 à la charge de l'appelante jointe. En effet, l'appelante, qui réclame dans son appel un montant de CHF 11'385.-, a succombé, quant à l'intimée, dont les conclusions de son appel joint s'élèvent à CHF 2'303.55, a également succombé. Les dépens sont fixés globalement à CHF 2'000.-, plus la TVA, pour les deux parties. En définitive, A. \_\_\_\_\_ doit être astreinte à verser à B. \_\_\_\_\_ GmbH, après compensation, la somme de CHF 666.65 à titre de dépens (l'appelante doit à l'intimée 2/3 de CHF 2'000.- = CHF 1'333.35; l'intimée doit à l'appelante 1/3 de CHF 2'000.- = CHF 666.70; CHF 1'333.35, moins CHF 666.70 = CHF 666.65), plus la TVA fixée à CHF 53.35. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 la Cour arrête: I. L'appel est rejeté. L'appel joint est rejeté. II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires. Les dépens sont mis à la charge de A. \_\_\_\_\_ à hauteur de 2/3 et à la charge de B. \_\_\_\_\_ GmbH à hauteur de 1/3. Les dépens de Me Mathias Eusebio ainsi que de Me Elmar Perler sont fixés globalement à CHF 2'000.-, plus TVA par CHF 160.-. Après compensation, A. \_\_\_\_\_ est astreinte à verser à B. \_\_\_\_\_ GmbH le montant de CHF 666.65, plus CHF 53.35 pour la TVA. III. Communication. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours constitutionnel au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Fribourg, le 29 mai 2017 Président Greffier

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.