

FR_GERICHTE 102 2017 61 vom 10. Januar 2018

FR Kantonsgericht, 2018-01-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2017_61

FR: FR_GERICHTE 102 2017 61 du 10 janvier 2018

IT: FR_GERICHTE 102 2017 61 del 10 gennaio 2018

Regeste

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

Erwägungen

E. 30

juillet 2014, la Caisse de chômage a indiqué que sa prétention subrogatoire s'élevait à CHF 31'115.10 nets. Par réponse doublée d'une demande reconventionnelle du 14 novembre 2014 et complétée par courrier du 23 avril 2015, A. _____ a conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens, et a conclu reconventionnellement à ce que B. _____ soit condamné au paiement d'un montant de CHF 154'833.-, correspondant à un préjudice résultant d'un gain manqué. Par mémoire réponse du 19 janvier 2015, B. _____ a confirmé ses conclusions et a conclu au rejet de la demande reconventionnelle, sous suite de frais et dépens. Par décision du 18 janvier 2017, le Tribunal des prud'hommes a partiellement admis la demande de B. _____ et rejeté la demande reconventionnelle de A. _____. Le Tribunal des prud'hommes a condamné A. _____ à payer un montant net de CHF 31'115.10 à la Caisse de chômage, à payer à B. _____ une indemnité brute de CHF 66'727.80 pour licenciement anticipé, sous déduction des CHF 31'115.10 versés à la Caisse de chômage, ainsi qu'une indemnité nette de CHF 16'766.10 pour licenciement immédiat injustifié, et a mis les frais et les dépens pour 1/10e à la charge de B. _____ et pour 9/10e à la charge de A. _____. C. Par mémoire du 20 février 2017, A. _____ a interjeté appel contre cette décision et a conclu, sous suite de frais et dépens, à son annulation ainsi qu'à sa réformation en ce sens que les prétentions de B. _____ et de la Caisse de chômage soient intégralement rejetées et à ce que B. _____ soit condamné à payer la somme de CHF 86'640.- à A. _____ à titre de dommages-intérêts. Par mémoire du 5 mai 2017, B. _____ a déposé une réponse doublée d'un appel joint et a conclu, sous suite de frais et dépens, au rejet de l'appel ainsi qu'à la réformation de la décision attaquée en ce sens que l'indemnité à titre de licenciement immédiat injustifié soit arrêtée à un montant net de CHF 33'532.30 avec intérêts à 5% l'an dès le 3 septembre 2013. Par courrier du 17 mai 2017, la Caisse de chômage a conclu au rejet de l'appel, s'est ralliée aux motifs et moyens exposés par B. _____ dans son appel joint et a conclu à la confirmation du dispositif de la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 18 janvier 2017 en ce sens que A. _____ est condamnée à lui payer un montant net de CHF 31'115.10. Par mémoire réponse du 16 juin 2017, A. _____ s'est déterminée sur l'appel joint, concluant à son rejet sous suite de frais et dépens. Le 4 juillet 2017, le mandataire de B. _____ a déposé sa liste de frais; celui de A. _____ a fait de même en date du 10 juillet 2017.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 21 en droit 1. 1.1 L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance, pour autant que la valeur litigieuse soit

supérieure à CHF 10'000.-. Est à cet égard déterminant le dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Lorsque les demandes reconventionnelle et principale ne s'excluent pas, leurs valeurs litigieuses respectives sont additionnées pour déterminer les frais (art. 94 CPC). En l'espèce, vu les montants encore litigieux au moment du prononcé de la décision de première instance, soit CHF 117'029.85 pour la demande et CHF 154'883.- pour la demande reconventionnelle, la valeur litigieuse de CHF 154'833.- (cf. art. 94 al. 1 CPC) est largement supérieure à CHF 10'000.-. 1.2 Le délai d'appel en procédure ordinaire est de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC). En l'espèce, la décision attaquée a été notifiée à l'appelante en date du 20 janvier 2017. Déposé le 20 février 2017, l'appel a dès lors été interjeté en temps utile. Le mémoire est motivé et doté de conclusions. Quant à l'appel joint, il a été interjeté le 5 mai 2017, soit dans le délai de 30 jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC) compte tenu de la notification de l'appel le 24 mars 2017 et de la suspension du délai précité à Pâques (art. 145 al. 1 let. c CPC). Le mémoire est également motivé et doté de conclusions. Il s'ensuit la recevabilité de l'appel et de l'appel joint. 1.3 La cognition de la Cour d'appel est pleine et entière, en fait comme en droit (art. 310 CPC). Les maximes des débats (art. 55 al. 1 CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables. 1.4 Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, vu l'objet de l'appel et le fait que toutes les pièces nécessaires à son traitement figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une audience. 1.5 La valeur litigieuse devant la Cour est de CHF 170'133.90 (cf. art. 52 et 53 LTF), de sorte que la valeur litigieuse pour un recours en matière civile au Tribunal fédéral est atteinte (cf. art. 74 al. 1 let. a et art. 51 al. 1 let. a LTF). 2. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié. Elle indique en particulier qu'au vu de la jurisprudence, les agissements de l'intimé étaient suffisamment graves pour conduire immédiatement et durablement à la perte du rapport de confiance pour la poursuite des rapports de travail. 2.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs. Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive; les faits invoqués à l'appui d'une résiliation immédiate doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation, mais d'autres incidents peuvent également justifier une telle mesure; ainsi, une infraction pénale commise au détriment de

Tribunal cantonal TC Page 5 de 21 l'autre partie constitue en règle générale un motif justifiant la résiliation immédiate. Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués (cf. ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1). Il est possible d'invoquer des circonstances qui existaient au moment de la résiliation, mais qui n'avaient pas pu être

invoquées à l'appui du licenciement parce qu'elles n'étaient pas ou ne pouvaient pas être connues de l'auteur de la résiliation (cf. ATF 142 III 579 consid. 4.3). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1). La partie qui veut résilier le contrat avec effet immédiat doit agir sans tarder à compter du moment où elle a connaissance d'un juste motif de licenciement, sous peine d'être déchu du droit de s'en prévaloir. Si elle tarde à agir, elle donne à penser qu'elle a renoncé au licenciement immédiat, respectivement qu'elle peut s'accommoder de la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance ordinaire du contrat (cf. ATF 138 I 113 consid. 6.3.1). Lorsqu'un employé porte sérieusement atteinte aux droits de la personnalité de l'un de ses collègues, il viole gravement une des obligations découlant du contrat de travail (art. 321a CO), de sorte qu'une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO peut s'imposer. Dans cette hypothèse, c'est l'obligation pour l'employeur de protéger ses autres travailleurs, sous peine d'engager sa propre responsabilité, qui est à l'origine du licenciement immédiat. Pour apprécier la gravité de l'atteinte, il convient donc de mesurer son impact sur la personnalité du travailleur qui en a été victime, en tenant compte de l'ensemble des circonstances et notamment des événements qui l'ont précédée. L'effet du comportement en cause sur l'employeur n'est pas déterminant, puisque celui-ci n'est qu'indirectement touché. Il peut du reste arriver que l'employeur, ne se sentant pas concerné, tarde à réagir. Son inaction, contraire aux obligations issues de l'art. 328 CO, ne saurait alors être utilisée pour minimiser la gravité de l'atteinte à la personnalité subie par l'employé (cf. ATF 127 III 351 consid. 4b/dd). Le Tribunal fédéral s'est prononcé à plusieurs reprises sur le caractère injustifié d'un licenciement immédiat fondé sur la commission d'actes à connotation sexuelle ou sur une utilisation sans droit des ressources de l'employeur. S'agissant de la commission d'actes à connotation sexuelle, il a en particulier considéré qu'étaient injustifiés le licenciement d'un employé qui s'était exhibé devant une femme de chambre de l'hôtel dans lequel il séjournait lors d'un voyage d'affaires (cf. arrêt TF 4C.100/2004 du 24 juin 2004) ainsi que le licenciement d'un employé qui avait touché la poitrine et le sexe de deux employées pour l'essentiel consentantes et dont il avait également essayé d'obtenir une fellation (cf. arrêt TF 4A_251/2009 du 29 juin 2009). Quant à l'utilisation sans droit des ressources de l'employeur, le Tribunal fédéral a considéré qu'était justifié le licenciement immédiat d'une avocate payée à plein temps qui employait 20% de son temps pour ses loisirs en lieu de place d'exercer pour une juridiction prudhomme comme elle en avait convenu avec son employeur (cf. arrêt TF 4A_123/2007 du 31 août 2007). Était également justifié, selon le Tribunal fédéral, le licenciement d'un employé qui avait fait commander et poser une paire de balais d'essuie-glaces sur la voiture d'un ami aux frais de son employeur et avait encore sollicité un pot-de-vin de la part d'un fournisseur; le Tribunal fédéral a toutefois nié le caractère justifié du licenciement immédiat d'un architecte qui utilisait les infrastructures informatiques de son employeur durant son temps de travail pour construire sa propre maison (cf. arrêt TF 4A_475/2010 du 6 décembre 2010).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 21 2.2 L'appelante admet que le licenciement immédiat de l'intimé s'est produit sans avertissement préalable (cf. appel, p. 10 et 38). De son côté, l'intimé ne conteste pas que le courrier de licenciement du 2 septembre 2013 laissait apparaître de manière univoque son licenciement immédiat ainsi que les motifs qui l'avaient motivé. Etant donné qu'aucune des parties ne conteste que l'appelante a agi sans tarder à compter du moment où elle a eu connaissance du motif de licenciement, seule reste litigieuse, pour admettre la validité du licenciement immédiat, la question de la perte du

rapport de confiance constituant le fondement du contrat de travail. 3. 3.1 3.1.1 En l'espèce, s'agissant des accusations de J. _____ reprochant à l'intimé des attitudes déplacées à son encontre, les premiers juges ont retenu que seules trois étaient avérées, soit l'épisode lors duquel l'intimé lui avait dit de se mettre à quatre pattes, le fait qu'il l'appelait parfois "petite chérie" ou "petite cochonne" en cuisine et le fait qu'il lui donnait des bisous et lui faisait des caresses sur la joue (cf. décision querellée, p. 18); toutefois, en raison notamment du contexte particulier dans lequel les faits s'étaient produits, les premiers juges ont considéré que, bien qu'étant un cas limite, ces accusations ne constituaient pas un motif de licenciement immédiat (cf. décision querellée, p. 18-22). Ils ont en effet admis que la direction connaissait ou aurait dû connaître les attitudes de l'intimé à l'encontre du personnel féminin à son service. 3.1.2 Compte tenu des faits retenus par les premiers juges, le résultat auquel ces derniers arrivent s'agissant des accusations de J. _____ ne prête pas le flanc à critique. S'il est exact que les actes commis par l'intimé et retenus par les premiers juges ne sont pas tolérables, le contexte dans lequel ils ont été commis s'oppose effectivement à les rendre à eux seuls constitutifs d'un motif de licenciement immédiat. En effet, comme les premiers juges l'ont retenu, l'ambiance en cuisine était familière en ce sens que de nombreuses personnes formulaient et étaient la cible de blagues salaces, ce en présence d'autres collaborateurs. Cette ambiance ne semblait pas déranger ces derniers, seul l'un d'entre eux ayant demandé à l'intimé de changer sa manière d'être; en particulier, J. _____ ne s'était jamais plainte de la situation et semblait démontrer par son comportement un certain acquiescement au comportement de l'intimé, ce qui n'a pas permis, ni au demandeur ni à d'autres employés, de déceler le mal-être de J. _____. De plus, l'intimé avait déjà fait l'objet d'un rappel à l'ordre de la direction pour la commission d'actes à connotation sexuelle, ce qui aurait dû amener cette dernière à être plus vigilante, afin de signifier immédiatement à ce dernier de stopper d'éventuels nouveaux agissements pour ne pas leur laisser prendre de l'ampleur, ce qu'elle n'a en l'espèce pas fait. Il n'est toutefois pas pertinent, comme l'ont à juste titre relevé les premiers juges, de savoir si l'intimé a eu l'occasion de s'exprimer avant de se voir signifier son licenciement immédiat; en effet, d'une part l'appelante disposait de déclarations concordantes de plusieurs employés qu'elle avait elle-même recueillies et, d'autre part, l'intimé ne démontre pas qu'il aurait contesté les accusations qui étaient portées contre lui dans une mesure plus large que celle de la présente procédure. Cependant et comme retenu par le Tribunal des prud'hommes, l'appelante n'a pas agi de manière adéquate compte tenu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce. Premièrement, J. _____ avait terminé son apprentissage et allait quitter sa place de travail, ce qui ne nécessitait plus qu'elle soit spécialement protégée des agissements de l'intimé. Deuxièmement, l'intimé travaillait depuis près de 30 ans auprès de l'appelante, qui était très satisfaite de la qualité

Tribunal cantonal TC Page 7 de 21 de son travail. Troisièmement, quand bien même les actes commis par l'intimé n'étaient pas tolérables, aucun contact sexuel non désiré, tentative de viol ou autre présentation d'objets pornographiques n'a eu lieu; dès lors, l'appelante ne pouvait pas partir du principe qu'un avertissement signifié à l'intimé se serait avéré inutile. Enfin, le terme pour lequel l'appelante aurait pu prononcer le licenciement ordinaire de l'intimé n'était pas particulièrement éloigné, le délai de congé de ce dernier étant de trois mois. Vu ce qui précède, les premiers juges n'ont dès lors pas excédé leur pouvoir d'appréciation en considérant qu'au vu des éléments qu'ils retenaient, les accusations de J. _____ ne suffisaient pas pour justifier le licenciement de l'intimé avec effet immédiat. Il convient dès lors d'examiner si les faits que l'appelante reproche aux premiers juges de ne

pas avoir pris en compte sont propres à modifier ce résultat. 3.1.3 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu que sa direction connaissait ou aurait dû connaître les attitudes de l'intimé à l'encontre de son personnel féminin. S'agissant de l'ancienne direction de l'appelante, celle-ci ne pouvait ignorer le caractère "jovial" de l'intimé. Le procès-verbal de la séance du 29 janvier 2004 relève que le personnel féminin était fatigué des agissements de l'intimé et que ce dernier avait reconnu qu'il avait été trop loin en prenant des libertés avec ses collaborateurs de longue date. Le procès-verbal indique également qu'il "est important de préciser qu'il n'y a jamais eu de rapports sexuels" (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 6). Si une telle précision a été rendue nécessaire lors de la séance, il est indéniable que les attitudes de l'intimé étaient particulièrement déplacées et, partant, ne pouvaient pas être moins graves que celles retenues par les premiers juges en lien avec J._____. Dès lors, l'ancienne direction savait que l'intimé pouvait avoir des comportements déplacés, connotés sexuellement. En ce qui concerne la direction en place au moment du licenciement de l'intimé, I._____ a indiqué ne pas avoir rapporté à H._____ les comportements déplacés de l'intimé à son égard, hormis les bises non consenties sur les joues, et ne pas avoir eu conscience que d'autres personnes auraient pu être importunées par ce dernier. Elle a également indiqué ne pas avoir reçu d'autres plaintes que celles de J._____ (cf. DO/145). Le département des ressources humaines n'a ainsi pas fait part des agissements de l'intimé à la direction en place au moment du licenciement. De plus, même s'il ressort des témoignages du personnel de cuisine et de N._____ que le comportement jovial de l'intimé était connu (cf. DO/139, 143 et 145, 147 et 149), rien n'indique que la direction en était informée et, même si tel était le cas, rien n'indique que la direction avait conscience des attitudes concrètes de l'intimé, de leur caractère déplacé et des atteintes qu'elles provoquaient; les déclarations de H._____ en ce sens, qui indique ne pas avoir été au courant de la situation avant que I._____ ne lui en fasse part, paraissent donc cohérentes (cf. DO/74). Par ailleurs, aucun élément ne permet d'affirmer que F._____, seule personne présente lors de la séance du 29 janvier 2004 et toujours employée auprès de l'appelante lors du licenciement de l'intimé, aurait rapporté les agissements antérieurs de l'intimé à la direction en place au moment du licenciement de l'intimé; au contraire, elle a indiqué qu'elle ne se sentait déjà pas écoutée par l'ancienne direction et n'avait pas pensé à s'adresser à la nouvelle pour les mêmes raisons (cf. DO/149). De plus, alors que H._____ connaissait l'intimé depuis l'adolescence et le côtoyait dans le privé, que leurs épouses respectives entretenaient une relation d'amitié et qu'il était entièrement satisfait du travail de l'intimé, il a immédiatement rapporté les agissements – suffisamment graves selon lui – de ce dernier aux autres membres de la direction (cf. DO/75). H._____ n'a donc pas

Tribunal cantonal TC Page 8 de 21 hésité à dénoncer l'intimé, ce malgré sa longue relation avec ce dernier, ce qui tend à démontrer qu'il n'avait aucunement connaissance des attitudes concrètes de l'intimé antérieurement à leur révélation par J._____, auquel cas il aurait agi avec plus de retenue. L'intimé ne saurait au surplus objecter que la direction a failli à le contrôler. Admettre le contraire reviendrait en effet à considérer qu'un licenciement immédiat ne pourrait pas être prononcé, malgré des actes déplacés commis à l'encontre d'autres collaborateurs, si une direction précédemment peu regardante se décidait enfin à remédier aux carences dans les contrôles; une telle hypothèse va à l'encontre du but de l'institution de la résiliation immédiate, qui est d'offrir la possibilité de mettre immédiatement fin à une relation de travail si la confiance entre l'employeur et l'employé est durablement rompue, notamment s'il s'impose de protéger les autres employés contre les

agissements de l'un d'entre eux. Enfin, le fait que L. _____ ait déclaré lors de son entretien que tout le monde connaissait l'humour de l'intimé (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 3) n'est pas propre à renverser ce qui précède; en effet, il n'est pas établi que L. _____ entendait inclure la direction de l'appelante dans ses déclarations, la formulation "tout le monde" pouvant tout autant bien faire référence à l'ensemble des employés ou à l'ensemble du personnel de cuisine. Même à admettre que la direction de l'appelante avait connaissance de l'attrait de l'intimé pour l'humour salace, cela ne signifie pas encore qu'elle était consciente du fait qu'il dirigeait dit humour contre le personnel féminin sans se préoccuper de leur sensibilité, et que cet humour se matérialisait parfois par des contacts physiques. Partant, il y a lieu de retenir que la direction en place au moment du licenciement de l'intimé ne connaissait pas le détail des agissements de B. _____ en ce qui concerne ses attitudes verbales et physiques relatives à la chose sexuelle, mais connaissait tout au plus sa tendance à donner des bises non consenties aux membres du personnel féminin. C'est donc à tort que les premiers juges ont retenu que la direction de l'appelante connaissait ou aurait dû connaître les attitudes de l'intimé à l'encontre du personnel féminin. Toutefois, le fait que la direction de l'appelante ne connaissait pas le détail des agissements de l'intimé n'est pas propre à modifier le résultat auquel arrivent les premiers juges; en effet, l'appelante ne saurait tirer argument du fait qu'elle ne connaissait pas le détail des agissements à connotation sexuelle de l'intimé étant donné que cette ignorance lui est partiellement imputable car le précité ne cachait pas son caractère et ses agissements, qui étaient connus au moins au sein du personnel de cuisine. Au surplus, les premiers juges n'ont pas semblé tirer expressément argument du fait que l'appelante connaissait ou aurait dû connaître les attitudes de l'intimé, indiquant simplement que cela "dénot[ait] en tout cas la nécessité de réévaluer [le] mode de fonctionnement et [les] procédures internes [de l'appelante] relatives à la protection de la personnalité des travailleurs". La connaissance des agissements de l'intimé par la direction de l'appelante est donc sans incidence sur le résultat auquel arrivent les premiers juges, si bien que l'appelante ne peut pas en tirer grief. 3.1.4 L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir retenu l'ensemble des autres actes relatés par J. _____ dans son entretien du 28 août 2013, mais uniquement trois d'entre eux. Les autres actes de l'intimé relatés par J. _____, soit les pincements et mains sur ses fesses et sur ses hanches, les morsures dans son cou, l'application de spatules chaudes sur sa peau, les

Tribunal cantonal TC Page 9 de 21 regards dans son décolleté, le fait de se faire tirer sa queue de cheval et de se voir indiquer qu'elle est plus belle en "sauvage", les indications de se mettre sous le bureau, le fait de se faire pousser en arrière, le saisissement de sa nuque pour se voir rapprochée de l'entrejambe du précité ainsi que les propositions de voyages de l'intimé pour tester leur compatibilité sexuelle (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 1), ne sont pas davantage propres à remettre en question l'appréciation des premiers juges; en effet, ces actes, s'ils sont tout autant graves que ceux retenus par l'instance précédente, ne constituent en définitive que le prolongement des manifestations du caractère de l'intimé. En particulier, dits actes n'ont pas directement confronté J. _____ à la chose sexuelle, mais se sont limités à mettre en exergue dite chose sexuelle en sa présence et à son égard. Rien au dossier n'indique que si tant est qu'elles se soient produites, les morsures dans le cou aient été langoureuses, les mains aux fesses se soient déplacées vers son entrejambe ou qu'un quelconque autre agissement de l'intimé ait ou aurait pu déboucher sur un acte d'ordre sexuel non entièrement consenti entre l'intimé et J. _____. Au demeurant, aucune plainte pénale n'a été déposée contre l'intimé par

J. _____; le cas échéant, la seule infraction qui pourrait entrer en ligne de compte serait celle de désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel (art. 198 CP), punie d'une simple amende. Il est certes exact que la prise en compte de l'ensemble de ces actes non retenus par les premiers juges ferait ressortir le caractère systématique des agissements de l'intimé à connotation sexuelle, et que dès lors, il conviendrait de se montrer plus réticent à admettre le caractère utile d'un avertissement qui lui aurait été signifié par la direction. Toutefois, même à se montrer plus réticent à admettre le caractère utile d'un avertissement, le délai de congé de trois mois et les trois décennies que l'intimé avait passées au service de l'appelante sans qu'aucun problème majeur ne se pose commandaient de lui laisser le bénéfice du doute sur sa capacité à se conformer à un avertissement, ce qui s'opposerait toujours au caractère justifié du licenciement immédiat.

3.2 3.2.1 S'agissant de l'utilisation sans droit du personnel de l'appelante, les premiers juges ont considéré que l'intimé utilisait régulièrement des employés de l'appelante pendant le temps de travail dû à cette dernière, ce pour effectuer des tâches de préparation de ses banquets privés (cf. décision querellée, p. 26 et 29). Néanmoins, toujours selon les premiers juges, les circonstances du cas d'espèce, à savoir l'âge de l'intimé, le fait qu'il aurait agi au vu et au su de tous – y compris de la direction – sans essayer de dissimuler ses actes et le fait que sa manière de procéder n'aurait pas nui au bon fonctionnement de l'institution ni n'aurait fait perdre d'argent à l'appelante s'opposaient à un licenciement immédiat de l'intimé pour ces motifs.

3.2.2 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle ne pouvait ignorer l'utilisation du personnel qu'effectuait l'intimé en violation de l'avenant du 1er janvier 2005. Elle expose en substance que la direction n'avait que peu de moyens de contrôler que les activités déployées en cuisine respectaient l'avenant précité, ce en raison du fait que la préparation des banquets n'était pas différenciable de la préparation des repas usuels, que les banquets se déroulaient en dehors des locaux et que leur fréquence avait graduellement augmenté, que les employés croyaient de bonne foi qu'ils étaient en droit de travailler pour l'intimé, et qu'elle faisait au demeurant confiance à l'intimé sur le respect de l'avenant, dont il avait lui-même demandé la rédaction. L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas tenu compte adéquatement du fait que le surplus de travail engendrait davantage de stress et de tensions auprès des employés, même si elle reconnaît qu'elle n'aurait pas diminué la dotation en personnel mais en aurait facturé l'utilisation à l'intimé si elle avait été informée des banquets (cf. appel, p. 34).

Tribunal cantonal TC Page 10 de 21 3.2.3 En l'espèce, il ressort des nombreux témoignages versés au dossier que le personnel de cuisine dans son ensemble participait à la préparation des banquets privés de l'intimé et que ces derniers étaient au nombre de huit à vingt par an (cf. DO/138, 140, 141 s., 143, 147 et 149 et bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 2 p. 4, pièce 3 p. 1, pièce 7 p. 1 et pièce 8 p. 1). La préparation des banquets était réalisée durant les heures de travail payées par l'appelante (cf. DO/74, 138, 140, 142, 143, 147 et 149). L'appelante dispose d'un système de timbrage (cf. DO/72 et 74 et bordereau de l'intimé du 19 janvier 2015, pièce 19), ce qui signifie qu'il aurait été aisé pour le personnel de cuisine de simplement détimbrer lors de la préparation des banquets. Afin de déceler la violation du contrat, la direction aurait dû soit contrôler la timbreuse lors de la préparation d'un banquet et constater que le personnel affecté à sa préparation ne détimbrait pas, soit mettre en relation les relevés de la timbreuse avec les jours durant lesquels les banquets étaient préparés, ce qu'elle n'a vraisemblablement pas fait et n'avait aucune raison de faire. Il ressort en effet du dossier que la direction faisait entièrement confiance à l'intimé, qui était à son service depuis plus de trois décennies et qu'elle avait nommé chef du secteur

hôtelier; l'intimé ayant lui-même été à l'origine de l'avenant du 1er janvier 2005 (cf. DO/72 s.), la direction ne pouvait qu'être confortée dans l'idée que l'intimé avait pour volonté de le respecter, à tout le moins dans ses principes les plus élémentaires. De plus, en raison du caractère épars des banquets, il est peu probable que la direction ait pu par hasard constater que le personnel affecté aux banquets ne détimbrait pas, ce d'autant plus qu'hormis la phase de préparation des repas, ils se déroulaient hors de l'enceinte de l'appelante. Au surplus, il n'est pas établi que la direction aurait été en mesure d'identifier la confection d'un banquet si elle s'était rendue dans les cuisines; en effet, rien n'indique que les membres de la direction, qui ne sont pas des cuisiniers, auraient été en mesure de relier à la confection d'un banquet les préparations alimentaires en cours de réalisation. Dans de pareilles circonstances, il n'est pas non plus étonnant que la direction, qui ne suspectait rien, ne se soit pas enquis du respect de l'avenant du 1er janvier 2005 auprès du personnel de cuisine lors des entretiens annuels. Le personnel de cuisine n'avait pas non plus de raison de rapporter les agissements de l'intimé à la direction; en effet, le personnel faisait simplement ce qu'on lui disait de faire ou croyait de bonne foi que l'intimé était autorisé à les employer à la préparation de banquets durant leur temps de travail payé par l'appelante (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 2 p. 2, pièce 3 p. 2 et pièce 4 p. 3). La direction pouvait également être confortée dans l'idée que le personnel de cuisine ne travaillait pas pour le compte de l'intimé tout en étant payé par l'appelante étant donné que le précité prenait soin de ne pas inscrire le personnel affecté aux banquets dans la planification du personnel. C'est en outre en observant cette planification que la direction a pu constater que l'intimé n'avait affecté que deux membres de personnel à la préparation du repas des résidents et du souper de l'assemblée générale qui s'étaient déroulés en date du 7 juin 2013, préférant employer les autres pour son propre compte (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 2 p. 2, pièce 3 p. 2 et pièce 4 p. 2), ce qui pouvait clairement être compris par la direction comme une volonté de l'intimé de faire passer ses intérêts privés avant ceux de l'appelante. Il n'est dès lors pas possible de reprocher à l'appelante de ne pas avoir procédé à un contrôle de la timbreuse ou de ses relevés car elle n'était pas en mesure de déceler l'ampleur de la violation de l'avenant du 1er janvier 2005 par l'intimé. Quant à l'intimé, s'il pouvait certes de bonne foi partir du principe que la direction acceptait la simple utilisation du personnel de cuisine, ce car elle commandait elle-même des banquets et que la qualité des repas était assurée malgré la transgression de l'avenant du 1er janvier 2005, il ne

Tribunal cantonal TC Page 11 de 21 pouvait nullement partir du principe que l'appelante aurait accepté de payer son personnel de cuisine dans l'unique but de lui permettre de réaliser un profit pour son propre compte. C'est donc à tort que les premiers juges ont retenu que l'appelante ne pouvait ignorer la violation de l'avenant du 1er janvier 2005 par l'intimé.

3.3.4 Aucune des parties ne critiquant l'ampleur ainsi que le mode d'utilisation du personnel à des fins privées tels que retenus par l'instance précédente, il n'y a pas lieu de s'en écarter. Il convient donc de considérer que l'intimé a privé l'appelante de 240 heures de travail annuelles en affectant les membres du personnel de cuisine – durant leurs heures payées par l'appelante en ce qui concerne le travail fait en cuisine – à la préparation et à la mise en place de banquets pour son propre compte (cf. décision attaquée, p. 27). La Cour relève cependant que l'avenant du 1er janvier 2005 permettait à l'intimé d'affecter les apprentis à des tâches spéciales, si bien que leur affectation aux banquets n'était, sur le principe, pas contraire à l'avenant (cf. bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 5).

3.3.5 L'utilisation par l'intimé du personnel de cuisine – hormis les apprentis – à des fins privées durant leurs heures de travail, telle qu'opérée en violation claire de l'avenant du 1er janvier 2005, était

propre a ébranler la confiance de l'appelante envers l'intimé. En effet, l'intimé a fait fi d'un avenant dont il avait lui-même été à l'origine et ce d'une manière relativement crasse, soit en omettant purement et simplement de dire à ses subordonnés de détimbrer lorsqu'ils travaillaient pour son compte; son comportement pouvait dès lors être compris par les membres de la direction comme une volonté de les tromper, en apparaissant de sa propre initiative comme soucieux du respect des règles afin de mieux pouvoir les transgresser par la suite, sachant qu'au vu de son ancienneté et de sa position de chef du secteur hôtelier, la direction lui accordait son entière confiance. L'intimé ne convainc pas quand il indique avoir compensé l'utilisation du personnel en effectuant lui-même le volume de travail attendu par l'appelante ou en travaillant avec les apprentis (cf. DO/72); en effet, H. _____ a indiqué n'avoir jamais eu à tracer des heures de travail de l'intimé, qui compensait ses heures supplémentaires par des congés (cf. DO/74). La justification donnée par l'intimé, qui n'infirme en outre pas les propos de H. _____, est donc à comprendre comme un aveu du fait que ni lui ni ses subordonnés ne détimbraient lors de la préparation des banquets, mais qu'il s'estimait en droit de réaliser un profit aux frais de l'appelante au motif qu'il fournissait le volume de travail attendu. De plus, différents témoins ont critiqué la préparation des banquets. K. _____ a indiqué que des employés y étaient affectés au détriment d'autres employés, qui voyaient leur charge de travail augmenter, et que les apprentis étaient forcés d'y participer sous peine de représailles de la part de l'intimé; elle a ajouté que les banquets induisaient une certaine fatigue sur les employés qui y participaient, qui arrivaient parfois en retard le lendemain (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 2 p. 4). F. _____ a également critiqué la charge de travail imposée par l'intimé lors de la préparation des banquets (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 4 p. 1). J. _____ a quant à elle indiqué qu'il lui arrivait de finir à 4h00 du matin les soirs de banquet, qu'elle se voyait reprocher par l'intimé d'être fatiguée quand elle travaillait le lendemain à 7h00 et qu'elle ainsi que les autres apprentis étaient forcés à participer à la préparation des banquets (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 1 p. 2 ss). Toutefois, même si l'intimé a sciemment utilisé ses subordonnés pour son propre compte, il ressort du dossier que l'intimé établissait la planification du personnel de cuisine en conformité avec la réalité, c'est-à-dire que le personnel affecté à la préparation des banquets n'y figurait pas (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 2 p. 2, pièce 3 p. 2 et pièce 4 p. 2); même si l'appelante n'avait pas de raison de procéder à des contrôles poussés car elle ignorait

Tribunal cantonal TC Page 12 de 21 que l'intimé utilisait son personnel contrairement à l'avenant 1er janvier 2005, elle n'a néanmoins pas mis en place de tels contrôles préventivement, ce qui a nécessairement conduit à laisser prendre une ampleur importante aux agissements de l'intimé. Rien n'indique non plus que l'intimé n'aurait pas cessé ses activités s'il avait été remis à l'ordre par la direction. Au contraire, l'appelante elle-même admet que si elle avait demandé à l'intimé de la rémunérer pour l'utilisation de son personnel, ce dernier aurait vraisemblablement cessé ses activités accessoires (cf. appel, p. 34). Au vu de ce qui précède, l'utilisation par l'intimé du personnel de cuisine à des fins privées à elle- seule, en violation de l'avenant du 1er janvier 2005, n'était pas propre à entraîner la perte du rapport de confiance entre l'intimé et l'appelante, notamment en raison du fait que l'intimé n'a pas pris des mesures actives pour cacher son comportement, qu'il aurait au surplus vraisemblablement cessé s'il s'était vu signifier un avertissement. 4. Il convient dès lors d'analyser si, compte tenu de l'ensemble des éléments du cas d'espèce, les deux motifs de résiliation pris conjointement suffisent à justifier le licenciement immédiat

de l'intimé. 4.1 L'intimé exerçait au sein de l'appelante une position de cadre. En effet, il percevait un salaire mensuel moyen de plus de CHF 8'000.-, soit un salaire relativement élevé pour le domaine de la restauration; il avait également pour tâches, en tant que responsable hôtellerie, de gérer la dotation en personnel ainsi que les budgets, d'assurer la qualité des prestations et de former les apprentis et stagiaires en cuisine (cf. bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 4 et pièces 6 à 8). Son statut était de surcroît assez élevé pour que la direction accepte de lui octroyer le droit d'utiliser les infrastructures à des fins privées. Partant, il convient d'apprécier son comportement avec une rigueur accrue en raison de la confiance particulière et des responsabilités qui lui étaient accordées. Malgré sa position de cadre qui exigeait de lui un comportement exemplaire, l'intimé a abusé de ses prérogatives pour se permettre des attitudes déplacées à l'encontre de ses apprenties et du personnel féminin de cuisine sans daigner se préoccuper de leur sensibilité. Il a également sciemment contrevenu de manière relativement crasse à un avenant à son contrat de travail – dont il avait lui-même demandé la rédaction – et ce à plusieurs reprises, dans le but d'engranger un profit aux dépens de son employeur, tout en sachant que la direction lui faisait confiance au vu de son statut et de son ancienneté. Quand bien même les comportements de l'intimé peuvent être qualifiés de graves, d'autres éléments s'opposaient en l'espèce à une résiliation immédiate des rapports de travail. Premièrement, l'âge de l'intimé au moment du licenciement (52 ans) et le temps passé par ce dernier au sein de l'appelante (30 ans, dont 12 en tant que chef du secteur hôtelier) restreignent l'admissibilité d'un licenciement avec effet immédiat; en effet, le choc que peut subir un employé de 50 ans qui se retrouve sans emploi en l'espace d'une journée et qui est contraint de quitter une entreprise pour laquelle il a travaillé durant les deux tiers de sa vie ne peut être ignoré. L'intimé s'est d'ailleurs retrouvé en incapacité de travail durant plusieurs mois, suite à son licenciement (cf. bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 12). Deuxièmement, le fait que le travail de l'intimé satisfaisait la direction malgré ses manquements relatifs à l'utilisation du personnel de cuisine pour son propre compte doit également conduire à apprécier avec retenue l'admissibilité d'un licenciement immédiat (cf. DO/74 s. et bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièces 6 à 8). Troisièmement, le fait que la direction pouvait résilier le contrat dans le délai légal de 3 mois et n'était donc pas liée par un délai de résiliation plus long implique également de ne pas admettre

Tribunal cantonal TC Page 13 de 21 avec trop de facilité la validité du licenciement immédiat. Quatrièmement, la direction n'a pas procédé à des contrôles préventifs qui auraient permis de déceler les agissements de l'intimé avant que ceux-ci ne prennent de l'ampleur. Enfin, rien n'indique que l'intimé ne se serait pas conformé, au moins durant le délai légal de congé de 3 mois, à l'hypothétique ordre de cesser tant ses attitudes déplacées que son utilisation du personnel à des fins privées, étant rappelé que l'appelante elle-même a admis que l'intimé aurait cessé ses activités accessoires s'il s'était vu facturer le personnel utilisé (cf. appel, p. 34). Au vu de ce qui précède et en tenant compte de la situation d'ensemble, l'utilisation du personnel de cuisine à des fins privées et les attitudes physiques et verbales à l'encontre du personnel féminin – même à admettre que l'ensemble des actes relatés par J. _____ lors de son entretien du 28 août 2013 et non retenus par les premiers juges soient avérées et connotés sexuellement – font toujours de la situation d'espèce un cas limite, qui profite toutefois à l'intimé. 4.2 Le licenciement immédiat de l'intimé n'apparaît donc pas comme étant la seule mesure qui aurait été apte à sanctionner son comportement. L'appelante aurait dû se contenter de prononcer un avertissement ou de résilier le contrat de l'intimé dans le délai ordinaire de l'art. 335c al. 1 CO. C'est donc à tort que l'appelante

considère qu'en l'absence d'avertissement, les faits reprochés à l'intimé étaient suffisamment graves pour entraîner, même pour 3 mois, la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Partant, c'est à raison que les premiers juges ont considéré que le licenciement immédiat de l'intimé était injustifié. 5. Tant l'appelante que l'intimé s'en prennent au montant de l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. L'intimé conclut dans son appel joint à ce qu'une indemnité correspondant à 4 mois de salaire lui soit allouée alors que l'appelante estime que les premiers juges auraient dû purement et simplement refuser toute indemnité. Etant donné que le salaire de l'intimé n'est pas contesté, seule est litigieuse la question du nombre de mois retenus par les premiers juges. 5.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis, elle s'apparente à la peine conventionnelle. L'indemnité est fixée d'après la gravité de la faute de l'employeur, la mesure de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur et la manière dont la résiliation a été annoncée; d'autres critères tels que la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale, une éventuelle faute concomitante et les effets économiques du licenciement entrent aussi en considération (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.1 et 3.2 et arrêt TF 4A_711/2016 du 21 avril 2017 consid. 5.2). L'indemnité doit être proportionnée à la mesure de l'atteinte considérée; son montant est fixé librement par le juge en fonction de toutes les circonstances (cf. ATF 121 III 64 consid. 3b). Une telle indemnité constitue la règle; il ne peut y être renoncé qu'en présence de circonstances exceptionnelles dans lesquelles, malgré le caractère injustifié du licenciement, le versement d'une indemnité de caractère punitif par l'employeur n'apparaît pas justifié (cf. arrêt du TF 4C.100/2004 du 24 juin 2004 consid. 4.2). 5.2 En l'espèce, la faute de l'appelante doit être qualifiée de peu grave. En effet, la direction s'est vu simultanément informée de l'ensemble des attitudes déplacées de l'intimé par une apprentie blessée psychiquement qui n'avait pas osé en parler auparavant par timidité et par peur de ne pas

Tribunal cantonal TC Page 14 de 21 pouvoir terminer son apprentissage, ce qui était propre à mettre la direction en alerte et explique en partie sa surréaction; de plus, à cette occasion, la direction a été mise au courant de l'ampleur des violations contractuelles de l'intimé en relation avec l'utilisation du personnel de cuisine, ce qui a davantage accru le sentiment de trahison de la direction. De plus, la direction de l'appelante n'a pas agi précipitamment mais a attendu cinq jours pour signifier à l'intimé son licenciement immédiat, soit le temps de confirmer par d'autres entretiens les agissements du précité rapportés par J. _____ à H. _____ (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 1 p. 3 et pièces 2 à 4 et bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 10). En ce qui concerne l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'intimé, il n'est pas possible, contrairement à ce que prétend ce dernier, de retenir qu'il a subi une humiliation du fait que son comportement à connotation sexuelle aurait éclaté au grand jour, car le personnel de cuisine de l'appelante et les amis de l'intimé connaissaient déjà son caractère et ses attitudes, comme l'admet l'intimé lui-même (cf. réponse et appel joint, p. 27). Rien dans le dossier n'indique non plus que l'intimé aurait été traité de harceleur et de voleur ou qu'il aurait perdu des liens d'amitié à cause de son licenciement, comme il tente vainement de le prétendre. Le fait que la femme

de l'intimé travaillait également auprès de l'appelante ou que la vie professionnelle et privée de l'intimé se sont nécessairement mélangées en raison de la longue durée des rapports de travail ne sont pas non plus pertinents; l'appelante était en droit de procéder au licenciement ordinaire de l'intimé, si bien que ce n'est pas le caractère immédiat du licenciement mais le licenciement en tant que tel qui a éventuellement impacté les relations privées qu'entretenait l'intimé avec le personnel de l'appelante, ce critère doit donc être ignoré. Au vu des longs rapports de travail, le licenciement était toutefois propre à atteindre l'intimé dans sa santé psychique, ce qui a effectivement été le cas au vu de son incapacité totale et partielle de travail durant 7 mois. Il en résulte que l'atteinte portée par l'appelante aux droits de la personnalité de l'intimé doit être qualifiée de moyenne. Quant à la manière dont la résiliation a été annoncée à l'intimé, H. _____ a indiqué que l'intimé a été convoqué le 2 septembre 2013 en sa présence et en présence d'un autre membre de la direction, qu'il s'était vu exposer les faits qui lui étaient reprochés et qu'il avait eu l'occasion de fournir des explications; suite à cela, H. _____ a déclaré s'être retiré une demi-heure au conseil d'administration avec l'autre membre de la direction, réunion au cours de laquelle le licenciement immédiat de l'intimé avait été décidé (cf. DO/75). Les déclarations de H. _____ paraissent cohérentes compte tenu du fait que l'appelante n'a pas agi précipitamment mais a attendu cinq jours pour signifier à l'intimé son licenciement, ce qui dénote une volonté de cette dernière de prendre une décision réfléchie et juste en ayant récolté tous les éléments de preuve nécessaires. Au surplus, l'intimé ne conteste plus expressément le fait de n'avoir pas pu s'exprimer lors de sa convocation du 2 septembre 2013, contrairement à ce qu'il prétendait devant l'instance précédente. La manière dont la résiliation a été annoncée à l'intimé doit donc être qualifiée de correcte. L'atteinte à l'avenir économique de l'intimé est faible. En effet, l'intimé a retrouvé un travail à partir du 1er mai 2014 en tant que chef de cuisine, soit dans un poste similaire à celui qu'il occupait auprès de l'appelante (cf. certificat de travail du 19 mars 2015 produit en séance le 23 avril 2015). Il ne ressort pas non plus du dossier que sa crédibilité aurait été mise à mal auprès de potentiels nouveaux employeurs, si bien que l'atteinte à son avenir économique ne découle que de son âge avancé, qui est dans une certaine mesure contrebalancé par ses bonnes compétences professionnelles. Doivent également être prises en compte dans la fixation de l'indemnité la très longue durée des rapports de travail, soit plus de 30 ans, de même que la large satisfaction de l'appelante quant à la

Tribunal cantonal TC Page 15 de 21 qualité du travail fourni par l'intimé, qui ne pourraient en l'espèce conduire au renoncement à toute indemnité qu'en cas de faute concomitante particulièrement grave de la part du précité. 5.3 S'agissant de la faute concomitante de l'intimé et comme déjà exposé précédemment, le précité, malgré sa position de cadre, s'est permis d'abuser de ses prérogatives afin de se permettre des attitudes déplacées à l'encontre de ses apprenties et du personnel féminin de cuisine sans daigner se préoccuper de leur sensibilité. Il a sciemment contrevenu à un avenant à son contrat de travail – dont il avait lui-même demandé la rédaction – et ce à plusieurs reprises et pendant de longues années, trahissant la confiance qui avait été placée en lui. Les attitudes déplacées de l'intimé étaient propres à priver de chances de succès une éventuelle procédure judiciaire dirigée contre l'appelante et fondée sur l'art. 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg; RS 151.1). En exposant l'appelante à des poursuites judiciaires, en omettant de se soucier de l'atteinte psychique que ses attitudes déplacées pouvaient avoir sur des apprentis dont il avait la charge et en réalisant sciemment un profit privé non négligeable aux dépens de l'appelante, l'intimé a commis une faute qui peut être qualifiée de

relativement importante; dite faute ne saurait toutefois absorber entièrement le devoir de réparation de l'appelante suite au licenciement immédiat injustifié, ce en particulier et comme déjà exposé, en raison de la très longue durée des rapports de travail. 5.4 Au vu de ce qui précède, l'indemnité pour licenciement immédiat correspondant à 2 mois de salaire telle que fixée par les premiers juges paraît adéquate. Elle sera dès lors confirmée dans son montant, soit CHF 16'766.10. Il s'ensuit le rejet de l'appel joint et le rejet de l'appel sur ce point. 6. L'appelante reproche encore aux premiers juges de ne pas avoir tenu compte du revenu réalisé en mai et juin 2014 par l'intimé auprès de son nouvel employeur lors de la fixation de l'indemnité allouée à l'intimé en vertu de l'art. 337c al. 1 CO, ce en violation de l'art. 337c al. 2 CO. L'appelante ne conteste pas que le montant de CHF 66'727.80 arrêté par l'autorité inférieure corresponde au revenu qu'aurait réalisé l'intimé si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé (cf. appel p. 42) mais demande uniquement à ce qu'il soit fait application de l'art. 337c al. 2 CO. 6.1 En l'espèce, l'appelante fait valoir cet argument pour la première fois en appel dans le cadre de sa motivation subsidiaire. La Cour relève que l'appelante a été informée au plus tard lors de l'audience du 23 avril 2015 que l'intimé était employé depuis mai 2014 auprès de M. _____ en qualité de chef de cuisine (cf. certificat de travail produit en audience par l'intimé le 23 avril 2015); en tant qu'elle n'a pas demandé la production des fiches de salaires de l'intimé afférant à ce nouvel emploi, elle serait déchuée du droit d'en tirer argument. Toutefois, en tant que l'appelante se fonde uniquement sur le fait que l'intimé était employé auprès de M. _____ aux mois de mai et juin 2014 et sur le fait – notoire – qu'un emploi de chef de cuisine est rémunéré, sa motivation subsidiaire, qui constitue un nouvel argument en droit, est recevable (cf. arrêt TF 4A_707/2016 du 29 mai 2017 consid. 3.3.3). 6.2 Le travailleur victime d'un congé immédiat injustifié a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance ordinaire (art. 337c al. 1 CO). Il convient d'imputer sur ce montant le revenu que le travailleur a tiré d'un autre travail (art. 337c al. 2 CO). L'art. 337c al. 2 CO a pour fondement le principe selon lequel le travailleur ne doit pas s'enrichir au détriment de l'employeur, en recevant un salaire sans fournir de contrepartie en travail et en acquérant en même temps un revenu supplémentaire provenant d'une autre activité professionnelle (cf. ATF 128 III 271 consid. 4a/bb / JdT 2003 I 606). Selon le cours ordinaire des choses, les dommages-intérêts dus sur la base de l'art. 337c al. 1 et 2 CO correspondent à la

Tribunal cantonal TC Page 16 de 21 différence entre le salaire convenu entre les parties et le revenu réalisé par le travailleur dans son nouvel emploi (cf. arrêt TF 4C.321/2005 du 27 février 2006 consid. 8.3). 6.3 En l'espèce, le certificat de travail du 19 mars 2015 produit en audience devant l'instance précédente le 23 avril 2015 ne permet aucunement de déterminer le revenu réalisé par l'intimé dans son nouvel emploi en mai et juin 2014, ni même son taux d'activité. L'appelante n'ayant à aucun moment durant la procédure requis la production des décomptes de salaire y relatifs, il n'est pas possible de déterminer le revenu que l'intimé a tiré d'un autre travail au sens de l'art. 337c al. 2 CO. Il n'est pas non plus possible, comme le soutient l'appelante, de réduire l'indemnité d'un montant correspondant aux salaires dus par elle-même pour les mois de mai et juin 2014; en effet, la mention dans le certificat de travail de la fonction de chef de cuisine de l'intimé, qui plus est en l'absence de tout taux d'occupation, ne suffit pas pour admettre que le revenu de l'intimé réalisé auprès de son nouvel employeur était supérieur à celui qu'il aurait réalisé auprès de l'appelante durant la période précitée. Mal fondé, le grief doit donc être rejeté. 7. Aucune des parties ne remet en cause à titre indépendant la déduction de CHF 31'115.10 du montant de CHF 66'727.80 arrêté par l'autorité inférieure et l'allocation dudit montant de CHF 31'115.10 à la Caisse de

chômage pour les prestations fournies à l'intimé pour la période s'étendant du 1er janvier 2014 au 30 juin 2014. Partant, la Cour ne voit aucune raison de s'écarter du raisonnement opéré par l'instance précédente, qui ne prête pas le flan à la critique, et auquel il sera renvoyé expressément (cf. décision attaquée, p. 30); la décision attaquée est ainsi confirmée sur ce point. 8. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir considéré qu'elle avait renoncé par actes concluants à faire valoir à l'encontre de l'intimé ses prétentions reconventionnelles en dommages-intérêts relatives à l'utilisation du personnel de cuisine, notamment en omettant d'en faire mention lors de la procédure de conciliation et en ne les ayant pas réservées au moment du licenciement de l'intimé. 8.1 8.1.1 La loi ne contient aucune règle relative à la péremption de la créance en dommages-intérêts de l'employeur, du fait qu'elle n'aurait pas été invoquée ou réservée avant l'expiration des relations de travail. Une renonciation de l'employeur à sa créance ne peut être admise que si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon le principe de la confiance, peut être comprise dans le cas particulier comme une remise de dette conventionnelle (art. 115 CO). Une manifestation de volonté, même si elle n'est exprimée que par actes concluants, doit être comprise selon le sens que de bonne foi son destinataire doit lui attribuer. Dans le cadre du contrat de travail, les partenaires se doivent des égards réciproques, au respect desquels ils peuvent s'attendre l'un et l'autre. Aussi le travailleur qui arrive au terme de son contrat peut-il compter que, si l'employeur a des prétentions connues - dans leur quotité ou leur principe - à faire valoir contre lui, il le lui fera connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que paiement du dernier salaire ou autre règlement de compte, formalités éventuelles relatives aux prestations de prévoyance, établissement d'un certificat de travail, cérémonie d'adieu. En règle générale, le silence de l'employeur à ce sujet peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une telle prétention, exprimée par actes concluants; l'acceptation d'une telle offre par le travailleur se présume (art. 6 CO). En revanche, le silence de l'employeur ne saurait impliquer la renonciation à des créances dont il n'a pas encore connaissance, du moins dans leur principe; ce silence n'est pas non plus décisif lorsque

Tribunal cantonal TC Page 17 de 21 l'employeur n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de travail. Le fardeau de la preuve des faits permettant d'admettre une renonciation appartient au débiteur (art. 8 CC) - soit au travailleur -, dès lors qu'il s'agit d'une cause d'extinction de l'obligation (cf. ATF 110 II 344 consid. 2b). 8.1.2 En l'espèce, l'appelante a introduit sa demande reconventionnelle dans sa réponse déposée en temps utile devant l'instance précédente (cf. DO/29 ss), comme elle en avait le droit. Partant, c'est à tort que les premiers juges ont reproché à l'appelante de ne pas avoir invoqué ses prétentions reconventionnelles au stade de la conciliation (cf. aussi art. 198 let. g CPC). 8.1.3 En septembre 2013, l'appelante a versé à l'intimé un montant de CHF 2'108.95 correspondant à son dernier salaire (cf. appel p. 42 et bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 4); le 7 novembre 2013, elle a établi un certificat de travail à l'attention de l'intimé (cf. bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 18). Partant, les actes accompagnant la fin des relations de travail se sont déroulés au plus tard jusqu'au 7 novembre 2013. L'appelante avait également connaissance du principe des créances en dommages-intérêts au moment du licenciement de l'intimé (cf. bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 10). Partant, pour admettre une renonciation par actes concluants de la part de l'appelante, seule reste litigieuse la question de savoir si la précitée a suffisamment fait connaître à l'intimé ses prétentions en dommages-intérêts lors de l'entretien du 2

septembre 2013 ou dans le courrier de licenciement subséquent daté du même jour. H. _____ a déclaré avoir expliqué en détail à l'intimé les griefs qui lui étaient reprochés (cf. DO/75), il est donc probable que l'intimé se soit vu exposer ne serait-ce que le principe des reproches qui lui étaient faits. Au moment du licenciement de l'intimé, il n'était pas possible pour l'appelante de chiffrer le montant des dommages-intérêts réclamés à l'intimé; les entretiens de J. _____ et de L. _____ du 9 octobre 2013 ont uniquement permis à l'appelante d'estimer l'ordre de grandeur de l'utilisation du personnel à des fins privées opérée par l'intimé (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièces 7 et 8). Il n'est donc pas possible de reprocher à l'appelante d'avoir omis de chiffrer en détail ses prétentions lors du licenciement. De plus, le courrier de licenciement reproche à l'intimé "d'avoir utilisé des collaboratrices et collaborateurs de la cuisine de A. _____ pour réaliser [ses] banquets privés durant leurs heures de travail rémunérées par A. _____ et ce également à de nombreuses reprises et sur une longue période". Le courrier indique également que "[l]e dépôt d'une plainte civile ou pénale demeure réservé" (cf. bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièce 10). L'appelante a donc clairement indiqué à l'intimé qu'elle lui reprochait d'avoir utilisé les membres du personnel des cuisines pour son propre compte et, en précisant que dite utilisation avait lieu "durant leurs heures de travail rémunérées", l'appelante a fait comprendre à l'intimé qu'elle s'estimait lésée dans son patrimoine. Au vu de ces éléments et du fait que l'appelante a réservé le dépôt d'une plainte civile à l'encontre de l'intimé, ce dernier ne pouvait pas de bonne foi comprendre que l'appelante avait renoncé à sa créance en dommages-intérêts par le biais d'une remise de dette. Partant, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que les prétentions en dommages-intérêts de l'appelante étaient tardives. 8.2 L'appelante étant légitimée à faire valoir des prétentions en dommages-intérêts à l'encontre de l'intimé en relation avec l'utilisation sans droit du personnel de cuisine par ce dernier, il convient de déterminer si l'appelante apporte la preuve du dommage qu'elle a subi du fait de cette utilisation.

Tribunal cantonal TC Page 18 de 21 8.2.1 Selon l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. La responsabilité civile du travailleur est engagée selon les principes généraux applicables en matière de responsabilité contractuelle (art. 97 al. 1 CO), atténuée en ce qui concerne l'appréciation de la mesure de la diligence incombant au travailleur. L'employeur doit en conséquence prouver l'existence du dommage, la violation par l'employé de ses obligations contractuelles et le rapport de causalité naturelle entre celle-ci et celui-là. De son côté, le travailleur peut apporter la preuve libératoire de son absence de faute (cf. arrêt TF 4C.389/2001 du 8 novembre 2002 consid. 2.1). L'art. 42 al. 2 CO instaure une preuve facilitée en faveur du demandeur lorsque le dommage est d'une nature telle qu'une preuve certaine est objectivement impossible à rapporter ou ne peut pas être raisonnablement exigée, au point que le demandeur se trouve dans un état de nécessité quant à la preuve. Lorsque tel est le cas, l'existence (ou la survenance) du dommage doit être établie avec une vraisemblance prépondérante. Si le lésé ne satisfait pas entièrement à son devoir de fournir des éléments utiles à l'estimation, l'une des conditions dont dépend l'application de l'art. 42 al. 2 CO n'est pas réalisée, alors même que, le cas échéant, l'existence d'un dommage est certaine. Le lésé est alors déchu du bénéfice de cette disposition; la preuve du dommage n'est pas rapportée et, en conséquence, conformément au principe de l'art. 8 CC, le juge doit refuser la réparation (cf. arrêt TF 4A_431/2015 du 19 avril 2016 consid. 5.1.2). Le gain manqué consiste dans la non-augmentation de la fortune nette, qui peut provenir d'une non-augmentation de l'actif ou d'une non-diminution du passif (cf. WERRO, La

responsabilité civile, 3e éd. 2017, n. 126). Le montant du gain manqué correspond à la différence entre les revenus concrètement réalisés à la suite de l'évènement dommageable et ceux qui auraient pu être réalisés si l'évènement dommageable ne s'était pas produit (cf. arrêt TF 4C.406/2006 du 16 février 2007 consid. 4.1; 4C.221/2006 du 1er septembre 2006 consid. 1.3). D'après les principes du droit des obligations, un gain manqué n'est pris en considération que si le profit était usuel ou prévu avec une quasi-certitude (cf. ATF 132 III 379 consid. 3.3.3; 82 II 397 consid. 6; arrêt TF 4A_651/2015 du 19 avril 2016 consid. 3; 4C.221/2006 du 1er septembre 2006 consid. 1.3). Une différence de patrimoine seulement éventuelle ou possible, dont la naissance dépend de conditions incertaines, ne peut être invoquée que si dites conditions sont réalisées (cf. arrêt TF 4C.221/2006 précité consid. 1.3). Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, le caractère usuel du profit, alternative à la prise en compte d'un gain manqué, doit s'analyser en fonction de la situation concrète du cas d'espèce ("Ersatz für entgangenen Gewinn ist nur soweit geschuldet, wie dieser üblich war [...]"; cf. arrêt TF 4C.221/2006 précité consid. 1.3). Un profit usuel ne peut donc être retenu que si, entre les parties au litige, il était habituel qu'un type de transaction génère un profit.

8.2.2 En l'espèce, l'appelante soutient qu'elle a subi un gain manqué de CHF 86'640.- en ce sens qu'elle n'a pas pu facturer à l'intimé l'utilisation du personnel de cuisine, ce à raison de CHF 36.10 de l'heure, 240 heures par an, durant 10 ans. Ce faisant, elle s'appuie sur son propre tableau estimatif produit devant l'instance précédente (cf. bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014, pièce 9); quand bien même dit tableau n'est appuyé par aucune pièce, l'intimé n'a, devant l'instance précédente, ni critiqué la méthode de calcul ni les salaires horaires avancés, mais s'est contenté d'indiquer que "l'essentiel des travaux de préparation des banquets a été fait par les apprentis, [l'intimé] en dehors de ses heures de travail, [le] père [de l'intimé] et très occasionnellement d'autres membres de la cuisine de [l'appelante]" et d'en conclure que "[l'appelante] n'a rien perdu par cette activité de banquet" (cf. DO/59 s.). Dans son mémoire de réponse en appel, l'intimé ne conteste pas que le montant de CHF 86'640.- avancé par l'appelante correspond effectivement au salaire horaire cumulé des employés durant

Tribunal cantonal TC Page 19 de 21 leur temps d'affectation aux banquets durant 10 ans; elle indique simplement que l'appelante n'a subi aucun dommage au triple motif qu'elle n'aurait pas diminué son personnel si l'intimé ne l'avait pas utilisé pour les banquets, qu'aucun des employés n'a réclamé la compensation de ses heures supplémentaires et que le travail était toujours bien fait (cf. réponse, p. 39 et 44). Ce faisant, elle ne conteste pas expressément le fait que la direction aurait facturé l'utilisation du personnel à prix coûtant si elle avait accepté que l'intimé emploie des collaborateurs de la cuisine à des fins privées (cf. appel p. 42 s. en lien avec réponse, p. 37-42 et 44), mais se contente d'affirmer que l'appelante n'a subi aucun dommage.

8.2.3 S'agissant de l'existence d'un gain manqué, force est de constater qu'en l'espèce, la différence de patrimoine nécessaire pour admettre l'existence d'un gain manqué dépend d'une condition incertaine dont l'avènement apparaît au mieux possible, mais aucunement probable, et en aucun cas quasi-certain comme exigé par la jurisprudence. H._____ a en effet déclaré qu'il aurait probablement refusé à l'intimé le droit d'employer les collaborateurs durant les heures de travail, mais aurait exceptionnellement pu accepter en facturant les heures de travail avec les charges sociales (cf. DO/74). De plus, l'appelante a allégué que si l'intimé avait agi en toute transparence et qu'il avait dû payer le personnel utilisé, il aurait vraisemblablement cessé ses activités accessoires (cf. appel, p. 34), si bien que même à admettre que l'intimé se serait vu offrir par H._____ la possibilité d'utiliser le personnel contre rémunération, l'appelante admet

elle-même que l'intimé n'aurait pas accepté cette offre. C'est donc à tort que l'appelante soutient qu'elle a subi un gain manqué du fait de la non-facturation de l'emploi du personnel de cuisine à l'intimé. L'appelante n'invoque aucun autre dommage qu'elle aurait pu subir du fait de l'utilisation du personnel de cuisine par l'appelante; elle admet qu'elle n'aurait sans doute pas réduit ses coûts en diminuant le personnel de cuisine si l'intimé ne l'avait pas employé pour ses prestations privées (cf. appel, p. 34). De plus, même s'il est possible que le personnel de cuisine se soit retrouvé davantage stressé en raison du travail qu'il fournissait pour l'intimé, et que ce stress a pu péjorer le climat en cuisine (cf. DO/147 et 149 et bordereau de l'appelante du 14 novembre 2014 pièce 3 p. 1), la qualité du travail fourni a toujours été satisfaisante aux yeux de l'appelante et le taux d'absentéisme était faible (cf. DO/74 s. et bordereau de l'intimé du 11 juillet 2014, pièces 6 à 9). Enfin, les salariés rattachés aux banquets n'ont jamais fait valoir d'heures supplémentaires à payer en sus de leur salaires mensuels, ce que les parties ne contestent pas, si bien qu'un dommage ne résulte pas davantage d'une augmentation du coût du personnel de l'appelante (cf. décision querellée, p. 28). Partant, l'appelante ne parvient pas à fournir des indices concrets de l'existence d'un préjudice alors que le fardeau de la preuve lui incombait, c'est donc à tort qu'elle se prévaut d'un gain manqué de CHF 86'640.-. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur cette question également.

9. 9.1 Selon l'art. 106 al. 1 et 2 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante ou, lorsqu'aucune d'elles n'obtient entièrement gain de cause, répartis selon le sort de la cause. Toutefois, l'art. 107 al. 1 CPC permet au juge de s'écarter de cette règle et de répartir les frais selon sa libre appréciation. De plus, lorsque l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

9.2 En l'espèce, tant l'appel que l'appel joint sont rejetés, si bien que les deux parties succombent entièrement. En tant que le montant réclamé par l'intimé dans son appel joint Tribunal cantonal TC Page 20 de 21 correspond à environ un dixième du montant réclamé par l'appelante dans son appel, il se justifie de répartir les frais de la procédure à raison de 1/10e à la charge de B. _____ et de 9/10e à la charge de A. _____. Vu l'issue de la cause, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais telle qu'opérée par l'instance précédente.

9.3 Les frais judiciaires d'appel sont fixés à CHF 17'000.-. Indépendamment de leur attribution, ils seront acquittés, vis-à-vis de l'Etat, par prélèvement sur les avances versées par les parties. B. _____ pourra obtenir à ce titre le remboursement de la somme de CHF 300.- de la part de A. _____ (art. 111 al. 1 et 1 CPC).

9.4 Selon l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal fixe les dépens selon le tarif, soit le règlement fribourgeois du 30 novembre 2010 sur la justice (RJ; RSF 130.11). L'art. 63 al. 3 RJ dispose qu'en cas de fixation détaillée, comme en l'espèce, l'autorité tiendra compte notamment du temps nécessaire à la conduite du procès dans des circonstances ordinaires ainsi que des intérêts en jeu. Le tarif horaire est de CHF 250.- (art. 65 RJ), majoré de 55.34 % en raison de la valeur litigieuse déterminante de CHF 170'133.90 (art. 66 RJ). A défaut d'une indication particulière sur la liste de frais, sont admises la correspondance et les conférences utiles et en relation directe avec un acte de la procédure (mémoires, séances), qui sortent d'une simple gestion administrative du dossier: la correspondance et les communications téléphoniques nécessaires à la bonne conduite du procès donnent exclusivement droit à un paiement forfaitaire maximal de CHF 500.-, voire exceptionnellement de CHF 700.- (art. 67 RJ). Selon l'art. 68 RJ, les débours nécessaires à la conduite du procès sont remboursés au prix coûtant, sous réserve de ce qui suit: les frais de copie, de port et de téléphone sont fixés forfaitairement à 5 % de l'indemnité de base sans majoration (art. 68 al. 2 RJ). Enfin, le taux de la TVA est de 8 % pour les opérations antérieures au 1er janvier 2018 (art. 25 al. 1 de la

loi du 12 juin 2009 sur la TVA [aLTVA; RS 641.20]). Aux termes de l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. Lorsqu'une demande tend à l'allocation de divers postes d'un dommage reposant sur la même cause, le tribunal n'est lié que par le montant total réclamé. Il peut donc – dans des limites à fixer de cas en cas, sur le vu des différentes prétentions formulées par le demandeur – allouer davantage pour un des éléments du dommage et moins pour un autre (cf. ATF 119 II 396 consid. 2; arrêt TF 5A_465/2016 du 19 janvier 2017 consid. 3.1). 9.5 En l'espèce, Me Valentin Aebischer indique avoir consacré utilement à la défense de son client en appel une durée totale de 50.82 heures, incluant la correspondance usuelle. Bien que ce temps paraisse élevé, il correspond globalement au nombre d'heures avancé par Me Luke H. Gillon, si bien qu'il sera admis; au tarif horaire de CHF 250.-, il correspond à des honoraires de CHF 12'705.-, auquel il convient d'ajouter le montant de CHF 5'336.10 demandé à titre d'augmentation à raison de la valeur litigieuse, la Cour ne pouvant aller au-delà des conclusions des parties. Après adjonction des débours forfaitaires demandés, soit CHF 635.25, et de la TVA par CHF 1'494.10 (8 % de CHF 18'676.35), les dépens de A. _____ pour l'instance d'appel sont fixés à CHF 20'170.45. Ils seront mis à la charge de B. _____ à raison de 1/10e (CHF 2'017.05). Me Luke H. Gillon indique quant à lui avoir consacré utilement à la défense de son client en appel une durée totale de 54.91 heures, incluant également la correspondance usuelle. La Cour ne pouvant pas aller au-delà des conclusions des parties, les montants avancés par Me Luke H. Gillon seront admis sous réserve des CHF 2'000.- afférents au paiement de l'avance de frais, dont le sort a été réglé ci-avant (cf. consid. 9.3). Dès lors, les dépens de B. _____ pour

Tribunal cantonal TC Page 21 de 21 la procédure d'appel sont fixés à CHF 21'816.15 (CHF 13'741.60 [honoraires] + CHF 687.10 [débours forfaitaires] + CHF 5'771.45 [augmentation à raison de la valeur litigieuse] + CHF 1'616.- [TVA]). Ils seront mis à la charge de A. _____ à raison de 9/10e (CHF 19'634.55). A. _____ sera dès lors astreinte, après compensation, à verser à B. _____ à titre de dépens la somme de CHF 16'312.50, plus la TVA par CHF 1'305.-. la Cour arrête: I. L'appel est rejeté. L'appel joint est rejeté. Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 18 janvier 2017 est confirmée. II. Les frais et dépens de la procédure d'appel sont mis à la charge de B. _____ à raison de 1/10e et de A. _____ à raison de 9/10e. Les frais judiciaires sont fixés à CHF 17'000.- et seront prélevés sur les avances versées par A. _____ et B. _____. B. _____ pourra à ce titre obtenir remboursement de la somme de CHF 300.- de la part de A. _____. III. Les dépens de A. _____ sont fixés à CHF 18'676.35, plus TVA par CHF 1'494.10. Ils sont mis à la charge de B. _____ à hauteur de 1/10e. Les dépens de B. _____ sont fixés à CHF 20'200.15, plus TVA par CHF 1'616.-. Ils sont mis à la charge de A. _____ à hauteur de 9/10e. Après compensation, A. _____ est astreinte à verser à B. _____ à titre de dépens le montant de CHF 16'312.50, plus CHF 1'305.- pour la TVA. IV. Notification. Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile 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. 72 à 77 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 10 janvier 2018/ ghe Le Président Le Greffier

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