

FR_GERICHTE 102 2018 53 vom 17. Mai 2019

FR Kantonsgericht, 2019-05-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2018_53

FR: FR_GERICHTE 102 2018 53 du 17 mai 2019

IT: FR_GERICHTE 102 2018 53 del 17 maggio 2019

Regeste

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

Erwägungen

E. 25

février 2014. Elle a pour but de promouvoir, développer, construire, exploiter et gérer le quartier d'innovation sis sur l'ancien site de la brasserie Cardinal. C. _____ en est l'administrateur et président du conseil d'administration, avec signature collective à deux. A. _____ a travaillé en tant qu'employée de D. _____, auprès de E. _____, du 15 avril 2012 au 30 octobre 2014, pour s'occuper spécifiquement du projet F. _____. En effet, E. _____ avait pour tâche de mener la phase d'étude préliminaire et l'exploitation de la phase provisoire de F. _____ en attendant qu'une structure adéquate prenne le relais. Le directeur de E. _____, G. _____ a assumé la direction ad interim de B. _____ SA jusqu'à fin 2014. Dès le 1er novembre 2014, A. _____ a été engagée par la société B. _____ SA en qualité de responsable communication, promotion et marketing, avec un salaire annuel brut de CHF 153'000.-. H. _____ a été engagé par B. _____ SA en qualité de directeur dès le 1er décembre 2014. B. A. _____ a informé G. _____ et I. _____, alors administrateur et vice-président du conseil d'administration de B. _____ SA, qu'elle rencontrait des difficultés relationnelles avec H. _____. Le 25 février 2015, J. _____, ancienne collaboratrice auprès de B. _____ SA, a eu une discussion avec K. _____, également administrateur de la société, au sujet de la situation de F. _____ depuis la venue du nouveau directeur et elle lui a fait part de ses réflexions personnelles dans un courriel qu'elle lui a adressé le 28 février 2015. Elle reproche à H. _____ une gestion rigide et exagérément structurée qui mécontente les locataires actuels du site et l'équipe de F. _____, son comportement disproportionné, méprisant et blessant, ses critiques permanentes et allusions injustifiées sur la qualité du travail, créant ainsi un climat de méfiance (P. 6 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015). Le 5 mars 2015, C. _____ a organisé une réunion avec A. _____ et H. _____. Le procès-verbal de cet entretien fait état d'une situation de conflit entre ces derniers qui ont pu s'exprimer librement sur les reproches faits à l'autre. Sur demande de C. _____, ils ont confirmé vouloir aller de l'avant et trouver des solutions afin de garantir une collaboration efficace au sein de l'équipe de F. _____. Il a été décidé de refaire le point un mois plus tard et, dans l'intervalle, C. _____ a souhaité être informé si quelque chose n'allait pas dans ce sens (pièce produite par la défenderesse sous « A l'attention du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine », non numérotée et sans bordereau). Le 22 avril 2015, une deuxième séance a eu lieu entre les mêmes protagonistes afin de faire le point, C. _____ souhaitant savoir comment A. _____ et H. _____ se sentaient. Les deux intéressés ont pu s'exprimer librement. Il

ressort du procès-verbal que des reproches ont été élevés de part et d'autre, A. _____ parlant de H. _____ comme quelqu'un de despotique et très dur, qui n'est jamais content de ce qu'elle fait et H. _____ lui reprochant de ne pas respecter son autorité de directeur, lui refusant par exemple la relecture de procès-verbaux, ainsi que le manque d'information et de collaboration (pièce produite par la défenderesse sous « A l'attention du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine »). Le 23 avril 2015, A. _____ a adressé un courriel à C. _____ dans lequel elle se dit sous le choc de la séance de la veille. Pour repartir sur des bases saines avec le directeur qu'elle dit ne pas détester mais dont elle déteste le comportement à son égard, elle propose qu'un médiateur

Tribunal cantonal TC Page 3 de 29 neutre et externe puisse leur servir, au directeur et à elle, de référent pendant quelque temps de façon à pouvoir repartir dans le respect mutuel et sans qu'elle se sente acculée (P. 9 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015). Le 4 mai 2015, Me Madalina Diaconu, mandatée par A. _____, a écrit au conseil d'administration de B. _____ SA, suite à l'annulation de la séance du conseil d'administration du 4 mai 2015 à laquelle elle aurait dû participer avec sa cliente, afin de lui soumettre une notice concernant le différend entre cette dernière et H. _____. Elle se plaint des méthodes managériales du directeur et réitère la proposition faite le 23 avril 2015 de nommer un médiateur neutre et externe qui puisse aider l'équipe à repartir sur des bases saines (cf. P. 10 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015). L. _____, de M. _____, a été mandaté comme expert externe pour évaluer la situation. Il a débuté sa mission le 4 mai 2015 et a rendu un rapport au conseil d'administration le 23 mai 2015. Au sujet de H. _____, il recommande la résiliation de son contrat de travail avec libération immédiate du devoir de travailler. En ce qui concerne A. _____, il recommande la résiliation de son contrat de travail actuel et une offre de mandat à 50 % environ dès la fin du contrat de travail. Il préconise l'exécution immédiate des recommandations faites après la prise des décisions (pièce produite par la défenderesse sous « A l'attention du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine »). Par courrier du 13 mai 2015 signé par C. _____ et H. _____, un contrat de travail a été transmis à A. _____ « afin de formaliser nos rapports de travail qui ont débuté au 1er novembre 2014 et suite à la modification de votre cahier des charges au sein de B. _____ SA » (P. 12 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015). C. H. _____ a été licencié le 26 mai 2015 et a été libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat. Quant à A. _____, son contrat de travail a été résilié, avec effet au 30 septembre 2015, par courrier du 19 juin 2015. Elle a également été libérée de l'obligation de travailler avec effet immédiat. Le motif de licenciement invoqué par son employeur était la suppression de son poste (P. 13 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015). La décision de licenciement a été prise à l'unanimité des membres présents à la séance du conseil d'administration du 17 juin 2015 pour des raisons structurelles et économiques. Il ressort du procès-verbal de cette séance qu'il ne lui sera pas proposé de mandat sporadique en qualité d'indépendante, que son poste n'est pas réorganisé en l'état et qu'il sera utile d'analyser la situation par le nouvel encadrement de la structure F. _____ (directeur et conseil d'administration ; cf. pièce produite par la défenderesse sous « A l'attention du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine »). Par courrier de son avocate du 19 juin 2015, A. _____ a formellement contesté son licenciement et les motifs invoqués à son appui, position qu'elle a réitérée par courrier de son conseil daté du 29 juin 2015, soutenant que son licenciement est abusif et ce pour plusieurs motifs. En bref, elle considère, d'une part, avoir été victime d'un congé repréailles au sens de l'art. 336 CO au motif d'avoir signalé au conseil

d'administration les graves dysfonctionnements au sein du management de F. _____, et, d'autre part, que son licenciement est consécutif à un mobbing que l'employeur n'a pas empêché. Il résulte du dossier de la cause que A. _____ a été en incapacité totale de travail du 11 février au 1er mars 2015, puis du 21 juillet au 30 septembre 2015, en raison d'un état anxio-dépressif lié aux conflits sur son lieu de travail.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 29 D. Par mémoire du 15 juillet 2015, A. _____ a déposé une requête aux fins de conciliation dans le cadre des difficultés qui l'opposent à la société B. _____ SA. Elle réclame le versement d'une indemnité de CHF 153'000.- fondée sur les art. 328 et 336 CO. Par la même occasion, la demanderesse a requis la délivrance d'un certificat de travail « conforme à l'annexe 1 ». La conciliation ayant échoué et une autorisation de procéder lui ayant été délivrée, la demanderesse a porté le litige devant le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine (ci-après : le Tribunal des prud'hommes) par mémoire de son défenseur du 23 septembre 2015 (DO 1 ss) – soit dans les trois mois qui ont suivi l'échec de la conciliation –, concluant à ce que la société B. _____ SA soit condamnée à lui verser une indemnité fondée sur les art. 328 et 336 CO de CHF 153'000.-, intérêts en sus, respectivement à ce qu'elle soit astreinte à lui délivrer un certificat de travail « conforme à l'annexe 1 », le tout avec suite de frais judiciaires et dépens. Par mémoire de réponse de son conseil du 15 janvier 2016 (DO 37 ss), la société B. _____ SA a conclu au rejet intégral des conclusions de la demande, avec suite de frais. Dans sa réplique du 16 février 2016 (DO 66 ss), la demanderesse a, sous suite de frais judiciaires et dépens, maintenu les conclusions de sa demande du 23 septembre 2015, tout en prenant un nouveau chef de conclusions tendant au paiement par son ex-employeur d'un montant de CHF 25'500.- correspondant aux salaires des mois de novembre et décembre 2015, intérêts en sus, pour résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO. Dans sa duplique du 29 avril 2016 (DO 96 ss), la défenderesse a confirmé les conclusions prises à l'appui de sa réponse du 15 janvier 2016, tout en concluant au rejet du nouveau chef de conclusions, le tout avec suite de frais. E. Le Tribunal des prud'hommes a tenu trois séances, les 21 juin 2016, 31 janvier 2017 et 7 février 2017, lors desquelles les parties ont été interrogées, mais aussi G. _____, N. _____, J. _____ et I. _____ en qualité de témoins. Par décision du 11 janvier 2018 (DO 252 ss), le Tribunal des prud'hommes a intégralement rejeté la demande déposée le 23 septembre 2015 par A. _____, frais judiciaires à la charge de celle-ci par CHF 6'000.-. Les premiers juges ont décidé que chaque partie supporterait ses propres dépens, conformément à la possibilité offerte par l'art. 107 al. 1 let. f CPC. F. Par mémoire de son défenseur du 12 février 2018, A. _____ a appelé de cette décision, concluant à l'annulation des chiffres I et II du dispositif, respectivement à leur réformation, en ce sens que la société B. _____ SA soit condamnée à lui verser une indemnité fondée sur les art. 328 et 336 CO de CHF 153'000.-, intérêts en sus, ainsi qu'un montant de CHF 25'500.- correspondant aux salaires des mois de novembre et décembre 2015, intérêts en sus, pour résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 336c CO, le tout avec suite de frais judiciaires et dépens. Par mémoire du 3 mai 2018, la société B. _____ SA a répondu à l'appel interjeté par son ex-employée, concluant à son rejet, et formé un appel joint pour contester la répartition des dépens de première instance dont elle demande qu'ils soient mis à la charge de la demanderesse exclusivement, frais de la procédure d'appel à la charge de cette dernière.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 29 en droit 1. 1.1. La décision attaquée est une décision finale de première instance au sens de l'art. 236 CPC. 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). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est manifestement supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que la voie de l'appel est ouverte. Il en va de même de la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral, dès lors que la valeur litigieuse devant la Cour est largement supérieure à CHF 15'000.- (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). 1.2. La décision attaquée ayant été notifiée au mandataire de l'appelante le 12 janvier 2018, l'appel interjeté le 12 février 2018 l'a été dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). Il est au surplus recevable en la forme (ibidem). Quant à l'appel joint, il a été interjeté dans le délai imparti pour la réponse (art. 313 al. 1 CPC) et suivant la forme prescrite par la loi (art. 311 al. 1 CPC). 1.3. La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut ainsi revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (CPC-JEANDIN, 2011, n. 2 ss ad art. 310 CPC). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (CPC-JEANDIN, n. 6 ad art. 310 CPC). 1.4. Les faits et moyens de preuves nouveaux ne sont pris en compte que s'ils sont invoqués ou produits sans retard et ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise, ces deux conditions étant cumulatives (art. 317 al. 1 CPC; TAPPY, Les voies de droit du nouveau Code de procédure civile, in: JT 2010 III 115, p. 138). Il appartient à l'appelant de démontrer que ces conditions sont réalisées, de sorte que l'appel doit indiquer spécialement les faits et preuves nouveaux et motiver spécialement les raisons qui les rendent admissibles selon lui (arrêt TF 5A_695/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.2.1; arrêt TF 4A_334/2012 du 16 octobre 2012 consid. 3.1, SJ 2013 I 311; JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. citées). À cet égard, on distingue vrais et faux nova. Les vrais nova sont des faits ou moyens de preuve qui ne sont nés qu'après la fin de l'audience de débats principaux de première instance. Ils sont recevables en appel lorsqu'ils sont invoqués sans retard après leur découverte. Les faux nova sont des faits ou moyens de preuve nouveaux qui existaient déjà lors de l'audience de débats principaux. Leur recevabilité en appel est exclue lorsqu'ils auraient pu être invoqués en première instance en faisant preuve de la diligence requise (COLOMBINI, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise relative à l'appel et au recours en matière civile, in: JdT 2013 III 131 ss, n. 40 p. 150 et les références citées). Dans une cause régie, comme en l'espèce, par la maxime inquisitoire sociale (cf. art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse Neuchâtel, 2011, p. 137-141), l'art. 317 CPC s'applique également dans toute sa rigueur (ATF 138 III 625 consid. 2.2).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 29 1.5. Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, du fait que toutes les pièces nécessaires au traitement de l'appel figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une audience. 2. Le Tribunal des prud'hommes a considéré que les éléments constitutifs de harcèlement psychologique ne se retrouvaient pas dans le cas d'espèce, notamment en ce qui concerne la durée totale des comportements de H. _____ ainsi que du fait qu'il s'agissait plutôt d'un conflit de travail et non d'une situation de harcèlement. Il a estimé que l'employeur avait réagi avec une certaine célérité à partir du moment où la demanderesse s'est formellement manifestée quant au litige existant avec son supérieur,

H._____. Il a donc rejeté la demande en justice sur ce point. Invoquant une violation de l'art. 310 let. b CPC, l'appelante se plaint d'une constatation erronée et incomplète des faits dans un premier volet de son appel (cf. déclaration d'appel, let. B, p. 6 ss). 2.1. 2.1.1. Dans un premier moyen (cf. déclaration d'appel, let. B, p. 6 s.), elle fait valoir que « contrairement à ce que retiennent les premiers juges (jugement, c. 3.1.5, p. 19), fin 2014/début 2015, l'appelante avait rapporté à son employeur le comportement hostile, blessant et humiliant du directeur H._____. Ceci ressort clairement du procès-verbal d'audition de l'appelante et de celui du témoin I._____, vice-président du conseil d'administration de l'intimée à l'époque des faits » (cf. déclaration d'appel, let. B, consid. 2.1, p. 6). Se référant expressément aux procès-verbaux en question (cf. PV de la séance du 21.06.2016, p. 3; DO/113 ss, 115 et PV de la séance du 07.02.2017, p. 5; DO/212 ss, 216), elle affirme pour l'essentiel avoir porté ces différents éléments à la connaissance de I._____ dans le courant du mois décembre 2014 déjà, tout en soulignant que ce dernier a déclaré en avoir eu connaissance, à tout le moins, dans le courant du mois de février 2015 (cf. déclaration d'appel, let. B, consid. 2.1, p. 7). De plus, elle soutient avoir allégué – et démontré – qu'un second membre du conseil d'administration au moins, soit K._____, avait été mis au courant de la problématique par J._____ dès le mois de février 2015. Or, cet allégué – qui ressort d'ailleurs expressément de sa demande – aurait été totalement occulté par les premiers juges, alors que son ex-employeur ne l'a pourtant jamais contesté (ibidem). Elle relève également que J._____ a déclaré avoir porté cette problématique à la connaissance de C._____, « dès le début 2015 », lors d'une réunion dont celui-ci a confirmé la tenue. Elle affirme au surplus en avoir informé « très promptement » un membre du conseil stratégique de la société B._____ SA, à savoir G._____, fait reconnu par celui-ci lors de son audition en séance par les premiers juges (cf. PV de la séance du 31.01.2017, p. 5). En résumé, elle soutient que, « dès le début de cette situation, l'appelante a bel et bien porté les faits incriminés à la connaissance directe d'au moins un représentant légal de la société (le vice-président du conseil d'administration, inscrit au Registre du commerce) et, par conséquent, à la connaissance de la société elle-même. Les faits démontrent que l'intimée était au courant du problème, pratiquement dès le début, par son président, son vice-président, au moins un autre membre du conseil d'administration (K._____) et par un membre du conseil stratégique (G._____) » (cf. déclaration d'appel, let. B, consid. 2.1, p. 7). 2.1.2. En l'espèce, la Cour ne voit pas bien où l'appelante veut en venir par le biais de cette argumentation. Certes, le Tribunal des prud'hommes a retenu que A._____ n'avait pas interpellé formellement son ex-employeur avant le 23 avril 2015, considérant au surplus qu'il incombait à l'intéressée de porter expressément à la connaissance de son ex-employeur les faits qu'elle reprochait à H._____, en particulier si elle devait raisonnablement supposer qu'il les

Tribunal cantonal TC Page 7 de 29 ignorait (cf. jugement attaqué, consid. 3.1.5., p. 19). Certes encore, le Tribunal des prud'hommes semble considérer que le fait que I._____ ait été informé de manière informelle de la situation ne signifiait pas encore que la société intimée était au courant des agissements reprochés à son directeur (ibidem), ce qui, de l'avis de la Cour, est d'emblée douteux, dès lors que l'intéressé était membre du conseil d'administration de la société qui est un organe de celle-ci. Cela étant dit, cette dernière question peut souffrir de demeurer ouverte dans la mesure où, contrairement à ce que soutient l'appelante, cela ne signifie pas encore, comme elle le voudrait, que les premiers juges ont procédé à une constatation inexacte des faits pertinents pour l'issue de la cause. Dans le cas particulier, les magistrats en question ont constaté et retenu que la société

B. _____ SA avait réagi promptement en mettant en œuvre une première séance de gestion de conflit le 5 mars 2015 déjà (cf. jugement attaqué, ad partie « en fait », p. 7 notamment). Cela présuppose donc que la société intimée (ou l'un de ses organes) a eu connaissance du conflit qui opposait la demanderesse à H. _____ au préalable, vraisemblablement au cours des semaines ou des jours qui ont précédé cette date, ce qui correspond précisément à la période avancée par l'appelante qui propose de retenir « le début 2015 » comme point de départ chronologique déterminant pour la résolution du présent litige (cf. déclaration d'appel, let. B, p. 6 s.). Du reste, l'appelante elle-même n'avance aucune date précise à ce sujet et force est de constater qu'aucune date précise ne se détache des déclarations des différents témoins entendus par le Tribunal des prud'hommes. Ainsi, s'agissant de la séance de gestion de conflit du 5 mars 2015 tout d'abord, force est de constater qu'elle s'est tenue en présence et à l'initiative de C. _____, alors président du conseil d'administration. Bien que ce dernier ait déclaré, lors de son audition en séance, qu'il ne se souvenait plus exactement à quelle date il avait été informé du conflit existant entre A. _____ et H. _____, il n'en demeure pas moins qu'il a aussitôt précisé avoir spontanément mis en œuvre une séance de gestion de conflit dès qu'il a eu connaissance de la problématique (cf. PV du 21.06.2016, p. 6 s.; DO/113 ss, 118, s.). Ces différentes constatations ressortent d'ailleurs expressément des motifs du jugement entrepris (cf. jugement attaqué, ch. 7, p. 7, respectivement consid. 3.1.5., p. 18). S'agissant ensuite du courriel adressé à K. _____ par J. _____ – lequel a été produit par la demanderesse à l'appui de sa demande du 23 septembre 2015 (cf. pce 6 du bordereau de la demande du 23.09.2015) –, force est de constater qu'il est daté du 28 février 2015. Selon les déclarations de J. _____ en séance, elle a rédigé ce courriel à la demande de K. _____ afin de verbaliser le contenu d'un entretien informel du 25 février 2015, au cours duquel elle avait vivement critiqué les capacités managériales de H. _____. Là encore, ces différentes constatations ressortent expressément des motifs du jugement entrepris (cf. jugement attaqué, ch. 6, p. 7). Au surplus, on se limitera à souligner, comme on y reviendra plus avant, que le courriel en question ne fait nullement état du conflit existant entre H. _____ et A. _____, pas même implicitement. Quant aux discussions informelles tenues entre I. _____ et l'appelante, celle-ci affirme pour l'essentiel avoir porté à la connaissance de celui-là les différents griefs reprochés à H. _____ dès le mois de décembre 2014 déjà. Or, I. _____ a – implicitement, tout du moins – contesté cette allégation en déclarant lors de son audition en séance qu'il avait eu connaissance du conflit existant entre A. _____ et H. _____ au mois de février 2015 seulement, tout en concédant qu'il n'a pas jugé utile de transmettre cette information aux autres membres du conseil d'administration, dès lors que deux d'entre eux – eux-mêmes actionnaires de la société – étaient d'ores et déjà au courant, considérant au surplus que c'était leur rôle de faire le nécessaire (cf. PV

Tribunal cantonal TC Page 8 de 29 07.02.2017, p. 5). Une fois encore, ces différentes constatations ressortent clairement des motifs du jugement entrepris (cf. jugement attaqué, consid. 3.1.5., p. 19 notamment). Enfin, s'agissant de l'échange informel tenu entre C. _____ et J. _____ – au cours duquel celle-ci aurait évoqué les prétendues carences managériales imputées à H. _____ –, il aurait eu lieu à une date indéterminée se situant à la fin des rapports de travail de J. _____ au sein de la société intimée, soit à la fin du mois de février 2015, respectivement au début du mois de mars 2015, selon les déclarations de cette dernière en séance (cf. PV 31.01.2017, p. 10 et PV 21.06.2016, p. 6). En résumé, on ne voit pas quelles constatations de fait auraient été établies de manière inexacte par le

Tribunal des prud'hommes, puisque les allégations de l'appelante se recourent pour l'essentiel avec les constatations des premiers juges. En effet, en considérant que la société B._____ SA avait réagi promptement en mettant en œuvre une première séance de gestion de conflit le 5 mars 2015 déjà – ce qui, on le répète, présuppose que la société intimée (ou l'un de ses organes) ait eu connaissance du conflit au préalable –, les premiers juges n'ont rien fait d'autre que de retenir le même état de fait que celui proposé par l'appelante, à savoir que la société intimée était au courant du conflit qui l'opposait à H._____, « dès le début 2015 », sans qu'aucune date précise ne puisse être retenue. Pour sa part, la Cour retiendra que la société intimée était au courant, par l'entremise de plusieurs membres de son conseil d'administration, dès la fin du mois de février 2015. Dans ces circonstances, les constatations des premiers juges à cet égard ne prêtent pas le flanc à la critique et il suffit d'y renvoyer. Il s'ensuit le rejet de l'appel sous cet angle. 2.2. 2.2.1. L'appelante reproche ensuite aux premiers juges d'avoir occulté un certain nombre de faits concrets découlant notamment des déclarations des différents témoins entendus en séance, lesquels seraient constitutifs de harcèlement d'après son appréciation. En bref, elle reproche aux premiers juges d'avoir ignoré, passé sous silence ou encore dévalorisé un certain nombre de comportements qu'elle impute à H._____ (cf. déclaration d'appel, let. B, consid. 2.2, p. 8 ss). Elle soutient à cet égard qu'il ressort du courriel adressé à K._____ par J._____ le

E. 28

février 2015, J._____ s'est limitée à préciser que le comportement de l'intéressé affectait l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise, sans davantage de précision. Ce faisant, à aucun moment, elle n'a fait état du conflit existant entre H._____ et A._____, laquelle n'est d'ailleurs pas évoquée dans ce courriel, ne serait-ce qu'implicitement. Ce n'est que bien plus tard, soit à l'occasion de la séance du 31 janvier 2017 (DO/200 ss, 208 s.), que J._____ a précisé que A._____ était, selon elle, davantage visée que les autres collaborateurs par les remarques

Tribunal cantonal TC Page 10 de 29 désobligeantes de H._____, tout en concédant qu'elle n'avait que peu de contacts directs avec ce dernier, étant précisé à cet égard qu'elle travaillait à moins de 50 % et que ses rapports de travail ont pris fin début mars 2015 – soit trois mois seulement après qu'il ait pris ses fonctions –, de son propre aveu en réaction à la mauvaise ambiance de travail induite par l'intéressé, preuve, s'il en est besoin, que tous les collaborateurs faisaient les frais du management dysfonctionnel reproché à H._____. Le témoignage de N._____ de février 2016 produit par la demanderesse (P. 19) va dans le même sens. En effet, lors de la séance du 31 janvier 2017, celle-ci a déclaré : « J'ai établi ce témoignage parce qu'on m'a demandé de le faire. C'est A._____ qui me l'a demandé. [...] Elle m'a demandé de faire un témoignage parce qu'il y avait une procédure qui concernait son licenciement. Il fallait donc que je parle d'elle et non pas des autres collaborateurs » (cf. PV du 31 janvier 2017, p. 8). Du reste, compte tenu de leurs liens d'amitié, en particulier du fait que N._____ a concédé sans ambages avoir établi son témoignage à la demande expresse de la demanderesse pour cette procédure à l'encontre de son ex-employeur, respectivement du fait que ce dernière avait elle-même des ressentiments à l'égard de H._____, son témoignage convient d'être examiné avec circonspection. Par surabondance de motifs, comme retenu à juste titre par le Tribunal des prud'hommes et comme pertinemment relevé par l'intimée dans sa réponse (cf. jugement attaqué, p. 15 et réponse du 3 mai 2018, p. 7), A._____ avait elle-même admis, dans un premier temps à

tout le moins, que le comportement de H. _____ ne la visait pas exclusivement, mais visait l'ensemble du personnel de l'entreprise, sans distinction, par les propos suivants: « Les méthodes managériales du nouveau directeur, ses explosions incontrôlables de colère et la manière inqualifiable dont il entendait se comporter avec son équipe ont rapidement causé la démission de deux collaboratrices et un arrêt maladie chez la troisième. Le comportement despotique de H. _____ a également été observé par des intervenants externes, qui ont eu quelques « accrochages » avec lui. L'une des employées démissionnaires, J. _____, a d'ailleurs informé le conseil d'administration de B. _____ SA, par écrit, des dysfonctionnements sévères au sein de la nouvelle équipe » (cf. demande 23 septembre 2014, allégués, 15 à 17, intégralement retranscrit dans le jugement attaqué, p. 15 s.). Si elle a fait volte-face par la suite, en adoptant une posture plus conforme à ses intérêts, il n'en demeure pas moins que les premiers juges n'ont pas occulté, comme elle le prétend, les déclarations des différents témoins entendus au cours de la procédure ; ils les ont simplement appréciés et pondérés. En tout état de cause, contrairement à ce que soutient l'appelante, force est de constater que c'est bien elle qui cite des extraits épars, voire tronqués, des différents témoignages figurant au dossier dans le dessein de défendre sa thèse. Il s'ensuit le rejet de l'appel sous cet angle également.

2.3. 2.3.1. L'appelante reproche également aux premiers juges d'avoir ignoré ses déclarations qu'elle juge particulièrement crédibles eu égard au fait que la pression exercée sur elle par H. _____ n'avait pas cessé pendant les deux brefs arrêts maladie qu'elle avait subis, du 11 février au 1er mars 2015, respectivement pendant quelques jours en avril 2015 (cf. déclaration d'appel, let. B, consid. 2.4, p. 12). Elle rappelle qu'elle avait expliqué le fait que son directeur avait, entre autres, installé un système d'alarme sur son téléphone portable, qui retentissait à chaque fois qu'il y avait un imprévu sur le chantier F. _____ (pannes de courant, de chauffage, problèmes de suivi, visites des parties prenantes, etc.). Comme ces imprévus arrivaient fréquemment, l'appelante était en permanence connectée aux problèmes du chantier et surtout aux crises que

Tribunal cantonal TC Page 11 de 29 ces imprévus généraient chez H. _____. Concernant la très brève absence d'avril 2015, due à une opération, elle estime qu'il est simplement scandaleux de l'invoquer pour tenter de prouver l'absence de mobbing dans cette période, alors que, selon elle, il est clairement établi que, pendant ces mêmes jours, elle avait été convoquée et avait participé à une séance soi-disant de médiation, le 22 avril 2015, avec son directeur et le président C. _____, lors de laquelle elle avait été vertement et injustement, selon elle, rudoyée, ce qu'elle n'a d'ailleurs pas manqué de signifier à ce dernier dans le courriel qu'elle lui a adressé le lendemain. En somme, les comportements hostiles à son égard n'avaient pas cessé pendant son arrêt maladie. Bien au contraire, le conflit ne faisait que s'aggraver. Enfin, les certificats des différents médecins et thérapeutes consultés par l'appelante ne font nullement mention d'une quelconque « pause » dans le comportement hostile à son égard. Au contraire, ces certificats mentionnent une dégradation constante de la situation, entre décembre 2014 et mai 2015, jusqu'au point de rupture intérieure. En définitive, elle estime qu'il est choquant de retenir que les actes et propos hostiles de H. _____ auraient été interrompus pendant les brèves absences pour cause de maladie de l'appelante (ibidem).

2.3.2. En l'espèce, les premiers juges ont retenu que, « si l'on devait admettre, sur la base des dires de la demanderesse, que la fréquence des propos ou attitudes hostiles de H. _____ était établie, demeure la question de la durée de ces événements. Sur le vu du dossier, il apparaît que H. _____ a été engagé le 1er décembre 2014 et licencié en date du 26 mai 2015, soit une durée totale d'activité de six mois. Qui plus est,

A._____ s'est retrouvée en incapacité de travail du 11 février au 1er mars 2015, soit durant trois semaines, puis encore durant une brève période dans le courant du mois d'avril 2015, en raison d'une opération au genou. Au début du mois de mars 2015 déjà, c'est-à-dire trois mois après l'entrée en service du directeur, la société avait mis en place des séances de gestion de conflit avec la demanderesse. Finalement, c'est au début du mois de mai 2015 qu'un médiateur a été nommé en la personne de L._____. Ainsi, si les difficultés de la demanderesse sur son lieu de travail ont débuté avec l'engagement de H._____ en décembre 2014, pour se terminer à la fin du mois de mai 2015 lors du licenciement de ce dernier, soit une durée de six mois environ, il convient toutefois de retenir qu'il n'y a pas eu d'actes ou de propos hostiles à son encontre durant toute la période, comme relevé précisément ci-dessus. Au regard de ce qui précède, la condition de la durée de six mois généralement admise pour qualifier une situation de mobbing n'est manifestement pas remplie » (cf. jugement attaqué, consid. 3.1.4 b), p. 15). 2.3.3. L'argumentation de l'appelante ne peut être suivie sur ce point dans la mesure où la Cour partage l'avis des premiers juges selon lequel le « conflit relationnel » entre A._____ et H._____ a duré moins de 6 mois en tout et pour tout. En préambule, il sied de rappeler que H._____ a été engagé le 1er décembre 2014, avant d'être licencié moins de 6 mois plus tard, soit le 26 mai 2015, date à laquelle il a été libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat. Ainsi, la durée même de son engagement auprès de la société B._____ SA n'a pas atteint les 6 mois, de sorte que, pour ce seul motif déjà, les constatations des premiers juges ne prêtent pas le flanc à la critique et peuvent ici être confirmées. L'appelante ne le conteste d'ailleurs pas véritablement puisqu'elle concède que, sans avoir duré 6 mois, mais presque, les premiers juges ne pouvait retrancher les trois semaines de maladie de leur calcul. En tout état de cause, la demanderesse n'a jamais allégué et encore moins prouvé que H._____ avait tenu des propos hostiles à son égard dès le premier jour de son entrée en fonction, se limitant à alléguer à l'appui de sa demande que les « méthodes managériales » de

Tribunal cantonal TC Page 12 de 29 l'intéressé ont « rapidement » causé la démission de deux collaboratrices (cf. allégué 15 de la demande du 23 septembre 2015). De même, la demanderesse n'a jamais allégué et a fortiori démontré que les difficultés qui l'opposaient à H._____ avaient perduré pendant son arrêt de travail pour cause de maladie de trois semaines du 11 février et le 1er mars 2015. Enfin, elle ne s'était jamais prévalu auparavant du fait que le système d'alarme qu'elle reproche à H._____ d'avoir fait dévier sur son téléphone portable se serait déclenché pendant l'arrêt de travail en question – ou à une quelconque autre occasion du reste –, pas plus qu'elle n'avait allégué jusqu'à présent avoir été convoquée pour la séance de gestion de conflit du 22 avril 2015, alors qu'elle était prétendument en arrêt de travail en raison d'une opération du genou. Dans ces circonstances, ces différentes allégations, qui ne trouvent au surplus aucun ancrage au dossier, hormis çà et là des bribes de déclarations de A._____ en ce sens en séance (cf. notamment PV du 21 juin 2016; DO/113 ss, 115), ne peuvent qu'être écartées, dès lors qu'elles sont contestées par l'intimée. Par surabondance de motifs, l'ensemble des allégations qui précèdent – qui doivent être qualifiées de faux nova (cf. supra, consid. 1.4.) – sont irrecevables au stade de l'appel, de sorte qu'il n'en sera pas tenu compte. Dans ces circonstances, c'est d'une manière qui échappe à toute critique que les premiers juges ont imputé les trois semaines d'arrêt de travail pour cause de maladie dans leur calcul. Il découle de ce qui précède que le grief doit être rejeté dans la mesure où il est recevable. 2.4. 2.4.1. Enfin, l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir constaté et retenu que

l'attitude de C. _____ était largement partisane vis-à-vis de H. _____, tant à l'époque des faits qu'en cours de procédure (cf. déclaration d'appel, let. B, consid. 2.5, p. 13). En bref, elle soutient qu'un certain nombre d'éléments au dossier, et en particulier les propres déclarations de C. _____ – qui était le président du conseil d'administration de la société intimée à l'époque de faits –, démontrent que, s'il n'a pas participé activement au mobbing dont elle se dit victime, il l'a à tout le moins largement facilité en se montrant complaisant vis-à-vis de H. _____ qui, selon elle, était son protégé. Elle en veut pour preuve son attitude en séance et les trop nombreux trous de mémoire dont il s'est prévalu devant les premiers juges pour ne pas accabler celui qui le considérait comme un mentor, à savoir H. _____ (ibidem). 2.4.2. En l'espèce, cette argumentation, outre le fait qu'elle est hors de propos, n'a aucune consistance et ne saurait être suivie. Quoi qu'en pense l'appelante, le fait de savoir s'il existait ou non une étroite relation d'amitié entre C. _____ et H. _____ n'est pas pertinent pour l'issue de la cause. Du reste, la Cour ne voit aucun élément au dossier – et l'appelante n'en avance aucun – permettant de retenir, avec un minimum de vraisemblance, que C. _____ se serait montré complaisant à l'égard de H. _____. A cet égard, les déclarations de C. _____ en séance ne sauraient être interprétées dans le sens que voudrait l'appelante, sauf à retenir que celui-ci se serait rendu coupable d'un faux témoignage, ce qu'aucun élément objectif tiré du dossier ne permet de retenir. Sur le vu de ce qui précède, manifestement infondé, ce grief doit être rejeté. 3. Dans un second volet de son appel (cf. déclaration d'appel, let. C, p. 14 ss), l'appelante se plaint d'une violation du droit (art. 310 let. a CPC).

Tribunal cantonal TC Page 13 de 29 3.1. 3.1.1. Invoquant une violation des articles 328 CO et 27 CC, respectivement de l'art. 101 CO, elle soutient en premier lieu que le comportement de H. _____ est constitutif de harcèlement (cf. déclaration d'appel, § 1, p. 14 ss). En bref, l'appelante soutient pour l'essentiel que les premiers juges auraient non seulement fait une mauvaise application de l'art. 328 CO – en retenant à tort que les propos hostiles et le comportement de H. _____ ne la ciblaient pas exclusivement et en considérant de manière erronée et contraire à la jurisprudence que cette attitude ne s'est pas inscrite sur une période suffisamment longue –, mais qu'ils auraient au surplus omis d'examiner les conditions de la responsabilité contractuelle (ibidem). 3.1.2. L'art. 328 al. 1 CO prévoit que l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. Pour protéger la vie, la santé du travailleur et l'intégrité personnelle de celui-ci, il prend les mesures commandées par l'expérience (art. 328 al. 2 CO). Le harcèlement psychologique, ou mobbing, contrevient à cette obligation. La jurisprudence le définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il arrive fréquemment que chaque acte, pris isolément, apparaisse encore comme supportable, mais que les agissements pris dans leur ensemble constituent une déstabilisation de la personnalité, poussée jusqu'à l'élimination professionnelle du travailleur visé. Il n'y a pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles, qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ou encore du simple fait qu'un supérieur hiérarchique n'a pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Le harcèlement est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut savoir admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, tout en gardant à l'esprit qu'il peut être purement imaginaire, voire être allégué abusivement pour

tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêt TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; arrêt TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2; arrêt TF 4C.343/2003 du 13 octobre 2004 consid. 3.1, in JAR 2005 p. 285). Il n'est pas admissible d'écarter d'emblée les témoignages d'autres employés ayant également été victimes de comportements hostiles et qui éprouvent du ressentiment à l'égard de l'auteur de celui-ci. En effet, si l'on devait suivre un tel raisonnement, l'existence d'un mobbing deviendrait quasiment impossible à démontrer dans tous les cas où les attaques du mobbeur supposé ne visent pas exclusivement un individu, mais également d'autres collègues témoins de ces agissements (arrêt TF 1C_418/2008 du 27 mai 2009 consid. 2.2.2; DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, art. 328 CO, n. 38). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un mobbing contrevient à l'art. 328 CO. L'employeur répond du comportement de ses collaborateurs (art. 101 CO). Il doit prendre des mesures adéquates si la personnalité du travailleur fait l'objet d'atteintes notamment de la part d'autres membres du personnel (arrêt TF 4A_680/2012 du 7 mars 2013 consid. 5.2). La décision qui retient ou exclut un tel harcèlement présuppose une appréciation globale des circonstances d'espèce; la jurisprudence reconnaît au juge du fait une certaine marge d'appréciation en la matière (arrêt TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2; arrêt TF 4A_32/2010 du 17 mai 2010 consid. 3.3.4; arrêt TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3). A cet égard, une expertise médicale, fondée sur les seules déclarations du patient, est insuffisante à prouver une situation de mobbing, l'autorité judiciaire pouvant procéder à l'analyse des faits

Tribunal cantonal TC Page 14 de 29 reprochés (arrêt TF 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.3.3 précité; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 350). Dans l'examen des conditions propres à constituer ou non un mobbing, il est tenu compte des exigences du poste. En effet, certaines tâches sont nerveusement contraignantes, le travailleur étant soumis à d'importantes pressions (nerveuses, temporelles, organisationnelles, etc.). Dans la mesure où ces tâches sont inhérentes à la fonction, qu'elles sont connues du travailleur au moment où il a accepté ce poste, une faiblesse ou une dépression du travailleur consécutive aux difficultés à subir un tel rythme ne constitue pas du mobbing. Dans de telles circonstances, l'employeur peut conclure à une inadéquation des capacités du travailleur à poursuivre dans les tâches pour lesquelles il a été engagé (WYLER/HEINZER, *ibidem*). En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité; l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation. Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; ATF 129 III 715 consid. 4.4; arrêt TF 4A_714/2014 du 22 mai 2015 consid. 2.2). 3.1.3. En l'espèce, pour nier l'existence du mobbing à l'encontre de l'appelante, le Tribunal des prud'hommes a, d'une part, considéré que, « si certaines remarques formulées par H. _____ à l'encontre de la demanderesse ou si certains comportements à son égard, fussent-ils avérés, peuvent constituer un enchaînement de propos hostiles, comme cité par la jurisprudence, il n'en demeure pas moins que ceux-ci doivent avoir été répétés fréquemment et s'étendre sur une

période assez longue pour réaliser un indice de mobbing ». Par « longue période », sur la base d'un avis de doctrine qu'ils citent, les premiers juges ont retenu qu'une durée minimale de six mois est généralement admise, condition temporelle qui n'est selon eux pas remplie dans le cas particulier (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.4. b), p. 15). D'autre part, le Tribunal des prud'hommes s'est également fondé sur les témoignages recueillis pour nier l'existence du mobbing à l'encontre de l'appelante. Il a en particulier fait référence au témoignage de G._____ selon lequel H._____ avait une attitude générale, certes inadéquate et répréhensible, consistant à se montrer cassant et virulent vis-à-vis de ses subalternes, mais ce comportement visait l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise sans distinction et non pas spécifiquement A._____, contrairement à ce que celle-ci prétend (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.4. c), p. 16). Ce même témoin a déclaré que ce comportement inadéquat avait pu être observé par plusieurs collaborateurs et pas seulement par A._____ (ibidem). Toujours selon ce témoin, c'est avant tout J._____ qui l'avait alerté concernant le comportement de H._____, lequel se montrait régulièrement agressif verbalement, ce qui ne correspondait pas à la norme selon elle (ibidem). Le Tribunal a en outre souligné que la demanderesse avait elle-même admis qu'elle n'avait pas été la seule visée par l'attitude de H._____, puisqu'il qu'il ressort des allégués n° 15 à 17 de sa demande du 23 septembre 2015 que le comportement litigieux ne s'adressait pas exclusivement à elle, mais visait également d'autres collaborateurs de la société, y compris des collaborateurs externes. Elle a d'ailleurs expressément concédé que deux collaboratrices auraient selon elle démissionné en raison de l'attitude inadéquate de H._____ (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.4. c), p. 15 s.). Enfin, le Tribunal des prud'hommes a admis, en se fondant sur les témoignages de N._____ et de J._____, que H._____ s'en prenait davantage à la demanderesse, mais que cela

Tribunal cantonal TC Page 15 de 29 s'expliquait par le fait qu'elle était son interlocutrice privilégiée structurellement parlant au sein de la société intimée (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.4. c), p.16). Tout en soulignant que l'employeur n'a pas à répondre de l'extrême sensibilité de l'un de ses employés, le Tribunal des prud'hommes a encore relevé que l'appelante s'est montrée particulièrement atteinte dans sa santé par les événements, sans qu'il y ait véritablement de raisons objectives à cela, considérant que sa personnalité ambitieuse, perfectionniste et tatillonne expliquait sans doute le conflit (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.4. d), p. 17). Par surabondance, les premiers juges ont considéré et retenu que la société intimée avait réagi avec célérité, en mettant en œuvre des séances de gestion de conflit, puis en faisant appel à un médiateur externe à l'entreprise, de sorte qu'elle n'est pas restée passive face aux doléances de son employée. Ils ont ainsi nié une responsabilité contractuelle de l'employeur fondée sur l'art. 101 CO pour le fait de son auxiliaire, H._____ (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.5, p. 17). En définitive, les premiers juges ont considéré et retenu qu'on était en présence d'un conflit relationnel entre deux collègues de travail, certes regrettable, et non pas d'actes de mobbing à proprement parler, quand bien même ils ne remettent pas en cause les souffrances dont A._____ a été victime (cf. jugement entrepris, consid. 3.1.4. c), p.16). 3.1.4. Pour sa part, l'appelante allègue que le comportement de H._____ était non seulement totalement inadéquat et outrancier, mais bien plus encore, il dépassait très largement la norme, de sorte qu'on est en présence d'un cas clair de harcèlement sur le lieu du travail, lequel doit être qualifié juridiquement de mobbing. A cet égard, elle soutient que le principal intéressé a systématiquement cherché à l'humilier, à l'écraser et à l'isoler, soulignant que cette attitude était unilatérale, ce qui exclut d'emblée le simple conflit relationnel évoqué et retenu par les

premiers juges (cf. déclaration d'appel, § 1, let. A, p. 14 s.). Elle soutient également qu'elle était la cible privilégiée, voire exclusive, de H. _____, contrairement à ce qui a été retenu par le Tribunal des prud'hommes (cf. déclaration d'appel, § 1, let. B, p. 15 s.). D'autre part, tout en concédant que le comportement litigieux doit s'inscrire dans la durée pour être qualifié de mobbing, elle soutient que le comportement reproché à H. _____ a duré près de 6 mois au total et relève que la jurisprudence fédérale ne fixe aucun seuil temporel en la matière, contrairement à ce qui a été retenu par le Tribunal des prud'hommes de manière erronée (cf. déclaration d'appel, § 1, let. C, p. 16 s.). 3.1.5. A titre liminaire, en tant qu'elle fonde son argumentation non pas sur la base des faits retenus par les premiers juges – et repris à son compte par la Cour –, dont elle n'a pourtant pas démontré l'inexactitude (cf. supra consid. 2.), mais sur la base de faits qu'elle invoque librement (il en va notamment ainsi lorsque l'appelante soutient que H. _____ a cherché à l'humilier et à l'isoler, respectivement lorsqu'elle affirme qu'elle était la cible privilégiée, voire exclusive, de son supérieur hiérarchique, ou encore lorsqu'elle prétend que l'intéressé se serait montré injurieux envers elle, etc.), sa motivation relative à l'application erronée du droit matériel ne saurait être retenue. En effet, l'appelante s'en prend en réalité à l'établissement des faits et la Cour se limitera à renvoyer à ce qui a dit plus haut à ce sujet, dès lors que l'intéressée se borne, une nouvelle fois, à répéter des griefs déjà soulevés (cf. supra consid. 2.). 3.1.6. En l'occurrence, l'état de fait du jugement attaqué, qui a été repris à son compte par la Cour (cf. supra consid. 2), ne permet pas de retenir une attitude hostile de H. _____ spécifiquement dirigée contre l'appelante dans l'intention de l'humilier, de l'écraser ou encore de l'isoler, comme celle-ci le prétend, y compris en procédant à une appréciation d'ensemble et en tenant compte du fait que les exemples invoqués par A. _____ peuvent être révélateurs d'une

Tribunal cantonal TC Page 16 de 29 attitude générale. En effet, les exemples concrets fournis par l'appelante, fussent-ils avérés, ne se recoupent que (très) partiellement avec ceux relatés par les différents témoins et, partant, ne suffisent pas à mettre en lumière des actes pouvant être qualifiés de mobbing au sens où l'entend la jurisprudence rappelée plus haut. Les faits révèlent plutôt un comportement inadéquat de la part d'un directeur, non seulement à l'égard de l'appelante, qui était sa subalterne directe, mais également vis-à-vis des autres collaborateurs de la société, y compris de collaborateurs externes à celle-ci. Comme l'ont relevé les premiers juges, il ressort en particulier des témoignages de G. _____, N. _____ et J. _____ que l'attitude de H. _____, consistant à montrer sa supériorité et à rabaisser ses subordonnés, de même que son manque de résistance au stress et son incapacité à gérer les imprévus, créaient d'importantes tensions parmi l'ensemble des collaborateurs de la société intimée, au sein de laquelle régnait une mauvaise ambiance générale. A cet égard, l'appréciation faite par le Tribunal ne prête pas le flanc à la critique. Certes, les témoins N. _____ et J. _____ ont déclaré que A. _____ était la cible privilégiée du comportement inadéquat qu'elles imputent à H. _____, dont les remarques désobligeantes ne les visaient pas, en ce qui les concerne, semblerait-il ou alors de manière marginale seulement. Cela étant, à l'instar des premiers juges, la Cour est d'avis que cela s'explique par le fait que l'appelante était sa subalterne directe et, de ce fait, son interlocutrice privilégiée structurellement parlant au sein de la société, ce que N. _____ et J. _____ n'ont d'ailleurs pas manqué de relever. Certes encore, ces deux témoins ont qualifié le comportement de H. _____ vis-à-vis de l'appelante de « déplacé », de « hors norme », voire d'« humiliant », allant jusqu'à subodorer qu'il cherchait à l'isoler. Ces éléments sont toutefois à mettre en relation avec

une mauvaise ambiance de travail et un contexte général délétère lié à un management déficient décrits plus haut, certes largement imputables à H._____, mais qui ne suffisent pas en soi à retenir l'existence d'actes de mobbing envers l'appelante. De plus, ces accusations méritent d'être examinées avec circonspection dans la mesure où ces deux témoins avaient elles-mêmes émis d'importants griefs personnels à l'encontre de H._____ qui aurait prétendument cherché à évincer N._____, semblerait-il, qu'il estimait trop âgée selon les propres déclarations de cette dernière en séance. Comme relevé plus haut, il sied encore de souligner que N._____ a également concédé avoir établi son témoignage à la demande expresse de la demanderesse pour la présente procédure à l'encontre de leur ex-employeur. Par surabondance de motifs, il ressort du dossier de la cause que tant N._____ que J._____ ont donné leur démission en raison du mauvais climat de travail qui régnait au sein de la société intimée à l'époque des faits, largement imputable à H._____. Il est vrai aussi que A._____ a subjectivement souffert de la situation dans la mesure où elle a été en incapacité totale de travail du 11 février au 1er mars 2015, puis du 21 juillet au 30 septembre 2015, en raison d'un état anxio-dépressif liés aux conflits interpersonnels sur son lieu de travail. Néanmoins, les pièces produites relatives à l'état de santé de l'appelante, à savoir les différents certificats médicaux établis par ses médecins traitants et en particulier le certificat médical du 5 février 2016 établi par le Dr O._____, psychiatre et psychothérapeute FMH à Fribourg (cf. pce n° 22 du bordereau de la réplique du 16.02.2016), ne permettent pas davantage de retenir le mobbing, au vu de l'ensemble des éléments précités ayant trait à l'ambiance de travail, au contexte de pression et au comportement inadéquat du responsable du directeur de la société à l'égard de ses subalternes en particulier dans ce contexte. A cela s'ajoute le fait que la demanderesse assumait elle-même une fonction dirigeante au sein de l'entreprise, qu'elle avait donc des responsabilités, une assistante en la personne de J._____ et un salaire élevé, soit CHF 153'000.- par an, de sorte qu'on était en droit d'attendre d'elle qu'elle ait une résistance au stress et à la critique plus importante que la moyenne. En conclusion, on ne voit pas que l'appelante ait fait l'objet de dénigrement systématiques ou même répétés et dévalorisants sur une période assez longue et ce nonobstant le fait que la

Tribunal cantonal TC Page 17 de 29 motivation du Tribunal des prud'hommes est, à tout le moins, douteuse sur ce point. En effet, contrairement à ce qui a été retenu par les premiers juges qui citent un avis de doctrine isolé, la jurisprudence fédérale ne fixe aucun critère temporel concret en la matière. Cela étant, cette question peut souffrir de demeurer ouverte, dès lors que la gravité objective des comportements incriminés n'est pas établie, comme cela vient d'être examiné, de sorte qu'on ne saurait retenir que l'appelante a été victime d'actes de mobbing au sens où l'entend la jurisprudence, constituant une atteinte grave à sa personnalité. Partant, le grief doit être rejeté. 3.2. 3.2.1. Dans un second volet de son grief (cf. déclaration d'appel, § 1, let. D. ss, p. 17 ss), l'appelante invoque – implicitement, tout du moins – une mauvaise application par les premiers juges de l'art. 328 CO en lien avec l'art. 101 CO. Elle reproche en particulier aux premiers juges de ne pas avoir retenu que son ex-employeur n'ayant, selon elle, pas pris les mesures nécessaires pour régler la situation et éviter des atteintes à sa personnalité, a engagé sa responsabilité contractuelle pour le fait de son auxiliaire, H._____ (cf. déclaration d'appel, § 1, let. E, p.18). A cet égard, elle souligne pour l'essentiel avoir été lourdement atteinte dans sa santé par le comportement de ce dernier (cf. déclaration d'appel, § 1, let. D, p. 17 s.), avoir promptement informé son ex-employeur du mobbing dont elle prétend avoir été victime (cf. déclaration d'appel, § 1, let. F, p. 18 s.), lequel aurait non seulement tardé à réagir – contrairement à ce qui a

faussement été retenu par les premiers juges –, mais bien plus encore, se serait montré largement complaisant à l'égard de son directeur (cf. déclaration d'appel, § 1, let. G, p. 19 s.). 3.2.2. Lorsqu'un conflit de nature interpersonnelle survient au sein de l'entreprise, l'employeur est tenu, en vertu de son devoir de protection de l'art. 328 CO, de prendre les mesures adéquates pour l'atténuer, le désamorcer ou y mettre fin (WYLER/HEINZER, p. 356 et réf. citées). 3.2.3. En l'espèce, il est avéré que l'appelante a subjectivement souffert de la situation, sa santé psychique s'étant dégradée à tel point qu'elle a connu une première incapacité totale de travail du 11 février au 1er mars 2015, puis une seconde du 21 juillet au 30 septembre 2015, en raison d'un état anxio-dépressif liés aux conflits interpersonnels sur son lieu de travail. Cet élément ne saurait toutefois fonder à lui seul un devoir d'agir de l'employeur qui présuppose avant tout l'établissement d'une violation illicite des droits de la personnalité de l'intéressée. En l'occurrence, il est établi, comme déjà mentionné (cf. supra consid. 3.6.), que H. _____, en tant que directeur de la société intimée, a adopté un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs collaborateurs de l'entreprise, qui consistait à montrer sa supériorité et à rabaisser ses subordonnés, de même qu'en se montant incapable de gérer les imprévus, créant ainsi d'importantes tensions parmi l'ensemble des collaborateurs de la société intimée, au sein de laquelle régnait une mauvaise ambiance générale. Dans ce contexte, il incombait à l'employeur, en vertu de son devoir général de protection, de prendre les mesures nécessaires vis-à-vis de son employée, ce qu'il a fait et ce avec une diligence certaine, comme l'ont du reste pertinemment constaté les premiers juges. En l'espèce, il a été constaté et retenu que la société intimée avait eu connaissance des griefs de A. _____ à l'encontre de H. _____ à la fin du mois de février 2015, notamment par l'entremise de C. _____, alors président du conseil d'administration (cf. supra consid. 2.2.). Il a également été constaté et retenu (ibidem) que dès que ce dernier a eu connaissance du conflit, il a spontanément mis en œuvre une séance de gestion de conflit. Une première séance de gestion de conflit s'est tenue le 5 mars 2015, puis une seconde a eu lieu le 22 avril 2015 en présence de A. _____, H. _____, P. _____ et C. _____. La situation de conflit n'ayant pas évolué

Tribunal cantonal TC Page 18 de 29 positivement, le conseil d'administration a décidé de donner suite à la demande en ce sens formulée par A. _____ et de nommer un médiateur externe. Ce mandat a été confié L. _____ qui a débuté sa mission le 4 mai 2015 et a rendu un rapport à l'intention du conseil d'administration le 23 mai 2015, après s'être entretenu avec tous les protagonistes dans le courant du mois de mai 2015. Après avoir pris connaissance de ce rapport, le conseil d'administration a pris la décision de se séparer de H. _____, qui a été licencié le 26 mai 2015 et a été libéré de l'obligation de travailler avec effet immédiat. En somme, entre le moment où l'intimée a pris connaissance de la problématique et le licenciement effectif de son directeur, moins de trois mois se sont écoulés, de sorte qu'on doit admettre, à l'instar des premiers juges, qu'elle a agi avec célérité. En tout état de cause, il résulte indubitablement de ce qui précède que l'employeur a reconnu qu'un problème avait surgi dans les relations interpersonnelles de travail entre la demanderesse et son supérieur hiérarchique et qu'elle a pris les mesures nécessaires pour y remédier dans les meilleurs délais. On ne saurait dès lors reprocher à l'intimée d'avoir été inactive. Il s'ensuit le rejet de l'appel sous cet angle également. 4. Le Tribunal des prud'hommes a retenu que le licenciement de A. _____ par la société B. _____ SA n'était pas abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO car le lien de causalité entre les prétentions que la demanderesse a fait valoir, soit la proposition de nommer un médiateur externe dans le but d'apaiser un conflit de travail, et la résiliation de son contrat de travail

n'a pas pu être démontré nonobstant le comportement peu courtois de l'employeur (cf. jugement attaqué p. 24 consid. 3.2.6, DO 275). L'appelante soutient qu'elle a été licenciée de manière abusive au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO et reproche, en substance, aux premiers juges de ne pas avoir constaté et retenu qu'il existait un lien de causalité étroit et évident entre la formulation de ses doléances à l'égard de H._____ et la résiliation abrupte de ses rapports de travail, les motifs économiques invoqués par son ex- employeur étant selon elle fallacieux et inexistants (cf. déclaration d'appel, § 2, p. 22 ss). 4.1. Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 132 III 115 consid. 2.1; ATF 131 III 535 consid. 4.1). Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO). Un licenciement est abusif s'il est prononcé pour des motifs injustifiés qui sont énumérés à l'art. 336 CO, cette énumération n'étant toutefois pas exhaustive (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535 / JdT 2006 I 194; ATF 125 III 70 consid. 2a; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 644). Elle concrétise avant tout la règle générale de la prohibition de l'abus de droit et l'assortit de conséquences adéquates dans le cadre du contrat de travail (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152; ZOISS, La résiliation abusive du contrat de travail, Etude des articles 336 à 336b CO, 1997, p. 52). D'autres situations constitutives de congé abusif sont donc également admises par la pratique. Elles doivent toutefois comporter une gravité comparable aux cas expressément mentionnés à l'art. 336 CC (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152; ATF 131 III 535 / JdT 2006 I 194 et la réf. citée; SATTIVA SPRING, Le licenciement abusif pour des motifs non énumérés à l'art. 336 CO, in Panorama en droit du travail, IDAT, 2009). Dans la pratique toutefois, les restrictions particulières au droit de donner congé dans le domaine du droit du travail

Tribunal cantonal TC Page 19 de 29 laissent peu de place à l'application de la clause générale de la prohibition de l'abus de droit (ATF 121 III 60 consid. 3d; ATF 111 II 242 consid. 2a). Aux termes de l'art. 336 al. 1 let. d CO, la résiliation d'un contrat de travail est abusive lorsque le congé est donné par une partie parce que l'autre fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat. Cette disposition vise les congés-représailles. Le travailleur n'est protégé contre le congé abusif que s'il peut supposer de bonne foi que les droits dont il prétend être le titulaire lui sont acquis. Il n'est pas nécessaire que ses prétentions soient fondées; il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser qu'elles le sont (arrêt TF 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1; arrêt TF 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1; arrêt TF 4A_325/2008 du 6 octobre 2008 consid. 2.1). S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant. En d'autres termes, ce motif doit avoir essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier; il faut ainsi qu'il y ait un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé signifié au travailleur (arrêt TF 4A_341/2007 du 7 février 2008 consid. 2.1; arrêt TF 4A_444/2007 du 17 janvier 2008 consid. 5.1; arrêt TF 4A_281/2007 du 18 octobre 2007 consid. 5.1). Pour se prononcer sur le caractère abusif du congé, il faut se fonder sur son motif réel. Déterminer le motif d'une résiliation est une question de fait (ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 515). Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle le congé serait abusif lorsque la motivation donnée par l'employeur est fautive (ATF 121 III 60 consid. 3c p. 63). En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif.

En ce domaine, la jurisprudence a cependant tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Ainsi, selon le Tribunal fédéral, 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 d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de « preuve par indices ». De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1). Le point de savoir si une telle présomption est établie ou non relève de l'appréciation des preuves (sur le tout: arrêt TF 4A_408/2011 du 15 novembre 2011 consid. 5.2; cf. ATF 115 II 484 consid. 2b). De manière générale, le congé est abusif lorsqu'il est signifié au travailleur parce qu'il s'est plaint, de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité (arrêt TF 4A_325/2008 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd., 2014, p. 638). Ainsi, est en particulier abusif le licenciement prononcé parce que le travailleur, estimant de bonne foi avoir été victime de mobbing, s'en était plaint auprès du délégué du personnel en vue d'obtenir un changement d'attitude de sa supérieure hiérarchique. Il en va de même lorsque le travailleur est licencié pour être intervenu auprès de son employeur pour faire cesser les tracasseries dont il estimait être l'objet; en effet, dans ce cas aussi, le travailleur fait de bonne foi valoir un droit découlant du contrat de travail, en particulier le respect de sa personnalité dans les rapports de travail (art. 328 CO; ibidem). 4.1.1. Après avoir passé en revue les quatre conditions exigées par la loi pour retenir l'existence d'un congé représsailles, les premiers juges ont considéré et retenu que les trois premières conditions prévues par l'art. 336 al. 1 let. d CO étaient remplies dans le cas particulier. Ainsi, ils ont considéré que la première des conditions de l'art. 336 al. 1 let. d CO était remplie, dès lors que l'appelante s'était effectivement plainte, auprès de son employeur, du comportement du directeur à son égard, proposant la nomination d'un médiateur neutre et externe qui puisse aider

Tribunal cantonal TC Page 20 de 29 les collaborateurs à repartir sur des bases saines puisque les séances de gestion de conflit mises sur pied par l'employeur n'avaient pas permis de débloquer la situation (cf. jugement entrepris, consid. 3.2.4, i., p. 21, DO 272). Ils ont également retenu les prétentions formulées par l'appelante, soit la proposition de nommer un médiateur externe dans le but d'apaiser un conflit de travail, sont directement en lien avec le contrat de travail, de sorte que la deuxième condition de l'art. 336 al. 1 let. d CO est également réalisée (idem, ii., p. 21). Enfin, ils constaté que la condition de la bonne foi est également remplie, dès lors qu'elle est présumée, et que les prétentions de la demanderesse n'étaient manifestement pas chicanières ni téméraires mais formulées uniquement dans le but d'apaiser ses difficultés (idem, iii., p. 22). En revanche, le Tribunal des prud'hommes a nié l'existence d'un lien de causalité entre, d'une part, les prétentions formulées par A. _____, notamment dans le courrier de son conseil du 5 mai 2015 (cf. P. 10 du bordereau de la demande du 23 septembre 2015) et, d'autre part, la résiliation de son contrat de travail (cf. jugement entrepris consid. 3.2.4, iv., p. 22 s., DO 273), niant en définitive l'existence du caractère abusif du licenciement qui a été signifié à la demanderesse. En bref, tout en prenant largement appui sur le rapport de l'expert L. _____ – qui préconisait la suppression du poste de la demanderesse et l'externalisation de certaines tâches assumées par celle-ci – et sur les témoignages de C. _____ et G. _____ en séance, ils ont expliqué que cette résiliation était intervenue

dans un contexte de restructuration de la société intimée, laquelle était gravement déficitaire à l'époque des faits. Ils ont ainsi retenu que le licenciement de l'appelante était intervenu pour des motifs économiques valables et parfaitement justifiés du reste, dès lors que son poste n'a pas été repourvu depuis et que la société a fait d'importantes économies selon les dires de C. _____ notamment (ibidem). La Cour fait sienne cette argumentation. 4.1.2. Il ressort du dossier de la cause que l'employeur a eu connaissance du conflit interpersonnel qui opposait A. _____ à H. _____ dès la fin du mois de février 2015 à tout le moins (cf. consid. 2 ci-dessus). A. _____ a été en incapacité totale de travail, une première fois, du 11 février au 1er mars 2015. Deux séances de gestion de conflit ont eu lieu les 5 mars et 22 avril 2015 à l'initiative de C. _____ lors desquelles A. _____ et H. _____ ont pu exprimer leurs griefs. Des mesures ont donc été prises par l'employeur pour tenter de désamorcer le conflit. En outre, il a entendu l'appel de la demanderesse qui réclamait la nomination d'un médiateur neutre et externe qui puisse aider l'équipe de F. _____ à repartir sur des bases saines (cf. P. 9 et 10 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015). Vu les tensions et conflits qui sont apparus entre différentes personnes actives au sein de la société, l'employeur a mandaté un expert, soit M. _____ pour se former une idée de ce qui se passe, identifier les origines des tensions et soumettre une analyse avec une recommandation au président du conseil d'administration. L. _____ a procédé à l'analyse du fonctionnement de la société entre le 4 et le 11 mai 2015 et a déposé son rapport le 23 mai 2015 (pièce produite par la défenderesse sous « A l'attention du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine »). Il relève les différences de perspectives, l'ambivalence entre la volonté politique des actionnaires et la gouvernance de la société privée à but lucratif et l'aggravation de la situation après l'entrée en fonction du nouveau directeur dont le comportement à l'extérieur et à l'intérieur a provoqué des réactions négatives qu'il qualifie de problème le plus important. Il attribue le malaise existant au cumul des conflits et à l'incapacité du « système » de les résoudre dès janvier/février 2015 en raison des perceptions différentes des personnes clés du « système ». Il conclut à une action rapide, de manière conséquente, pour rattraper les décisions en retard et éviter une détérioration supplémentaire. Il fait des recommandations sur la gouvernance, notamment en

Tribunal cantonal TC Page 21 de 29 renforçant le rôle du conseil d'administration dans la gestion stratégique de la société par la nomination de deux membres supplémentaires du conseil stratégique consultatif. Il met en cause les capacités managériales de H. _____, préconisant de résilier son contrat de travail avec libération de l'obligation de travailler avec effet immédiat, ce qui a été fait par l'employeur en date du 26 mai 2015. S'agissant du poste de la demanderesse, que L. _____ qualifie de « très émotionnelle », il estime qu'il s'agit d'une solution coûteuse pour assumer ces fonctions et relève la nécessité de limiter les frais fixes et de gagner en flexibilité (taux d'occupation, honoraires). Sa recommandation est de résilier son contrat de travail actuel à 100 % et d'offrir un mandat (environ 50 %) dès la fin du contrat de travail. Il préconise l'exécution immédiate de ses recommandations après la prise des décisions. Il précise que le risque encouru en cas de renonciation à prendre ces décisions est une détérioration supplémentaire. Lors de la séance du 17 juin 2015, le conseil d'administration de la société B. _____ SA, à l'unanimité des membres présents, a décidé de résilier le contrat de travail de la demanderesse pour des raisons structurelles et économiques. Le procès-verbal de la séance mentionne qu'il ne lui sera pas proposé de mandat sporadique en qualité d'indépendante et que son poste n'est pas réorganisé en l'état ; il est précisé qu'il sera utile d'analyser la situation par le nouvel encadrement de la

structure F. _____, soit la direction et le conseil d'administration (cf. pièce produite par la défenderesse sous « A l'attention du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine »). La décision a valablement été prise par le conseil d'administration à l'unanimité des membres présents et l'appelante est mal venue de soutenir que son licenciement relève d'une vengeance personnelle de la part de C. _____ (cf. appel du 12 février 2018 p. 22 s. ch. 25 a à c), sauf à penser que les autres membres du conseil d'administration, y compris le Syndic de Q. _____ qui représentait le 50 % des actionnaires (cf. déclarations de R. _____, PV du 7 février 2017 p. 4 in fine, DO 215), n'ont pas été capables d'exprimer leur propre opinion et que la décision a été biaisée; c'est d'ailleurs ce qu'elle soutient sans complexe en affirmant que C. _____ avait pris sa décision en l'absence de I. _____ et de K. _____ qui s'y seraient opposés, et que cette décision a été ratifiée par un conseil d'administration réduit dont un membre venait d'être nommé et ne connaissait même pas la situation (cf. appel du 12 février 2018 p. 23 ch. 26 b); ces allégations sont tendancieuses et ne sont relayées par aucune preuve concrète. En tout état de cause, et puisque l'appelante s'y réfère (cf. appel du 12 février 2018 p. 22 ch. 25 b), la Cour relève que I. _____ a déclaré: « Je n'ai pas dit qu'il y avait une vengeance de la part de C. _____, j'ai dit qu'il est possible qu'il en soit ainsi » (PV du 7 février 2017 p. 5, DO 216); sans aucun autre élément sérieux au dossier, la Cour ne saurait conclure à l'existence d'une telle vengeance. De plus, il y a lieu de replacer les faits dans le contexte historique de l'époque, à savoir la récente mise en place de la société anonyme chargée de développer un quartier d'innovation et dont les actionnaires sont D. _____ et Q. _____, et qui, dans un climat conflictuel et de tensions clairement identifiées, ne pouvait tout simplement pas ignorer les recommandations de L. _____ qui préconisait leur exécution immédiate pour assurer le bon fonctionnement de la société. L'employeur a suivi les recommandations de L. _____ en résiliant le contrat de travail non seulement du directeur mais aussi de la demanderesse pour des raisons structurelles et économiques, son poste ayant bel et bien été supprimé (cf. déclarations de C. _____, PV du 21 juin 2016 p. 7 in fine, DO 119). Certes, il ne lui a pas proposé de mandat dès la fin du contrat de travail mais cela s'explique dans la mesure où il devait mettre en place un nouvel encadrement de la structure F. _____, compétent pour analyser la situation. Or, il ressort de l'organigramme de l'intimée approuvé par le conseil d'administration le 8 octobre 2015 (P. 3 du bordereau de la

Tribunal cantonal TC Page 22 de 29 défenderesse du 15 janvier 2016), qu'elle est composée d'un directeur qui supervise une assistante de direction et un ingénieur de projet et que les tâches liées à la communication, autrefois attribuées à la demanderesse, font l'objet de mandats externes. Quoi qu'il en soit, dans le présent litige, la demanderesse ne peut pas prétendre à ce qu'un tel mandat lui soit confié ni à une réduction de son taux d'activité, comme elle le soutient dans son appel (p. 23 ch. 25 d, p. 24 ch. 26 d). Ainsi, le motif du congé est bien réel et il est basé sur les recommandations de l'expert L. _____ qui a procédé à l'analyse du fonctionnement de la société. Par conséquent, c'est de manière correcte que les premiers juges ont retenu que c'est en lien avec le rapport de L. _____ que la décision de licencier la demanderesse est intervenue et non pas avec les prétentions formulées par celle-ci dans son courrier du 4 mai 2015, prétentions qui ont été mises en œuvre par l'employeur vu le mandat confié à L. _____ dont la mission était de se forger une idée de ce qui se passait, d'identifier les origines des tensions et de soumettre une analyse avec une recommandation au président du conseil d'administration, selon ce qui figure en p. 1 du rapport d'expertise de L. _____. L'appel doit être rejeté sur ce point.

4.2. L'appelante soutient que le licenciement est abusif car le droit de l'employeur a été

exercé sans ménagement. Selon elle, l'employeur a joué un jeu faux en lui transmettant de faux signaux selon lesquels la situation se pacifierait d'une part en résiliant le contrat de travail de H._____, et d'autre part, en confirmant, le même jour, son contrat de travail à durée indéterminée (cf. appel du 12 février 2018 p. 24 s. ch. 28 et 29).

4.2.1. Un congé peut être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un double jeu contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi, ou encore lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur. Même quand une partie résilie de manière justifiée, elle doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, elle ne peut jouer un jeu faux et caché qui serait une violation crasse du principe de la bonne foi. (ATF 132 III 115 consid. 2.2 / JT 2006 I 152). Un comportement simplement grossier, inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas à rendre le licenciement abusif. Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner tout comportement quelque peu cavalier. Même s'il est usuel, le droit du travail suisse ne prévoit pas l'obligation de mener un entretien avant une résiliation, de sorte qu'un licenciement ne peut pas être qualifié d'abusif pour le seul motif que le travailleur n'a pas été entendu au préalable (arrêt TF 4C./174/2004 du 5 août 2004 consid. 2.4; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, art. 336 CO, n. 1.5).

4.2.2. Tout comme les premiers juges, la Cour critique l'attitude de l'employeur à l'égard de la demanderesse. En effet, la demanderesse a travaillé durant plus de deux ans sur le projet F._____ lorsqu'elle était employée de E._____. C'est donc logiquement qu'elle a été nommée responsable de la communication et du marketing lors de la création de la société anonyme, à l'entière satisfaction de ses supérieurs et du conseil d'administration. D'ailleurs, dans son rapport, L._____ relève que la demanderesse maîtrise son métier et s'identifie à F._____ (cf. p. 3). Alors que L._____ était en train d'analyser le fonctionnement de la société, la demanderesse a reçu son contrat de travail écrit, daté du 13 mai 2015 et signé non seulement par le directeur, H._____, mais aussi par C._____, président du conseil d'administration (P. 12 du bordereau de la demanderesse du 23 septembre 2015), Même s'il ne s'agit que de la formalisation des rapports de travail qui ont débuté le 1er novembre 2014 dans la

Tribunal cantonal TC Page 23 de 29 mesure où aucun contrat écrit n'avait été signé entre les parties, la demanderesse pouvait légitimement croire, à réception de ce contrat, qu'elle n'avait pas à craindre une restructuration soudaine de la société à ses dépens, d'autant plus que le directeur H._____ a été licencié le 26 mai 2015 et libéré de son obligation de travailler avec effet immédiat. Or, le licenciement de la demanderesse intervient un mois plus tard, soit le 19 juin 2015, sans explications préalables, et alors qu'elle veillait son mari à l'hôpital, dans un état critique, ce dont son employeur avait connaissance. Humiliation supplémentaire, tout comme le directeur, auquel on reprochait de graves carences, elle a été libérée de son obligation de travailler avec effet immédiat. Inconvenant et grossier, ce comportement n'est toutefois pas illicite, même s'il enfreint les usages du monde des affaires. La Cour comprend l'atteinte ressentie par la demanderesse et son irritation en raison du procédé de l'employeur, d'autant plus qu'elle s'identifiait à F._____ qu'elle avait contribué à mettre sur pied. Quoi qu'il en soit, au regard du principe de la liberté de licencier, cela ne suffit pas pour reconnaître l'existence d'un congé abusif. L'employeur ne s'est pas livré à un double jeu contraire au principe de la bonne foi en lui adressant son contrat écrit un mois avant son licenciement. En effet, le contrat a été conclu en novembre 2014 déjà et il ne s'agissait que d'un contrat écrit en bonne et due forme qui aurait dû être établi depuis le début des rapports de travail. En outre, lorsque le contrat a été envoyé à la

demanderesse, l'employeur n'avait pas encore connaissance du rapport de L. _____ qui recommandait son licenciement. Même si un entretien était à recommander dans ce cas précis, l'employeur n'a pas commis un abus de droit pour n'avoir pas entendu la demanderesse au préalable et l'absence de toute discussion au sujet de son licenciement ne le rend pas abusif. Ce grief doit par conséquent être rejeté. 5. Dans un nouveau moyen (cf. appel, § 4, p. 26 s.), invoquant une violation du droit fédéral, singulièrement de l'art. 336c CO, l'appelante conclut au versement par l'intimée d'un montant de CHF 25'500.- au titre de salaire pour les mois de novembre et décembre 2015. A cet égard, tout comme en première instance déjà, elle rappelle qu'elle a été en arrêt maladie du 31 juillet 2015 (y compris) au 30 septembre 2015 (y compris), de sorte que, conformément à l'art. 336c al. 2 CO, le délai de congé ne court pas entre ces deux dates. Ainsi, un simple calcul démontre que, le

E. 31

juillet 2015, date de début de la période de suspension, il restait 62 jours avant l'expiration du délai de congé de trois mois. Le 1er octobre 2015, le délai de congé a recommencé à courir. Il est donc venu à échéance 62 jours plus tard, soit au 1er décembre 2015. En application de l'art. 3336 al. 3 CO, ce terme est prolongé jusqu'à la fin du mois, soit jusqu'au 31 décembre 2015. Enfin, contrairement à ce que retiennent les premiers juges, l'appelante bénéficie d'une période de 90 jours, et non de 30 jours (cf. art. 336c al. 2 CO), car son contrat s'est prolongé, dans tous les cas, au-delà d'une année de service. En effet, le Tribunal fédéral et la doctrine considèrent que, si une incapacité de travail est à cheval sur les deux premières années de service, c'est la période de protection de 90 jours qui s'applique, à la condition que le délai de congé suspendu en vertu de l'art. 336c al. 2 n'arrive à échéance que durant la nouvelle année de service. Or, sur la base de deux avis de doctrine qu'elle cite, l'appelante soutient que tel est précisément le cas en l'espèce. La date de fin de contrat doit donc être le 31 décembre 2015 (cf. appel, § 4, p. 26 s.). 5.1. Les premiers juges ont correctement exposé les énoncés de faits légaux, la doctrine et la jurisprudence relatifs à la résiliation en temps inopportun par l'employeur prévue par l'art. 336c CO, de sorte qu'il suffit d'y renvoyer (cf. jugement entrepris, consid. 3.3.1., p. 25, DO 276).

Tribunal cantonal TC Page 24 de 29 5.2. Le Tribunal des prud'hommes a ensuite opéré la subsumption suivante: « La société n'a pas contesté l'incapacité de travail subie par la demanderesse. Elle a cependant soutenu le fait que A. _____ se trouvait dans sa première année de service, raison pour laquelle le délai de protection appliqué était de 30 jours. Elle a maintenu qu'elle devait ainsi lui verser le salaire jusqu'au 31 octobre 2015, ce qu'elle a fait, et non pas jusqu'au 31 décembre 2015 comme le revendique la demanderesse. Se pose dès lors la question de savoir si on doit considérer que A. _____ se trouvait dans sa première année de service ou dans la deuxième. Conformément à la lettre d'engagement du 10 novembre 2014, il s'avère que A. _____ a été engagée auprès de la société B. _____ SA à partir du 1er novembre 2014, en qualité de responsable communication, promotion et marketing. S'il est vrai qu'elle a travaillé auprès de E. _____ du 15 avril 2012 au 30 octobre 2014, en qualité de conseillère économique chargée du projet de F. _____, l'on ne peut en déduire que son engagement a duré de manière continue depuis le mois d'avril 2012 jusqu'en juin 2015. La demanderesse a également soutenu, dans le cadre de la plaidoirie de sa mandataire, qu'en raison de sa maladie, le contrat devait se prolonger jusqu'au 31 décembre 2015, soit au-delà de la première année de service.

A. _____ ayant été engagée par la société B. _____ SA à partir du 1er novembre 2014, sa première année de service arrivait à terme le 31 octobre 2015. Son incapacité de travail s'est terminée en date du 30 septembre 2015, soit bel et bien durant sa première année de service. Partant, son argument tombe à faux. Le Tribunal retient par conséquent qu'en sa qualité de responsable communication, promotion et marketing auprès de la société B. _____ SA, A. _____ se trouvait effectivement dans sa première année de service lorsqu'elle a été licenciée. En conséquence, le délai de congé de trois mois calculé rétroactivement depuis l'échéance fixée au 30 septembre 2015 (soit du 1er juillet au 30 septembre) doit être suspendu durant 30 jours, puisque le Tribunal a constaté qu'elle se trouvait dans sa première année de service. Ainsi, après le terme initial des rapports de travail fixé au 30 septembre 2015, le délai de congé suspendu doit être prolongé jusqu'au 31 octobre 2015, conformément à l'art. 336c al. 3 CO. Partant, la conclusion de la demanderesse tendant au paiement d'un montant de CHF 25'500.- afférent au salaire des mois de novembre et décembre 2015 doit également être rejetée » (cf. jugement entrepris, consid. 3.3.2., p. 25 s.). 5.3. En l'espèce, cette argumentation ne prête pas le flanc à la critique et la Cour la fait sienne d'autant que l'appelante ne fait valoir aucun argument nouveau en appel. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point. 6. Enfin, dans un ultime moyen, « l'appelante fait valoir que, au vu de son parcours, des preuves irréfutables de ses hautes qualifications professionnelles et surtout de son investissement exceptionnel et sans faille dans le projet F. _____, depuis le début de celui-ci (ce qui n'est d'ailleurs pas contesté), elle aurait mérité un certificat de travail reflétant fidèlement ces éléments, à la place d'un certificat qui ne reflète ces faits que de manière incomplète » (cf. mémoire d'appel, § 5, p. 27). Elle ne prend toutefois aucun chef de conclusions en relation avec le certificat de travail. 6.1. Les premiers juges ont exposé à satisfaction de droit les énoncés de faits légaux, la doctrine et la jurisprudence relatifs à l'art. 330a CO qui a trait à l'établissement d'un certificat de travail, de sorte qu'il suffit d'y renvoyer (cf. jugement entrepris, consid. 3.4.1. et 3.4.2., p. 26 s.).

Tribunal cantonal TC Page 25 de 29 6.2. Ils ont ensuite opéré la subsomption suivante: « A titre préliminaire, il convient de relever que les conclusions de la demanderesse tendent à l'établissement d'un certificat de travail, non pas à la rectification du certificat de travail. Or, comme mentionné à juste titre par la défenderesse, cette dernière a bel et bien produit un certificat de travail en date du 22 juillet 2015. A. _____ ne pouvait dès lors que conclure à la rectification du certificat de travail, ce qui n'a toutefois pas été le cas dans les conclusions de sa demande ou de sa réplique. Dans le document intitulé « Annexe 1 » et produit par la demanderesse, celle-ci reprend en grande partie les éléments figurant dans le certificat de travail élaboré par E. _____ en date du 30 octobre 2014, pour son activité au sein de E. _____, soit entre le 15 avril 2012 et le 30 octobre 2014. Toutefois, il n'a pas à figurer dans le certificat de travail établi par la société B. _____ SA le fait que A. _____ a travaillé sur le projet F. _____ lors de son emploi au sein de E. _____. Il n'est pas non plus adéquat de mentionner les tâches accomplies par la demanderesse dans le cadre de son mandat auprès de E. _____, soit avant le 1er novembre 2014. De plus, la demanderesse n'a pas un droit à exiger qu'il soit fait mention de remerciements ou de vœux pour son avenir professionnel. Comme relevé ci-dessus, il lui incombait d'établir les faits tendant à l'élaboration d'un certificat différent, non pas d'imposer ses exigences quant à la forme que devrait revêtir un certificat idéal, la formulation étant du ressort de l'employeur. Qui plus est, l'appréciation générale de A. _____ qui ressort du certificat de travail produit par la défenderesse est globalement positive. Le certificat est par ailleurs complet,

dès lors qu'il contient une mention sur la nature des rapports de travail, leur durée, la qualité du travail fourni et la conduite générale de la demanderesse. Plus particulièrement, il décrit de manière substantielle les huit principales tâches effectuées par la demanderesse au sein de la société, ainsi que son comportement général. En outre, ledit certificat est conforme à la vérité et n'utilise aucun terme ambigu ou péjoratif à l'encontre de la demanderesse. Le certificat proposé par la société ne fait manifestement pas entrave à l'avenir professionnel de la demanderesse, ce d'autant moins qu'il faut prendre en considération que les circonstances de son licenciement ont clairement été exposées dans la presse. Le retentissement médiatique du conflit entourant la société aura clairement plus d'impact que le certificat de travail, soit dit en passant, tout à fait convenable. En conclusion, le Tribunal constate que la société B. _____ SA a effectivement produit un certificat de travail en date du 22 juillet 2015 et que celui-ci est en outre conforme aux exigences légales de l'art. 330a al. 1 CO. La conclusion de la demanderesse portant sur l'établissement d'un certificat de travail est ainsi rejetée » (cf. jugement entrepris, consid. 3.4.3. à 3.4.5., p.28). 6.3. En l'espèce, à supposer que l'appelante entendait critiquer les constatations qui précèdent – ce qui n'est pas clair –, la Cour se limitera à constater que non seulement son argumentation est toute générale, mais bien plus encore, elle est indigente. En effet, à aucun moment elle ne tente d'exposer en quoi les premiers juges auraient eu tort de rejeter sa requête tendant à l'établissement d'un nouveau certificat de travail et ne formule aucune critique à l'encontre du contenu du jugement querellé lui-même, ne remettant pas en cause la motivation du Tribunal des prud'hommes conformément au prescrit de l'art. 311 CPC (cf. ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et arrêt TF 5A_82/2013 du 18 mars 2013 consid. 3.2 à ce sujet). Il s'ensuit l'irrecevabilité de l'appel sur ce point précis. 6.4. Quand bien même il serait recevable, son grief devrait de toute façon être rejeté dans la mesure où il est manifestement mal fondé, le jugement attaqué ne comportant en définitive aucune erreur que ce soit dans l'application du droit et/ou dans sa justification en fait.

Tribunal cantonal TC Page 26 de 29 7. 7.1. L'appelante conteste encore la répartition des frais judiciaires opérée par le Tribunal des prud'hommes pour la procédure de première instance. En bref, elle soutient qu'en imposant à l'appelante de supporter intégralement les frais judiciaires de première instance qui, selon elle, ont été causés exclusivement par la mauvaise foi procédurale de l'intimée, les premiers juges heurtent non seulement la loi, singulièrement l'art. 107 al. 1 let. b et f CPC, mais aussi tout sens d'équité (cf. appel, § 6, p. 27 s.). Pour sa part, dans son appel joint, l'intimée invoque une violation du droit (cf. art. 310 let. a CPC), singulièrement des art. 106 et 107 CPC, et conteste la répartition des dépens de première instance opérée par le Tribunal des prud'hommes (cf. réponse et appel joint du 3 mai 2018, ad motivation de l'appel joint, p. 26 ss). En bref, elle soutient que les premiers juges se sont distancés, sans raison, de la règle générale de répartition des frais prévue par l'art. 106 CPC, alors qu'aucun élément au dossier ne permet de retenir qu'une telle répartition serait inéquitable. Tout en soulignant qu'elle n'a fait que se défendre, elle rappelle que l'art. 107 CPC ne permet que des corrections marginales et soutient, dans ce contexte, que l'inégalité économique des parties ne justifie pas à elle seule que l'on s'écarte de la répartition ordinaire des frais au sens de l'art. 106 CPC selon la jurisprudence. Au surplus, elle soutient que les honoraires de son conseil ne sont pas excessifs, contrairement à ce que prétend le conseil de l'appelante qui, pour sa part, a produit une liste de frais sensiblement supérieure (ibidem). 7.1. En l'espèce, la demande a été intégralement rejetée en première instance et l'appelante principale succombe en appel. En vertu de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Aux termes de l'art. 107 al. 1

let. f CPC, le tribunal peut s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation lorsque des circonstances particulières rendent la répartition en fonction du sort de la cause inéquitable. La loi accorde au tribunal une marge de manœuvre pour recourir à des considérations d'équité lorsque dans le cas particulier, la mise des frais du procès à la charge de la partie qui succombe apparaît inéquitable. A titre d'exemples de telles circonstances particulières sont mentionnés un rapport de forces financières très inégal entre les parties (cf. la contestation d'une décision de l'assemblée générale par un actionnaire, telle qu'elle était réglementée par l'art. 706a al. 3 aCO), ou le comportement de la partie qui obtient gain de cause, qui soit a donné lieu à l'introduction de l'action, soit a occasionné des frais de procédure supplémentaires injustifiés (ATF 139 III 33 c. 4.2 et réf. / JdT 2013 II 328). Selon son texte clair, l'art. 107 CPC est une disposition potestative. Dans le champ d'application de cette norme, le tribunal dispose dès lors d'un pouvoir d'appréciation non seulement quant à la manière dont les frais seront répartis, mais aussi et en particulier quant au fait même de déroger aux principes généraux de répartition résultant de l'art. 106 CPC (ATF 139 III 358 c. 3; arrêt TF 4A_535/2015 du 1er juin 2016 consid. 6.4.1). En règle générale, l'inégalité économique, prise isolément, ne justifie pas que l'on s'écarte de la répartition ordinaire des frais, car elle existe presque toujours. Cette disposition doit être appliquée de manière très restrictive. En effet, les parties doivent pouvoir estimer d'avance les risques du procès, y compris les risques financiers, sans devoir forcément s'attendre à ce que le tribunal, selon son appréciation, invoque finalement des arguments d'équité qui justifient une autre répartition des frais. Le seul fait que les déclarations de la défenderesse qui a obtenu gain de cause dans un procès civil sont en contradiction partielle avec ses déclarations dans une procédure pénale dirigée contre un tiers ne justifie pas de mettre des frais à sa charge en dépit du

Tribunal cantonal TC Page 27 de 29 fait qu'elle a gagné. Il contrevient à la bonne foi que de libérer la partie qui succombe, et qui n'a précisément pas apporté la preuve de la mauvaise foi de la défenderesse, du versement de dépens à la partie adverse (arrêt TF 5A_482/2014 du 14 janvier 2015 consid. 6 et 7). Le fait que la défenderesse qui obtient gain de cause n'a subi aucun préjudice, dès lors que ses frais d'avocat ont été pris en charge par un tiers, ne justifie pas, selon la jurisprudence, que l'on s'écarte des principes normaux de répartition (ATF 117 Ia 295 consid. 3). 7.2. Le Tribunal des prud'hommes a fixé les frais judiciaires à CHF 6'000.- en raison de la difficulté et de l'ampleur du litige et les a mis à la charge de la demanderesse qui a succombé. L'ampleur du litige est déterminé par le montant des conclusions, soit CHF 178'500.-, ce qui n'est pas négligeable, par le nombre de questions soumises à l'examen des juges, soit quatre, contenues dans un mémoire de dix-huit pages, et également par les réquisitions de preuves. En l'espèce, quatre témoins ont été entendus à la requête de la demanderesse et ont nécessité la tenue de deux séances de près de quatre heures au total en plus de la séance consacrée à l'audition des parties qui a duré près de quatre heures. La question de la production du rapport de L. _____ a fait l'objet d'une discussion à l'issue de la séance du 21 juin 2016 lors de laquelle les parties ont été entendues, puis d'une décision incidente le 21 juin 2018 qui statue en outre sur plusieurs autres réquisitions de preuves formulées par la demanderesse, ainsi que d'une autre décision rendue le 17 janvier 2017, sans que cette question ne prenne une ampleur démesurée et ne justifie la mise des frais à la partie qui a obtenu gain de cause sur l'ensemble des conclusions portées devant le Tribunal des prud'hommes. Dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont mis l'entier des frais de justice à la charge de la demanderesse qui a succombé dans la mesure où ils ont été causés pour l'essentiel par ses

conclusions qu'il a fallu examiner. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point. 7.3. En ce qui concerne la répartition des dépens, la Cour estime que le Tribunal des prud'hommes a violé l'art. 107 CPC en faisant supporter à chaque partie ses dépens alors que la demanderesse a succombé sur tous ses chefs de conclusions. En effet, l'inégalité économique, prise isolément, ne justifie pas que l'on s'écarte de la répartition ordinaire des frais au sens de l'art. 106 CPC, car elle existe presque toujours (arrêt TF 5A_482/2014 du 14 janvier 2015 consid. 6). En outre, le comportement peu courtois reproché à l'employeur n'est pas illicite et il n'appartient pas à l'ordre juridique de le sanctionner, d'autant plus que la décision de licencier l'appelante avait été préconisée par un expert après analyse de la société et que cet expert avait en outre recommandé une exécution immédiate après la prise de décision vu la situation dégradée pour assurer le fonctionnement de la société. Et surtout, la demanderesse a pris des conclusions disproportionnées sur lesquelles la défenderesse a été obligée de répondre point par point ; elle ne s'est pas départie de sa position malgré les preuves administrées. Il n'est dès lors pas justifié de faire porter à la défenderesse la responsabilité des risques que la demanderesse a pris dans cette procédure. L'appel joint de la société B._____ SA est ainsi admis et il convient de fixer de manière détaillée (art. 65 RJ) ses dépens de première instance conformément à l'art. 105 al. 2 CPC (cf. consid. 8.2 ci-dessous). Sur la base de la liste de frais produite par Me Trevor J. Purdie le 18 février 2019, la Cour retient qu'il a consacré 86 heures et 45 minutes aux opérations de première instance. En effet, elle ne prête pas le flanc à la critique vu l'ampleur qu'a connue la procédure, les conclusions prises par la

Tribunal cantonal TC Page 28 de 29 demanderesse et vu le temps que Me Madalina Diaconu y a elle-même consacré, soit plus de 130 heures. Par conséquent, les honoraires de Me Trevor J. Purdie sont fixés à CHF 21'687.65, correspondance comprise. Compte tenu de la valeur litigieuse de CHF 178'500.-, l'augmentation est de 56.23 % (CHF 12'194.95), ce qui porte les honoraires à CHF 33'882.60. Les débours se montent à CHF 1'084.40. La TVA à 8 % perçue sur le montant de CHF 34'967.- se monte à CHF 2'797.35, de sorte que les dépens de la société B._____ SA devraient être fixés à CHF 37'764.35 pour la première instance. Comme Me Purdie prétend à un montant de CHF 36'775.65, TVA par CHF 2'724.10 comprise, c'est ce montant qui sera alloué à la défenderesse. 8. En procédure d'appel, l'appelante succombe sur ses propres conclusions et sur l'appel joint de l'intimée. Par conséquent, il se justifie de mettre les frais de procédure à sa charge (art. 106 al. 1 CPC). Ils comprennent, d'une part, les frais judiciaires dus à l'Etat par un émolument forfaitaire de décision (art. 95 al. 2 let. b CPC; art. 124 LJ; art. 10 s. et 19 RJ) et, d'autre part, les dépens, fixés en l'occurrence de manière détaillée (art. 65 RJ). 8.1. Les frais judiciaires de la procédure d'appel, fixés forfaitairement à CHF 5'000.-, sont donc mis à la charge de A._____. 8.2. Selon l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal fixe les dépens selon le tarif cantonal. 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) avec majoration en fonction de la valeur litigieuse lorsqu'elle est supérieure ou égale à CHF 42'000.- (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, hormis pour les frais de copie, de port et de téléphone qui 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 7.7 % depuis le 1er janvier 2018 et de 8 % précédemment (art. 25 al. 1 LTVA). 8.3. Pour la procédure d'appel, seules les opérations à partir du 12 janvier 2018 sont prises en compte. La liste de frais de Me Trevor J. Purdie ne prête pas le flanc à la critique et la Cour retient qu'il a consacré 27 heures à la présente cause, ce qui correspond à des honoraires de CHF 6'750.-. Compte tenu de la valeur litigieuse de CHF 178'500.- (majoration de 56.23 %, soit CHF 3'795.55), les honoraires sont fixés à CHF 10'545.55. S'y ajoutent les débours par CHF 337.50 et la TVA par CHF 838.-. Par conséquent, les dépens de la société B._____ SA sont fixés à CHF 11'721.05 pour l'appel.

Tribunal cantonal TC Page 29 de 29 la Cour arrête : I. L'appel est rejeté. II. L'appel joint est admis. Partant, la décision rendue par le Tribunal des prud'hommes de la Sarine le 11 janvier 2018 est modifiée et a désormais la teneur suivante: I. La demande en justice déposée le 23 septembre 2015 par A._____ à l'encontre de la société B._____ SA est intégralement rejetée. II. Les frais sont mis à la charge de A._____. Les frais judiciaires dus à l'Etat, y compris ceux de la procédure de conciliation (dossier n° 30 2015 105) sont fixés forfaitairement à CHF 6'000.- et seront prélevés sur les avances de frais prestées par A._____. Les dépens de la société B._____ SA sont fixés, sur la base de la liste de frais de son mandataire, Me Trevor J. Purdie, au montant de CHF 36'775.65, y compris CHF 2'724.10 de TVA. III. Pour la procédure d'appel, les frais sont mis à la charge de A._____, Les frais judiciaires dus à l'Etat sont fixés forfaitairement à CHF 5'000.- et seront prélevés sur l'avance de frais effectuée par A._____. Les dépens de la société B._____ SA sont fixés, sur la base de la liste de frais de son mandataire, Me Trevor J. Purdie, au montant de CHF 11'721.05 (honoraires: CHF 6'750.-; majoration: CHF 3'795.55; débours: CHF 337.50; TVA: CHF 838.-) pour la procédure d'appel. 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 17 mai 2019/lda La Présidente : Le Greffier-rapporteur :

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