

FR_GERICHTE 102 2022 19 vom 9. November 2022

FR Kantonsgericht, 2022-11-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2022_19

FR: FR_GERICHTE 102 2022 19 du 9 novembre 2022

IT: FR_GERICHTE 102 2022 19 del 9 novembre 2022

Regeste

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

Erwägungen

E. 17

au 22 mai 2016 puis à 50 % du 23 mai au 31 août 2016 (cf. demande et réponse, ad allégué 6). Le 5 juillet 2016, un entretien a eu lieu entre B._____, H._____, la supérieure générale de la congrégation de C._____, et G._____ (cf. demande et réponse, ad allégué 7). Le 30 septembre 2016, B._____ et G._____ ont eu un entretien avec I._____, envoyée par H._____, pour vérifier si le type de management opéré par A._____ SA était adéquat, respectivement pour vérifier le type de management opéré par la première (cf. demande et réponse, ad allégué 9). Par courriel du 3 octobre 2016 avec copie à H._____, J._____, le président du conseil d'administration de A._____ SA, s'est adressé en les termes suivants à B._____ et G._____ (cf. bordereau demanderesse, pce 6) : " Je vous confirme l'entretien [du 6 octobre 2016] et vous remercie de vos disponibilités. Il portera en particulier sur les questions de la direction des soins et du fonctionnement des relations « infirmière-chef - l'Infirmière-Cheffe de l'Unité de Soins (ci-après : ICUS) - personnel soignant ». Je remercie d'avance Monsieur G._____ de nous faire parvenir avant l'entretien une copie des cahiers des charges de l'infirmière-chef et des ICUS. Ils serviront de canevas de discussions. "; Le 6 octobre 2016, un entretien a eu lieu entre B._____, G._____, H._____ et J._____ (cf. demande et réponse, ad allégué 11). Par courrier du 6 octobre 2016, J._____ et H._____ se sont adressés à B._____ en les termes suivants (cf. bordereau demanderesse, pce 7) : " Lors de notre entretien de ce matin, 6 octobre, en présence de Monsieur G._____, directeur, nous vous avons fait part de notre souci concernant un point précis de votre responsabilité d'IC, à savoir un problème de confiance entre le personnel de A._____ et vous-même. Nous avons relevé vos compétences administratives, votre souci de veiller à l'excellence des soins et votre engagement au service de l'Institution. Mais nous devons aussi constater un déficit de confiance qui, s'il ne s'exprime pas de la même manière sur les trois sites, est bien réel, et cette situation préoccupe le Conseil d'administration. Nous vous avons donné des exemples, nous avons essayé de vous conscientiser à ce problème qui génère frustrations et tensions au sein du personnel.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 18 Afin de pouvoir poursuivre notre collaboration avec vous dans les meilleures conditions, nous vous demandons de trouver des moyens pour créer un climat de confiance avec le personnel et de les mettre en œuvre. Dans ce but, nous vous avons suggéré d'avoir recours à un coaching extérieur, étant bien conscients qu'il s'agit là d'un exercice exigeant. Nous avons fixé un rendez-vous commun le 20 janvier prochain, au cours duquel nous évaluerons l'évolution de la situation. En vous souhaitant de pouvoir

réaliser ce changement qui doit vous permettre de travailler dans une plus grande harmonie et sérénité, nous vous adressons. Madame, nos meilleures salutations. " Le 20 janvier 2017, un nouvel entretien a eu lieu entre B._____, G._____, H._____ et J._____; un compte-rendu de cette « Rencontre d'évaluation de la situation de B. _____ » a été établi le même jour en les termes suivants (cf. bordereau demanderesse, pce 10): " Suite au courrier du 6 octobre 2016, Madame B._____ évoque les démarches qu'elle a entreprises pour travailler à la création d'un climat de confiance entre elle et le personnel. Elle parle du soutien qu'elle a cherché à apporter au personnel, de son écoute auprès des collaboratrices, de son attention au bon fonctionnement des sites. J. _____ et H._____ saluent ses efforts de présence dans les sites, notamment à C._____ dans la phase de vacance d'ICUS. Monsieur G._____ présente une enquête de satisfaction réalisée auprès du personnel en 2016, à laquelle un peu moins de la moitié des collaboratrices a participé. Le bilan est positif dans l'ensemble. H._____ ouvre la discussion sur des propositions concrètes visant à renforcer les liens entre le personnel et l'IC : - Prévoir une journée par trimestre sur chaque site, dans les soins, afin d'être au cœur de l'activité de A._____, en soutien au personnel - Prendre le temps de voir avec chaque ICUS comment effectuer les évaluations des diplômées, afin de favoriser le rôle de chacune - Donner la parole aux collaboratrices à la fin des réunions d'équipe, afin de permettre à chacune de s'exprimer et de se sentir écoutée, et afin de désamorcer des revendications subjectives. J._____ suggère qu'une nouvelle rencontre ait lieu avant les vacances d'été en vue d'une évaluation de la situation. Il remercie chacune et chacun pour l'apport constructif de la rencontre. " Suite à une intervention chirurgicale, B. _____ a été en arrêt de travail à 100 % du 30 octobre au

E. 19

novembre 2017. Le 20 novembre 2017, elle a repris une activité de bureau à domicile à mi-temps puis a repris son travail à plein temps dès le 11 décembre 2017 (cf. demande et réponse, ad allégués

E. 21

et 22). Le 25 janvier 2018, une évaluation annuelle de B._____ a été établie et signée par G._____. Il en ressort que tous les critères d'évaluation du travail et du comportement sont acquis (cf. bordereau demanderesse, pce 16). G._____ a établi et signé un document intitulé « certificat de travail intermédiaire », daté du 20 mars 2018 et dont la teneur est notamment la suivante (cf. bordereau demanderesse, pce 17) : "[...] Madame B._____ s'acquitte de ses responsabilités avec une très grande conscience professionnelle et à notre entière satisfaction.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 18 Mme B._____ a su créer un climat de confiance avec ses subordonnées, en particulier les ICUS en leur déléguant les tâches et responsabilités opérationnelles et stratégiques propres à chaque site, adaptant ainsi les pratiques de A._____ aux habitudes et règles des communautés. [...] Mme B._____ est très appréciée dans l'institution et entretient d'excellents rapports avec les résidents, les collaboratrices et la direction. Elle s'est toujours employée à entretenir une bonne communication, ainsi qu'un climat constructif avec les communautés et leurs responsables. Mme B._____ nous quitte libre de tout engagement, sauf bien entendu celui lié au secret de sa fonction. Nos meilleurs vœux de réussite l'accompagnent pour la suite de sa carrière et nous la recommandons chaleureusement à tout employeur qui voudrait l'engager. " Le 22

mars 2018, le Conseil d'administration de A. _____ SA s'est réuni (cf. demande et réponse, ad allégué 30). Par courriel du 25 mars 2018, G. _____ s'est adressé à J. _____ en les termes suivants (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 3) : " Suite à notre Conseil du 22 mars dernier, et selon la demande du celui-ci, j'ai pris la décision de licencier Mme B. _____ ce lundi 26 mars. Après mûres réflexions, je pense évoquer la perte de confiance du conseil et de la direction face à son manque d'engagement dans la suppléance de l'absence de Mme K. _____ ces dernières semaines, plus de présence sur le site et d'accompagnement de l'équipe auraient été nécessaire et souhaité. D'autre part, nous constatons également que les entretiens d'octobre 2016 et janvier 2017 n'ont pas déclenché une amélioration significative dans son attitude vis-à-vis des équipes, plus d'empathie et moins de formalisme avaient clairement été demandés. "; Le 26 mars 2018, B. _____ ne s'est pas présentée au travail et s'est rendue chez son médecin qui lui a délivré un certificat médical d'incapacité de travail à 100 % pour cause de maladie du

E. 26

mars 2018 ce que vous le relevez vous-même. " Par courrier du 7 novembre 2018, B. _____ a contesté s'être rendue au travail le lundi 26 mars 2018, de sorte qu'aucun licenciement ne pouvait lui avoir été signifié ce jour-là. Par ailleurs, s'il est vrai que G. _____ lui aurait indiqué le vendredi 23 mars 2018 que le conseil d'administration « voulait sa tête », il ne lui aurait en aucun cas parlé d'un licenciement, de sorte qu'il ne saurait également pas être question d'un licenciement signifié par oral le 23 mars 2018. B. _____ a ainsi réitéré son affirmation selon laquelle le congé était nul (cf. bordereau demanderesse, pce 31). Par courriel du 8 novembre 2018, G. _____ a transféré le courrier de B. _____ du 7 novembre 2018 à J. _____, affirmant que contrairement à ce qui est indiqué dans ce courrier, il a effectivement informé B. _____ de son licenciement le vendredi 23 mars 2018 (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 6). Par courriel du 8 novembre 2018, J. _____ s'est adressé à G. _____ en les termes suivants (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 6) : " Dois-je finalement comprendre : - que Mme B. _____ ne s'est jamais présentée à son travail le 26 mars ? - que la lettre de licenciement, qui se réfère expressément à un entretien du 26 mars qui n'a jamais eu lieu, est donc inexacte ?

Tribunal cantonal TC Page 7 de 18 - que votre courriel à mon intention du 25 mars qui contenait la phrase suivante « Suite à notre Conseil du 22 mars dernier, et selon la demande du celui-ci, j'ai pris la décision de licencier Mme B. _____ ce lundi 26 mars » ne correspond pas à la vérité puisque ce jour vous prétendez désormais que le licenciement aurait eu lieu le 23 mars ? - que le courriel que vous avez adressé le 26 mars à l'ensemble des membres du CA et qui débute par la phrase « Suite à notre Conseil du 22 mars dernier, et selon la demande du celui-ci, j'ai informé Mme B. _____ de son licenciement ce matin, soit pour le 31 mai prochain en conformité avec son contrat de travail. Un courrier recommandé lui est envoyé dans la journée pour confirmer notre entretien » est un mensonge puisqu'il n'y a eu aucun entretien le 26 mars ? - que lors de mon appel téléphonique du 26 mars sur votre portable, destiné à savoir comment s'était passé le licenciement du matin et vous apporter mon soutien, vous m'avez induit en erreur en m'expliquant comment s'était passé l'entretien de licenciement sans me dire qu'il avait eu lieu le vendredi ? - que vous avez rédigé et signé le certificat de travail de Mme B. _____ le 23 mars et que vous l'avez antidaté ? " Par courriel du 14 novembre 2018, G. _____ s'est adressé en les termes suivants à J. _____ ainsi qu'aux autres membres du Conseil

d'administration de A. _____ SA (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 6) : "Je fais suite à votre mail du 8 novembre [...]. Les réponses aux questions que vous me posez se trouvent dans mes mails précédents, soit en particulier ceux des 5, 12 et 23 octobre, ainsi que celui du 8 novembre dernier. En effet, ces mails contiennent mes réponses franches, expliquent tout l'état de fait et démontrent l'inanité des dernières allégations de Mme B. _____. Quant au certificat de travail antidaté au 20 mars 2018, il a été établi à la demande de Mme B. _____ qui, dans la perspective de retrouver rapidement un nouveau poste, ne désirait pas qu'un futur employeur puisse supposer qu'elle ait été licenciée. Dans les circonstances de l'époque, cela m'a semblé honnête. Pour répondre de manière globale aux questions posées, j'ai informé Mme B. _____ de son licenciement le vendredi 23 mars à 7h30, suite à quoi elle a trié et débarrassé ses affaires, et quitté le bureau dans le courant de l'après-midi. Très affecté personnellement par cette affaire, j'admets n'avoir pas agi avec suffisamment de discernement dans cette situation très particulière, certainement avec la volonté de protéger cette proche collaboratrice dans cette sanction définitive. " Par courrier du 22 novembre 2018, A. _____ SA s'est adressée au mandataire de B. _____ en les termes suivants (cf. bordereau demanderesse, pce 32) : " Avec l'aval du Conseil d'administration, notre directeur G. _____ a licencié votre cliente au matin du vendredi 23 mars 2018. Lors de cet entretien qui a débuté à 07h30, votre cliente a parfaitement compris que les rapports de travail étaient résiliés pour le 31 mai 2018. [...] Afin de mettre un terme aux contestations stériles de votre cliente, nous vous confirmons la volonté unanime des membres du Conseil d'administration de notre institution à se séparer d'elle. Nous résilions au surplus, par la présente, les rapports de travail liant A. _____ SA à B. _____ pour le 31 janvier 2019. "

Tribunal cantonal TC Page 8 de 18 Le 10 décembre 2018, H. _____ est décédée (cf. demande et réponse, ad allégué 60). Par courrier du 20 décembre 2018, B. _____ a fait opposition au congé signifié le 22 novembre 2018 par A. _____ SA (cf. bordereau demanderesse, pce 33). Lors d'un entretien d'évaluation du 13 février 2019, G. _____ et J. _____ ont signé un document dont la teneur est la suivante (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 5) : " Comme déjà relevé lors des précédentes évaluations. Monsieur G. _____ est un directeur compétent, engagé, consciencieux et généreux. Ses rapports avec le CA et son président ont toutefois été fortement troublés en lien avec les circonstances du licenciement de l'IC. Le CA a pris note de ses excuses qui valent avec global de ses lourdes fautes professionnelles qui entament sérieusement la relation de confiance. Celles-ci ont conduit le CA à lui donner un avertissement sévère, qui est formellement notifié lors du présent entretien d'évaluation, et aux termes duquel tout éventuel nouveau mensonge, manque de transparence envers le CA ou ses membres, ou faux dans les titres entraînera son licenciement immédiat. ". B. Après l'échec de la procédure de conciliation introduite le 17 mai 2019 par B. _____, cette dernière a suivi en cause en déposant contre A. _____ SA une demande en paiement devant le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine (ci-après : le Tribunal). Elle a conclu à ce que A. _____ SA soit condamnée à lui verser un montant de CHF 61'638.90, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5 % l'an dès le 31 janvier 2019, et à ce que A. _____ SA soit astreinte à établir en sa faveur un certificat de travail dûment daté et signé, pour le travail qu'elle a accompli depuis le 1er avril 2012, frais et les dépens à la charge exclusive de A. _____ SA. Par mémoire du 26 juin 2020, A. _____ SA a déposé sa réponse, concluant au rejet de la demande, à l'exception de la conclusion portant sur la délivrance d'un certificat de travail, qu'elle a admise, frais et dépens à la charge

exclusive de la demanderesse. C. Par décision du 26 janvier 2022, le Tribunal a condamné A. _____ SA à verser à B. _____ un montant de CHF 30'819.45, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, avec intérêts à 5 % l'an dès le 1er février 2019 et l'a astreinte à établir un certificat de travail dûment daté et signé, pour le travail accompli par B. _____ depuis le 1er avril 2012. Il a rejeté tout autre ou plus ample chef de conclusion. En outre, les frais ont été mis à la charge de A. _____ SA. Le Tribunal a arrêté les dépens dus par A. _____ SA à B. _____ à CHF 20'075.30, débours et TVA par CHF 1'435.30 compris et les frais judiciaires, dus à l'Etat, à CHF 1'500.- (émolument et débours compris, y compris pour la procédure de conciliation). D. Par mémoire du 7 mars 2022, A. _____ SA a interjeté appel contre cette décision. Elle a conclu au rejet de la demande en paiement et à ce que le chiffre 2 du dispositif soit modifié comme suit : « Il est pris acte que A. _____ SA adressera le certificat de travail au contenu suivant : B. _____, née en 1967, a travaillé dans notre institution à 100 % depuis le 1er avril 2012 jusqu'au 31 janvier 2019. Madame B. _____ a exercé la fonction d'infirmière-cheffe pour l'ensemble de nos trois unités de soins (E. _____ 21 résidents, C. _____ 22 résidents, D. _____ 24 résidents, pour un total de 70 soignantes). Les responsabilités qu'elle avait se composaient comme suit :

Tribunal cantonal TC Page 9 de 18 ■Elle était répondante de la qualité des soins infirmiers et médico-délégués dispensés dans toute l'institution, ■Elle y assurait une organisation homogène, ■Elle gérait les ressources humaines et matérielles dévolues aux soins, ■Elle veillait au maintien des relations au sein du personnel des soins et dans les rapports entre celui-ci et les autres services ainsi que la congrégation, ■Elle était chargée de veiller au respect des normes légales, des conventions, des directives, de la philosophie des soins ainsi que des constitutions des congrégations dans lesquelles se trouvent les unités de soins, ■Elle était garante auprès des instances cantonales (médecin cantonal, commission de surveillance, pharmacien cantonal, ...) pour tout ce qui concerne les soins infirmiers et leur organisation, ■Elle représentait l'institution dans ses rapports avec les partenaires extérieurs pour ce qui est lié à son domaine de compétence. B. _____, s'est acquittée de ses tâches et responsabilités. Durant son activité au sein de l'Institution, elle a su s'adapter aux trois unités de soins aux cultures diamétralement différentes. L'institution a résilié les rapports de travail la liant à B. _____ et lui a signifié son congé pour le 31 janvier 2019. Malgré le congé, B. _____ est tenue au secret de sa fonction. Nous adressons nos remerciements pour le travail accompli ainsi que nos vœux de réussite pour la suite de sa carrière ».

A. _____ SA a également conclu à ce que les frais de la procédure de première instance et d'appel soient mis à la charge de B. _____. Subsidiairement, A. _____ SA a conclu au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision dans le sens des considérants, frais d'appel à la charge de l'intimée. Par mémoire du 8 juin 2022, B. _____ a déposé sa réponse. Elle a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision, frais de la procédure d'appel à la charge de l'appelante. en droit 1. 1.1. Le jugement attaqué est une décision finale de première instance au sens de l'art. 236 CPC. La valeur litigieuse au dernier état des conclusions était manifestement supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que l'appel est ouvert (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). La valeur litigieuse au stade de l'appel est également supérieure à CHF 15'000.- si bien que la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral est ouverte (art. 74 al.1 let. a LTF). 1.2. La décision attaquée ayant été notifiée à l'appelante le 3 février 2022, l'appel interjeté le 7 mars 2022 l'a été dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 et 142 al. 3 CPC). 1.3. La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC).

Tribunal cantonal TC Page 10 de 18 1.4. Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, puisque toutes les pièces nécessaires au traitement de l'appel figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une audience. 1.5. L'appelante a conclu à la modification du chiffre 2 du dispositif de la décision attaquée l'astreignant à établir un certificat de travail dûment daté et signé pour le travail accompli par l'intimée depuis le 1er avril 2012 et a précisé le contenu du certificat de travail. Elle ne motive toutefois aucunement cette conclusion dans les motifs de son appel de sorte que, pour ce motif déjà, cette conclusion est irrecevable (art. 321 al. 1 CPC). De plus, l'appelante avait conclu, dans sa réponse du 26 juin 2020 et dans sa duplique du 21 janvier 2021, à l'admission de la conclusion de l'intimée tendant à ce que l'appelante soit astreinte à établir en faveur de l'intimée un certificat de travail dûment daté et signé, pour le travail qu'elle a accompli depuis le 1er avril 2012. Elle ne peut ainsi, en appel, demander la modification de ce point du jugement qui a été admis par les deux parties et entériné par le Tribunal. Il s'agit d'un élargissement des conclusions de la réponse qui ne remplit pas les conditions de l'art. 317 al. 2 CPC. Partant, cette conclusion est irrecevable pour ce motif également. 2. La question litigieuse est celle de savoir si le licenciement de B._____ est abusif au sens de l'art. 336 CO. 2.1. Aux termes de l'art. 335 CO, le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties et la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3 p. 514; ATF 131 III 535 consid. 4 et les références citées; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). C'est le lieu de souligner la différence de nature existant entre la résiliation ordinaire au sens de l'art. 335 CO (qui entre ici seule en ligne de compte), que l'employeur est libre de notifier à moins que l'employé ne démontre son caractère abusif, et le congé immédiat (art. 337 CO), que l'employeur ne peut mettre en œuvre que s'il démontre l'existence d'un juste motif (arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation (ordinaire) est abusive; cette liste n'est toutefois pas exhaustive et une résiliation abusive peut aussi être admise dans d'autres circonstances, en application de l'art. 2 al. 2 CC. Il faut cependant que ces autres situations apparaissent comparables, par leur gravité, aux cas expressément envisagés par l'art. 336 CO (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du

E. 28

avril 2017 consid. 2.2). Il n'existe toutefois que peu de place pour invoquer la règle générale de l'abus de droit (ATF 123 III 246 / JT 1998 I 300; ATF 121 III 60 / JT 1996 I 47). L'interdiction de l'abus de droit au sens de l'art. 2 al. 2 CC réprime bien davantage que de simples chicanes; elle ne suppose en revanche pas que celui qui abuse de son droit ait l'intention de nuire ni que le procédé utilisé soit lui-même immoral (ATF 131 III 535 consid. 4.2; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2). L'art. 336 CO a pour but de mettre en place une certaine balance des intérêts (ATF 131 III 535 consid. 4.2). Il n'incombe pas à l'ordre juridique de sanctionner tout comportement un peu « cavalier ».

Tribunal cantonal TC Page 11 de 18 Dans ce contexte, la manière dont le congé est donné peut le faire apparaître comme abusif. Même lorsque le motif de la résiliation est en soi légitime, celui qui exerce son droit de mettre fin au contrat doit agir avec des égards (ATF 132 III 115 consid. 2.2). Il doit faire usage de son droit avec modération. En particulier, il 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). Une violation grossière du contrat, notamment une atteinte grave de la personnalité dans le cadre d'une résiliation, peut rendre celle-ci abusive. Il faut considérer en particulier qu'en vertu de l'art. 328 CO, l'employeur a l'obligation de respecter et de protéger les droits de la personnalité de son employé. Il doit s'abstenir de toute atteinte aux droits de la personnalité qui n'est pas justifiée par le contrat et doit également les protéger contre des atteintes de la part de supérieurs, de collègues ou de tiers. Cette obligation est le corollaire du devoir de fidélité de l'employé (art. 321a CO; ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.2 et les références citées). Si l'employeur porte une grave atteinte aux droits de la personnalité du travailleur dans le contexte d'une résiliation, celle-ci doit être considérée comme abusive; un comportement simplement inconvenant ou indigne des relations commerciales établies ne suffit pas (ATF 132 III 115 consid. 2.1-2.3; 131 III 535 consid. 4.2; ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2e éd., 2010, art. 336 CO n. 1.5). L'appréciation du caractère abusif d'un licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 / JdT 2006 I 152 consid. 2.5 et les références citées). 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, sous réserve de l'exception de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Il n'existe aucune présomption légale selon laquelle la résiliation serait abusive lorsque sa motivation donnée en application de l'art. 335 al. 2 CO est fautive, incomplète ou manquante (ATF 121 III 60 consid. 3b et c). La jurisprudence a toutefois tenu compte des difficultés qu'il peut y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui donne le congé. Le juge peut ainsi 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; arrêts 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1; arrêt TF 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Ainsi, la simple vraisemblance d'un abus ne suffit pas. La vraisemblance des faits permettant de retenir le caractère abusif du licenciement doit être très grande, voire confiner à la certitude (FAVRE/MUNOZ/TOBLER, art. 336 n. 1.18 et les références citées). 2.2. Le Tribunal a retenu (cf. jugement attaqué, p. 30 à 32) que si on peut se poser la question de savoir si - comme l'affirme la défenderesse - la situation ne se serait pas suffisamment améliorée depuis les entretiens des 6 octobre 2016 et 20 janvier 2017 s'agissant des carences dans les relations avec le personnel reprochées à B._____, dite situation ne s'est en tout cas pas péjorée. En effet, il a précisé que si tel avait été le cas - respectivement si les mesures mises en place pour pallier à cette situation problématique n'avaient pas eu de succès comme l'affirme la défenderesse -, celle-ci n'aurait pas manqué de convoquer la demanderesse à l'entretien prévu dans le courant de l'été 2017, ce qu'elle n'a pas fait, ce qui démontre que la situation n'était pas ou plus préoccupante à ses yeux. De plus, le Tribunal a relevé que B._____ avait reçu, le 25 janvier 2018, une évaluation annuelle positive de la

part de G. _____, laquelle ne faisait pas état de problème de communication avec le personnel, bien au contraire. En outre, cette évaluation avait eu lieu le 25 janvier 2018, soit bien avant le licenciement de la demanderesse décidé le 22 mars 2018 et à une période où il n'y avait aucune raison de douter de l'exactitude des propos de G. _____.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 18 Nonobstant ce qui précède, le Tribunal a constaté que A. _____ SA avait pris la décision de licencier B. _____ lors d'une réunion du conseil d'administration du 22 mars 2018. Par courrier du 23 mai 2018, la défenderesse a motivé ce licenciement par l'absence d'amélioration de la qualité du lien de confiance indispensable avec le personnel, le directeur devant combler systématiquement les carences de la demanderesse en la matière afin d'assurer la bonne marche de l'institution (cf. bordereau demanderesse, pce 26). Or, le Tribunal a considéré d'une part, que rien au dossier ne permet d'affirmer que G. _____ devait systématiquement combler les carences de B. _____ au niveau des relations avec le personnel. D'autre part et comme précédemment indiqué, il a relevé que si l'on peut se poser la question de savoir si la situation en matière de relations avec le personnel ne serait pas suffisamment bien améliorée depuis le dernier entretien du 20 janvier 2017, dite situation ne s'est en tout cas pas péjorée, aucun reproche n'ayant été formulé à l'encontre de la demanderesse depuis ce dernier entretien. Le Tribunal a également souligné que la défenderesse n'avait pas prouvé qu'il y aurait eu des retours négatifs dès l'automne 2017, comme elle l'affirme. Le Tribunal en a conclu que rien ne laissait présager un licenciement après l'entretien du 20 janvier 2017. De plus, le Tribunal a retenu que le congé du 22 novembre 2018 repose sur les mêmes motifs que ceux formulés à l'appui du licenciement du 26 mars 2018 dès lors que A. _____ SA reconnaît elle-même dans sa réponse du 26 juin 2020 (p. 24) et dans sa duplique du 21 janvier 2021 (p. 7, ad allégué 62) que les griefs du licenciement sont ceux mentionnés dans le courrier du 23 mai 2018, à savoir des problèmes de confiance entre la demanderesse et le personnel. Sur le vu de ce qui précède, le Tribunal a retenu que A. _____ SA n'était pas parvenue à démontrer la réalité des manquements reprochés à B. _____, du moins leur consistance et leur actualité au moment du licenciement. Le Tribunal a, à l'inverse, retenu que B. _____ avait apporté des indices qui laissent penser que le problème se situait ailleurs que dans la qualité de son travail et que d'autres motifs se cachaient derrière le licenciement. En définitive, le Tribunal a considéré qu'il en résulte que la résiliation du contrat de travail ne découlait pas des manquements professionnels de B. _____ mais bien plus, présumablement, de la volonté de H. _____ de se séparer de la demanderesse. Or, en congédiant la demanderesse sur l'insistance de H. _____ qui désirait son départ, le Tribunal a estimé que la défenderesse a agi abusivement par pure convenance personnelle et en faisant abstraction de l'intérêt légitime de la demanderesse à conserver un emploi dans lequel elle s'était investie depuis presque six ans. Le licenciement a ainsi été qualifié d'abusif au sens de l'art. 336 CO. 2.3. L'appelante conteste l'appréciation du Tribunal qui a retenu qu'elle avait licencié de manière abusive l'intimée. Elle fait valoir une constatation inexacte des faits s'agissant des circonstances en lien avec le premier licenciement, en lien avec le certificat de travail antidaté et en lien avec les motifs du licenciement. Elle se prévaut également d'une violation des art. 336 et 336a CO et 8 CC.

2.3.1. L'appelante soutient que le Tribunal a retenu à tort que le licenciement avait eu lieu le 26 mars 2018, alors que l'intimée était en arrêt maladie. Or, le Tribunal n'a pas retenu cette version des faits. A la suite du premier licenciement et en raison des contestations de l'intimée quant à sa validité, l'appelante a formulé un second licenciement en date du 22 novembre 2018, admettant la nullité de son premier congé, ce qu'a confirmé J. _____

lors de son audition (DO 118). C'est donc ce second congé que le Tribunal a retenu et examiné, ce qui ressort en outre de l'examen du respect des délais procéduraux effectué par le Tribunal (cf.

Tribunal cantonal TC Page 13 de 18 décision querellée, p. 4). En ce sens, peu importe si le Tribunal a retenu que le premier licenciement avait eu lieu le 23 ou le 26 mars 2018. Cette date n'a pas d'impact sur l'issue de la cause et ce grief est sans pertinence. 2.3.2.

L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir pris en compte le fait que le certificat de travail intermédiaire établi par G._____ en faveur de l'intimée était antidaté. Elle en déduit que ce comportement, complice et contraire aux intérêts de l'employeur, constitue sans nul doute un motif de licenciement. Il est vrai que G._____ a admis, dans son courriel du 14 novembre 2018 à J._____ ainsi qu'aux autres membres du conseil d'administration de A._____ SA (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 6), qu'il avait antidaté le certificat à la demande de l'intimée. Cela ressort également du compte-rendu de l'entretien d'évaluation du 13 février 2019 entre G._____ et J._____ (cf. bordereau défenderesse du 26 juin 2020, pce 5). La demanderesse a toutefois contesté avoir demandé un certificat de complaisance, qui plus est antidaté. Elle a expliqué qu'elle avait demandé un certificat intermédiaire car « Monsieur G._____ se plaignait depuis un moment » et qu'elle avait fait la même démarche, en 2012, lorsque le précédent directeur était parti (DO 115), ce qui est plausible et au demeurant courant. En outre, on ne saurait déduire de la capture d'écran relative au certificat de travail intermédiaire daté du 20 mars 2018 (cf. bordereau de la défenderesse du 29 avril 2021, pce 3) que ce certificat de travail aurait été antidaté. Comme le relève l'intimée, le fichier contenant le certificat est intitulé « B._____ certificat de travail-2018-v2 » et il est notoire que l'expression « v2 », utilisée au sein d'un nom de fichier, signifie « deuxième version ». Partant, la date de création du fichier ne donne aucun renseignement quant à son prétendu caractère antidaté d'autant qu'il est très probable qu'une autre version de ce fichier ait été créée antérieurement dès lors qu'il est établi que le certificat intermédiaire a été modifié (cf. pièce produite le 6 avril 2021 par la demanderesse). Il ne s'agit toutefois que d'une modification due à une erreur quant au choix du modèle de certificat (« Monsieur G._____, quand il a fait le certificat intermédiaire il a pris le modèle d'un certificat final, je lui ai demandé de le corriger »; DO 116) qui ne justifiait pas de changer la date d'émission du certificat dès lors qu'il s'agit toujours du même certificat de travail. Parant, les éléments au dossier soulevés par l'appelante ne permettent pas de retenir comme établi que le certificat de travail intermédiaire a été antidaté, et encore moins à la demande de l'employée. Vu les circonstances et sa situation qui devenait elle-même délicate, les déclarations faites par le directeur dans son mail du 14 novembre 2018 doivent être prises avec retenue. Au demeurant, ce comportement aurait été commis postérieurement à l'annonce du premier licenciement, et à la suite de celui-ci. On ne saurait dès lors le retenir comme un motif du licenciement de l'intimée puisque les motifs du second licenciement sont les mêmes que le premier (cf. infra consid. 2.4.4.). Partant, ce grief doit également être écarté. 2.3.3. L'appelante fait valoir que l'on ne saurait déduire du fait qu'aucun entretien n'a eu lieu après le 20 janvier 2017 que la situation professionnelle de l'intimée ne s'était pas péjorée. Selon elle, rien ne permet de conclure qu'un entretien ultérieur aurait dû avoir lieu dans la mesure où il s'agissait uniquement d'une suggestion du président de l'appelante. De plus, l'appelante soutient que le Tribunal a retenu à tort que l'évaluation annuelle positive de l'intimée faite par G._____, le 25 janvier 2018, a été réalisée à une période où l'on ne pouvait pas douter de l'exactitude de ses propos. Elle allègue que

l'amitié entre l'intimée et G. _____

Tribunal cantonal TC Page 14 de 18 existait déjà bien avant cet entretien et que ces liens d'amitié imposent de douter de l'exactitude de l'évaluation. Concernant l'absence de nouvel entretien après celui du 20 janvier 2017, force est de constater que l'appelante joue sur les mots. Il est en effet mentionné au terme du compte-rendu de l'entretien du 20 janvier 2017, qu'après avoir fait des propositions concrètes à l'intimée visant à renforcer ses liens avec le personnel, « J. _____ suggère qu'une nouvelle rencontre ait lieu avant les vacances d'été en vue d'une évaluation de la situation » (cf. bordereau de la demanderesse du 17 décembre 2019, pce 10). Même si aucune date précise n'a été fixée à ce moment-là, il découle de cette phrase, mais aussi du fait que deux entretiens avaient eu lieu successivement à seulement 3 mois et demi d'intervalle ayant pour but d'évaluer la situation de l'intimée au travail, que le Président de l'appelante voulait garder un suivi sur l'évolution de la situation de l'intimée et, si besoin, refaire le point avec elle. Vu les « propositions concrètes visant à renforcer les liens entre le personnel et l'IC » qui avaient été faites à l'intimée lors du dernier entretien, le 20 janvier 2017, l'appelante n'aurait pas manqué de convoquer l'intimée à un nouvel entretien si aucun progrès n'était advenu dans son travail. Aucun autre entretien n'a toutefois été demandé par l'appelante et aucun reproche n'a été formulé à l'encontre de l'intimée depuis son dernier entretien, en janvier 2017. C'est donc à juste titre que le Tribunal a retenu que la situation ne s'était pas péjorée depuis l'entretien du 20 janvier 2017 puisqu'aucun élément ne permet de démontrer le contraire. L'absence de nouvel entretien tend plutôt à démontrer que la situation s'était améliorée. L'évaluation positive de l'intimée faite par G. _____, le 25 janvier 2018, est également un indice allant dans ce sens. Certes, l'intimée et G. _____ avaient noué une relation d'amitié au fil des années où ils ont travaillé ensemble. Or, on ne saurait retenir, sur cette base, que les qualifications professionnelles élogieuses mentionnées dans cette évaluation sont fausses. Cette évaluation a en outre eu lieu deux mois avant le licenciement de l'intimée, à une période où rien au dossier n'indique que G. _____ ou l'intimée était au courant ou se doutait que cette dernière allait être licenciée. A tout le moins, l'appelante ne l'a pas démontré. Par ailleurs, le contenu de l'évaluation est corroboré par les cartes de vœux, les messages élogieux et les cadeaux reçus par l'intimée de ses collègues à la fin de l'année 2017 et au début de l'année 2018. Ces gestes d'attention envers l'intimée ne cadrent pas avec la thèse de l'appelante qui prétend que l'intimée avait des problèmes de communication avec le personnel. En l'absence d'éléments probants démontrant l'inexactitude de l'évaluation, l'intimée doit se voir imputer les actes de son directeur qu'elle a choisis, instruits et qu'elle est censée surveiller. Elle ne saurait contester ultérieurement ses actes au gré de ses besoins dans le cadre de la présente procédure. Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait pas démontré l'existence de manquements professionnels, de sorte que rien, à cette période, ne laissait présager son licenciement. 2.3.4. L'appelante soutient également qu'il est faux de retenir que les motifs de licenciement du 22 novembre 2018 sont identiques à ceux du courrier du 23 mai 2018 et, a fortiori, que l'appelante l'admette dans ses écritures. Elle soutient que les motifs de ce licenciement sont basés sur des faits ultérieurs au 23 mai 2018 et que le Tribunal ne les a, à tort, pas pris en compte. Encore une fois, l'appelante se méprend. Le Tribunal a, à juste titre, retenu que l'appelante avait elle-même reconnu dans sa réponse du 26 juin 2020 et dans sa duplique du 21 janvier 2021 que les griefs du licenciement sont ceux mentionnés dans les courriers des 23 mai et 16 octobre 2018, à savoir des problèmes de confiance entre la demanderesse et le personnel (cf. réponse, ad 58 et 65,

Tribunal cantonal TC Page 15 de 18 duplique ad 62). Lors de son audition, le Président de l'appelante a également indiqué que les motifs du licenciement étaient « le dysfonctionnement du binôme opérationnel et le besoin de changer d'infirmière-cheffe pour améliorer le fonctionnement de l'institution », en se référant au courrier qui avait été adressé à l'intimée (DO 118). Quant à l'absence durant 8 mois de l'intimée qui était en arrêt maladie, elle ne peut en aucun cas lui être reprochée dès lors que l'appelante lui martelait qu'elle était licenciée et que ce n'est que le 22 novembre 2018 que l'appelante a considéré son premier licenciement comme invalide et qu'elle lui a signifié le second licenciement. S'agissant du certificat de travail, on ne saurait retenir qu'il a été antidaté (cf. supra consid. 2.4.2) et il ne saurait ainsi constituer un motif de licenciement. Il s'ensuit le rejet de ce grief. Ainsi, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le congé du 22 novembre 2018 repose sur les mêmes motifs que ceux formulés à l'appui du licenciement du 26 mars 2018. Au demeurant, comme l'a relevé le Tribunal, la jurisprudence considère qu'un licenciement immédiat, après une résiliation ordinaire, n'empêche pas le travailleur de se prévaloir du caractère abusif de la première résiliation (arrêt TF 4C.459/1997 du 7 avril 1998, publié in JAR 1999 p. 232, consid. 2). Cette jurisprudence s'applique par analogie en cas de deux résiliations ordinaires dont la première serait intervenue en temps inopportun, comme dans le cas d'espèce. 2.3.5. S'agissant des motifs de licenciement retenus par le Tribunal, l'appelante soutient qu'il a retenu à tort que l'intimée a apporté des indices qui laissent penser que le problème se situait ailleurs que dans la qualité du travail de l'intimée. Elle relève que les messages de G._____ à l'intimée concernant les motifs de son licenciement sont empreints de partialité et sont sujets à caution dès lors qu'ils étaient amis. De plus, elle allègue qu'aucun indice ne permet d'étayer les allégations de G._____ concernant la prétendue volonté de H._____ de se séparer de l'intimée et du fait qu'elle aurait été le moteur de son départ. Elle estime que les indices apportés par l'intimée sont loin d'être suffisants pour écarter l'hypothèse que la résiliation découle de manquements professionnels. La Cour ne partage toutefois pas cette appréciation. On ne voit pas pour quelle raison et dans quel but G._____ aurait menti à l'intimée en lui disant que H._____ était l'instigatrice de son licenciement et qu'elle « voulait sa tête » (cf. bordereau de la demanderesse du 17 décembre 2019, pce 24). Au contraire, on peut déduire du fait qu'il soit ami avec l'intimée qu'il a été sincère avec elle et qu'il lui a dit la vérité dans ses messages. En outre, l'appelante a admis que H._____ estimait depuis longtemps que l'intimée ne disposait pas des qualités relationnelles suffisantes (cf. réponse, ad 5). Elle était par ailleurs impliquée dans la supervision du travail de l'intimée. Elle a du reste signé le compte-rendu de l'entretien du 6 octobre 2016 et était présente à celui du 20 janvier 2017 lors duquel elle a formulé des consignes à suivre à l'intimée. On peut ainsi déduire des messages Whatsapp de G._____, dont le contenu n'a pas lieu d'être remis en doute, son impuissance face à un conseil d'administration inflexible qui voulait le départ de l'intimée. L'absence de réel motif de licenciement et de manquement professionnel à reprocher à l'intimée ressort également du fait que le conseil d'administration n'a pas donné de motif de licenciement à G._____, chargé d'exécuter la décision prise. En effet, il mentionne, dans son courriel du 25 mars 2018 au président du conseil d'administration de l'appelante ce qui suit : « Après mûres réflexions, je pense évoquer la perte de confiance du conseil et de la direction face à son manque d'engagement dans la suppléance de l'absence de Mme K._____ ces dernières semaines, plus de présence sur le site et d'accompagnement de l'équipe auraient été nécessaire et souhaité.

Tribunal cantonal TC Page 16 de 18 D'autre part, nous constatons également que les entretiens d'octobre 2016 et janvier 2017 n'ont pas déclenché une amélioration significative dans son attitude vis-à-vis des équipes, plus d'empathie et moins de formalisme avaient clairement été demandés. » Il ressort manifestement de ce courriel qu'il essaie de formuler, a posteriori, les motifs de licenciement du conseil d'administration qui ne lui en a pas donné, les siens étant abusifs. Ces éléments constituent des indices majeurs que l'intimée faisait l'objet d'une campagne de dénigrement de ses qualités professionnelles et personnelles depuis deux ans, à tout le moins par H._____. Tous ces éléments, ajoutés à l'absence de preuve démontrant un manquement professionnel, constituent des indices suffisants au sens de la jurisprudence pour retenir que l'intimée a été licenciée pour des raisons inhérentes à sa personnalité, sans lien avec ses compétences professionnelles et personnelles, faisant ainsi apparaître la résiliation comme abusive au sens de l'art. 336 CP.

3. L'appelante ne remet pas en cause de manière indépendante le montant de l'indemnité pour licenciement abusif correspondant à 3 mois de salaire et arrêté par le Tribunal à CHF 30'819.45, plus intérêts à 5 % l'an dès le 1er février 2019. Partant, la Cour n'a pas à revoir d'office ce point du jugement qui n'est pas contesté à titre indépendant. Il sera donc confirmé. Il s'ensuit le rejet de l'appel.

4. 4.1. Vu l'issue du litige, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des frais de première instance, ni le montant des dépens alloués à la demanderesse qui n'est en soi pas critiqué.

4.2. Pour la procédure d'appel, les frais doivent être fixés conformément aux art. 106 ss CPC. En application de l'art. 106 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante (al. 1). Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (al. 2). 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).

4.2.1. Compte tenu de l'issue de l'appel, les frais sont mis à la charge de l'appelante.

4.2.2. Ils comprennent les frais judiciaires, qui sont fixés forfaitairement à CHF 2'000.-, et seront prélevés sur l'avance de frais effectuée par l'appelante le 5 mai 2022.

4.2.3. 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

Tribunal cantonal TC Page 17 de 18 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). Le taux de la TVA est de 8 % pour les opérations accomplies entre le 1er janvier 2011 et le

E. 31

décembre 2017. Il est de 7.7 % pour les opérations effectuées après cette date (art. 25 al. 1 LTVA). Pour la procédure d'appel, sur la base de la liste de frais produite le 12 juillet 2022,

la Cour fait globalement droit aux prétentions de Me Julien Membrez, et retient qu'il a consacré utilement 18 heures à la présente cause. La Cour a ramené à 60 minutes les opérations postérieures au jugement et, comme l'autorité inférieure, n'a pas retenu les échanges de courriers avec les associations suisse ou fribourgeoise des infirmières. Les honoraires, calculés au taux horaire de CHF 250.- s'élèvent à CHF 4'500.-. Il n'y a pas de majoration du taux, la valeur litigieuse en 2e instance étant inférieure à CHF 42'000.-. S'y ajoutent les débours par CHF 225.- (5 %) et la TVA (7.7 %) par CHF 363.80. Par conséquent, les dépens de l'intimée pour la procédure d'appel sont fixés à CHF 5'088.80, TVA par CHF 363.80 incluse. Le détail du calcul est joint en annexe. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 18 de 18 la Cour arrête : I. L'appel est rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 26 janvier 2022 est confirmée. II. Pour la procédure d'appel, les frais sont mis à la charge de A. _____ SA. Les frais judiciaires dus à l'Etat sont fixés forfaitairement à CHF 2'000.- et seront prélevés sur l'avance de frais du même montant versée par A. _____ SA. Les dépens dus par A. _____ SA à B. _____ sont fixés à CHF 5'088.80, TVA par CHF 363.80 incluse. III. 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 9 novembre 2022/say La Présidente :
La Greffière-rapporteure :

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