

FR_GERICHTE 102 2022 197 vom 3. April 2023

FR Kantonsgericht, 2023-04-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2022_197

FR: FR_GERICHTE 102 2022 197 du 3 avril 2023

IT: FR_GERICHTE 102 2022 197 del 3 aprile 2023

Regeste

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

Erwägungen

E. 30

cancers primaires du sein par année, soit comme médecin opérateur « fecit », soit comme médecin superviseur, présent durant toute l'opération, appelé « teaching ». Les données visant à la certification de C._____ étaient gérées par le logiciel « Adjumed ». A._____ avait pour mission de collecter et de saisir dans ce logiciel les données relatives notamment aux actes médicaux effectués par D._____ et les médecins indépendants accrédités à G._____. Elle devait en outre, grâce au monitoring de l'activité, suivre l'évolution, cibler au plus vite les éventuels points critiques (critère non atteint) et alerter le directeur médical afin que des mesures correctives soient prises. Elle devait également fournir les statistiques et préparer le Dashboard pour la certification de C._____. Entre le 14 janvier 2016 et le 29 juin 2016, seize protocoles opératoires ont été établis au nom de la Clinique de gynécologie et obstétrique de D._____, dont quatorze étaient signés, tant par le Dr H._____, médecin à D._____, que par le Professeur I._____, ce dernier apparaissait en qualité d'« opérateur responsable » sur chacun de ces protocoles opératoires et à deux reprises en qualité d'« opérateur », mais jamais dans l'encadré intitulé « interventions » ni dans le « protocole détaillé » où apparaissaient en revanche le nom du Dr H._____ en qualité de « teaching » - sur quinze de ces seize protocoles opératoires - tout comme le nom d'un autre médecin de D._____ en qualité de « fecit ». Par courriel du 19 avril 2016, le Professeur I._____ a indiqué à J._____ que les seins étaient opérés sous sa responsabilité, qu'il était toujours présent lors des opérations et que seul le Dr H._____ opérait sous sa responsabilité, en sa présence. A._____ avait alors reçu comme tâche de corriger dans le logiciel Adjumed les informations erronées après que D._____ lui ait transmis les protocoles opératoires rectifiés avec le nom des médecins qui avaient réellement opéré. Le 16 février 2017, un entretien s'est tenu entre A._____, K._____ et L._____, collaboratrices au Service des ressources humaines de G._____. Lors de cet entretien, certains manquements ont été reprochés à A._____, notamment dans la gestion du « Dashboard ». Un procès-verbal de cette séance a été établi le 20 février 2017 et soumis à A._____. Ce procès-verbal mentionnait certes que A._____ « manquait de temps », mais non que cela était dû

Tribunal cantonal TC Page 3 de 15 notamment au processus de « correction » des données issues des protocoles opératoires. A._____ a refusé de signer ce procès-verbal. Le 14 mars 2017, A._____ a subi une opération chirurgicale de l'épaule droite, qui faisait suite à une chute dans les couloirs de l'hôpital en date du 18 août 2016. Elle a été hospitalisée

jusqu'au 18 mars 2017 puis a été mise au bénéfice d'un certificat d'incapacité de travail totale jusqu'au 15 mai 2017 délivré par le Dr M._____. Par courrier du 27 mars 2017, B._____ a demandé à A._____ de lui retourner le formulaire de limitations professionnelles aussi vite que possible, après en avoir discuté avec son médecin. En raison de complications, l'incapacité de travail de A._____ a été prolongée à plusieurs reprises par le Dr M._____, soit le 19 avril 2017 pour le 30 avril 2017, le 24 avril 2017 pour le 22 mai 2017 et le 22 mai 2017 pour le 14 juin 2017. Par courrier du 4 mai 2017, B._____ a adressé un avertissement à A._____, lui reprochant de ne pas avoir appelé ses supérieurs toutes les deux semaines pour les informer de l'évolution de son état de santé et pour s'enquérir des informations de son service, et ce contrairement à la directive concernant la politique de gestion des absences. Il était en outre constaté qu'elle avait expressément indiqué à K._____, qui - elle - l'avait contactée par deux fois les 29 mars 2017 et 26 avril 2017, qu'elle n'appellerait pas, les certificats médicaux étant suffisants d'après elle. B._____ a indiqué que cette attitude était inacceptable et qu'elle ne tolérerait plus un tel comportement à l'avenir. Par ailleurs, B._____ a constaté que le formulaire de limitations professionnelles ne lui avait toujours pas été retourné et a invité A._____ à le faire dans les meilleurs délais. Par courriel du 22 mai 2017, A._____ a transmis à K._____ un certificat médical d'incapacité de travail totale délivré le même jour par le Dr M._____ et valable jusqu'au 14 juin 2017, en précisant que « si tout va bien, je pourrais reprendre le travail à 50%, dès le 19.06.17 ». Le 26 mai 2017, A._____ a contesté l'avertissement qui lui avait été donné le 4 mai 2017, affirmant qu'il n'existe pour le travailleur - hormis celle de produire un certificat médical attestant d'une incapacité de travail - aucune autre obligation telle que celle de contacter à intervalles réguliers son employeur pour le tenir au courant de l'évolution de son état de santé. Le 6 juin 2017, A._____ a été victime d'un accident dans un bus et s'est blessée au bras et à l'épaule, côté droit. Par courrier du 6 juin 2017 reçu le 7 juin 2017, B._____ a convoqué A._____ à un entretien fixé au 12 juin 2017. Par certificat médical du 9 juin 2017 faisant suite à l'accident du 6 juin 2017, le Dr M._____ a prolongé l'incapacité de travail totale en cours de A._____ jusqu'au 30 juin 2017. Par courriel du 9 juin 2017, A._____ a fait savoir qu'elle ne pouvait pas répondre positivement à la convocation de son employeur pour l'entretien du 12 juin 2017, étant toujours en arrêt de travail à 100% jusqu'au 30 juin 2017. Par certificat médical du 20 juin 2017, le Dr M._____ a à nouveau prolongé l'incapacité de travail de A._____ jusqu'au 30 juillet 2017.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 15 Par courrier du 22 juin 2017, B._____ a résilié les contrats de travail de A._____ avec effet au 30 septembre 2017, relevant que les tâches en lien avec son poste devaient être réalisées et que la durée de son absence l'avait contrainte à engager une autre personne pour repourvoir son poste. Le 18 juillet 2017, A._____ a contesté la résiliation de son contrat de travail, faisant valoir que le second arrêt de travail, dès le 6 juin 2017, ouvrait un nouveau délai de protection de 90 jours dès cette date de sorte que le congé était nul. Le 18 août 2017, le Dr N._____, médecin psychiatre, a délivré en faveur de A._____ un certificat médical attestant d'une incapacité de travail à 100% dès le 18 août 2017 pour cause de maladie. Cette incapacité de travail a été prolongée successivement jusqu'au 15 août 2018. Par courrier du 22 août 2017, A._____ a maintenu sa position quant à la nullité du congé du 22 juin 2017, précisant qu'elle faisait opposition au sens de l'art. 336b CO à ce licenciement dans l'hypothèse où il devait ne pas être nul. En outre, elle a fait valoir qu'elle bénéficiait d'une nouvelle période de protection subsidiairement de suspension dès le 18 août 2017 suite à une nouvelle

incapacité de travail pour un motif différent. Par ailleurs, outre le fait que la politique de gestion des absences était – selon elle – problématique sous l’angle de la protection de la personnalité du travailleur si bien que l’avertissement du 4 mai 2017 était particulièrement malvenu, A. _____ a notamment reproché à sa hiérarchie de lui avoir donné des instructions problématiques en lien avec la certification de C. _____, plus particulièrement avec la « correction » a posteriori de certains protocoles opératoires définitifs, affirmant que ces instructions étaient à tout le moins contraires à son éthique. Par courriers des 8 septembre 2017 et 20 septembre 2017, B. _____ a contesté, d’une part, la nullité du congé signifié le 22 juin 2017, et, d’autre part, son caractère abusif. Par courrier du 22 septembre 2017, B. _____ a signifié une résiliation « supplémentaire » du contrat de travail de A. _____ avec effet au 31 décembre 2017, pour le cas où le licenciement du 22 juin 2017 devait s’avérer nul. Le 12 octobre 2017, A. _____ a soutenu que le licenciement du 22 septembre 2017 était lui aussi nul dès lors qu’elle bénéficiait d’une nouvelle incapacité de travail dès le 18 août 2017, subsidiairement y a fait opposition dans l’hypothèse où il devait ne pas être nul. Par courriel du 6 novembre 2017, A. _____ a annoncé une nouvelle incapacité de travail à 100%, attestée par la Dresse O. _____ - médecin gynécologue -, et ce du 2 novembre 2017 au 17 décembre 2017. Par courrier du 16 novembre 2017, B. _____ a signifié une résiliation « supplémentaire » du contrat de travail de A. _____ avec effet au 28 février 2018, pour le cas où les précédents licenciements devaient s’avérer nuls. Le 21 novembre 2017, A. _____ a soutenu que le licenciement était nul puisqu’elle était au bénéfice d’une nouvelle période de protection. Subsidiairement, elle y a fait opposition dans l’hypothèse où il devait ne pas être nul. Le 15 décembre 2017, la Dresse P. _____, médecin praticien, a délivré en faveur de A. _____ un certificat médical attestant d’une incapacité de travail à 100% dès le 15 décembre 2017 pour cause de maladie, mais sans lien avec les arrêts de travail délivrés par le psychiatre et la gynécologue. Cette incapacité de travail a été prolongée successivement jusqu’au 12 février 2018.

Tribunal cantonal TC Page 5 de 15 Par courrier du 19 décembre 2017, B. _____ a signifié une résiliation « supplémentaire » du contrat de travail de A. _____ avec effet au 31 mars 2018, pour le cas où les précédents licenciements devaient s’avérer nuls. Le 22 décembre 2017, A. _____ a soutenu qu’elle était au bénéfice d’une nouvelle période de protection de sorte que le congé était nul. Elle a également fait opposition au licenciement du 19 décembre 2017 dans l’hypothèse où il devait ne pas être nul. Le 17 janvier 2018, le Dr N. _____ a attesté que le suivi de A. _____ était sans lien avec les suivis médicaux des Dresses O. _____ et P. _____. Par courrier du 13 février 2018, B. _____ a signifié une résiliation « supplémentaire » du contrat de travail de la demanderesse avec effet au 31 mai 2018, pour le cas où les précédents licenciements devaient s’avérer nuls. Le 6 mars 2018, A. _____ a fait opposition au licenciement du 13 février 2018. Le 23 mai 2018, A. _____ s’est fait opérer d’urgence suite à un décollement de la rétine diagnostiqué la veille. Elle a été mise en arrêt de travail à 100% du 22 mai 2018 au 31 juillet 2018, puis à 50% du 1er août 2018 au 31 août 2018 et à 30% dès le 1er septembre 2018. B. A la suite de l’échec de la procédure de conciliation et la délivrance d’une autorisation de procéder à A. _____, celle-ci a suivi en cause en déposant une demande en paiement contre B. _____ devant le Tribunal des prud’hommes de l’arrondissement de la Sarine (ci-après : le Tribunal) dans laquelle elle a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée à lui verser la somme nette de CHF 39'011.70 avec intérêts 5% dès le 1er juillet 2018 à titre d’indemnité pour licenciement abusif et la somme brute de CHF 8'245.26 avec intérêts 5%

dès le 1er juillet 2018 à titre de vacances non prises et de gratification pour les années 2017 et 2018, sous suite de frais. Par mémoire du 13 août 2019, B. _____ a déposé sa réponse, concluant au rejet de la demande, sous suite de frais. Le 18 novembre 2019, A. _____ a déposé sa réplique, maintenant les conclusions prises dans sa demande. Par mémoire du 23 décembre 2019, B. _____ a déposé une duplique, maintenant les conclusions prises dans sa réponse. C. Par décision du 15 septembre 2022, le Tribunal a condamné B. _____ à payer à A. _____ la somme brute de CHF 2'989.40, avec intérêt à 5% l'an dès le 1er septembre 2018, à titre d'indemnité de vacances pour l'année 2018. Il a rejeté tout autre ou plus ample chef de conclusion et a mis les frais à la charge de A. _____, les dépens dus par A. _____ à B. _____ étant fixés à CHF 25'239.50, débours et TVA, compris, et les frais judiciaires à CHF 2'000.-. D. Par mémoire du 19 octobre 2022, A. _____ a interjeté appel contre cette décision, concluant à sa réformation en ce sens que B. _____ soit condamnée à lui verser - en plus de la somme brute de CHF 2'989.40, avec intérêt à 5% l'an dès le 1er septembre 2018 - la somme net de CHF 39'011.70, avec intérêts à 5% dès le 1er juillet 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et la somme brute de CHF 2'690.55 avec intérêts 5% dès le 1er juillet 2018 à titre d'indemnité pour les vacances non prises pour l'année 2016, frais à la charge de l'intimée.

Tribunal cantonal TC Page 6 de 15 E. Le 7 décembre 2022, B. _____ a déposé sa réponse et a conclu à la confirmation de la décision attaquée, frais à la charge de l'appelante. F. Par acte du 23 décembre 2022, A. _____ a déposé une réplique spontanée. Le 19 janvier 2023, l'intimée s'est déterminée spontanément sur la réplique. Finalement, le 20 janvier 2023, l'appelante a déposé une réplique spontanée sur la détermination du 19 janvier 2023. 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 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 19 septembre 2022, l'appel interjeté 19 octobre 2022 l'a été dans le délai légal de trente jours (art. 311 al. 1 CPC). 1.3. La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). 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. 2. La question litigieuse est celle de savoir si le licenciement de A. _____ 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

Tribunal cantonal TC Page 7 de 15 (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; arrêt TF 4A_485/2016 et 4A_491/2016 du 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 ». 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). 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). 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

Tribunal cantonal TC Page 8 de 15 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 qu'à aucun moment, avant son licenciement en date du 22 juin 2017, A._____ n'avait fait part à son employeur du fait - comme elle l'affirme - que la modification de protocoles opératoires - falsifiés selon elle - était illicite et contraire à son éthique, qu'elle ne voulait pas le faire, qu'elle était mal à l'aise face à cette situation ou encore qu'elle avait fait part de son opposition à J._____. Le Tribunal a indiqué que ce n'est que le 22 août 2017 que A._____ a évoqué, pour la première fois, le caractère problématique, selon elle, des instructions données en lien avec la modification des protocoles opératoires et le fait qu'elles étaient contraires à son éthique. Partant, le Tribunal a considéré que l'on ne saurait suivre A._____ lorsqu'elle prétend qu'elle a été licenciée pour des raisons liées à la certification de C._____ et que le licenciement réside dans le fait qu'elle ne souhaitait pas « falsifier » les données opératoires dans le cadre de la certification de C._____, B._____ n'ayant pris connaissance des reproches formulés à son encontre par A._____ que le 22 août 2017, soit après le licenciement du 22 juin 2017. Dans ce contexte, le Tribunal en a conclu qu'il importait peu de savoir si les « craintes » de la demanderesse quant à l'exactitude des protocoles opératoires étaient fondées et il a écarté le principal motif pour lequel le congé serait abusif selon la demanderesse. Le Tribunal a également retenu que B._____ ne s'était pas prévalu d'un motif de licenciement dont son propre comportement aurait été ou pu être à l'origine. En effet, il a relevé que lorsque le licenciement de A._____ avait été prononcé en date du 22 juin 2017 - moment déterminant pour apprécier le caractère abusif ou non du licenciement -, celle-ci était au bénéfice d'un certificat médical d'incapacité de travail depuis le 14 mars 2017 en raison d'un problème à l'épaule et non en raison d'un problème sur le plan médico-psychologique, lequel n'a fait l'objet d'un certificat médical d'incapacité de travail qu'en date du 18 août 2017. S'agissant du retard accumulé dans son travail par la demanderesse sur lequel s'est appuyé la défenderesse pour justifier le licenciement, le Tribunal a retenu que rien au dossier ne portait à croire que la modification des protocoles opératoires représentait effectivement une tâche titanesque, comme l'affirme la défenderesse, et que le manque de

temps évoqué par la demanderesse était dû au travail supplémentaire engendré par la modification des protocoles opératoires. Le Tribunal a ajouté que ce n'était pas l'éventuel retard de la demanderesse dans l'accomplissement de ses tâches qui était le motif déterminant du licenciement prononcé au mois de juin 2017, mais son absence prolongée pour cause de maladie depuis le 14 mars 2017 et la nécessité de trouver un remplaçant. S'agissant du congé-représailles invoqué par A. _____, le Tribunal l'a écarté, B. _____ ayant expressément motivé le licenciement par la nécessité de remplacer A. _____, dont l'absence depuis trois mois - qui plus est sans la perspective d'un retour même partiel - préterrait la bonne marche de l'entreprise. En outre, rien au dossier ne permettait d'affirmer que ce ne serait pas ce motif - pourtant véritable, digne de protection et expressément invoqué dans la lettre de licenciement - qui serait le motif déterminant du licenciement mais, au contraire, les prétentions en protection de

Tribunal cantonal TC Page 9 de 15 sa personnalité (droit à la protection de la sphère privée et secret médical) émises par la demanderesse. En effet, le Tribunal a relevé qu'il existait certes une connexion chronologique étroite entre le moment où la prétention (droit à la protection de la sphère privée et au secret médical) a été élevée (le 26 mai 2017 elle a contesté le bien-fondé de l'obligation de tenir son employeur informé de l'évolution de son état de santé) et le moment où la résiliation a été décidée (elle a été convoquée le 6 juin 2017 pour un entretien de licenciement en date du 12 juin 2017), ce qui pouvait effectivement constituer un indice de congé de représailles abusif. Cela étant, il a constaté que le motif de licenciement invoqué par la défenderesse - soit la durée de l'absence de la demanderesse, qui était en incapacité de travail totale depuis le 14 mars 2017, et le fait que les tâches en lien avec son poste devaient être réalisées, raison pour laquelle une autre personne avait été engagée pour repourvoir son poste - n'apparaissait pas factice. Il a relevé que la nécessité de repourvoir le poste de la demanderesse pouvait se concevoir, sous l'angle de certains délais à tenir pour la bonne marche de l'entreprise car la demanderesse avait pour objectifs de procéder à la récolte et à la saisie des données 2017 à son retour prévu pour la fin du mois d'avril 2017 et d'établir à la fin du mois de mai 2017 les statistiques mensuelles pour les mois de janvier à avril 2017 destinées à la direction et aux MEC. Or, elle avait communiqué le 22 mai 2017 un certificat médical prolongeant son incapacité de travail jusqu'au 14 juin 2017, qui plus est sans prévoir de date de retour - même partiel - au travail, de sorte qu'il devenait évident que le délai à la fin du mois de mai 2017 pour fournir les statistiques mensuelles des mois de janvier à avril 2017 à la direction et aux MEC ne serait pas tenu et que celui pour récolter et saisir les données 2017 ne le serait - dans le meilleur des cas - qu'avec un retard d'au moins 1 ½ mois. Ainsi, le Tribunal a considéré que l'on ne saurait dans ces conditions reprocher à B. _____ d'avoir fait le choix de repourvoir le poste de la demanderesse. Puisque le congé avait été donné pour un motif licite, le Tribunal a considéré qu'il n'était pas nécessaire d'examiner la question de la prétendue qualité insuffisante des prestations de la demanderesse dont la défenderesse s'était également prévaluée pour justifier le licenciement. Partant, il a retenu que le licenciement de A. _____ n'était pas abusif et a rejeté sa demande d'indemnité. 2.3. L'appelante soutient, en substance, que les motifs de licenciement invoqués par l'intimée sont de simples prétextes et que le Tribunal n'a, à tort, pas retenu les deux réels motifs de licenciement qui sont constitutifs de licenciement abusif. 2.3.1. 2.3.1.1. Elle allègue, en particulier, qu'à tout le moins le 6 juin 2017, l'intimée avait pris la décision de se séparer d'elle puisqu'elle l'a convoquée, par courrier du 6 juin 2017, à un entretien qui devait avoir lieu le 12 juin 2017. Or, elle souligne que c'est aussi le 6 juin 2017 qu'elle a été victime de

son second accident, lequel a entraîné une nouvelle période d'incapacité de travail. Ainsi, elle en déduit que lorsque l'intimée a envoyé sa convocation le 6 juin 2017, elle n'était pas au courant que l'appelante s'était à nouveau blessée et que son incapacité de travail allait se prolonger. La seule incapacité de travail qui a pu motiver le licenciement est donc celle qui résulte de l'opération à l'épaule et qui devait prendre fin à tout le moins à 50% le 19 juin 2017, soit moins de deux semaines plus tard, ce dont l'appelante a informé son employeur par courriel du 22 juin 2017. Partant, l'appelante considère que son retour au travail était prévu et qu'il était proche. Elle relève en outre que l'opération de l'épaule était agendée depuis le mois de novembre 2016 et que son absence était donc planifiée et organisée de sorte que la licencier en raison de l'absence de perspectives de retour n'est manifestement qu'un prétexte.

Tribunal cantonal TC Page 10 de 15 2.3.1.2. L'intimée considère quant à elle que c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que le licenciement n'était pas abusif. Elle soutient que les raisons ayant motivé le licenciement étaient parfaitement fondées et licites. Elle relève que la bonne marche de l'entreprise justifiait de repourvoir son poste. S'agissant du retour au travail de l'appelante, l'intimée souligne que cela faisait depuis le mois de décembre 2016 que l'appelante prolongeait systématiquement son absence en ne donnant aucune nouvelle sur la date potentielle de son retour au travail. Elle ajoute qu'en raison de son absence prolongée, il était devenu clair pour l'intimée que l'appelante ne pourrait pas respecter les objectifs qu'elle lui avait fixés, quand bien même elle serait effectivement revenue à son poste le 19 juin 2017, à un taux réduit de 50%. Elle estime qu'il est téméraire d'affirmer que le motif invoqué pour motiver le congé, soit la durée de l'absence de l'appelante et la nécessité de son remplacement, était fictif.

2.3.1.3. En l'espèce, le 6 juin 2017, le jour où l'intimée a convoqué l'appelante à un entretien qui devait avoir lieu le 12 juin 2017, l'intimée avait connaissance du fait que l'appelante avait subi une opération de l'épaule le 14 mars 2017, qu'elle était en incapacité de travail, initialement, jusqu'au 15 mai 2017 (cf. bordereau de la demanderesse, pièce 16), que son incapacité de travail avait été prolongée une première fois en date du 24 avril 2017, jusqu'au 22 mai 2017 (cf. bordereau de la demanderesse pièce 18b), puis une seconde fois, le 22 mai 2017, jusqu'au 14 juin 2017, sans aucune date de retour au travail, même partiel, mentionnée dans le certificat d'incapacité de travail (cf. bordereau de la demanderesse, pièce 18c). Ainsi, le 6 juin 2017, l'intimée savait qu'à tout le moins l'appelante aurait un mois et demi de retard sur le planning prévu pour récolter et saisir les données 2017 et deux semaines de retard sur le planning prévu pour établir les statistiques mensuelles pour les mois de janvier à avril 2017 destinées à la direction et aux MEC, et le second accident de l'appelante, survenu le 6 juin 2017, qui a encore prolongé l'incapacité de travail de l'appelante, n'a aucune incidence sur ce constat. Ainsi, comme l'a retenu le Tribunal, il était clair pour l'intimée que même si l'appelante avait pu reprendre le travail le 14 juin 2017, elle n'aurait pas pu tenir les délais prévus, ce qui n'était pas acceptable pour l'intimée et qui lui aurait été économiquement préjudiciable. Certes, le 22 mai 2017, l'appelante a adressé un courriel à K. _____ auquel elle a joint son certificat médical du même jour et dans lequel elle indiquait que « Si tout va bien, je pourrai reprendre le travail à 50%, dès le 19.06.17 » (cf. bordereau de la demanderesse, pièce 17). Or, d'une part, il ne s'agissait que d'une possibilité évoquée par l'appelante elle-même et qui ne reposait sur aucune attestation médicale de sorte que l'intimée ne pouvait, en se basant uniquement sur cette information, être sûre que l'appelante allait reprendre le travail le 19 juin 2017 et que le travail serait réalisé malgré le retard prévu. D'autre part, comme on l'a vu, même si un retour de l'appelante à 50% avait

été certain au 19 juin 2017, l'intimée savait que les délais fixés en février 2017 pour réaliser les deux objectifs précités n'auraient de toute manière pas été atteints, ce qui justifiait déjà le fait qu'elle ait préféré licencier l'appelante et engager, sans attendre, une autre personne à sa place, afin de limiter au maximum le retard dans la livraison des objectifs fixés. 2.3.2.

2.3.2.1. L'appelante soutient que c'est la formulation de sa prétention relative au droit à la protection de sa sphère privée et au secret médical, via son courrier du 26 mai 2017, qui a conduit l'intimée à la licencier. Elle allègue que l'exigence consistant à communiquer toutes les deux semaines de vive voix à son employeur des informations relatives à son état de santé est chicanière et a pour unique but de mettre une pression supplémentaire sur un employé déjà malade. L'appelante souligne par ailleurs que, malgré son refus justifié de se plier à la directive de l'intimée, elle n'a aucunement manqué à ses obligations, fournissant systématiquement des certificats médicaux et allant jusqu'à écrire un courriel à K. _____, le 22 mai 2017, afin de l'informer de sa

Tribunal cantonal TC Page 11 de 15 reprise à 50% dès le 19 juin 2017, de sorte que l'intimée disposait des informations pertinentes pour l'organisation et la gestion de l'hôpital. Partant, l'appelante considère qu'elle a été victime d'un congé-représailles.

2.3.2.2. L'intimée conteste pour sa part que ses demandes d'informations aient été attentatoires à la personnalité de l'appelante. Elle soutient qu'il incombait à l'appelante, en vertu de son devoir de fidélité (art. 321a CO), de tenir son employeur au courant de l'évolution de sa situation. L'intimée relève qu'il n'a jamais été demandé à l'appelante de fournir des détails quant à la nature de l'atteinte portée à sa santé. Elle ajoute que la production des certificats médicaux ne suffisait pas à la renseigner de façon claire et qu'elle avait impérativement besoin d'informations quant à l'évolution prévisible de l'incapacité de travail. 2.3.2.3. En l'espèce, comme on l'a vu (cf. supra consid. 2.3.1.3) et comme l'a développé le Tribunal (cf. jugement attaqué, p. 38), le motif de licenciement invoqué par l'intimée, soit la nécessité de remplacer l'appelante, qui était absente depuis plus de trois mois, afin que les tâches qui lui incombent puissent être effectuées dans des délais raisonnables sans préjudice la bonne marche de l'entreprise, était parfaitement légitime et plausible compte tenu de l'ensemble des circonstances. On ne saurait dès lors retenir que l'appelante a été licenciée en raison de sa contestation du 26 mai 2017 de l'obligation de tenir informer son employeur de son état de santé, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si son refus de se plier à la directive était justifié ou non, ou encore si, malgré son refus, elle a rempli cette obligation. 2.3.3.

2.3.3.1. L'appelante soutient également que le second réel motif de son licenciement est le fait qu'elle ait manifesté son opposition à la modification des données dans le logiciel Adjumed. L'appelante allègue que le courriel du 19 avril 2016 du Professeur I. _____ dans lequel il affirmait qu'il était présent lors de toutes les opérations mammaires est un mensonge puisqu'il ressort des protocoles opératoires produits, qui sont datés entre janvier et juin 2016, que c'est le Dr H. _____ qui supervisait l'opération et qu'un autre médecin opérait. L'appelante considère que même à retenir qu'elle n'avait pas informé ses supérieurs de la détresse qu'elle ressentait vis-à-vis de cette tâche, la responsabilité du dommage qui en découle - qui est d'une part le retard qu'elle avait pris dans l'accomplissement de ses autres tâches et d'autre part la sévère dépression qu'elle a subie dès le 18 août 2017 - incombe à l'intimée en vertu de l'art. 101 al. 1 CO. Elle relève que dans la mesure où c'est la violation par l'intimée de ses obligations légales en lui donnant des ordres illicites qui a causé le retard dans ses tâches ordinaires et qui a engendré une incapacité de travail, un licenciement prononcé pour l'un de ces deux motifs serait en tout état de cause abusif. 2.3.3.2. De son côté, l'intimée souligne que

l'appelante ne lui a pas fait part, avant son licenciement, du fait que la prétendue falsification des protocoles opératoires était illicite et contraire à son éthique. Elle indique également que le retard dans l'accomplissement du travail de l'appelante résulte d'une part de ses nombreuses absences successives ainsi que des difficultés à accomplir les tâches qu'on lui imposait. Rien au dossier ne laisserait en outre croire que les modifications des protocoles opératoires représentaient une tâche insurmontable, ce qui a été confirmé par les rapports mensuels de l'appelante qui ne laissent pas apparaître une augmentation significative de ses heures de travail excédentaires. Partant, elle estime que les critiques de l'appelante doivent être écartées. 2.3.3.3. Là encore, les arguments de l'appelante ne lui sont d'aucun secours. Il est établi que l'appelante a évoqué le 22 août 2017, pour la première fois, soit deux mois après son licenciement, le caractère problématique, selon elle, des instructions données en lien avec la modification des

Tribunal cantonal TC Page 12 de 15 protocoles opératoires et le fait qu'elles étaient contraires à son éthique (cf. bordereau de la demanderesse, pièce 27), ce que l'appelante ne conteste pas en appel. Dès lors, on ne saurait retenir qu'elle a été licenciée, comme elle le prétend, en raison du fait qu'elle a manifesté son opposition à la modification des données opératoires dans le logiciel Adjumed puisqu'elle l'a fait après son licenciement. Au vu de ce qui précède, le fait de savoir si les protocoles opératoires ont été falsifiés ou non n'est donc pas pertinent en l'espèce. On ne saurait en outre retenir, comme le soutient l'appelante, que c'est les ordres illicites donnés par l'intimée à l'appelante qui sont à l'origine du retard dans son travail ainsi que de son incapacité de travail, et donc de son licenciement. Comme l'a souligné le Tribunal (cf. jugement attaqué, p. 35 s.), le licenciement de A. _____ a été prononcé en date du 22 juin 2017 alors que celle-ci était au bénéfice d'un certificat médical d'incapacité de travail depuis le 14 mars 2017 en raison d'un problème à l'épaule (cf. bordereau demanderesse, pièces 16 et 18) et non en raison d'un problème sur le plan médico-psychologique, lequel n'a fait l'objet d'un certificat médical d'incapacité de travail qu'en date du 18 août 2017 (cf. bordereau demanderesse, pièces 26a et 38). L'intimée n'a donc pas licencié l'appelante en raison d'un motif dont elle aurait pu être responsable. Quant au retard dans le travail de l'appelante, il a été établi que le motif principal du licenciement était la durée de l'absence de l'appelante qui a contraint l'intimée à engagé une nouvelle personne pour repourvoir le poste et accomplir les tâches de l'appelante. Dans la mesure où un motif de licenciement valable a été invoqué par l'intimée, le congé ne saurait être rendu abusif parce qu'elle a causé le retard dans le travail de l'appelante en raison d'une surcharge de travail. Au demeurant, comme l'a examiné de manière convaincante le Tribunal (cf. jugement attaqué, p. 36), il ne ressort pas du dossier que les modifications des protocoles opératoires représentaient une tâche particulièrement longue, ce qui a été confirmé par les rapports mensuels de l'appelante qui ne laissent pas apparaître une augmentation significative de ses heures de travail excédentaires. Ainsi, rien ne permet de retenir, comme le soutient l'appelante, que le retard qu'elle a accumulé dans son travail était dû au travail supplémentaire engendré par la modification des protocoles opératoires. 2.3.4. Compte tenu de ce qui précède, force est de constater que c'est à juste titre que le Tribunal a nié l'existence d'un congé abusif au préjudice de A. _____, le motif de licenciement invoqué par l'intimée, à savoir la durée de l'absence de l'appelante et la nécessité de repourvoir son poste, étant fondé, sans qu'il soit du reste nécessaire d'examiner le second motif de licenciement invoqué (la qualité insuffisante des prestations de l'appelante). Par conséquent, l'appel doit être rejeté sur ce point et aucune indemnité à ce titre ne doit être allouée à l'appelante. 3. 3.1. A. _____ réclame également le paiement

d'un montant brut de CHF 2'690.55 (CHF 6'501.95 / 21.75 jours x 9 jours) à titre de vacances non prises pour l'année 2016. Elle conteste l'appréciation du Tribunal qui a rejeté sa demande au motif qu'elle n'avait pas contesté dans sa réplique l'allégation de l'intimée qui a affirmé, dans sa réponse, avoir payé le solde de vacances 2016 en date du 25 janvier 2018, de sorte que cette dernière affirmation devait être tenue pour établie. Elle allègue que le fardeau de la preuve relatif à la question de savoir si les vacances ont été prises ou si une indemnité a été versée incombe à l'employeur. Or, elle soutient que si l'intimée a contesté devoir encore payer un solde de vacances pour l'année 2016 à l'appelante, elle n'a pas prouvé le contraire, les pièces produites par l'intimée ayant trait aux vacances 2017 qui n'ont jamais été disputées. Partant, l'appelante considère que le Tribunal ne pouvait pas retenir, sans violer l'art. 8 CC, que le solde de vacances 2016 avait déjà été réglé.

Tribunal cantonal TC Page 13 de 15 3.2. Pour sa part, l'intimée souligne que c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait pas contesté son allégation selon laquelle elle avait payé le solde de vacances 2016 à l'appelante, le 25 janvier 2018, et qu'elle a ainsi rejeté la prétention de l'appelante. 3.3. Selon l'art. 329a CO, l'employeur accorde au travailleur, chaque année de service, quatre semaines de vacances au moins (al. 1). Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (al. 2). A la fin des rapports de travail, l'employé a en principe droit au salaire afférent à ses vacances, peu importe que celles-ci aient été prises ou non. Le droit aux vacances qui n'a pas été pris effectivement pendant les rapports de travail doit être converti, à la fin des rapports de travail, en une indemnité (arrêt TF 4C.66/2006 du 28 juin 2006 consid. 5.1.1 et la référence citée). C'est au travailleur qui l'invoque de prouver non seulement l'existence d'une obligation de l'employeur de lui accorder des vacances, mais encore la naissance de cette obligation en raison de la durée des rapports de travail. En revanche, le fait que le travailleur a pris des vacances doit être prouvé par l'employeur qui s'en prévaut (ATF 128 III 271, JdT 2003 I 606 consid. 2a/bb ; arrêt TF 4A_579/2008 du 26 février 2009, consid. 2.3). Aux termes de l'art. 8 CC, chaque plaideur doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'il allègue pour en déduire son droit. A teneur de l'art. 150 al. 1 CPC, la preuve a pour objet les faits pertinents et contestés. Selon la maxime des débats, les faits qui ne sont pas contestés sont considérés comme admis (principe de la vérité formelle). Ainsi, le bailleur qui allègue avoir adressé la formule officielle au locataire qui ne conteste pas en avoir reçu la notification, n'a pas à en apporter la preuve en produisant une copie de ladite formule. Par conséquent, seuls les faits contestés ont besoin d'être prouvés, sauf si le tribunal doute sérieusement de la véracité d'un fait non contesté (PC CPC, 2020, art. 150 n. 10 et les références citées). Selon la jurisprudence, il y a lieu de procéder en deux étapes: Le demandeur doit dans un premier temps énoncer les faits sur lesquels il fonde sa prétention afin de permettre au défendeur d'indiquer lesquels il conteste. Le cas échéant, le demandeur est contraint, dans un second temps, d'exposer de manière plus détaillée le contenu de l'allégation de chacun des faits contestés et le défendeur doit de son côté indiquer précisément ce qu'il conteste, à défaut de quoi les allégués du demandeur sont réputés admis et n'ont plus à être prouvés (PC CPC, art. 222 n. 20 et les références citées). Une contestation en bloc des allégations n'est pas suffisante. Le plaideur doit indiquer quels allégués de la partie adverse il conteste, étant précisé que les exigences relatives à la contestation de faits dépendent du degré de précision de l'allégation. Plus celui-ci est élevé, mieux la partie adverse doit motiver la contestation. Les exigences relatives à la motivation d'une allégation sont cependant toujours supérieures à celles concernant la motivation d'une contestation. Le devoir de contestation ne saurait en effet en

aucun cas conduire à un renversement du fardeau de la preuve (PC CPC, art. 222 n. 19 et les références citées). En ce qui concerne la contestation, les faits doivent être contestés dans la réponse (art. 222 al. 2 2e phr. CPC) et, pour les faits allégués par le défendeur, en règle générale, dans la réplique, car seuls les faits contestés doivent être prouvés. Dans les procès soumis à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), la contestation d'un fait implicite, comme toute contestation de faits, doit intervenir dans la réponse (art. 222 al. 2, 2e phr. CPC), voire, s'il n'y a pas de second échange d'écritures ni de débats d'instruction, au début des débats principaux (art. 229 al. 2 CPC). A défaut de contestation, le fait implicite est censé admis (art. 150 al. 1 CPC). Le défendeur qui n'a pas contesté en temps utile la

Tribunal cantonal TC Page 14 de 15 qualité pour agir du demandeur ne peut donc pas réparer son omission en appel ; aucun fait nouveau ni aucune preuve nouvelle ne peut en principe rendre excusable cette omission (art. 317 al. 1 let. b CPC ; BOHNET, CPC annoté, 2022, art. 150 n. 5 et les références citées). 3.4. En l'espèce, l'appelante a allégué dans sa demande qu'elle était créancière d'un solde de vacances non prises de 9 jours de l'année 2016, sans prouver ce fait (cf. demande, n. 101, p. 12). Conformément à la jurisprudence, il incombait toutefois à l'intimée de démontrer que l'appelante avait pris les jours de vacances dont elle demande le paiement. Dans sa réponse, l'intimée a contesté ce fait et a allégué avoir payé les vacances 2016 et 2017, le 25 janvier 2018 (cf. réponse, ad 101, p. 34). Les deux pièces qu'elle a produites à l'appui de son allégué concernent toutefois uniquement l'année 2017 et non 2016. Le paiement des jours concernant cette dernière année n'était donc pas prouvé. Dans sa réplique, alors qu'elle a contesté précisément plusieurs allégués de l'intimée, l'appelante n'a toutefois pas contesté l'allégué 101 (ou ad 101) de l'intimée. Or, les faits qui ne sont pas contestés sont réputés admis et n'ont pas besoin d'être prouvés. Ainsi, même si l'intimée n'a pas prouvé avoir payé les 9 jours de vacances requis pour l'année 2016 à l'appelante, cela n'avait pas d'importance puisque le paiement de ces jours en date du 25 janvier 2018 était admis par l'appelante. En outre, contrairement à ce que soutient l'appelante, ce raisonnement ne revient pas à procéder à un renversement du fardeau de la preuve. En effet, il incombait bien à l'employeur de prouver qu'il avait payé les jours de vacances dont l'appelante requiert le paiement. C'est toutefois bien parce que l'appelante n'a pas contesté l'allégation de l'intimée selon laquelle elle avait payé les jours demandés que cette dernière n'a pas eu à le faire et l'appelante ne saurait réparer son omission en appel. Partant, le rejet de cette prétention doit être 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 défenderesse, lesquels ne sont en soi pas critiqués. 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 3'000.-, et seront prélevés sur l'avance de frais effectuée par l'appelante le 24 novembre 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 15 de 15 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 19 janvier 2023, la Cour fait globalement droit aux prétentions de Me Luke Gillon, et retient qu'il a consacré utilement 17.75 heures à la présente cause. Les honoraires, calculés au taux horaire de CHF 250.- s'élèvent à CHF 4'437.50. S'y ajoutent les débours par CHF 221.90 (5 %) et la TVA (7.7 %) par CHF 358.75. Par conséquent, les dépens de l'intimée pour la procédure d'appel sont fixés à CHF 5'018.15, TVA par CHF 358.75 incluse. Le détail du calcul est joint en annexe. la Cour arrête : I. L'appel est rejeté. Partant, la décision du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 15 septembre 2022 est confirmée. II. 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 3'000.- et seront prélevés sur l'avance de frais du même montant versée par A._____. III. Les dépens dus par A._____ à B._____ sont fixés à CHF 5'018.15, TVA par CHF 358.75 incluse. 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 3 avril 2023/say La Présidente : La Greffière-rapporteuse :

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