

FR_GERICHTE 102 2022 42 vom 8. August 2022

FR Kantonsgericht, 2022-08-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2022_42

FR: FR_GERICHTE 102 2022 42 du 8 août 2022

IT: FR_GERICHTE 102 2022 42 del 8 agosto 2022

Regeste

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

Erwägungen

E. 28

février 2019. Pour la période entre la fermeture du magasin de D. _____ et la fin du contrat, il a été demandé à B. _____ de travailler au magasin de E. _____. B. _____ a donné naissance à son enfant le 16 août 2018. Par courrier du 17 septembre 2018, A. _____ l'a informée que son retour au travail était attendu le 6 décembre 2018. Dans le courant du mois d'octobre 2018, B. _____ a demandé à bénéficier de son solde de vacances et d'heures supplémentaires pour recommencer son activité le 7 janvier 2019, requête qui a été refusée. Malgré les explications de A. _____ selon lesquelles il était impératif qu'elle reprenne le travail le 6 décembre 2018 pour remplacer une tierce personne devant se faire opérer, B. _____ a indiqué à plusieurs reprises qu'un retour au travail avant le mois de janvier n'était pas envisageable. Le 6 décembre 2018, allaitant son enfant et n'ayant pas de solution de garde pour ce dernier, B. _____ ne s'est pas présentée à la boutique. A. _____ lui a alors adressé un courrier le jour même en l'informant que, faute de reprendre son poste jusqu'au 11 décembre 2018, elle serait licenciée avec effet immédiat. Le 11 décembre 2018, constatant que B. _____ n'était pas venue travailler, A. _____ lui a signifié son licenciement avec effet immédiat. C. Le 30 septembre 2020, suite à l'échec de la conciliation, B. _____ a saisi le Tribunal des prud'hommes de la Sarine en concluant, sous suite de frais, à ce que A. _____ soit condamnée à lui verser la somme de CHF 29'474.40. D. Par décision du 2 février 2022, le Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine a partiellement admis la demande introduite par B. _____ et condamné A. _____ à verser à B. _____ les montants de CHF 7'123.60 et de CHF 3'561.80, soumis aux déductions sociales. Il a rejeté toutes autres et plus amples conclusions et astreint A. _____ à verser à son ancienne employée une indemnité de CHF 6'462.- à titre de dépens. E. Par mémoire du 10 mars 2022, A. _____ a interjeté appel contre cette décision, concluant, sous suite de frais, à sa réforme en ce sens qu'elle ne verse à B. _____ aucune indemnité liée à son licenciement. Le 4 mai 2022, B. _____ a déposé son mémoire de réponse concluant, sous suite de frais, au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision attaquée. en droit 1. 1.1. L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance, pour autant que, dans les causes patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions soit supérieure à CHF 10'000.- (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Cette valeur litigieuse est atteinte en l'espèce.

Tribunal cantonal TC Page 3 de 9 1.2. La décision attaquée ayant été notifiée à l'appelante le 8 février 2022, l'appel interjeté par A. _____ le 10 mars 2022 a été formé dans le délai légal de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC). Le mémoire est en outre dûment motivé et doté de

conclusions. L'appel est donc recevable. 1.3. La cognition de la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut ainsi revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (CR CPC-JEANDIN, 2e éd. 2019, art. 310 n. 2 ss). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (CR CPC-JEANDIN, art. 310 n. 6). 1.4. Le litige est soumis à la maxime des débats, en particulier au principe d'allégation; l'art. 55 al. 1 CPC prescrit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent. La conséquence et la sanction de cette obligation résident dans le fait que le tribunal ne tiendra compte que des faits allégués et prouvés ou admis (CR CPC- HALDY, 2e éd. 2019, art. 55 n. 3). Le litige est également soumis au principe de disposition, de sorte que le juge ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse (art. 58 al. 1 CPC). 1.5. 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. 1.6. La valeur litigieuse en appel est de CHF 10'685.40 (CHF 7'123.60 + CHF 3'561.80). Elle est dès lors inférieure à CHF 15'000.- si bien que seul un recours constitutionnel subsidiaire peut être introduit au Tribunal fédéral contre le présent arrêt (art. 51 al. 1 let. a, 74 al. 1 let. a, 113 ss LTF). 2. L'appelante fait valoir que le licenciement avec effet immédiat de B._____ ne saurait être qualifié d'injustifié et, par voie de conséquence, qu'on ne saurait lui octroyer des indemnités pour ce motif. 2.1. Dans un premier grief, l'appelante fait valoir que l'intimée ne saurait se prévaloir de la protection accordée aux femmes allaitantes, et par voie de conséquence, d'un empêchement non fautif de travailler. Elle allègue qu'il ressort sans ambiguïté des courriels et des déclarations de son ancienne employée que la décision de l'intimée de ne pas venir travailler au terme de son congé maternité se fondait exclusivement sur un problème de garde de l'enfant, de sorte que la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail était possible. De son côté, B._____ estime qu'elle peut se prévaloir de la protection accordée aux femmes allaitantes puisqu'elle a informé son employeur qu'elle allaitait et fait valoir en bonne et due forme son droit à ne pas travailler. Elle allègue qu'aussi bien les déclarations de l'appelante que les courriers qu'elle lui a adressés témoignent du fait que A._____ était au courant qu'elle allaitait et rencontrait des problèmes, raison pour laquelle, malgré le fait que l'appelante ne l'ait pas explicitement avertie qu'elle pouvait s'abstenir de travailler, elle en a fait la demande. 2.1.1. Les travailleuses enceintes et les mères qui allaitent bénéficient d'une protection spéciale instaurée par la loi sur le travail (loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964, LTr; RS 822.11). Aux termes de l'art. 35a LTr, les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement (al. 1). Sur simple avis, les femmes

Tribunal cantonal TC Page 4 de 9 enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter. Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement (al. 2). Selon l'art. 60 al. 2 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail du 10 mai 2000 (OLT1; RS 822.111), les mères qui allaitent peuvent disposer des temps nécessaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites prévues par la loi (art. 60 al. 2 OLT 1). La loi sur le travail ne prévoit pas formellement que les femmes qui allaitent peuvent se dispenser de travailler sur simple avis. Toutefois, bien que la loi ne

l'exprime pas de manière explicite, la doctrine majoritaire estime que l'art. 35a al. 2 LTr permet non seulement aux mères qui allaitent de bénéficier de temps pour allaiter (l'art. 60 al. 2 OLT 1), mais que celles-ci peuvent également se dispenser d'aller au travail ou le quitter sur simple avis, au même titre que les femmes enceintes (GUIGNARD, La rémunération du temps consacré à l'allaitement (art. 60 al. 2 OLT 1), in Panorama III en droit du travail, 2017, p. 24). De même, malgré le fait qu'il soit plus réservé sur l'existence formelle d'un droit à un congé allaitement, le Centre Patronal recommande aux employeurs d'accorder un tel congé aux mères qui en font la demande (BEYELER, Quelques questions concernant les travailleuses qui allaitent, in Questions de droit n° 71-2011, p. 3-4). Quant au Secrétariat d'Etat à l'économie, il est plus restrictif. Il considère en effet que l'exercice de l'activité professionnelle des femmes enceintes et des mères qui allaitent est subordonné à leur consentement jusqu'à la 16ème semaine qui suit la naissance de l'enfant uniquement (art. 35a al. 1 LTr). Passé ce délai, il préconise un retour au travail avec la prise d'aménagements pour accorder aux travailleuses qui allaitent le temps de le faire (art. 60 al. 2 OLT 1), étant précisé que l'activité professionnelle ne doit pas porter atteinte à la santé des employées ou empêcher les mères d'allaiter leur enfant si elles le souhaitent (SECO, Commentaire de la loi sur le travail, 2014, art. 35a LTr). Ainsi, compte tenu de la lettre de la loi et des différentes opinions précitées, il convient d'admettre que la loi ne reconnaît pas formellement aux mères qui allaitent un droit à se dispenser de travailler après la 16ème semaine suivant la naissance de leur enfant, mais qu'à tout le moins, passé ce délai, si les mesures proposées par l'employeur ne permettent pas à l'employée d'allaiter son nourrisson à satisfaction, celle-ci peut demander à être dispensée de travailler sur la base de l'art. 35a LTr. L'art. 35a al. 2 LTr fonde néanmoins une obligation d'avis aux femmes qui souhaitent se dispenser de travailler. L'avis peut être oral ou écrit, mais doit être adressé à un supérieur (WYLER, in Commentaire Loi sur le travail, 2005, art. 35a n. 5). Ainsi, il appartient à la travailleuse qui souhaite exercer son droit d'allaiter son nourrisson d'en informer l'employeur et, cas échéant, d'indiquer les périodes qui seront consacrées à l'allaitement. Il s'agit d'une incombeance qui a pour but de permettre à l'employeur d'identifier le motif de la non-fourniture du travail. En effet, bien qu'informé de l'allaitement, l'employeur doit pouvoir savoir si l'absence de son employée est due à l'allaitement, à l'exercice du droit à ne pas être occupée ou à d'autres motifs (WYLER, art. 35a n. 16). Le temps consacré à l'allaitement est en effet considéré comme du temps de travail dans la mesure indiquée à l'art. 60 al. 2 OLT 1. En revanche, le temps pendant lequel les mères qui allaitent se dispensent de travailler n'est pas pris en compte comme temps de travail et celles-ci ne sont donc pas rémunérées (WYLER, art. 35a n. 12). En l'absence d'avis, et pour autant qu'il soit informé de l'allaitement de la travailleuse, l'employeur doit faire preuve d'une certaine mansuétude et ne pas prononcer de sanction sans un rappel préalable du devoir d'avis (WYLER, art. 35a n. 5). L'employeur nécessitant également une certaine prévisibilité pour s'organiser, la faculté d'être dispensée de travailler ne permet pas à l'employée de déterminer de manière unilatérale son taux d'activité ou son horaire de travail, sans égard aux intérêts de l'employeur. La travailleuse doit informer son employeur des contraintes auxquelles elle est soumise pour l'aménagement de son emploi du temps. Elle ne peut pas décider unilatéralement de son horaire au gré de souhaits qui ne

Tribunal cantonal TC Page 5 de 9 sont pas objectivement liés à l'allaitement. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, l'employeur peut ensuite décider en tenant compte des indications de l'employée et de ses contraintes organisationnelles, dans une approche équilibrée du respect de la personnalité de la mère, de la loi et de ses propres contraintes

organisationnelles. Moyennant un délai d'annonce raisonnable, la travailleuse peut également modifier son choix (WYLER, Droit du travail, 4e éd. 2019, p. 283). 2.1.2. En l'espèce, s'il est vrai qu'il ressort des derniers échanges entre les parties que l'appelante était au courant que B. _____ allaitait et connaissait des difficultés organisationnelles à ce propos (cf. procès-verbal de la séance du 29 avril 2021 p. 3 et pièce 5 du bordereau de la réponse), force est de constater que la précitée n'a pas demandé à A. _____ à être libérée de son obligation de travailler pour pouvoir allaiter son nourrisson. Au contraire, elle s'est prévalu d'un problème de garde pour reporter son retour au travail. En effet, il ressort de l'ensemble de ses courriels qu'elle n'était pas en mesure de venir travailler à la date requise au motif que sa maman de jour n'était pas disponible avant le 7 janvier 2019. Elle a ainsi écrit à ses supérieurs hiérarchiques et au responsable des ressources humaines le 30 octobre 2018 : « Bonjour, Je suis en congé de maternité jusqu'au 5 décembre 2018, ensuite, j'aimerais joindre les 57 heures de vacances et les 55 heures supplémentaires. De que la maman de jour, elle est libre qu'à partir du 7 janvier 2019 » (cf. pièce 5 du bordereau de la demande [courriel du 30 novembre 2018]). De même, suite au mail du responsable de service lui expliquant qu'une collaboratrice devait s'absenter tout le mois de décembre pour des raisons de santé, raison pour laquelle son retour le 6 décembre 2018 était indispensable, l'intimée a réitéré qu'elle ne disposait pas de moyen de garde pour ses enfants avant le 7 janvier 2019. Le 31 octobre 2018, elle a ainsi écrit à F. _____ : « Merci pour votre E-Mail. Mais je déjà longtemps que je regard pour la mama de jouré, cela que je y elle prendre pas des Bébé, alors je suis oubligé de cherche une autre et la seul que je trouve a Guin libre es elle et me prend pas avant le 7 janvier de que elle est pas la, et je peux aussi pas envoyer mes enfant a une autre parti de que la grand elle va en l'école. Je suis désolé mais je pas autre oppsion » (cf. pièce 5 du bordereau de la demande [courriel du 31 octobre 2018]). En outre, malgré le fait que l'intimée ait expliqué au premier juge qu'elle avait annoncé à F. _____ au cours d'un entretien personnel qu'elle avait des problèmes d'allaitement, on ne saurait retenir de son propos que, contrairement à ce qui figurait dans ses courriels, les difficultés en question motivaient sa demande de repousser son retour au travail. Au contraire, il ressort de ses déclarations que B. _____ n'avait personne à qui confier ses enfants dans le courant du mois de décembre 2018. Ainsi, bien qu'elle ait affirmé : « Je lui avait dit que le souci c'était que j'allaitais ma fille », l'intimée a aussitôt ajouté : « et que j'avais un problème au mois de décembre avec la maman de jour pour la garde » (cf. procès-verbal de la séance du 29 avril 2021 p. 2). De même, bien qu'elle ait précisé : « La maman de jour m'avait dit que le problème de la garde, c'était qu'elle ne pouvait pas m'amener l'enfant à E. _____ pour l'allaiter », l'intimée a aussitôt expliqué en audience que ce qui l'empêchait de se rendre au travail était bien un problème de garde et non une incompatibilité avec l'allaitement de son enfant. Elle a en effet déclaré : « Le problème n'était pas que je ne voulais pas travailler, si j'avais trouvé une maman de jour pour le mois de décembre, je serais retournée aller travailler [...]si j'avais pu m'organiser avec la maman de jour, j'aurais pu faire des réserves » (cf. procès-verbal de la séance du 29 avril 2021 p. 2). Compte tenu de ce qui précède, force est de constater que, malgré l'allaitement de son enfant, B. _____ s'est toujours prévalu d'un problème de garde pour différer son retour au travail, ce qui ne tombe pas sous le coup de l'art. 35a LTr. En outre, s'il fallait admettre que les aménagements d'horaires proposés par l'appelante ne permettaient pas à B. _____ d'allaiter son enfant à satisfaction, si bien qu'elle était en droit de se dispenser d'aller travailler, on ne saurait retenir qu'elle a respecté son devoir d'en informer l'employeur. Au contraire, alors que le responsable des ressources humaines

lui proposait des

Tribunal cantonal TC Page 6 de 9 adaptations d'horaires au sens de l'art. 60 al. 2 OLT 1 de sorte qu'elle puisse allaiter ou tirer son lait sur son lieu de travail (cf. pièce 5 du bordereau de la réponse), l'intimée a expliqué à G. _____ que, faute de garde, elle ne reviendrait pas travailler avant le 7 janvier 2019. Elle lui a ainsi répondu par retour de courriel le 14 novembre 2018 : « Comme moi aussi déjà parler avec vous et F. _____ j'arrive pas de trouve un garde pour cette Moin pour mes enfants, alors je vous informe que je sort pas en travaille avent le 6 janvier 2019 le 7 janvier je suis en travaille et je travaille les 2 moins qui me reste encore de mon congé » (cf. pièce 5 du bordereau de la réponse). De même, malgré un ultime courrier de mise en demeure où l'appelante a attiré l'attention de l'intimée sur le fait que l'allaitement était un droit protégé mais qu'un problème de garde ne constituait pas un empêchement de travailler, raison pour laquelle elle devait se présenter au travail jusqu'au 11 décembre 2018, B. _____ n'a pas expliqué à son employeur que l'allaitement l'empêchait de travailler ou que les aménagements proposés étaient insuffisants. Elle n'y a tout simplement pas donné suite. Partant, compte tenu de tout ce qui précède, force est d'admettre que la décision de l'intimée de ne pas venir travailler au terme de son congé de maternité se fondait exclusivement sur un problème de garde et que B. _____ ne pouvait pas se prévaloir de la protection spéciale réservée aux femmes allaitantes pour se dispenser d'aller travailler. En effet, à aucun moment l'intimée n'a demandé à son employeur d'être dispensée de travailler pour pourvoir allaiter à satisfaction son nourrisson, ceci aussi bien avant que l'appelante lui propose des aménagements pour nourrir son enfant qu'après. Or, un tel avis est indispensable pour bénéficier de la protection spéciale prévue par l'art. 35a al. 2 LTr puisque le seul fait d'allaiter ne permet pas à une employée de se dispenser de travailler. 2.2. Dans un deuxième grief, A. _____ reproche au premier juge d'avoir estimé qu'elle ne disposait pas d'un juste motif pour résilier avec effet immédiat les rapports de travail avec l'intimée. Elle expose que B. _____ n'était pas en droit de se dispenser de travailler (art. 35a al. 2 LTr), et qu'elle a commis une faute grave et rompu leurs rapports de confiance en choisissant de ne pas reprendre son travail au terme de son congé maternité. En effet, celle-ci a été informée qu'en sa qualité de mère allaitante elle pouvait bénéficier de 90 minutes par jour pour allaiter son enfant ou tirer son lait, et bien qu'on lui ait expliqué à réitérées reprises que son retour au travail était indispensable, elle a unilatéralement décidé de ne pas venir travailler en faisant complètement abstraction des besoins avérés de son employeur. Malgré sa mise en demeure et l'avertissement selon lequel, faute de se présenter au travail, elle serait licenciée avec effet immédiat, l'intimée s'est abstenue de répondre au courrier de son employeur et n'est pas revenue travailler. De son côté, B. _____ estime que l'appelante ne pouvait pas se prévaloir de son refus de travailler pour la licencier avec effet immédiat et qu'elle a commis par ce biais une faute grave. Elle expose qu'elle allaitait son enfant et avait expliqué à l'appelante rencontrer des difficultés, et qu'après avoir ainsi averti son employeur de la situation, elle a fait usage de son droit à se dispenser de travailler au sens de l'art. 35a al. 2 LTr. Elle fait en outre valoir que, si l'appelante lui avait rappelé ses droits et s'était enquis du motif de sa demande, ce qu'il lui incombait de faire, elle lui aurait confirmé que c'est bien en raison de l'allaitement qu'elle ne pouvait pas venir travailler et non pour un problème de garde. 2.2.1. Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon

les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie

Tribunal cantonal TC Page 7 de 9 librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (cf. ATF 137 III 303, 304 consid. 2.1.1). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail (cf. ATF 130 III 213 consid. 3.1). Un congé immédiat suppose que, compte tenu de toutes les circonstances, il ne puisse plus être exigé de l'employeur d'attendre le délai de résiliation ordinaire (art. 337 al. 2 CO). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Pour en apprécier la gravité, il faut se référer à des critères objectifs permettant de déterminer si le rapport essentiel de confiance est détruit ou si profondément atteint qu'il ne permet plus d'exiger la poursuite des rapports de travail. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard demeurera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c). Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (cf. ATF 130 III 213 consid. 3.1). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). Il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (cf. ATF 130 III 28 consid. 4.1). La jurisprudence ne saurait donc poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulés par l'employeur (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c). L'absence injustifiée d'un travailleur peut, selon les circonstances, constituer un juste motif de résiliation par l'employeur et, cas échéant, constituer un abandon de poste au sens de l'art. 337d al. 1 CO (WYLER, Droit du travail, p. 737). Il appartient à celui qui se prévaut de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (Wylér, Droit du travail, p. 714). 2.2.2. En l'espèce, compte tenu des raisons dont l'intimée s'est prévaluée pour se dispenser d'aller travailler et de l'attitude que cette dernière a adoptée vis-à-vis de son employeur, on ne saurait reprocher à l'appelante d'avoir mis un terme aux rapports de travail avec effet immédiat. En effet, le simple fait d'allaiter ne permettant pas aux employées de se dispenser de travailler, l'intimée ne pouvait pas se prévaloir du régime spécial prévu par l'art. 35a LTr lorsqu'elle a décidé de son propre chef de ne pas reprendre son activité au terme de son congé maternité (cf. consid. 2.1.2 ci-avant). Partant, son absence était injustifiée. En outre, non seulement celle-ci a commis une faute en décidant de ne pas se présenter au travail, mais quelles que soient les difficultés sur lesquelles l'intimée se fondait pour s'abstenir de reprendre son poste, l'attitude qu'elle a adoptée vis-à-vis de l'appelante était incompatible avec la poursuite des rapports de travail. Indépendamment des raisons qui motivent une travailleuse à demander à son employeur de reporter son retour au travail, celle-ci ne saurait en effet faire fi des injonctions et des intérêts de ce dernier, ni lui imposer ses choix de

manière unilatérale, sans autres explications. Malgré le fait que l'appelante ait signifié à l'intimée qu'elle ne pouvait pas donner de suite favorable à sa requête de recommencer au mois de janvier 2019 au motif que la gérante de la boutique de E._____ devait subir « une intervention médicale urgente » (cf. pièce 5 du bordereau de la

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 demande [courriel du 6 novembre 2018]), et qu'elle ait de surcroît précisé à l'intimée que sa présence pour la remplacer était indispensable (cf. pièce 5 du bordereau de la demande [courriel du 14 novembre 2018]), l'intimée a fait fi des explications et des intérêts de son employeur. En effet, sans exprimer clairement à ses supérieurs qu'elle pensait être en droit de différer son retour au travail, B._____ a informé ces derniers qu'elle ne reviendrait pas à la date requise (cf. pièce 5 du bordereau de la réponse). En outre, non seulement celle-ci a imposé sa décision à l'appelante, mais l'intimée n'a pas donné suite aux propositions d'aménagements qui lui avaient été soumises. Alors que F._____ la questionnait sur les jours de travail qui lui seraient le plus favorables et que G._____ lui expliquait qu'elle pouvait disposer de temps pour allaiter ou tirer son lait, l'intimée s'est bornée à répondre qu'elle ne reviendrait pas avant le 7 janvier 2019 faute de garde (cf. pièce 5 du bordereau de la demande [courriels des 31 octobre 2018 et 14 novembre 2018] et pièce 5 du bordereau de la réponse). De plus, non seulement B._____ n'a pas tenté de trouver un terrain d'entente ou une quelconque solution provisoire qui pourrait prendre en considération les impératifs de la boutique, mais elle a en sus considéré qu'elle ne devait pas d'explications supplémentaires. Ainsi, malgré les problèmes organisationnels exposés par l'appelante, B._____ a non seulement pris le parti de ne pas se présenter au travail, mais s'est également abstenue de répondre aux interpellations de son employeur. Quant à l'appelante, malgré la rupture de communication de l'intimée et son absence au travail le jour indiqué, celle-ci lui a octroyé un ultime délai pour se présenter au travail en lui expliquant qu'un problème de garde ne justifiait pas son absence (cf. pièce 7 du bordereau de la demande). Néanmoins, malgré cette mise en demeure après laquelle l'intimée aurait aisément pu communiquer à son employeur qu'elle pensait être en droit de se dispenser de travailler, B._____ n'a à nouveau pas donné suite à cette correspondance. Ainsi, face à l'abandon de ses obligations contractuelles et au désintérêt de son employée vis-à-vis des difficultés organisationnelles de l'entreprise, comportement propre à rompre définitivement le lien de confiance entre les parties, l'appelante était en droit de licencier l'intimée avec effet immédiat le 11 décembre 2018 (cf. pièce 8 du bordereau de la demande). Il s'ensuit l'admission des conclusions de l'appelante et la réformation de la décision attaquée en ce sens qu'aucun montant ne sera alloué à B._____ à titre d'indemnité pour licenciement immédiat.

3. 3.1. Les frais d'appel sont mis à la charge de l'intimée qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. Les dépens sont fixés de manière globale (art. 64 al. 1 let. b et 68 al. 4 RJ) à CHF 2'000.-, TVA par CHF 154.- en sus.

3.2. La décision du 2 février 2022 ayant été modifiée, il appartient à la Cour de se prononcer aussi sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). Vu l'issue du litige, ces derniers doivent être mis à la charge de B._____. En application de l'art. 114 let. c CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires. L'art. 114 let. c CPC ne s'appliquant qu'aux frais judiciaires, des dépens sont alloués à A._____ à charge de l'intimée. Ils sont fixés de manière globale (art. 64 al. 1 let. f et 68 al. 4 RJ). Un montant de CHF 3'000.-, TVA par CHF 231.- en sus, est approprié compte tenu de la nature, de la difficulté et du travail nécessaire à l'avocat de l'appelante.

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 la Cour arrête : I. L'appel est admis. Partant, le jugement du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 2 février 2022 est modifié pour prendre la teneur suivante :

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