

FR_GERICHTE 102 2024 138 vom 2. Oktober 2025

FR Kantonsgericht, 2025-10-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_102_2024_138

FR: FR_GERICHTE 102 2024 138 du 2 octobre 2025

IT: FR_GERICHTE 102 2024 138 del 2 ottobre 2025

Regeste

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

Erwägungen

E. 31

octobre 2021. 3. Ordre est donné à B._____ de délivrer à A._____, sous les comminations de l'art. 292 CP qui répriment toute insoumission à une décision de l'autorité, un certificat de travail complet au sens de l'art. 330a CO, dont le contenu est conforme à la pièce 34 produite sous bordereau n°1. 4. Des dépens sont alloués à A._____, à charge de B._____, et fixés conformément à la liste des opérations détaillées produite par le conseil soussigné le 4 juin 2024. B._____ supportera également ses propres dépens. 5. Les frais judiciaires, fixés à CHF 1'000.- (procédure de conciliation, au fond et administration des preuves compris), sont supportés par B._____. Ils seront directement remboursés à A._____ qui a réalisé une avance de frais du même montant. Subsidiairement, elle conclut à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause au Tribunal des prud'hommes pour nouvelle décision dans le sens des considérants. À l'appui de ses conclusions, l'appelante reproche à l'autorité de première instance d'avoir violé le droit, d'avoir constaté de manière inexacte les faits et d'avoir rendu une décision arbitraire. Par mémoire du 11 octobre 2024, B._____ a déposé sa réponse dans laquelle il a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation de la décision attaquée, frais de procédure et dépens mis à la charge de l'appelante.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 18 E. Par courrier du 6 janvier 2025, le Juge délégué à l'instruction a rejeté la demande de deuxième échange d'écritures formulée le 30 octobre 2024 par l'appelante. en droit 1. Recevabilité 1.1. L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance, pour autant que la valeur litigieuse soit supérieure à CHF 10'000.-. Est à cet égard déterminant le dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). En l'espèce, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est manifestement supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que la voie de l'appel est ouverte. Il en va de même de la voie du recours en matière civile au Tribunal fédéral, dès lors que les conclusions encore litigieuses devant la Cour sont supérieures à CHF 15'000.- (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF). 1.2. Le tribunal établit les faits d'office dans les litiges portant sur un contrat de travail lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.- (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). En l'occurrence, la valeur litigieuse s'élevait, au dernier état des conclusions prises par l'appelante entièrement contestées, à CHF 46'250.- (DO 185), si bien que le présent litige est soumis à la procédure ordinaire (art. 243 al. 1 CPC a contrario) et que la maxime des débats trouve application (art. 55 al. 1 CPC). 1.3. L'appel a été interjeté en temps utile (art. 311 al. 1 CPC). Doté de conclusions et dûment motivé, il est au surplus recevable en la forme. 1.4. La cognition de

la Cour est pleine et entière en fait comme en droit (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut ainsi revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC (CPC-JEANDIN, 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 (CPC-JEANDIN, art. 310 n. 6). 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. Conformément à l'art. 316 al. 2 CPC, l'instance d'appel peut ordonner un second échange d'écritures. Selon la jurisprudence, il ne suffit pas qu'une partie demande un deuxième échange d'écritures pour qu'elle y ait droit. Le juge d'appel dispose sur ce point d'une grande liberté de manœuvre, c'est-à-dire d'un pouvoir d'appréciation. Comme les faits et les moyens de preuve nouveaux sont en principe proscrits en appel lorsque, comme en l'espèce, la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 CPC), la doctrine estime qu'il se justifie de se montrer plutôt restrictif dans l'admission d'un second échange d'écritures. S'il éprouve encore le besoin de s'exprimer après avoir reçu la réponse, l'appelant peut toujours envoyer immédiatement et spontanément ses observations (ATF 138 III 252 consid. 2.1 et 2.2). Les parties ont en effet le droit de se déterminer sur toute argumentation présentée au tribunal par la partie adverse, que celle-ci contienne ou non de nouveaux éléments de fait ou de droit (ATF 146 III 97 consid. 3.4.1). Il n'est cela étant admissible de compléter un recours par le biais d'une réplique que si les arguments contenus dans la prise de position y donnent lieu (arrêt TF 5A_813/2013 du 12 mai 2014 consid. 2.2).

Tribunal cantonal TC Page 5 de 18 En l'espèce, le Juge délégué à l'instruction a refusé de donner suite à la requête du 30 octobre 2024. En effet, rien ne justifiait un deuxième échange d'écritures dans la mesure où la réponse de B._____ se référait entièrement à la décision attaquée et aux pièces produites à l'occasion de la procédure de première instance. Aucun élément nouveau n'ayant été soulevé, il n'était pas nécessaire d'ordonner un second échange d'écritures. L'appelante n'a en outre pas fait usage de son droit de réplique inconditionnel. 2. Licenciement abusif 2.1. Dans un premier grief, se plaignant d'une violation de l'art. 336 CO et d'une constatation inexacte des faits, l'appelante reproche à l'autorité précédente d'avoir écarté, à tort, le caractère abusif du congé qui lui a été donné par l'intimé. Elle conteste ainsi le fait d'avoir retenu que le motif du licenciement ne pouvait pas être la question de l'absence de cadre contractuel dès lors que plusieurs mois s'étaient écoulés durant lesquels les parties avaient tenté de trouver un accord pour établir un contrat de travail écrit et régler le problème des heures supplémentaires. Elle lui reproche également de ne pas avoir analysé l'attitude contradictoire adoptée par l'intimé et d'avoir considéré que le congé n'avait pas été donné en guise de représailles mais notamment à la suite de difficultés incontestables et récurrentes rencontrées avec le personnel de B._____. En estimant que le tribunal a ignoré des éléments propres à démontrer le caractère abusif de son licenciement, l'appelante soutient que la décision est arbitraire. L'intimé considère quant à lui que c'est à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a estimé que l'appelante n'avait pas démontré à satisfaction de droit le caractère abusif du congé lui ayant été notifié. Il approuve enfin l'appréciation des premiers juges selon laquelle le congé a été donné dans le respect du principe de la bonne foi, la surprise de l'appelante ne suffisant pas à démontrer un abus. 2.2. 2.2.1. 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 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 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 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 / JdT 1998 I 300; ATF 121 III 60 / JdT 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

Tribunal cantonal TC Page 6 de 18 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 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 le 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; 136 III 513 consid. 2.3; arrêt TF 4A_485/2016 du 28 avril 2017 consid. 2.2.2). 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). 2.2.2. 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 (arrêts TF 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2.; 4A_346/2009 du 20 octobre 2010 consid. 3.1; 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1; 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 (arrêts TF 4A_437/2015 du 4 décembre 2015 consid. 2.2.3.; 4A_341/2007 du 7 février 2008 consid. 2.1; 4A_444/2007 du 17 janvier 2008 consid. 5.1; 4A_281/2007 du 18 octobre 2007 consid. 5.1). 2.2.3. 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 TF 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 4.1 et 4A_92/2017 du

Tribunal cantonal TC Page 7 de 18 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 (arrêt TC FR 102 2024 103 du 10 octobre 2024 consid. 4.2. et les références citées). 2.3. En l'occurrence, le Tribunal a estimé qu'il n'existait aucun lien de causalité entre les revendications faites par l'appelante et la résiliation de son contrat de travail. Il convient ainsi de déterminer si les circonstances du cas d'espèce rendent le congé abusif. 2.3.1. L'appelante allègue que son licenciement fait suite à des demandes répétées de sa part d'obtenir un contrat de travail et un cahier des charges écrits. Elle invoque l'obligation contenue dans les statuts de l'intimé d'établir un cahier des charges relatif à la fonction de Directrice qui était la sienne et ainsi la violation de la part de l'intimé de ses propres statuts. 2.3.2. Il convient tout d'abord de relever que par cette deuxième affirmation l'appelante perd de vue la problématique du présent litige. En effet, seule la question des motifs de résiliation est ici pertinente. Le fait qu'un contrat de travail ou un cahier des charges n'a pas été ou aurait dû être établi n'est d'aucune utilité pour la résolution du cas présent. Par conséquent, cette question peut rester ouverte. 2.3.3. Concernant ensuite l'existence d'un congé-représailles, il sied de constater que des discussions autour de la rédaction du contrat de travail de l'appelante étaient en cours depuis de nombreuses années. Il ressort du dossier de la cause que l'appelante a commencé à réclamer la rédaction formelle de son contrat de travail à partir de l'année 2013 et que plusieurs projets lui ont été proposés dans le courant de l'année 2017 (cf. bordereau de pièces complémentaire de l'intimé, pièce IX à XVII). Les divers échanges entre les membres du Bureau et l'appelante en 2021 attestent quant à eux du

fait que de telles discussions étaient encore d'actualité à cette époque (cf. bordereau I de la demande, pièces 13 à 17). Bien que cela ait pu créer une certaine tension entre les parties, aucun élément du dossier de la cause ne vient appuyer le fait que la demande de l'appelante aurait pu être à l'origine de son licenciement. Au contraire, on peine à comprendre pour quelle raison, s'il s'agissait d'un congé-représailles en lien avec la formalisation de ses rapports de travail, l'intimé aurait attendu plus de huit ans pour procéder à son licenciement, d'autant plus que l'intimé avait déjà rédigé plusieurs projets et qu'il restait seulement quelques points à éclaircir entre les parties. On ne saurait considérer de ce qui précède que le congé a été donné en raison des prétentions formulées par l'appelante. 2.3.4.

Contrairement à ce que l'appelante semble insinuer, le dossier contient de nombreux éléments témoignant de la mauvaise ambiance qui régnait au sein de B._____ et du mécontentement de certains de ses collaborateurs. A la lecture des diverses auditions menées en première instance, l'on constate que la gestion de l'appelante ne faisait pas l'unanimité. Elle était tantôt saluée et appréciée par certains collaborateurs, tantôt déplorée par d'autres. Le départ de deux collaborateurs dans une période relativement rapprochée révèle par ailleurs l'existence de tensions inconciliables qui ont manifestement retenu l'attention de l'intimé. D._____ a décrit l'ambiance générale comme étant "malsaine". Il a en outre mentionné que sa relation avec l'appelante s'était détériorée en raison notamment de problèmes de communication. Il explique avoir également remarqué un problème de communication entre l'appelante et l'intimé (cf. PV du 12 mars 2024, p. 22). E._____ indique quant à elle avoir quitté son emploi auprès de B._____ notamment à cause de la dégradation du climat de travail et des divergences d'opinion qu'elle a pu avoir avec l'appelante. Elle considère à cet égard que le management de l'appelante n'était pas bon (cf. PV du 12 mars 2024, p.24). F._____ affirme avoir passé son apprentissage dans une atmosphère pesante et un climat malsain dont l'appelante était la cause (cf. PV du 12 mars 2024,

Tribunal cantonal TC Page 8 de 18 p. 26). Viennent s'ajouter à cela les durs propos tenus par G._____ desquels il ressort en substance que le comportement de l'appelante pouvait être qualifié de "mobbing" et de tyrannique (cf. bordereau de la réponse du 10 novembre 2022, pièce V.). La récurrence des difficultés rencontrées par l'appelante avec son personnel est en outre étayée par le témoignage de H._____, lequel mentionnait déjà des lacunes en matière de gestion du personnel avant son départ du Conseil communal en 2016 (cf. PV du 12 mars 2024, p. 8). La situation doit néanmoins être nuancée à la lumière d'autres témoignages bien plus positifs tels que ceux apportés par I._____, J._____ et K._____, toutes trois relatant une bonne collaboration avec l'appelante. Aussi, la complexité des relations qu'elle entretenait avec la plupart de ses subordonnés semble plutôt provenir des divergences de tempérament et de personnalité qui existaient entre eux. Bien que la gravité de la situation et des manquements reprochés à l'appelante doive être relativisée dans ce sens, il n'en demeure pas moins que des problèmes relationnels ont été constatés et que cela représentait un motif de licenciement valable. Par ailleurs, cet état de fait était connu de l'appelante et avait fait l'objet de plusieurs échanges entre les parties, de sorte qu'elle ne saurait le nier (cf. bordereau I de la demande, pièces 14 à 16). 2.3.5. En outre, on ne peut suivre l'argumentaire de l'appelante lorsqu'elle laisse entendre que de tels conflits provenaient de l'ingérence de l'intimé dans ses prérogatives opérationnelles et de sa volonté de la court-circuiter. Les pièces invoquées à titre de moyen de preuve par cette dernière, à savoir les pièces 11, 15 et 47 de ses bordereaux, ne sont d'aucune force probante. En effet, on ne saurait ressortir du courriel envoyé le 23 décembre 2020 par l'appelante à

l'intimé une quelconque volonté d'ingérence ni de court-circuitage de ce dernier. La problématique autour de la signature du certificat de travail de D. _____ semblant tout au plus provenir d'un manque de clarté relatif aux prérogatives de chacun. Il en va de même pour la correspondance du 27 avril 2021, dont le contenu est infirmé par les déclarations de D. _____ et de E. _____. Cette dernière a au contraire indiqué n'avoir directement contacté le Bureau au sujet de l'attitude de l'appelante qu'après avoir essayé d'en discuter avec elle (cf. PV du 12 mars 2024, p. 24). Quant à la lettre rédigée par G. _____, la Cour constate que seuls des pressions et un manque de communication avec la hiérarchie supérieure y sont mentionnés. Aucune ingérence ni aucune volonté de court-circuiter ne sauraient ainsi en être déduites. Par ailleurs, le seul témoignage de L. _____ n'emporte pas non plus conviction du fait qu'il était totalement externe à l'organisation de B. _____. On ne saurait ainsi admettre que la situation conflictuelle dans laquelle elle se trouvait et pour laquelle elle a notamment été licenciée avait directement ou indirectement été causée par l'intimé. 2.3.6. Ainsi, bien qu'on ne puisse exclure le fait que les tensions entre l'appelante et l'intimé au sujet de la régularisation de ses conditions de travail aient pu influencer la décision de ce dernier, il n'en demeure pas moins que l'appelante n'a pas réussi à démontrer qu'elles étaient essentiellement à l'origine de son licenciement. Au vu des témoignages et autres moyens de preuve administrés, la Cour retient qu'il existait des problèmes de type relationnel et que ces derniers étaient de nature suffisante pour motiver la fin des rapports de travail entre l'intimé et l'appelante. Elle relève également qu'un changement de direction après 12 années de service semble tout à fait apte à apporter un vent de renouveau dans le développement et les activités de B. _____. Partant, le congé n'est pas abusif sur ce point. 2.4. L'appelante reproche également à l'autorité précédente de ne pas avoir analysé l'attitude de l'intimé durant les derniers mois de leur relation contractuelle. Elle allègue que ce dernier a adopté

Tribunal cantonal TC Page 9 de 18 un comportement "à double jeu" contrevenant au principe de la bonne foi. Elle estime ainsi que le licenciement est abusif au vu de la manière dont il lui a été communiqué. 2.4.1. A l'appui de leur décision, les premiers juges ont considéré que même si le licenciement de l'appelante était intervenu trois mois après la séance du 21 avril 2021 et qu'elle ait pu être effectivement surprise, le procédé adopté par l'intimé ne pouvait pas être qualifié d'abusif. Ils ont en effet établi que les motifs de résiliation avaient été exposés à l'appelante par trois membres de Bureau et que les délais légaux avaient été respectés. Ils ont en outre relevé que plusieurs séances avaient été organisées avec l'appelante au sujet de la gestion du personnel notamment et que le congé qui lui a été donné avait également été motivé par courrier du 26 août 2021. 2.4.2. Force est de constater que le grief formel invoqué par l'appelante n'emporte pas la conviction. En effet, la problématique relative aux conditions dans lesquelles le congé lui a été donné a manifestement été traitée et motivée par l'autorité de première instance. On ne saurait ainsi retenir un quelconque manquement de sa part sur ce point. Reste néanmoins à établir si le congé devait effectivement être qualifié d'abusif sous cet angle. 2.4.3. En l'occurrence, le licenciement de l'appelante faisait suite à l'augmentation de tensions au sein du personnel, notamment au départ de plusieurs membres de l'équipe, ainsi qu'à une volonté de renouvellement. Ces tensions et la mauvaise ambiance qui en a résulté étaient bien connues de l'appelante pour avoir fait l'objet de nombreuses discussions entre l'intimé et elle. Elles ressortent notamment du courrier qui lui a été adressé le 22 avril 2021 (cf. bordereau I de la demande, pièce 14) qui, bien que ne contenant aucune menace de résiliation de son contrat, exposait une situation relativement préoccupante en mettant directement en cause le

comportement de l'appelante. Il était dès lors clair dès ce moment-là, si cela ne l'était pas déjà auparavant, qu'elle n'apportait pas satisfaction à son employeur. Par ailleurs, contrairement à ce qu'elle prétend, il ne ressort pas de ce courrier que la séance du 28 juillet 2021 aurait uniquement pour but d'entendre les réponses et réactions de l'appelante sur les thèmes abordés. Par cette missive, son employeur lui laissait en effet le choix de s'exprimer au sujet de ses préoccupations selon la forme qui lui convenait le mieux, opportunité qu'elle a saisie par courrier du 27 avril 2021 (cf. bordereau I de la demande, pièce 15) et par correspondance électronique du 11 mai 2021 (cf. bordereau I de la demande, pièce 16). Dès lors qu'elle avait déjà pu s'expliquer sur les manquements qui lui étaient reprochés et qu'une autre séance avait été organisée dans l'intervalle (cf. bordereau I de la demande, pièce 17), la Cour estime que l'appelante ne pouvait raisonnablement s'attendre à ce que la séance du 28 juillet 2021 en particulier ait pour unique objectif d'entendre sa version des faits. Aussi, bien qu'il lui ait été indiqué que la situation serait réévaluée après l'arrivée de la dernière personne engagée au sein de l'équipe, elle ne pouvait ignorer, au vu des reproches qui lui avaient déjà été formulés, qu'elle risquait d'être licenciée. Du reste, l'absence d'avertissement préalable n'est pas non plus propre à démontrer le caractère abusif d'un licenciement. Dès lors, bien que la Cour puisse admettre que l'annonce du licenciement ait pu susciter une vive émotion chez l'appelante, elle constate toutefois que son licenciement n'était pas inattendu et qu'en procédant de la sorte, l'intimé ne s'est pas livré à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Par ailleurs, il n'est pas étonnant que l'intimé ait renoncé à attendre l'arrivée du/de la dernier/ère collaborateur/trice pour réévaluer la situation. En effet, entre le 22 avril 2021 et la résiliation des rapports de travail de l'appelante, l'intimé a reçu une nouvelle plainte au sujet du comportement de cette dernière (cf. bordereau de la réponse du 10 novembre 2022, pièce V). Les propos alarmants

Tribunal cantonal TC Page 10 de 18 tenus par G. _____ dans sa lettre du 24 juin 2021 ont ainsi pu influencer un changement d'attitude de l'intimé vis-à-vis de son employée. Par surabondance, il sied de relever que la manière dont le licenciement a été communiqué était adéquate. L'appelante a été convoquée pour une entrevue et informée par trois membres du Bureau des motifs de son congé. Les délais de résiliation ayant été en outre respectés, force est de constater que les droits de la personnalité de l'appelante n'ont pas été violés. 2.4.4. Le licenciement n'est pas non plus abusif de ce point de vue. 2.5. L'appelante reproche ensuite à l'autorité de première instance d'avoir nié son droit à une protection accrue en raison de son âge et de ses années d'ancienneté. 2.5.1. Lorsqu'on parle d'une protection accrue due par l'employeur aux travailleurs âgés, l'âge est un facteur corrélé à la durée de l'emploi, lesquels facteurs s'apprécient au moment de la résiliation. Ainsi, la jurisprudence porte sur les licenciements de travailleurs âgés de 64 ans avec 44 années de service, de 55 ans avec 24 années d'emploi, de 64 ans avec 12 années de service, de 59 ans avec 11 années d'ancienneté auprès du même employeur. Ainsi, le travailleur âgé doit disposer d'une grande ancienneté pour se prévaloir de cette protection spécifique. A titre indicatif, la doctrine considère que pour pouvoir bénéficier de cette protection accrue, le travailleur doit être âgé de 50 ans au moins et bénéficier de plus de 10 années d'emploi ininterrompues auprès du même employeur (ou au sein du groupe de l'employeur) au moment de la résiliation (WYLER / HEINZER, Droit du travail, 5ème éd. 2024 p. 900). Il découle de la jurisprudence du Tribunal fédéral que le caractère abusif d'un licenciement d'un collaborateur âgé bénéficiant d'une ancienneté n'a pas été retenu essentiellement au regard d'une position élevée du collaborateur (arrêts TF 4A_186/2002 du 22 août 2002 consid. 4.3. et 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2.) ou lorsque le collaborateur était absent et que

cette situation nécessitait une réorganisation de l'entreprise (arrêt TF 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1.5.) ou encore que les prestations du collaborateur étaient jugées mauvaises ou insuffisantes (arrêts TF 4A_419/2007 du 29 janvier 2008 consid. 2.5. et 4A_60/2009 du 4 avril 2009 consid. 3.2.). Dans le cas des travailleurs âgés, l'employeur doit porter une attention particulière à la manière dont ils sont licenciés. Toutefois, contrairement à la formulation péremptoire de l'arrêt 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 consid. 4.2.2, l'étendue du devoir de protection accrue de l'employeur est également déterminée dans le cas des travailleurs âgés sur la base d'une évaluation globale des circonstances respectives (arrêt TF 4A_44/2021 du 2 juin 2021 consid. 4.3.2). 2.5.2. Dans la décision attaquée, les premiers Juges ont relevé que l'appelante n'avait pas indiqué son âge au moment de la résiliation et qu'elle ne pouvait pas se prévaloir d'une protection accrue. Le fait de savoir si un employé doit bénéficier d'une protection accrue relève du droit et non pas des faits. Le juge est ainsi libre d'examiner les questions juridiques conformément au principe *juria novit curia* (cf. art. 57 CPC). En tout état de cause, ni l'âge de l'appelante ni le fait qu'il convient de le prendre en compte dans l'examen des circonstances concrètes du cas d'espèce ne sont contestés par la partie adverse. Sur le vu de ce qui précède, la Cour ne peut que constater que la motivation de la décision attaquée est totalement inexistante sur ce point. Il convient ainsi de déterminer si l'appelante doit être mise au bénéfice d'une protection au regard de la jurisprudence actuelle.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 18 2.5.3. En l'occurrence, force est de reconnaître que l'appelante ne pouvait pas bénéficier d'une telle protection. En effet, bien qu'au moment de son licenciement, elle était âgée de 50 ans et œuvrait depuis 16 ans pour le compte de son employeur, il ne lui restait pas moins de 14 ans d'emploi avant de pouvoir prendre sa retraite. Son expérience et sa réputation professionnelle dans le domaine du tourisme laissaient en outre présager qu'elle pourrait retrouver rapidement un emploi à la hauteur de ses compétences. Par ailleurs, le Tribunal fédéral ne reconnaît pas le caractère abusif du licenciement d'un travailleur qui, bien qu'âgé et expérimenté, ne donnait pas satisfaction à son employeur. Or, le congé de l'appelante a principalement été donné en raison des problèmes relationnels qu'elle avait avec son équipe. 2.5.4. Dans ces conditions, l'intimé ne lui devait pas une protection particulière dans la résiliation de leur rapport de travail et le licenciement ne peut être qualifié d'abusif. 2.6. Compte tenu de tout ce qui a été exposé, force est de constater que le Tribunal des prud'hommes a correctement établi les faits et n'a pas enfreint le droit en considérant que le licenciement de l'appelante ne pouvait être qualifié d'abusif. Sa décision n'est ainsi pas entachée d'arbitraire et doit être confirmée. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point. 3. Certificat de travail 3.1. L'appelante reproche à l'autorité de première instance d'avoir rejeté sa demande en rectification du certificat de travail tendant à remplacer le document établi par l'intimé par le certificat proposé par ses soins sous pièce 34 du bordereau I de la demande. Elle estime qu'en faisant fi de nombreux témoignages mais également des statuts de l'intimé, le Tribunal des prud'hommes a procédé à une constatation inexacte des faits et rendu une décision arbitraire. 3.2. Les premiers juges ont exposé à satisfaction de droit les énoncés de faits légaux, la doctrine et la jurisprudence relatives à l'art. 330a CO qui a trait à l'établissement d'un certificat de travail, de sorte qu'il suffit d'y renvoyer (cf. jugement entrepris, consid. C.1. à C.5., p. 12 ss.). 3.3. L'appelante conteste les arguments avancés par le Tribunal des prud'hommes, lequel a considéré que le certificat établi par l'intimé avait été rédigé de manière positive et que l'appelante n'avait pas réussi à démontrer qu'elle avait réalisé les tâches supplémentaires qu'elle demandait d'intégrer dans ledit certificat. L'intimé estime quant à lui que l'appelante se borne à lui

reprocher de lui avoir rendu un certificat de travail négatif alors que tel n'est pas le cas. Au contraire, il relève que tous les éléments négatifs invoqués lors de la présente procédure ont été tus, alors même qu'ils auraient pu, respectivement dû, être mentionnés. 3.3.1.

L'appelante soutient que le certificat est lacunaire car il ne contient pas des tâches, pourtant indiquées dans les statuts de l'intimé et qu'elle estime avoir accomplies. Or, le fait que ces statuts mentionnent, à titre de tâches attribuées à la Directrice, le développement de la stratégie marketing et l'élaboration du programme d'activité ne veut pas encore dire que l'appelante a régulièrement exercé ces prérogatives. L'argumentaire de l'appelante à cet égard est par ailleurs étonnant, compte tenu du fait qu'elle n'a eu de cesse de se plaindre de l'inexactitude des tâches attribuées au Directeur dans les statuts de l'intimé et de réclamer la rédaction d'un cahier des charges en bonne et due forme afin d'en préciser l'étendue. En tout état de cause la Cour admet que le contenu des statuts

Tribunal cantonal TC Page 12 de 18 puisse représenter un indice quant à l'attribution de certaines tâches. Ces indices devront néanmoins être étayés par l'existence de preuves concrètes attestant de la réalisation effective et régulière des tâches litigieuses. Il convient ainsi d'établir, sur la base des éléments de preuve présents au dossier, si le développement de la stratégie marketing et l'élaboration du programme d'activités faisaient partie des tâches principales accomplies régulièrement par l'appelante. 3.3.2. La Cour relève tout d'abord que les tâches précitées apparaissent relativement larges et semblent difficiles à définir de manière précise. Par "développement d'une stratégie marketing" on entend la mise en place d'un plan d'action ciblant des objectifs marketing et commerciaux à long terme. Une stratégie marketing permet à l'entreprise de renforcer la visibilité de sa marque ou de son produit, de cibler la clientèle ainsi que de toucher les consommateurs de manière pertinente grâce à la communication (cf. www.kmu.admin.ch, rubrique savoir pratique > gestion > marketing > stratégie de marketing, consulté le 20 août 2025). Aucune source officielle ne définit cependant "l'élaboration du programme d'activité". D'un point de vue purement pragmatique, la Cour estime que d'associer un tel énoncé à la planification et l'organisation d'événements, en l'occurrence, en lien avec le tourisme régional, n'apparaît pas dénué de pertinence. En outre, les tâches précitées ne précisent pas non plus si cela implique que l'appelante devait être seule à l'origine de ces initiatives ou si sa collaboration à des projets préexistants ou initiés en concours avec d'autres entités doit également correspondre à ce qui était attendu d'elle dans ce cadre-là. 3.3.3. Il ressort du dossier de la cause et de divers témoignages que l'appelante a exercé de nombreuses activités de type marketing en créant, en aidant à créer, ainsi qu'en développant des projets et événements régionaux. Plusieurs témoins ont notamment attesté qu'elle avait mis en place différents forfaits avec les kits fondue, qu'elle avait créé le nouvel "Apéro Bag" et initié la création de la nouvelle piste de ski de fond de M. _____ ainsi que des parcours balisés de ski alpinisme (cf. PV du 12 mars 2024, p. 4, 9 et 14). Elle a développé de nouvelles manifestations ainsi que des offres originales permettant l'essor de la région (cf. idem, p. 4, 9, 14 et 16). Elle a en outre suivi le développement et contribué à l'évolution du site internet de l'intimé, notamment en créant et en mettant en place une stratégie de communication par les médias sociaux (cf. idem, p. 4, 9 et 17). Elle a également coordonné le réaménagement de N. _____, tout en planifiant la nouvelle structure des deux bureaux de B. _____ (cf. idem, p. 8 et 13). Par ailleurs, dans sa fonction de Directrice, il n'est pas étonnant de constater qu'elle ait pu déléguer certaines opérations liées aux projets en question à ses subordonnés ni qu'elle ait dû collaborer avec d'autres entités telles que O. _____ ou la société de ski-club de P. _____. Cela ne signifie pas pour autant que la planification des projets entrepris n'a pas été réalisée par ses

soins, d'autant plus que certains projets nécessitent la collaboration des sociétés concernées afin de pouvoir être menés à bien. Bien que l'appelante, contrairement à l'avis exprimé par l'autorité précédente, a su démontrer qu'elle avait effectivement exercé des tâches liées au marketing de certains événements, il n'en demeure pas moins que, comme précédemment exposé, la planification du développement d'une stratégie marketing correspond à la création d'une stratégie globale et à la planification d'objectifs réguliers basés sur le résultat d'études concrètes du marché. Or, l'appelante n'a apporté aucun élément venant démontrer qu'elle agissait selon un plan d'action prédéfini, ni qu'elle suivait une ligne de conduite qu'elle avait elle-même précédemment posée. Elle évoque tout au plus l'existence d'axes stratégiques, expliquant que "ceux-ci étaient définis au travers d'un dossier élaboré tous les trois ans

Tribunal cantonal TC Page 13 de 18 pour le canton ; la stratégie des réseaux sociaux était connue, suivie et adaptée, le positionnement et le public cible étaient clairement relevés et travaillés au travers de diverses campagnes, des projets tels que le « développement 4 saisons », « FIT'GN » et « PDR » qui se profilaient pour orienter l'avenir touristique de la région", en omettant cependant d'indiquer qui en était à l'origine (cf. mémoire de réplique, al. n° 199). Elle n'allègue par ailleurs aucune trace d'une discussion qui aurait pu prendre place avec son employeur qui, selon toute probabilité, aurait été consulté à ce sujet ou/et mis au courant de l'élaboration d'un éventuel plan d'action. Seule I._____ a fait mention d'axes stratégiques définis tous les trois ans (cf. PV du 12 mars 2024, p. 4). Cette dernière n'a néanmoins pas précisé qui en était à l'initiative. Le rapport établi par Q._____ parle quant à lui de processus stratégiques inexistantes (cf. Bordereau de la réponse du 10 novembre 2022, pièce VIII). Ainsi, à défaut d'allégation dans ce sens, force est de constater que l'appelante n'a pas pu démontrer qu'elle exerçait régulièrement des activités liées à la planification du développement de la stratégie marketing de B._____. Au regard de ces éléments, la Cour estime que la décision du Tribunal des Prud'hommes n'est pas critiquable sur ce point. En revanche, s'agissant de l'élaboration du programme d'activités, la Cour constate, au vu des éléments exposés ci-dessus, que l'appelante a largement contribué à la création ou au développement de nombreux événements. L'appel doit ainsi être accepté sur cet aspect et le certificat de travail de l'appelante modifié dans ce sens. 3.4. S'agissant des autres paragraphes que l'appelante souhaite ajouter à son certificat de travail, la Cour estime que la décision du Tribunal des prud'hommes ne porte pas le flanc à la critique sur ces points et se réfère entièrement à sa motivation (cf. décision du 2 juillet 2024, p. 14, 15). Pour répondre aux critiques formulées par l'appelante dans son appel, la motivation est toutefois complétée comme suit : 3.4.1. Comme l'a très justement mentionné l'autorité précédente, l'employé ne dispose d'aucune prétention à une formulation déterminée, le choix des mots et descriptions employés appartient à l'employeur. En outre, contrairement à ce que l'appelante semble laisser entendre, la Cour constate que le certificat de travail établi par l'intimé ne contient aucune mention péjorative ou dépréciative. Au contraire, il dépeint un portrait plutôt positif de l'appelante quand bien même qu'il a été établi durant la présente procédure que l'appelante entretenait des relations compliquées avec certains de ses subordonnés. Elle est décrite comme "bien organisée et dotée d'une excellente mémoire"; l'intimé mentionne en outre qu'elle "s'est acquittée avec dynamisme et précision de ses nombreuses tâches" et "a su diriger avec professionnalisme" B._____ (cf. bordereau I de la demande, pièce 30). La description faite de l'appelante par l'intimé donne ainsi une bonne image d'elle et ne porte aucunement préjudice à son avenir économique. À cet égard, il est rappelé que le principe de vérité prime celui de bienveillance. Par conséquent, l'intimé

aurait été libre de mentionner les difficultés relationnelles auxquelles l'appelante a été confrontée. Il a cependant choisi de taire les manquements reprochés, dont l'existence a pourtant été confirmée lors de la présente procédure, et de lui transmettre un certificat relativement élogieux. Il aurait également pu préciser que l'appelante donnait "globalement satisfaction" dans le cadre de ses fonctions, comme cela ressort du témoignage de H._____ (cf. PV du 12 mars 2024, p. 8). Or, une telle mention, dont la connotation est relativement négative, bien que conforme au principe de la vérité, aurait une influence probablement néfaste sur une future recherche d'emploi. 3.4.2. De plus, il n'est pas possible de lister l'ensemble des tâches effectuées par l'employé durant les rapports de travail. Bien que le certificat doive être complet, seuls les éléments significatifs de la

Tribunal cantonal TC Page 14 de 18 relation entre les parties, d'un point de vue objectif et raisonnable, doivent y figurer. De nouveaux paragraphes relatifs à des accomplissements ponctuels ne sauraient raisonnablement y trouver leur place. Le certificat établi par l'intimé liste ainsi déjà grand nombre des activités qu'elle était amenée à réaliser, dont notamment l'ensemble des tâches qu'elle accomplissait de manière régulière. 3.4.3. La formulation choisie par l'intimé relative à la participation de l'appelante à de nombreux groupes de travail n'est pas non plus problématique. Le fait de mentionner le nom de quatre groupes précis n'apporte en outre aucune plus-value au certificat de travail déjà établi. En effet, contrairement à ce qu'allègue l'appelante, l'étendue des tâches décrites dans son certificat permet d'ores et déjà à un futur employeur de se faire une idée sur les domaines traités par cette dernière dans le cadre de ses fonctions. Dès lors, une précision dans ce sens n'apparaît pas utile. Comme l'autorité précédente l'a par ailleurs soulevé, cette omission ne lui est pas préjudiciable et pourrait au contraire attiser la curiosité de futurs employeurs. 3.4.4. Pour ce qui est des compétences de formatrice en entreprise que l'appelante prétend avoir exercées, il sied de préciser que l'investissement dans la transmission du savoir-faire qu'elle estime avoir consacré aux apprentis et aux stagiaires ne fait de loin pas l'unanimité. En effet, les déclarations positives de R._____ doivent être relativisées au regard du témoignage apporté par F._____, engagée au titre d'apprentie. Cette dernière raconte avoir passé toute une saison aux archives de B._____ et s'être inquiétée pour son apprentissage (cf. PV du 12 mars 2024, p. 26). Elle décrit en outre l'appelante comme froide et très exigeante. Aussi, bien qu'on ne saurait nier le fait qu'elle ait participé à la formation d'apprentis et de stagiaires, force est de constater que le texte qu'elle propose d'ajouter à son certificat de travail n'apparaît pas en adéquation avec l'expérience relatée par F._____. En vertu du principe de vérité, il ne peut être procédé à un tel ajout. 3.5. Au vu de ce qui précède, l'appel doit être très partiellement admis dans le sens sus-évoqué. 4. Frais de première instance 4.1. Dans un dernier grief, l'appelante conteste le montant des dépens de l'intimé arrêté par le Tribunal des prud'hommes à CHF 11'744.40, TVA par CHF 529.85 (7.7%) et CHF 324.70 (8.1%) comprises, et mis à sa charge. Elle estime qu'il n'existait aucune circonstance particulière justifiant la majoration de la note d'honoraires du conseil de l'intimé. Elle conclut ainsi à ce que les dépens de l'intimé pour la procédure de première instance soient fixés sur la base de la liste de frais produite par ce dernier. 4.2. En application de l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe. Lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause (art. 106 al. 2 CPC). Enfin, lorsque l'instance de recours statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC par analogie). Les frais comprennent les frais judiciaires et les dépens. Aux termes de l'art. 105 CPC, les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office (al. 1). Le tribunal fixe les dépens selon le tarif (art. 96 CPC), soit le

règlement fribourgeois du 30 novembre 2010 sur la justice (RJ ; RSF 130.11). Les parties peuvent produire une note de frais (al. 2). 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). Dans les causes de nature pécuniaire, les honoraires fixés conformément à l'art. 65 RJ sont majorés en fonction de la valeur litigieuse (art. 66 al. 2 RJ).

Tribunal cantonal TC Page 15 de 18 Dans le champ d'application du CPC, les dépens ne sont pas alloués d'office, mais seulement sur requête (ATF 139 III 334 consid. 4.2). À quelques détails près, la doctrine unanime admet que les conclusions en octroi de dépens ne doivent pas être chiffrées et que les formules généralement employées, telle « avec suite de frais et dépens », suffisent. En général, le dépôt d'une liste de frais constitue une conclusion motivée et chiffrée en allocation de dépens. Selon l'art. 105 al. 2, les parties sont cependant libres d'adresser ou non une liste de frais. Ceci confirme qu'il ne peut être exigé que les conclusions en octroi de dépens soient chiffrées. Si elles ne le sont pas, les tribunaux fixent les dépens selon leur appréciation, sur la base des tarifs cantonaux (ATF 140 III 444 consid. 3.2.2). S'appuyant sur les travaux législatifs et l'art. 105 al. 1 CPC a contrario, la jurisprudence a précisé que la maxime de disposition règne en ce domaine, si bien que des dépens ne peuvent être alloués qu'à la partie qui les a demandés (ATF 139 III 334 consid. 4.3 ; 140 III 444 consid. 3.2.2 ; arrêts TF 4A_106/2021 du 8 août 2022 consid. 3.1. et 4A_171/2017 du 26 septembre 2017 consid. 4) et ce, dans les limites de ce qu'elle a exigé (arrêt 4A_465/2016 du 15 novembre 2016 consid. 4.2). 4.3. L'appelante ne réfute pas le bien-fondé des opérations inscrites dans la liste de frais du conseil de l'intimé mais se limite à contester la majoration appliquée par l'autorité précédente sur la base de l'art. 66 RJ. 4.4. En l'espèce, s'agissant d'une affaire patrimoniale, le Tribunal des prud'hommes a majoré d'office la liste d'honoraires de l'intimé en se basant sur la valeur litigieuse de CHF 46'250.-, ce qui engendre une majoration de 16.44% selon l'annexe 2 RJ. Bien que l'appelante ait manifestement fait une mauvaise lecture du Règlement sur la justice en s'appuyant sur les critères d'application de l'art. 66 al. 1 RJ, méconnaissant ainsi l'art. 66 al. 2 RJ pourtant applicable au cas d'espèce, force est de constater que la véritable problématique ici pertinente a trait à la violation du principe de disposition par l'Autorité de première instance. En effet, conformément à la jurisprudence précitée, en produisant sa liste de frais sans majoration, Me Laurent Bosson a ainsi chiffré ses conclusions relatives à l'allocation de dépens au montant inscrit sur sa liste de frais. Le Tribunal des prud'hommes était dès lors lié selon le principe de disposition et ne pouvait lui accorder davantage que le montant réclamé. Sur cette base, il convient ainsi de s'écarter de la solution adoptée dans l'arrêt TC 102 2016 181 du 3 novembre 2017 consid. 4., lequel se basait sur un extrait d'un arrêt fribourgeois datant de 1984 rédigé à l'aune de l'ancien code de procédure civile cantonal, se fondant quant à lui sur aucune jurisprudence fédérale ni sur aucun avis doctrinal. Dès lors, en procédant de la sorte, le Tribunal des prud'hommes a violé le droit fédéral. Les dépens octroyés en première instance doivent ainsi être calculés sur la base de la liste de frais produite par le conseil de l'intimé. Le bien-fondé des opérations listées n'étant pas contesté par l'appelante, la Cour est liée par le nombre d'heures de travail admis par l'Autorité précédente, à savoir un total de 37 heures et 35 minutes. Pour les années 2022 et 2023, 30 minutes ont été effectuées par l'avocate-stagiaire, correspondant à CHF 60.-. L'avocat a consacré 1'305 minutes au traitement du dossier, ce qui correspond à CHF 5'441.85. En 2024, l'avocate-stagiaire a consacré 265 minutes au traitement du dossier, soit

un montant de CHF 530.-, et l'avocat y a consacré 645 minutes, soit un montant de CHF 2'689.65. Il convient en outre d'ajouter 5% de débours soit un montant de CHF 436.10, 3 vacations pour CHF 307.50 et de tenir compte des taux de TVA (7.7 % et 8.1 %) soit des montants de CHF 460.60 et de CHF 282.15. Les dépens de l'intimé s'élèveraient ainsi à CHF 10'207.85 (pour le détail, voir le tableau annexé au présent arrêt). Compte tenu du fait que sa liste de frais se limite au montant de

Tribunal cantonal TC Page 16 de 18 CHF 10'060.65, et du principe de disposition, il n'est fait droit à ces prétentions qu'à hauteur du montant requis. Il s'ensuit l'admission de l'appel sur cet aspect. 4.5. Sur le fond du litige, l'appelante n'a eu gain de cause que sur l'ajout d'une tâche à son certificat de travail. Elle a succombé pour toutes ses autres prétentions. L'intimé a ainsi obtenu gain de cause quasiment intégralement. Dès lors, il n'y a pas lieu de revenir sur la répartition des frais établie par l'autorité de première instance. Les frais devant être entièrement mis à la charge de l'appelante. 5. Frais d'appel Compte tenu de l'admission partielle de l'appel, il se justifie de répartir les frais de procédure à la charge de l'appelante à hauteur des 3/4 et à la charge de l'intimé à hauteur de 1/4. 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). 5.1. Les frais judiciaires seront fixés forfaitairement à CHF 3'000.- et seront supportés à hauteur de CHF 2'250.- par l'appelante et à hauteur de CHF 750.- par l'intimé. Ils sont prélevés sur l'avance de frais prestée par l'appelante qui a droit au remboursement de la somme de CHF 750.- par l'intimé (art. 111 al. 2 aCPC dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2024 [art. 407f CPC a contrario]). 5.2. Selon l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal fixe les dépens selon le tarif cantonal. L'art. 63 al. 3 RJ dispose qu'en cas de fixation détaillée, comme en l'espèce, l'autorité tiendra compte notamment du temps nécessaire à la conduite du procès dans des circonstances ordinaires ainsi que des intérêts en jeu. Le tarif horaire est de CHF 250.- (art. 65 RJ) avec majoration en fonction de la valeur litigieuse lorsqu'elle est supérieure ou égale à CHF 42'000.- (art. 66 RJ). A défaut d'une indication particulière sur la liste de frais, sont admises la correspondance et les conférences utiles et en relation directe avec un acte de la procédure (mémoires, séances), qui sortent d'une simple gestion administrative du dossier : la correspondance et les communications téléphoniques nécessaires à la bonne conduite du procès donnent exclusivement droit à un paiement forfaitaire maximal de CHF 500.-, voire exceptionnellement de CHF 700.- (art. 67 RJ). Selon l'art. 68 RJ, les débours nécessaires à la conduite du procès sont remboursés au prix coûtant, hormis pour les frais de copie, de port et de téléphone qui sont fixés forfaitairement à 5 % de l'indemnité de base sans majoration (art. 68 al. 2 RJ). Enfin, le taux de la TVA est de 8.1% (art. 25 al. 1 LTVA). 5.3. Pour la procédure d'appel, les mandataires ont déposé leur liste de frais qui ne fait pas état de la majoration en fonction de la valeur litigieuse. Me Audrey Gohl réclame CHF 3'799.85 et Me Laurent Bosson CHF 2'108.45, TVA comprise. En vertu du principe de disposition, les dépens à fixer seront limités aux montants réclamés. 5.4. Sur la base de la liste de frais produite par Me Audrey Gohl en date du 26 août 2025, la Cour a retranché un certain nombre d'opérations qui relèvent d'une simple gestion administrative. Il en va notamment ainsi des correspondances de transmission à sa mandante ou à sa protection juridique, ainsi que les prises de connaissance d'actes courants du tribunal ou de la partie adverse ou encore du temps consacré à l'établissement du bordereau de pièce, indemnisables à forfait. Ainsi, la Cour retient que Me Audrey Gohl a consacré utilement 10 heures et 30 minutes à la défense des intérêts

Tribunal cantonal TC Page 17 de 18 de sa mandante. Aux honoraires d'un montant de CHF 2'625.-, au tarif horaire de CHF 250.-, s'ajoutent encore un forfait correspondance de CHF 300.- et un montant de CHF 146.25 pour les débours (5 % de CHF 2'925.-). Ce montant total de CHF 3'071.25 est soumis à la TVA (8.1 %), soit CHF 248.75. Par conséquent, les dépens de l'appelante sont fixés à CHF 3'320.- pour l'appel et seront mis à la charge de l'intimé à raison de 1/4, soit un montant de CHF 830.-. 5.5. Sur la base de la liste de frais produite par Me Laurent Bosson en date du 26 août 2025, la Cour a retranché un certain nombre d'opérations qui relèvent d'une simple gestion administrative. Il en va notamment ainsi des correspondances de transmission à son mandant ou à la partie adverse, ainsi que du temps consacré à l'établissement de la liste de frais, indemnisables à forfait. Ainsi, la Cour retient que Me Laurent Bosson a consacré utilement 6 heures et 10 minutes à la défense des intérêts de son mandant, honoraires comprenant les opérations post-jugement arrêtées à 30 minutes, compte tenu de l'issue du présent litige. Aux honoraires d'un montant de CHF 1'541.65, au tarif horaire de CHF 250.-, s'ajoutent encore un forfait correspondance de CHF 300.- et un montant de CHF 92.10 pour les débours (5 % de CHF 1'841.65). Ce montant total de CHF 1'933.75 est soumis à la TVA (8.1 %), soit CHF 156.65. Par conséquent, les dépens de l'intimé sont fixés à CHF 2'090.40 pour l'appel et seront mis à la charge de l'appelante à raison des 3/4, soit un montant de CHF 1'567.80. 5.6. Après compensation, l'appelante versera à l'intimé un montant de CHF 737.80 à titre de dépens pour la procédure d'appel. la Cour arrête : I. L'appel est partiellement admis. Partant, le jugement du Tribunal des prud'hommes de C._____ du 2 juillet 2024 est réformé et prend désormais la teneur suivante : 1. La demande déposée le 23 juin 2022 par A._____ à l'encontre de B._____ est très partiellement admise. Partant, ordre est donné à B._____ d'ajouter au certificat de travail de A._____ du 8 septembre 2021 l'intitulé suivant : « planification : - élaboration du programme d'activités. » 2. Les dépens alloués à B._____, à charge de A._____, sont fixés à CHF 10'060.65 (TVA à 7.7% par CHF 460.60 et TVA à 8.1% par CHF 282.15 comprises). A._____ supportera également ses propres dépens. 3. Les frais judiciaires, fixés à CHF 1'000.- (procédure de conciliation, au fond et administration des preuves compris), sont supportés par A._____. Ils seront prélevés sur l'avance de frais prestée par cette dernière. II. Les frais de la procédure d'appel (frais judiciaires et dépens) sont mis à la charge de A._____ à hauteur de 1/4 et de B._____ à hauteur des 3/4.

Tribunal cantonal TC Page 18 de 18 Les frais judiciaires d'appel s'élèvent à CHF 3'000.-. Ils sont prélevés sur l'avance versée par A._____. A._____ a droit au remboursement de la part de B._____ d'un montant de CHF 750.-. Les dépens dus par A._____ à B._____ sont fixés à CHF 1'567.80. Les dépens dus par B._____ à A._____ sont fixés à CHF 830.-. Après compensation, A._____ verse à B._____ des dépens de CHF 737.80 pour la procédure d'appel. 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 2 octobre 2025/dec La Présidente La Greffière