



**POUVOIR JUDICIAIRE
GERICHTSBEHÖRDEN**

ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

**Tribunal cantonal TC
Kantonsgericht KG**

Rue des Augustins 3, case postale 630, 1701 Fribourg

T +41 26 304 15 00

www.fr.ch/tc

102 2025 186

102 2025 235

Arrêt du 7 mai 2026

II^e Cour d'appel civil

Composition

Présidente : Dina Beti
Juges : Markus Ducret, Michel Favre
Greffière-rapporteure : Mélanie Eggertswyler

Parties

A._____ S.A., défenderesse et appelante, représentée par
Me Adrien de Steiger, avocat

contre

B._____ , demanderesse, intimée et appelante jointe,
représentée par Me Suat Ayan, avocate

Objet

Droit du travail

Certificat de travail (art. 330a CO) ; répartition des dépens

Appel du 8 septembre 2025 et appel joint du 30 octobre 2025 contre
le jugement du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la
Sarine du 3 juillet 2025

considérant en fait

A. Le 27 mai 2014, la société A. _____ S.A., en qualité d'employeur, et B. _____, en qualité d'employée, ont signé un contrat de travail de durée indéterminée. Aux termes de ce contrat, B. _____ était engagée, dès le 1^{er} juillet 2014, comme comptable à un taux d'activité de 100%, pour un salaire mensuel brut de CHF 6'800.-, versé treize fois l'an. Dès le 1^{er} janvier 2021, B. _____ est devenue fondée de procuration. Son salaire mensuel brut, versé treize fois l'an, est passé à CHF 8'300.- et a été complété par un montant forfaitaire pour frais de représentation de CHF 500.- par mois.

Par courrier recommandé du 23 avril 2021, B. _____ a résilié son contrat de travail pour le 31 août 2021.

Par courrier recommandé du 30 avril 2021, la société A. _____ S.A. a accusé réception de la résiliation de B. _____ et lui a rappelé son devoir de discrétion et d'indépendance, ainsi que ses devoirs en cas de résiliation des rapports de travail et l'interdiction de débauchage y relative. La société a précisé à l'attention de B. _____ que ces devoirs incluaient l'interdiction totale de s'approprier les documents concernant sa clientèle et C. _____. Elle a ajouté que B. _____ n'était contractuellement pas autorisée à poursuivre l'exécution de ses mandats.

Par courrier recommandé du 25 août 2021, B. _____ a demandé à la société A. _____ S.A. de bien vouloir lui « *fournir un certificat de travail final dans les meilleurs délais* », de bien vouloir lui verser son « *solde de vacances, tel qu'il ressort du système de gestion des heures D. _____* » et de lui transmettre « *le décompte correctif depuis le 1^{er} mai 2020 jusqu'à ce jour comme convenu depuis maintenant plusieurs mois* », étant précisé qu'« *il va sans dire que mon taux de productivité 2020-2021 donnera lieu à un bonus* ». Elle a précisé à l'attention de son ancien employeur que, selon elle, la clause relative à l'interdiction de débauchage était nulle, car elle ne respectait pas les exigences légales et jurisprudentielles en la matière. Cette clause ne prévoyait notamment ni peine conventionnelle, ni mesure de mise en œuvre. Quoiqu'il en soit, même à considérer cette clause comme valable, elle aurait été caduque sur le vu du fait que sa démission était fondée sur des motifs justifiés au sens de l'art. 340c al. 2 CO.

Le 31 août 2021, B. _____ a signé un document qui atteste de la remise à son employeur de l'ordinateur portable et de tous les autres appareils en sa possession, propriété de la société A. _____ S.A.. Elle a confirmé sur l'honneur n'avoir prélevé aucun document contenu dans les différents serveurs de l'entreprise.

Par courriel du 20 septembre 2021, B. _____ s'est adressée à la société A. _____ S.A., afin que cette dernière donne suite à son courrier du 25 août 2021 resté sans réponse.

Par courrier recommandé du 9 octobre 2021, B. _____ a demandé à la société A. _____ S.A. de bien vouloir lui « *fournir un certificat de travail final* », de bien vouloir lui verser son « *solde de vacances d'un montant de CHF 22'500.00 soit 455.49h à CHF 49.40* » et de lui transmettre « *le décompte correctif depuis le 1^{er} mai 2020 jusqu'à ce jour comme convenu depuis maintenant plusieurs mois* », étant précisé que « *le bonus dû pour la période 2020-2021 est estimé à CHF 13'000.00 (bonus moyen des 5 dernières années)* ».

Par courrier recommandé du 12 octobre 2021, la société A. _____ S.A. a indiqué à B. _____ qu'elle la soupçonnait d'avoir violé son devoir de fidélité envers elle (art. 321 al. 4 CO), en préparant, pendant son temps de travail chez A. _____ S.A., sa future activité professionnelle auprès de la société E. _____ SA. Les éléments prouvant qu'B. _____ n'aurait pas respecté ses

obligations étaient en train d'être compilés par la société A. _____ S.A.. Dès lors, la société a informé B. _____ que, sur le vu de ce qui précède et tant que le travail d'investigation n'était pas terminé, il n'était pas possible de lui délivrer un certificat de travail, ni de lui verser le montant relatif à son décompte final de vacances.

B. Le 11 avril 2022, B. _____ a déposé une requête de conciliation à l'encontre de la société A. _____ S.A. auprès de la Présidente du Tribunal des prud'hommes de la F. _____.

C. Le 27 juin 2022, les sociétés A. _____ S.A. et G. _____ S.A. ont déposé une plainte pénale notamment contre B. _____ pour gestion déloyale (art. 158 CP) et/ou toute autre infraction que l'enquête mettrait à jour.

D. Après l'échec de la procédure de conciliation, B. _____ a déposé, le 20 octobre 2022, auprès du Tribunal des prud'hommes de la F. _____, sa demande au fond à l'encontre de la société A. _____ S.A.. Au dernier état de ses conclusions, elle réclamait le versement d'un montant de CHF 29'997.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2021, à titre de vacances non prises et de bonus 2020/2021, ainsi que la remise d'un certificat de travail bienveillant daté du 31 août 2021, dont elle a produit le texte.

Dans sa réponse et demande reconventionnelle du 28 avril 2023, complétée le 15 décembre 2023 lors de l'audition des parties par le Tribunal des prud'hommes, la société A. _____ S.A. a reconnu devoir la somme de CHF 21'307.05 à B. _____ à titre de vacances non prises, mais a invoqué la compensation de ce montant avec une créance en dommage dû à la violation, par cette dernière, de ses obligations contractuelles et de son devoir de fidélité. Pour le reste, la société a contesté avoir à lui verser un bonus 2020/2021, mais s'est engagée à remettre un « certificat de travail complet (...) » à B. _____ dans les trente jours suivant l'issue de la procédure, pour autant que la procédure pénale (plainte pénale du 27 juin 2022 de A. _____ S.A. contre B. _____) soit elle aussi clôturée ».

Par décision du 16 juin 2023, la Présidente du Tribunal des prud'hommes a déclaré irrecevable la demande reconventionnelle déposée le 28 avril 2023 par A. _____ S.A. à l'encontre de B. _____. Cette décision n'a pas fait l'objet d'un appel au Tribunal cantonal.

Le 13 février 2024, B. _____ s'est déterminée sur les allégués propres de la société A. _____ S.A. figurant dans la réponse du 28 avril 2023. Elle a maintenu ses conclusions.

La séance de plaidoiries finales a eu lieu le 9 janvier 2025. A cette occasion, la société A. _____ S.A. a modifié ses conclusions, diminuant à CHF 18'748.15 le montant qu'elle reconnaissait devoir à B. _____ à titre de vacances non prises et chiffrant à CHF 29'997.- sa créance en dommage dû à la violation, par cette dernière, de ses obligations contractuelles et de son devoir de fidélité.

E. Par ordonnance du 6 mars 2025, le Ministère public a classé la procédure pénale ouverte à l'encontre de B. _____ à la suite de la plainte pénale du 27 juin 2022.

Par acte du 17 mars 2025, la société A. _____ S.A. a formé un recours auprès de la Chambre pénale du Tribunal cantonal à l'encontre de cette ordonnance de classement.

F. Par décision du 3 juillet 2025, le Tribunal des prud'hommes a partiellement admis la demande déposée par B. _____. Il a ainsi astreint la société A. _____ S.A. à payer à B. _____ un montant net de CHF 22'500.- à titre d'indemnité pour les vacances non prises à la fin des rapports de travail, avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} septembre 2021, et a condamné dite société à remettre

à B. _____ un certificat de travail, dont la teneur était celle proposée par cette dernière dans sa demande du 20 octobre 2022. Il a toutefois rejeté la prétention de B. _____ en paiement du bonus 2020/2021. Il a déclaré irrecevable la conclusion reconventionnelle prise par A. _____ S.A. le 9 janvier 2025 (créance en dommage de CHF 29'997.-) et a réparti les dépens à raison de 25% à la charge de B. _____ et 75% à la charge de la société A. _____ S.A..

G. Par mémoire du 8 septembre 2025, la société A. _____ S.A. a interjeté appel contre cette décision, uniquement sur la question de la délivrance du certificat de travail et sur celle de la répartition des dépens.

Par mémoire du 30 octobre 2025, B. _____ a conclu au rejet de l'appel et a formé un appel joint contre le jugement du Tribunal des prud'hommes de l'arrondissement de la Sarine du 3 juillet 2025, uniquement sur la question de la répartition des dépens.

Par acte du 9 décembre 2025, la société A. _____ S.A. a répondu à l'appel joint du 30 octobre 2025 et a conclu à son rejet. Pour le reste, elle a confirmé ses propres conclusions, précisant que les frais de la procédure d'appel et d'appel joint, ainsi que les dépens y relatifs, devaient être mis à la charge de B. _____.

Bien qu'invitée à le faire, B. _____ n'a pas répliqué.

H. Dans son arrêt rendu le 14 janvier 2026 (procédure hhh), la Chambre pénale du Tribunal cantonal a rejeté le recours formé le 17 mars 2025 par la société A. _____ S.A. et a entièrement confirmé l'ordonnance de classement rendue le 6 mars 2025 par le Ministère public dans la cause opposant dite société à B. _____. Un recours est toutefois pendant actuellement au Tribunal fédéral à l'encontre de cet arrêt.

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 de première instance est supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que la voie de l'appel est ouverte. La valeur litigieuse est toutefois inférieure à CHF 15'000.- devant la Cour de céans, de sorte qu'au Tribunal fédéral, seul le recours constitutionnel subsidiaire est ouvert contre le présent arrêt (art. 74 al. 1 let. a et 113ss LTF).

1.2. L'appel a été interjeté en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), étant précisé que le délai a été suspendu durant les fêtes d'été (art. 145 al. 1 let. b CPC). Doté de conclusions et dument motivé, le mémoire d'appel du 8 septembre 2025 est au surplus recevable en la forme.

1.3. La valeur litigieuse étant inférieure à CHF 30'000.-, la procédure simplifiée s'applique à la présente affaire (art. 243 al. 1 CPC), la maxime inquisitoire sociale étant en outre applicable dans la mesure où il s'agit d'un litige portant sur un contrat de travail (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

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 (CR CPC-JEANDIN, 2^e éd. 2019, art. 310 n. 2ss). Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

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 de convoquer les parties à une audience.

2. *Certificat de travail*

2.1.

2.1.1. Dans sa décision du 3 juillet 2025, le Tribunal des prud'hommes a retenu que, conformément à l'art. 330a CO, B._____ avait droit à la délivrance d'un certificat de travail.

Quant au contenu de ce dernier, le Tribunal des prud'hommes a relevé que la société A._____ S.A. s'était bornée à contester laconiquement et en bloc le texte proposé par B._____, sans proposer une autre formulation, ce qu'il a considéré comme manifestement insuffisant. L'appelante n'avait notamment pas expressément allégué, de manière précise, détaillée et étayée, ni rendu un tant soit peu vraisemblable que le contenu du certificat de travail proposé par son ancienne employée ne reflétait pas la réalité, qu'il était invraisemblable, inexact, lacunaire, trompeur ou ambigu, ni cas échéant dans quelle mesure exactement. Selon l'autorité de première instance, la société n'a pas non plus allégué de manière suffisante, ni prouvé les faits qui fondaient son apparente appréciation négative de la qualité du travail accompli et de la conduite de B._____ dans le cadre de leurs rapports de travail et qui seraient susceptibles d'impacter le contenu du certificat de travail ; les multiples pièces produites par l'appelante ne révélaient notamment aucun élément de fait imputable à B._____, qui pourrait porter le flanc à la critique ou qui pourrait susciter le moindre doute quant à la véracité du contenu du certificat de travail proposé par cette dernière (décision querellée, p. 14).

Le Tribunal des prud'hommes a encore considéré que la société A._____ S.A. n'avait pas non plus justifié à satisfaction sa conclusion tendant à sursoir à l'établissement d'un certificat de travail jusqu'à la clôture de la procédure pénale qu'elle avait ouverte contre B._____ le 27 juin 2022. A cet égard, en première instance, l'appelante n'a produit que la première page de la plainte pénale du 27 juin 2022, ainsi que les procès-verbaux des auditions, par le Ministère public fribourgeois, de L._____ en qualité de prévenu et de J._____ et de K._____ en qualité de témoins, desquels il ne ressort aucunement que B._____ aurait commis la moindre infraction pénale ou le moindre acte illicite ou même simplement inconvenant vis-à-vis de la société. Dans ce contexte, le Tribunal des prud'hommes a rappelé la jurisprudence selon laquelle une clause de prohibition de concurrence fondée sur la connaissance de la clientèle n'était pas valable lorsqu'un travailleur fournissait au client une prestation qui se caractérisait surtout par ses capacités personnelles, de sorte que ce dernier attachait plus d'importance auxdites capacités qu'à l'identité de l'employeur, ce qui était le cas en l'espèce. Finalement, le Tribunal des prud'hommes a souligné que A._____ S.A. n'avait jamais contre-proposé un autre projet de certificat de travail qui aurait permis une détermination de son ancienne employée et une éventuelle conciliation portant sur le contenu du certificat et/ou que le Tribunal des prud'hommes aurait pu reprendre sans modification dans le dispositif de sa décision (décision querellée, p. 14s.).

Faute de collaboration adéquate, pertinente et suffisante de la part de l'appelante, le Tribunal des prud'hommes a admis le texte du certificat de travail tel que proposé par B._____, texte qui,

selon l'autorité de première instance, ne prêtait aucunement le flanc à la critique, à l'exception de la date requise, à savoir le 31 août 2021. En effet, conformément au principe d'exactitude, le Tribunal des prud'hommes a indiqué que c'était la date de rédaction qui devait figurer dans ce document (décision querellée, p. 15).

2.1.2. À l'appui de ses conclusions prises en appel, la société A._____ S.A. reproche en substance à l'autorité de première instance d'avoir totalement occulté la plainte pénale déposée à l'encontre de son ancienne employée. L'appelante affirme qu'elle avait clairement expliqué la difficulté de devoir établir un certificat de travail dans une situation où des éléments concrets, dûment décrits dans ses allégués, montraient une violation du devoir de fidélité et une violation d'une clause de non-concurrence. Il apparaissait ainsi évident pour l'appelante que le certificat de travail élogieux et taisant totalement l'intégralité des problèmes survenus ne pouvait être retenu. De plus, l'appelante a rappelé que, lors de l'audience du 15 décembre 2023, son administrateur, L._____, a eu l'occasion d'expliquer que, sans même considérer les infractions pénales perpétrées, le comportement de B._____ s'était avéré problématique envers ses collègues à tout le moins durant ses quatre dernières années d'activité au sein de la société. Aussi, l'appelante prendrait un grand risque en signant le certificat proposé par B._____, car elle ne renseignerait pas correctement un futur employeur, notamment sur l'attitude de l'employée et sur la violation de son devoir de fidélité et de la clause de prohibition de concurrence contractuelle. L'intérêt de la société de refuser de signer un certificat de travail qui ne repose pas sur des faits clairement allégués et dans une situation de procédure pénale est prépondérant par rapport à l'intérêt de l'employée de se voir délivrer ce certificat de travail alors qu'elle a démissionné pour créer une nouvelle entreprise faisant concurrence directe à son ancien employeur.

L'appelante affirme encore que B._____ n'a pas allégué en quoi elle méritait les qualificatifs auxquels elle prétendait par la remise d'un certificat de travail rédigé, alors qu'il lui appartenait de le faire.

Finalement, de l'avis de l'appelante, la procédure de première instance aurait été conduite en violation de l'art. 227 al. 1 CPC. L'autorisation de procéder du 13 juillet 2022, qui reprend les conclusions de B._____, indique notamment que la société A._____ S.A. doit être condamnée à remettre à son employée « un certificat de travail bienveillant ». Or, dans sa demande au fond, la conclusion de B._____ prend la forme d'un certificat de travail complètement rédigé. Selon l'appelante, l'action a été modifiée, sans que les conditions de l'art. 227 al. 1 CPC ne soient réalisées. L'employée était autorisée à procéder dans le cadre d'une action en délivrance d'un certificat de travail et non dans le cadre d'une action en délivrance d'un certificat de travail rédigé.

2.1.3. B._____ a conclu au rejet de l'appel.

2.2. S'agissant tout d'abord du grief procédural formulée par l'appelante, il est exact que les conclusions de la demande doivent en principe correspondre à celles reproduites dans l'autorisation de procéder. Elles peuvent s'en écarter aux conditions de l'art. 227 CPC (arrêt TF 5A_588/2015 du 9 février 2016 consid. 4.3.1).

Aux termes de l'art. 227 al. 1 CPC, la demande peut être modifiée si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure et que l'une des conditions suivantes est remplie : la prétention nouvelle et modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention (let. a) ; la partie adverse consent à la modification de la demande (let. b).

Par modification de la demande, il faut entendre la modification de l'objet du litige (arrêt TC/BS ZB.2018.7 du 6 février 2019 consid. 1.2.2). Une simple précision des conclusions doit être distinguée

d'une modification de la demande. Il y a modification lorsque le demandeur introduit de nouveaux allégués au procès et que de ce fait, la demande n'est plus identique à celle initialement déposée. La demande reste identique lorsque les conclusions, les faits et les « tenants et aboutissants juridiques » qui fondent la prétention invoquée sont identiques (arrêt TF 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 4.3.2.). Au demeurant, une nouvelle conclusion présentant un lien de connexité avec la prétention invoquée en procédure de conciliation est également recevable. En effet, si une nouvelle conclusion peut être ajoutée sans préalable de conciliation après le dépôt de la demande conformément à l'art. 227 al. 1 CPC, il doit en aller de même lorsque la modification intervient après la délivrance de l'autorisation de procéder, dans la demande. Dans le cadre d'une application analogique de l'art. 227 CPC, la condition de l'identité de la procédure applicable, posée à l'art. 227 al. 1 CPC, n'entre pas en considération lorsque les conclusions sont modifiées entre la délivrance de l'autorisation de procéder et le dépôt de la demande, car elle est dénuée de justification à ce stade-là. Le type de procédure applicable se détermine logiquement au moment du dépôt de la demande. Lorsque les conclusions sont modifiées entre la délivrance de l'autorisation de procéder et le dépôt de la demande, il n'y a pas lieu de craindre que la procédure ne soit retardée de ce fait, ni que la défense de ses droits par le défendeur n'en soit rendue plus compliquée, ce que le législateur entendait éviter en adoptant l'art. 227 CPC (arrêt TF 4A_222/2017 du 8 mai 2018 consid. 4.1.2.).

En l'espèce, l'action de l'intimée n'a pas été modifiée au sens de l'art. 227 al. 1 CPC entre l'autorisation de procéder et la demande au fond. En effet, l'intimée a simplement précisé ce qu'elle entendait par « certificat de travail bienveillant » en proposant une version de ce certificat dans son action au fond. Les conclusions et les faits, de même que les tenants et aboutissants juridiques qui fondent la prétention invoquée sont restés identiques. Quoi qu'il en soit, même à considérer qu'il s'agissait bien d'une modification, la condition de l'art. 227 al. 1 let. a CPC serait remplie et cette modification serait admissible. En effet, la prétention nouvelle et modifiée (certificat de travail bienveillant rédigé) présente sans conteste un lien de connexité avec la dernière prétention (certificat de travail bienveillant, dont le contenu n'est pas proposé).

Partant, ce grief procédural formulé par l'appelante tombe à faux.

2.3. Selon l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

2.3.1. Ce certificat qualifié (ou complet) doit, d'une part, favoriser l'avenir professionnel du travailleur et doit, de ce fait, être rédigé de manière bienveillante. D'autre part, il doit donner au futur employeur l'image la plus fiable possible de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur ; c'est la raison pour laquelle il se doit d'être complet et conforme à la vérité. Par conséquent, un certificat de travail qualifié peut et doit mentionner les faits négatifs concernant les prestations du travailleur dans la mesure où ceux-ci sont importants pour l'évaluation de l'ensemble de la situation. Sont déterminantes les circonstances du cas particulier (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1. / JdT 2019 II 316), incluant la qualité de la prestation et le comportement de l'employé.

Tant l'action en délivrance simple que l'action en délivrance d'un certificat de travail au contenu déterminé sont possibles. Le travailleur qui conclut à la délivrance d'un certificat de travail dont il propose la formulation facilite certes la détermination de l'employeur ainsi qu'une éventuelle conciliation portant sur son contenu. Il ne peut cependant pas être contraint, sous peine d'irrecevabilité, de formuler un texte lorsqu'il introduit une action en délivrance d'un certificat de travail, vu que la délivrance et la composition de celui-ci constituent une obligation de l'employeur.

Si le travailleur a conclu à la délivrance d'un certificat de travail avec un contenu déterminé, il ne pourra pas introduire ensuite d'action en rectification du certificat de travail obtenu, le contenu de celui-ci ayant acquis autorité de la chose jugée. S'il a seulement conclu à la délivrance d'un certificat de travail, il pourra engager ensuite une action en rectification si le contenu de celui-ci ne le satisfait pas, soit parce qu'il contient des erreurs, soit parce qu'il est trompeur ou ambigu (arrêt TF 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.4.).

2.3.2. En l'espèce, sur le fond, la Cour se rallie à l'appréciation pertinente du Tribunal des prud'hommes (décision querellée, p. 14s., let. d) et ajoute ce qui suit afin de répondre aux critiques émises par la société A. _____ S.A. en appel.

A l'appui de son refus de délivrer le certificat de travail tel que proposé par B. _____, la société A. _____ S.A. invoque, d'une part, la commission d'infractions pénales par son employée (notamment une gestion déloyale) et, d'autre part, un comportement inapproprié de cette dernière envers ses collègues durant plusieurs années. Ce dernier grief n'a toutefois pas été allégué dans les écritures de l'appelante, mais uniquement lors de l'audition de son administrateur.

2.3.2.1. Tout d'abord, à l'instar du Tribunal des prud'hommes, la Cour constate qu'aucune pièce versée au dossier ne permet de retenir que le comportement de B. _____ aurait été problématique, que ce soit vis-à-vis de la défenderesse ou de ses collègues.

A cet égard précisément, la Cour ne partage pas l'interprétation que l'appelante fait des courriels échangés entre l'intimée et ses collègues.

Premièrement, contrairement à ce qu'a soutenu l'appelante en première instance, le courriel du 14 octobre 2020 adressé par H. _____ à B. _____ ne permet pas d'affirmer que la première nommée avait l'espoir qu'un client connu ne signe pas avec la défenderesse (cf. allégué n° 107 de la réponse). Il semblerait au contraire que ce client avait déjà signé avec la défenderesse, puisque son dossier était suivi par l'employée de cette dernière, H. _____. Celle-ci a écrit à B. _____ qu'elle espérait que le client en question ne demande pas à changer de conseiller au profit du nouvel employé de la société, un prénommé « M. _____ », dont le comportement a, de l'aveu même de L. _____, perturbé l'ambiance de travail. Il semble avoir été porté à la connaissance de H. _____ que ce client avait des liens familiaux avec ce nouvel employé. Elle espérait ne pas perdre ce dossier (cf. bordereau du 28 avril 2023 de l'appelante, pce 8).

Deuxièmement, il n'est pas contesté que l'intimée a ouvert une société fiduciaire concurrente. Aussi, on ne discerne pas en quoi le courriel adressé le 21 avril 2021 par I. _____ à H. _____ et B. _____ à propos de l'aménagement de l'électricité dans leur futur bureau de Rossens (cf. bordereau du 28 avril 2023 de l'appelante, pce 9), induit un comportement tel de la part de B. _____ qu'il justifie de remettre en question le contenu de son certificat de travail. Au demeurant, bien que reçu durant les heures de travail sur son adresse privée, on ne connaît pas l'heure à laquelle B. _____ a lu et traité ce courriel. Quoi qu'il en soit, le seul fait de lire un courriel privé durant les heures de travail n'est pas de nature, à lui seul, à remettre en cause la qualité du travail effectué.

Troisièmement, le courriel adressé le 23 avril 2021 par H. _____ à I. _____ et à B. _____ signifie tout au plus que la première nommée n'a pas envie d'avoir affaire à L. _____. H. _____ demande à l'un de ses collègues, fondés de procuration, de signer à la place de l'administrateur. La Cour relève toutefois que les deux autres collègues étaient encore employés de la société A. _____ S.A. et signaient au nom de cette dernière, de sorte qu'on ne discerne pas en quoi il

s'agirait d'une violation du devoir de fidélité envers leur employeur (cf. bordereau du 28 avril 2023 de l'appelante, pce 10).

Quatrièmement, comme rappelé ci-avant, il n'est pas contesté que l'intimée a ouvert une société fiduciaire concurrente. Aussi, les échanges de courriels des 14 et 16 avril 2021 entre Me N._____, I._____, H._____ et B._____ attestent simplement du fait que les concernés discutaient des statuts de leur future société. On ne discerne pas en quoi ces courriels justifient de remettre en question le contenu du certificat de travail de l'intimée (cf. bordereau du 28 avril 2023 de l'appelante, pces 11 et 12). Au demeurant, là encore, il n'est pas établi que B._____ aurait lu et traité ces courriels, reçus sur son adresse privée, durant ses heures de travail. Quoi qu'il en soit, la société concurrente a débuté ses activités après la résiliation du contrat de travail de B._____.

Cinquièmement, l'échange de courriels du 28 juin 2021 entre B._____ et H._____ ne prouve en rien une quelconque activité de reprise de la clientèle de leur employeur. La question posée par H._____ à B._____ vise, d'une manière générale, le processus de désinscription d'un client auprès du portail TVA (cf. bordereau du 28 avril 2023 de l'appelante, pce 15).

Sixièmement, le courriel adressé le 9 juillet 2021 par J._____ à I._____ ne fait aucune mention de B._____ (cf. bordereau du 28 avril 2023 de l'appelante, pce 17). A l'instar de celle-ci, la Cour ne discerne pas en quoi l'intimée est concernée par le contenu de ce courriel.

En définitive, les multiples pièces produites par l'appelante en première instance ne révèlent aucun élément de fait imputable à B._____ qui pourrait porter le flanc à la critique ou qui pourrait susciter le moindre doute quant à la véracité du contenu du certificat de travail proposé par cette dernière. Les griefs formulés par l'appelante à l'encontre de son ancienne employée découlent bien plutôt d'extrapolations tirées de ces pièces.

Quant à la procédure pénale en cours, les procès-verbaux des auditions menées par le Ministère public et produits en première instance par l'appelante ne confirment nullement la commission d'une infraction pénale par B._____, puisque ces auditions ne l'ont pas concernée. Le Ministère public a par ailleurs classé la procédure pénale ouverte à l'encontre de cette dernière par ordonnance du 6 mars 2025 et, au lieu de laisser la totalité des frais de procédure à la charge de l'Etat (art. 423 CPP), en a mis la moitié à la charge de la société A._____ S.A. en vertu de l'art. 420 al. 1 let. a CPP. Une indemnité a été accordée à B._____. Dans son arrêt du 14 janvier 2026, la Chambre pénale du Tribunal cantonal a confirmé cette ordonnance de classement rendue au bénéfice de l'intimée. L'appelante a déposé un recours au Tribunal fédéral à l'encontre de cet arrêt, de sorte qu'il n'est pas définitif. Toutefois, la Cour de céans relève que ce recours n'a pas d'effet suspensif et que, sous l'angle du droit pénal, il convient de ne pas perdre de vue le principe de la présomption d'innocence (art. 10 CPP).

2.3.2.2. Aussi, le seul élément figurant au dossier duquel il ressort que l'attitude de l'employée aurait été inadéquate est le procès-verbal d'audition de L._____ du 15 décembre 2023 devant le Tribunal des prud'hommes. L'administrateur de la société a en effet affirmé que le comportement de l'intimée aurait posé des problèmes au sein de l'entreprise, à tout le moins durant ses quatre dernières années d'activité. Elle n'aurait fait que crier et insulter ses collègues et il lui aurait demandé à plusieurs reprises d'arrêter (cf. PV du Tribunal des prud'hommes du 15 décembre 2023, p. 5 et 6). Ces déclarations faites par L._____ apparaissent toutefois peu crédibles et de circonstance. En effet, elles semblent n'être qu'un moyen de défense face à celles de B._____, qui a reproché à son patron d'avoir fait preuve de violence verbale à l'annonce de sa démission. Il aurait proféré, à son encontre, des injures, des menaces et des cris (cf. lettre adressée le 7 mai 2021 à L._____).

par B. _____ et produite en début d'audience du 15 décembre 2023). Au moment de son audition par le Tribunal des prud'hommes, L. _____ a reconnu s'être énervé lors de l'annonce de la démission de B. _____, mais a rétorqué que son comportement n'avait été ni plus ni moins identique, durant une heure, à celui de son employée durant ces quatre dernières années (cf. PV du Tribunal des prud'hommes du 15 décembre 2023, p. 5). Or, cette allégation ne convainc pas la Cour.

Premièrement, cette allégation ne ressort pas des écritures de la société A. _____ S.A.. Si le comportement de l'employée avec ses collègues de travail avait été problématique au point de refuser de lui fournir un certificat de travail favorable, L. _____ n'aurait pas manqué d'en faire part à son avocat afin que cette information figure dans sa réponse du 28 avril 2023.

Deuxièmement, B. _____ a travaillé du 1^{er} juillet 2014 au 31 août 2021 au sein de la société A. _____ S.A., soit durant sept ans. Cette durée relativement conséquente des rapports de travail tend à corroborer le fait que la qualité du travail et l'attitude de B. _____ donnaient satisfaction à son employeur, ce d'autant plus que cette dernière a été promue le 1^{er} janvier 2021. En effet, dès cette date, B. _____ est devenue fondée de procuration (avec signature collective à deux) et son salaire mensuel brut a été augmenté de façon significative, soit de CHF 1'500.- par mois, ce qui confirme qu'elle avait la confiance de la direction. L. _____ a par ailleurs lui-même signé, le 30 décembre 2020, la lettre de nomination de l'intimée en tant que fondée de procuration, en la remerciant pour son engagement au sein de la société (cf. bordereau du 20 octobre 2022 de l'intimée, pce 3).

Troisièmement, B. _____ n'a pas été licenciée, mais elle a démissionné (cf. bordereau du 20 octobre 2022 de l'intimée, pce 5). En outre, aucune mesure ne semble avoir été prise à son encontre au cours de son activité au sein de la société A. _____ S.A., ce qui corrobore encore le fait que le comportement de cette employée ne semble pas avoir été problématique.

Quatrièmement, à la suite des reproches qu'il a formulés à l'encontre de B. _____ quant à son attitude, L. _____ a ajouté qu'il prenait toutefois sa défense face à ses collègues, ce qui tend à confirmer le fait qu'il était lui-même satisfait de son employée. Il a encore déclaré que la péjoration des relations de travail avec l'intimée était en réalité due à l'arrivée d'une autre personne au sein de A. _____ S.A., M. _____, qui a perturbé l'ambiance au sein de l'entreprise par son comportement (cf. PV du Tribunal des prud'hommes du 15 décembre 2023, p. 5). Ces déclarations apparaissent contradictoires avec celles selon lesquelles B. _____ n'aurait fait que crier et injurier ses collègues durant quatre ans.

2.3.2.3. Finalement, l'appelante affirme que B. _____ n'a pas allégué en quoi elle méritait les qualificatifs auxquels elle prétendait par la remise d'un certificat de travail rédigé, alors qu'il lui appartenait de le faire. Or, la promotion de B. _____ au mois de janvier 2021 et les allégués de l'appelante selon lesquelles la clientèle a suivi l'intimée après son départ de l'entreprise rendent à eux seules vraisemblable le contenu du certificat de travail proposé par B. _____. En effet, si la clientèle a suivi B. _____ dans sa nouvelle entreprise, cela atteste du fait que son travail et son comportement, à tout le moins envers les clients, donnaient satisfaction. D'éventuelles prétentions financières de la part de la société A. _____ S.A. envers son employée pour cette raison-là n'influent ainsi pas sur le contenu du certificat de travail, étant précisé que l'appelante, à ce jour, échoue à démontrer non seulement que son employée ne mériterait pas les qualificatifs proposés dans le certificat de travail, mais également qu'elle aurait commis une infraction pénalement répréhensible à son encontre. L'appelante ne propose au demeurant aucune alternative au contenu du certificat de travail proposé par l'intimée.

2.3.3. Il s'ensuit le rejet de l'appel sur ce point.

3. Répartition des dépens dans le cadre de la procédure de première instance

3.1.

3.1.1. Dans sa décision du 3 juillet 2025, le Tribunal des prud'hommes a fixé le montant total des dépens de B. _____ à CHF 5'999.55 (CHF 5'200.- pour la conciliation et pour le fond + 5% de débours + CHF 90.- de frais de vacation pour trois séances [dont une séance de conciliation] + 8.1% de TVA) et celui de la société A. _____ S.A. à CHF 4'605.05 (CHF 4'000.- pour le fond + 5% de débours + CHF 60.- de frais de vacation pour deux séances + 8.1% de TVA).

La fixation de ces montants n'a pas été contestée en appel, de sorte qu'il n'y a pas lieu de la modifier.

Les parties ont toutefois contesté la répartition de ces dépens. Le Tribunal des prud'hommes les a en effet mis à raison de 25% à la charge de B. _____ et à hauteur de 75% à la charge de la société A. _____ S.A., considérant que seules deux des trois prétentions de la première nommée avaient été admises (celles relatives aux vacances et au certificat de travail, mais pas celle relative à la gratification) et que l'exception de compensation soulevée par A. _____ S.A. avait été rejetée. Par ailleurs, B. _____ réclamait un montant de CHF 29'997.- et n'a obtenu que CHF 22'500.-, soit 75% de ses prétentions.

3.1.2. Selon l'appelante, il est faux de dire que B. _____ a obtenu gain de cause sur deux de ses trois prétentions. En effet, à son avis, l'intimée n'aurait obtenu que partiellement gain de cause sur sa prétention concernant le certificat de travail, puisque la date retenue par l'autorité de première instance sur ce certificat n'est pas celle demandée par l'employée. Pour ce qui est de la prétention relative aux vacances non-prises, l'appelante avait admis un montant de CHF 18'748.15, de sorte que B. _____, qui a obtenu un montant de CHF 22'500.-, n'a eu gain de cause que sur une différence de CHF 3'751.85 alors qu'elle demandait une somme de CHF 29'997.- à la base.

Partant, sur le vu de ce qui précède, l'appelante conclut à ce que les dépens soient répartis par moitié entre les parties.

3.1.3. B. _____ a conclu au rejet de l'appel et a déposé un appel joint sur la question de la répartition des dépens. Elle allègue que la cause jugée par le Tribunal des prud'hommes ne se définissait pas uniquement par les prétentions pécuniaires qui lui ont été accordées, mais plus globalement comme un procès de principe tendant à faire reconnaître ses droits face à son ancien employeur, qui refusait de respecter ses obligations contractuelles et légales. Ce dernier a fait preuve de mauvaise foi et usé de méthodes chicanières à l'encontre de l'appelante jointe, déposant une plainte pénale injustifiée, ainsi qu'une demande reconventionnelle et une exception de compensation irrecevables et infondées dans le but de se soustraire à ses obligations.

A titre subsidiaire, si une répartition des dépens en fonction du fait qu'une partie gagne sur le principe devait ne pas être prise en compte, B. _____ requiert qu'il soit constaté que l'entier de la conclusion relative aux vacances non prises a été admise, à l'instar de celle relative à la délivrance du certificat de travail. En effet, seule la date de ce document a été modifiée par le Tribunal des prud'hommes et ce point, secondaire, constitue une controverse doctrinale. Il faut également considérer que l'exception de compensation formulée par l'appelante dans sa demande reconventionnelle a été rejetée par le Tribunal des prud'hommes et que l'appelante jointe a eu gain de cause sur tous les incidents procéduraux causés par l'appelante, ce dont le Tribunal des prud'hommes n'a pas tenu compte.

Partant, sur le vu de ce qui précède, B. _____ conclut à ce que l'entier des dépens soit mis à la charge de la société A. _____ S.A..

3.2.

3.2.1. Selon l'art. 106 al. 1 CPC, les frais sont mis à la charge de la partie succombante. Il faut tenir compte de l'ensemble des conclusions prises, qu'elles soient principales, ou reconventionnelles, y compris les conclusions en rejet des conclusions adverses (CR CPC-TAPPY, 2^e éd. 2019, art. 106 n. 14). Une partie succombe entièrement au sens de l'art. 106 al. 1 CPC même si les prétentions de son adversaire sont aussi rejetées dans une proportion minime, pour autant que celui-ci obtienne gain de cause sur le principe de son action et sur l'essentiel des montants réclamés (CR CPC-TAPPY, art. 106 n. 16).

L'art. 106 al. 2 CPC prescrit une répartition proportionnelle à la mesure où chacune des parties a succombé. Pour déterminer cette mesure, il faut en principe comparer ce que chaque partie obtient par rapport à ses conclusions. S'agissant de prétentions en argent, un calcul mathématique est concevable, mais une certaine pondération selon l'appréciation du juge, tenant compte d'un gain sur une question de principe et du fait qu'en réalité certaines prétentions étaient peut-être plus importantes que d'autres dans le procès, paraît justifiée. Une répartition schématique, retenant une clé de répartition simple (p. ex. moitié-moitié, deux tiers-un tiers ou trois cinquièmes-deux cinquièmes, etc.) plutôt que des fractions mathématiquement exactes par rapport aux montants alloués est préférable (CR CPC-TAPPY, art. 106 n. 34).

3.2.2. L'art. 107 al. 1 CPC permet au tribunal de s'écarter de la règle générale de l'art. 106 CPC et de répartir les frais selon sa libre appréciation dans différents cas. Il s'agit là d'une disposition potestative (ATF 139 III 358 consid. 3), qui s'applique de manière restrictive, c'est-à-dire seulement en présence de circonstances particulières (PC CPC, 2020, art. 107 n. 4), par exemple lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe de ses conclusions mais non sur leur montant, celui-ci étant tributaire de l'appréciation du tribunal ou difficile à chiffrer (let. a) ; c'est ainsi que la compensation des dépens ne consacre pas un abus du pouvoir d'appréciation lorsque le demandeur obtient gain de cause sur le principe du caractère injustifié du licenciement immédiat mais ne se voit allouer que le quart de ses conclusions en paiement (arrêt TF 4A_161/2016 du 13 décembre 2016 consid. 4.2). La notion de "bonne foi" de la let. b implique que la partie avait des raisons dignes de protection d'agir. Cette disposition peut trouver application si le procès finalement perdu a été causé par une attitude critiquable ou prêtant à confusion du défendeur (arrêt TC FR 101 2012 51 et 52 du 25 janvier 2013 consid. 2b), par exemple lorsque la partie qui obtient gain de cause a contribué à l'introduction de la procédure, qui aurait pu être évitée, par son comportement avant le procès (arrêt TF 4A_17/2017 du 7 septembre 2017 consid. 4.1).

Le tribunal peut également s'écarter des règles générales et répartir les frais selon sa libre appréciation lorsque des circonstances particulières rendent la répartition en fonction du sort de la cause inéquitable (art. 107 al. 1 let. f CPC). Dans ce cadre, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation, non seulement dans la manière de répartir les frais, mais déjà lorsqu'il s'agit de déterminer s'il veut s'écarter des règles générales prescrites à l'art. 106 CPC (ATF 139 III 358 consid. 3; arrêt TF 4A_161/2016 consid. 4.1).

3.3. En l'espèce, en application des dispositions légales précitées et de la jurisprudence y relative, la Cour se rallie à la répartition effectuée par le Tribunal des prud'hommes, qu'elle estime équitable.

Tout d'abord, il apparait correct de considérer que deux des trois prétentions de B. _____ ont été admises en première instance, soit celles relatives aux vacances et au certificat de travail. En effet, seule la date du certificat de travail a été modifiée par le Tribunal des prud'hommes, ce qui constitue sans conteste une modification minimale par rapport à la prétention de base de l'employée. B. _____ a en effet obtenu gain de cause non seulement sur le principe de la délivrance d'un certificat de travail, mais également sur le contenu dudit certificat. Aussi, le fait que la société A. _____ S.A. ait admis, pour partie, la prétention de B. _____ relative à ses vacances ne change rien au fait que cette dernière a obtenu gain de cause à ce propos. En effet, le défendeur qui acquiesce succombe (art. 106 al. 1 CPC). De plus, bien qu'en accord avec une partie du montant requis à ce titre par son employée, la société A. _____ S.A. n'a effectué aucun versement, ce qui a provoqué l'ouverture de l'action de B. _____. Cette dernière a obtenu CHF 22'500.- au lieu de CHF 29'997.- soit l'essentiel de la somme requise. La conclusion de l'employée relative au versement du bonus a cependant été intégralement rejetée, ce qu'il convient de ne pas occulter dans la répartition des dépens.

A ce stade, il apparaîtrait donc correct d'imputer le 1/3 des dépens à B. _____ et les 2/3 à la société A. _____ S.A..

Il convient toutefois de ne pas perdre de vue que la société A. _____ S.A. a déposé, à deux reprises, une demande reconventionnelle dans le cadre de la procédure de première instance, soit le 28 avril 2023 et le 9 janvier 2025. Ces demandes reconventionnelles ont toutes deux été déclarées irrecevables, ce qu'a pris en compte le Tribunal des prud'hommes en répartissant les dépens, puisqu'il a précisé que l'exception de compensation soulevée par A. _____ S.A. avait été rejetée.

Aussi, à l'instar du Tribunal des prud'hommes, la Cour considère équitable de diminuer à 25% les dépens dus par B. _____ pour tenir compte du fait qu'elle a également obtenu gain de cause face à la société A. _____ S.A. dans le cadre des demandes reconventionnelles de cette dernière.

Finalement, compte tenu du rejet de l'appel portant sur la délivrance et le contenu du certificat de travail, il n'y a pas lieu de modifier la répartition des dépens opérée en première instance.

3.4. Il s'ensuit le rejet de l'appel également sur ce point et le rejet de l'appel joint.

4.

4.1. Tant l'appel que l'appel joint sont rejetés, de sorte que les frais de deuxième instance sont répartis selon le sort de la cause conformément à l'art. 106 al. 2 CPC. Dans la mesure où l'appelante attaquait deux points du jugement de première instance (délivrance du certificat de travail et répartition des dépens) et l'appelante jointe un seul (répartition des dépens) et étant donné que le point relatif au certificat de travail était à l'évidence l'élément principal contesté en appel puisqu'il était le plus développé et argumenté, la Cour estime équitable d'appliquer le même *ratio* qu'en première instance en imputant 75% des frais à l'appelante et 25% à l'appelante jointe.

4.2. S'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail, la valeur litigieuse n'excédant pas CHF 30'000.-, il n'est pas perçu de frais judiciaires (art. 114 let. c CPC).

4.3. Selon l'art. 105 al. 2 CPC, le tribunal fixe les dépens selon le tarif, soit le règlement fribourgeois du 30 novembre 2010 sur la justice (RJ ; RSF 130.11). En cas de fixation globale, comme en l'espèce (art. 64 al. 1 let. f RJ), l'autorité tient compte notamment de la nature, de la difficulté et de l'ampleur de la procédure et du travail nécessaire de l'avocat, ainsi que de l'intérêt et de la situation économiques des parties (art. 63 al. 2 RJ). L'indemnité maximale en cas de recours

contre un jugement rendu en procédure simplifiée dont la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 30'000.- est de CHF 6'000.-, montant pouvant être doublé si des circonstances particulières le justifient (art. 64 al. 1 let. b et al. 2 RJ), ce qui n'est toutefois pas le cas en l'espèce.

Compte tenu de ces critères, les dépens de chacune des parties sont arrêtés globalement à la somme de CHF 3'243.-, TVA par CHF 243.- comprise (8.1% de CHF 3'000.-). Après compensation, la société A. _____ S.A. versera à B. _____ une indemnité globale de CHF 1'621.50 ([75% de CHF 3'243.- = CHF 2'432.75] – [25% de CHF 3'243.- = CHF 810.75]) à titre de dépens.

la Cour arrête :

I. L'appel est rejeté.

L'appel joint est rejeté.

Partant, le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes de la Sarine le 3 juillet 2025 est confirmé.

II. Les frais de la procédure d'appel sont mis à la charge de la société A. _____ S.A. à raison de 75% et à la charge de B. _____ à raison de 25%.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires pour la procédure d'appel.

Les dépens dus à B. _____ par la société A. _____ S.A. sont fixés globalement, après compensation, au montant de CHF 1'621.50, TVA par CHF 121.50 comprise.

III. Notification.

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours constitutionnel 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. 113 à 119 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 7 mai 2026/egm

La Présidente

La Greffière-rapporteure