



**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 2026 22

Arrêt du 17 juin 2026

II^e Cour d'appel civil

Composition

Présidente : Dina Beti
Juges : Michel Favre, Catherine Christinaz
Greffier-rapporteur : Ludovic Farine

Parties

A._____, **demanderesse** et **appelante**, représentée par
Me Guillaume Hess, avocat

contre

FONDATION B._____, **défenderesse** et **intimée**, représentée
par Me Luke H. Gillon, avocat

Objet

Contrat de travail, licenciement abusif – allégation de l'opposition au
congé (art. 336b CO)

Appel du 27 janvier 2026 contre la décision partielle du Tribunal des
prud'hommes de la Sarine du 12 décembre 2025

considérant en fait

A. Par contrat de travail du 2 novembre 2020, A. _____ a été engagée, à compter du 1^{er} décembre 2020, en qualité de responsable du département soins auprès de la Fondation B. _____, à un taux de 100 %. Depuis le 1^{er} janvier 2022, son salaire mensuel brut s'élevait à CHF 10'100.-, versé 13 fois l'an.

Le 30 novembre 2022, l'employeur a résilié le contrat de travail pour le 28 février 2023, tout en libérant l'employée de son obligation de travailler durant le délai de congé.

B. Par requête de conciliation du 15 février 2023, A. _____ a introduit une action en paiement à l'encontre de la Fondation B. _____, dans le cadre d'une résiliation prétendument abusive de son contrat de travail. Elle était assistée d'une avocate depuis le début de la procédure.

Après l'échec de la conciliation en date du 20 juin 2023, l'employée a déposé sa demande au fond le 21 septembre 2023, en temps utile. L'employeur a déposé sa réponse le 8 novembre 2023. Un second échange d'écritures a été ordonné le 28 novembre 2023 et les parties ont respectivement répliqué et dupliqué en dates des 14 février et 15 avril 2024. A leur dernier état, les conclusions de A. _____, entièrement contestées par l'employeur, étaient les suivantes :

1. *La Fondation B. _____ est condamnée à payer à A. _____ un montant net de CHF 59'049.60, à titre d'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail.*
2. *La Fondation B. _____ est condamnée à payer à A. _____ un montant brut de CHF 1'080.-, correspondant à l'augmentation de salaire sur six mois.*
3. *La Fondation B. _____ est condamnée à payer à A. _____ un montant brut de CHF 180.- par mois dès le 1^{er} janvier 2023 et jusqu'à la fin des rapports de travail, à titre d'augmentation de salaire non encore perçue.*
4. *La Fondation B. _____ est condamnée à payer à A. _____ un montant de :*
 - CHF 1'200.- à titre de prime de reconnaissance pour l'année 2022.
 - CHF 1'500.- à titre de prime exceptionnelle pour l'année 2022.
 - CHF 1'500.- à titre de prime exceptionnelle pour l'année 2023.
5. *Les montants indiqués au [sic] chiffres 1 à 4 portent intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2022.*
6. *La Fondation B. _____ est condamnée à remettre à A. _____ un certificat de travail, sous la menace de la peine d'amende prévue par l'art. 292 CP : « Quiconque ne se conforme pas à une décision à lui signifiée, sous la menace de la peine prévue au présent article, par une autorité ou un fonctionnaire compétents est puni d'une amende ».*
7. *Les frais et dépens sont mis à la charge de la Fondation B. _____.*

Chacun assisté de leur mandataire, la demanderesse et le directeur de la défenderesse ont comparu à l'audience du Tribunal des prud'hommes de la Sarine du 12 novembre 2024 (ci-après : le Tribunal). A titre préliminaire, le Tribunal a soulevé la question de l'allégation formelle d'une opposition au congé au sens de l'art. 336b CO ; l'avocate de la demanderesse a soutenu avoir dûment allégué cet élément, ce que le mandataire de la défenderesse a contesté, requérant qu'au besoin un jugement incident soit rendu sur cette question. Les débats ont dès lors été renvoyés et un délai a été imparti aux parties pour se déterminer sur la question précitée, ce qu'elles ont fait le 22 novembre et le 9 décembre 2024.

Par décision partielle du 12 décembre 2025, limitée à la question de l'opposition au congé et au chiffre 1 des conclusions, le Tribunal a rejeté ce chef de conclusions et mis les frais judiciaires et les dépens de la défenderesse, fixés respectivement à CHF 2'160.- et CHF 12'221.25, à la charge de la demanderesse.

C. Le 27 janvier 2026, A. _____ a interjeté appel contre la décision partielle du 12 décembre 2025. Elle conclut, sous suite de frais d'appel, à ce que cette décision soit réformée en ce sens que la Fondation B. _____ est astreinte à lui verser un montant net de CHF 59'049.60 à titre d'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail et que les frais et dépens de première instance sont mis à la charge de l'employeur. Subsidiairement, elle demande l'annulation de la décision attaquée et le renvoi de la cause en première instance pour nouvelle décision. Plus subsidiairement, elle conclut à l'annulation du chiffre 3 du dispositif relatif à la fixation des dépens et au renvoi de la cause au Tribunal pour nouvelle décision sur cette question.

Dans sa réponse du 25 mars 2026, l'intimée conclut au rejet de l'appel, sous suite de frais.

Les parties ont successivement répliqué en dates des 30 mars, 20 avril et 22 avril 2026. Par ailleurs, elles ont produit leur liste de dépens respective pour l'appel le 29 mai 2026

en droit

1.

1.1. L'appel est recevable notamment contre les décisions finales de première instance, notion qui englobe aussi les décisions partielles prononcées après limitation de la procédure à certaines questions ou conclusions (ATF 146 III 55 consid. 2.3.2), pour autant que, dans les causes patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions soit supérieure à CHF 10'000.- (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). Le délai d'appel en procédure ordinaire est de 30 jours (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, la décision attaquée a été notifiée à l'ancienne mandataire de l'appelante le 17 décembre 2025 (DO/334). Déposé le 27 janvier 2026, l'appel a dès lors été interjeté en temps utile, compte tenu de la suspension du délai d'appel durant les fêtes de fin d'année (art. 145 al. 1 let. c CPC). Le mémoire est, de plus, dûment motivé et doté de conclusions. Par ailleurs, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions était largement supérieure à CHF 10'000.-, de sorte que l'appel est recevable.

1.2. La cognition de la Cour d'appel est pleine et entière, en fait comme en droit (art. 310 CPC). En outre, la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC) et le principe de disposition (art. 58 al. 1 CPC) sont applicables, la valeur litigieuse étant supérieure à CHF 30'000.- (art. 243 al. 1 CPC *a contrario*).

1.3. Selon l'art. 316 al. 1 CPC, la Cour d'appel peut ordonner des débats ou statuer sur pièces. En l'espèce, vu l'objet de l'appel et le fait que tous les documents nécessaires à son traitement figurent au dossier, il n'est pas nécessaire d'assigner les parties à une séance.

1.4. Vu les montants contestés en appel, la valeur litigieuse pour un recours au Tribunal fédéral est largement supérieure à la limite de CHF 15'000.- au-delà de laquelle, en droit du travail, le recours en matière civile est recevable (art. 51 al. 1 let. a et 74 al. 1 let. a LTF).

2.

Les premiers juges ont rejeté la prétention de l'employée en paiement d'une indemnité pour résiliation abusive au motif qu'elle n'avait pas formellement allégué, dans sa demande ou sa réplique, avoir formé opposition contre le congé, au sens de l'art. 336b CO. Se référant à l'ATF 149 III 304, ils ont considéré qu'il appartient au demandeur, dans le cadre de la maxime des débats, d'alléguer l'ensemble des faits justifiant sa prétention, dont l'existence d'une opposition valable, ce d'autant lorsqu'il est assisté d'un mandataire professionnel. Ils ont précisé que la mention, dans les préliminaires de la requête de conciliation, d'une opposition formulée par courrier du 13 décembre 2022, soit avant la fin du délai de congé, ne saurait valoir allégation en bonne et due forme, et que la production de ce courrier parmi les pièces du bordereau de la demande, sans allégué correspondant, est aussi insuffisante. Enfin, ils ont estimé que le cas présent se distingue nettement de celui qui a donné lieu à l'arrêt 4A_33/2025 du 6 mai 2025, dans lequel le Tribunal fédéral a retenu que la simple absence d'allégation de l'opposition – dont le courrier avait néanmoins été produit au dossier – ne saurait nuire au demandeur, non assisté d'un avocat, sauf à créer un formalisme excessif.

3.

3.1. Dans un premier grief (appel, p. 7-10), l'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé les art. 2 CC (bonne foi), 29 al. 1 Cst. (formalisme excessif), 55 et 221 CPC (maxime des débats et contenu de la demande), en constatant de façon inexacte que la production, sous pièce 8 du bordereau de la demande, du courrier d'opposition du 13 décembre 2022, en lien avec l'allégation correspondante au chiffre VII des préliminaires de la requête de conciliation du 15 février 2023, également produite sous pièce 20 du même bordereau, ne vaudrait pas opposition au congé.

Elle estime que l'autorité de première instance s'est trompée en se référant à l'ATF 149 III 304, dont la situation diffère sensiblement du cas d'espèce, dès lors que l'employé, assisté d'un avocat, n'avait alors pas du tout allégué avoir formé opposition ni produit le courrier en question, contrairement à ce qui s'est passé ici. Pour elle, la présente affaire se rapproche bien plus de celle qui a donné lieu à l'arrêt 4A_33/2025, où le Tribunal fédéral a estimé qu'il serait trop formaliste de ne pas tenir compte de l'opposition mentionnée dans la requête de conciliation et produite au dossier, ce d'autant que le demandeur, s'il n'avait certes pas d'avocat au stade de la conciliation et lors du dépôt de la demande, en avait ensuite mandaté un pour rectifier le mémoire de demande, de sorte qu'il était assisté, comme dans le cas présent. Enfin, elle relève que l'intimée n'a pas prétendu, dans ses écritures, qu'il n'y aurait pas eu d'opposition au congé.

3.2. Lorsque la maxime des débats est applicable, les parties doivent alléguer les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produire les preuves s'y rapportant (art. 55 al. 1 CPC), le juge n'ayant qu'un devoir d'interpellation fondé sur l'art. 56 CPC. Le tribunal ne peut asseoir son jugement sur d'autres faits que ceux ayant été allégués par les parties conformément aux règles de procédure (ATF 149 III 304 consid. 4.1). Les faits doivent être allégués en principe dans la demande, et dans la réponse pour les faits que doit alléguer le défendeur. Ils peuvent l'être dans la réplique et la duplique si un deuxième échange d'écritures est ordonné (ATF 144 III 519 consid. 5.2.1). Un simple renvoi en bloc à des pièces du dossier en guise d'exposé des faits est en principe insuffisant et le juge ne fait pas preuve de formalisme excessif en ne tenant pas compte de faits non allégués, ressortant d'une pièce figurant au dossier (ATF 147 III 440 consid. 5.3 et 5.4). La conséquence d'une allégation déficiente est que le juge n'a pas de motif d'administrer des preuves : en effet, la procédure probatoire n'a pas pour fonction de remplacer ou compléter des allégués insuffisants (ATF 144 III 67 consid. 2.1).

Par ailleurs, une partie a droit à l'administration d'un moyen de preuve qu'elle a offert si elle l'a présenté régulièrement (*formgerecht*) conformément à l'art. 152 al. 1 CPC en relation avec l'art. 221 al. 1 let. e CPC, c'est-à-dire immédiatement après l'allégué, de telle sorte que l'offre de preuve se rapporte sans équivoque à l'allégué à prouver et inversement (ATF 144 III 67 consid. 2.1 ; arrêt TF 4A_31/2023 du 11 janvier 2024 consid. 4.1.3).

3.3. Selon les art. 336 et 336a CO, en cas de congé abusif, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. Aux termes de l'art. 336b CO, la partie qui entend demander une telle indemnité doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1). Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

La jurisprudence retient que l'employé licencié ne peut prétendre à une indemnité pour congé abusif que s'il a formé une opposition valable et que les parties n'ont pas pu s'entendre pour maintenir le rapport de travail (art. 336b al. 2 CO). Le législateur nourrit l'espoir – peut-être chimérique – que l'auteur du congé reviendra sur sa décision et préférera maintenir le rapport de travail plutôt que de payer une indemnité. En d'autres termes, le droit à l'indemnité n'existe que si cette étape pour la réflexion que doit susciter l'opposition a été respectée et se révèle infructueuse. Elle concourt ainsi à fonder l'indemnité. Il appartient donc au demandeur de montrer que les conditions participant au fondement de son droit sont réunies, partant d'alléguer et de prouver les circonstances factuelles dont le juge pourra inférer le droit à un dédommagement pour le congé abusif, qui présuppose une opposition valable (ATF 149 III 304 consid. 4.2).

Dans le cas à la base de l'ATF 149 précité, l'employé demandeur, bien qu'assisté d'un avocat, n'avait pas du tout allégué avoir formé opposition ni produit le courrier en question. Le Tribunal fédéral a dès lors estimé que l'autorité cantonale avait refusé, à juste titre, d'allouer une indemnité pour résiliation abusive. En revanche, dans l'autre arrêt cité par l'appelante (arrêt TF 5A_33/2025 du 6 mai 2025 consid. 6.2-6.3), il a jugé qu'il serait excessivement formaliste d'opposer à l'employé l'absence d'allégation de l'opposition. Dans cette affaire, le demandeur n'était à l'origine pas assisté d'un avocat, mais il avait néanmoins produit le courrier d'opposition au stade de la conciliation ; par la suite, son mandataire nouvellement constitué avait demandé la production du dossier de conciliation, ce que l'autorité prud'homale avait admis ; surtout, dans sa réponse, l'employeur avait pris position sur le caractère prétendument abusif du congé et s'était référé au courrier qu'il avait envoyé en réponse à l'opposition, de sorte qu'il était contraire au principe de la bonne foi de soutenir que celle-ci n'aurait pas été valablement alléguée.

3.4. En l'espèce, il n'est pas contesté que ni le mémoire de demande du 21 septembre 2023, ni celui de réplique du 14 février 2024, ne contiennent un allégué relatif à une opposition au congé au sens de l'art. 336b CO. Logiquement, la réponse du 8 novembre 2023 et la duplique du 15 avril 2024 ne thématisent pas non plus cette question. Certes, le courrier d'opposition du 13 décembre 2022 a été produit sous pièce 8 du bordereau de la demande, mais il ne fait l'objet d'aucun allégué correspondant dans la demande ou la réplique, de sorte qu'il ne peut en être tenu compte (*supra*, consid. 3.2). Quant au chiffre VII des préliminaires de la requête de conciliation du 15 février 2023, il est vrai qu'il a notamment la teneur suivante : "*La requérante a contesté son licenciement par courrier du 13 décembre 2022, soit avant la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO)*". Pour autant que cette mention doive être considérée comme un allégué formel, il faut cependant constater qu'aucune offre de preuve n'est formulée en lien avec ce chiffre des préliminaires, qui n'a du reste fait l'objet d'aucune détermination de l'employeur puisqu'il n'a pas participé à la procédure de

conciliation. Par conséquent, dans le cadre strict de la maxime des débats, il n'apparaît pas contraire à la loi de considérer que l'opposition au congé n'a pas été dûment alléguée, ni prouvée.

Par ailleurs, quoi qu'en dise l'appelante, la présente affaire se distingue à plusieurs égards de celle qui a donné lieu à l'arrêt fédéral précité 5A_33/2025. D'une part, la demanderesse a toujours été assistée d'une avocate, dès avant l'introduction de la procédure, ce qui plaide pour une application stricte des règles de procédure, comme préconisé dans l'ATF 149 III 304. D'autre part, contrairement à l'état de fait de l'arrêt 5A_33/2025, l'intimée n'a ici pas du tout thématiqué l'opposition au congé, ni sa propre réponse à cette opposition. Il ne saurait donc être question d'une violation du principe de la bonne foi.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que les premiers juges ont retenu, en application de la jurisprudence publiée du Tribunal fédéral, que l'employée n'avait pas allégué avoir formé opposition au congé.

3.5. Mais il y a plus.

Selon la jurisprudence, il ne faut pas poser des exigences trop élevées à la formulation de l'opposition écrite. Il suffit que son auteur y manifeste à l'égard de l'employeur qu'il n'est pas d'accord avec le congé qui lui a été notifié. L'opposition a pour but de permettre à l'employeur de prendre conscience que son employé conteste le licenciement et le considère comme abusif ; elle tend à encourager les parties à engager des pourparlers et à examiner si les rapports de travail peuvent être maintenus. Cela suppose que l'employé a la volonté de poursuivre les rapports de travail. Il n'y a ainsi pas d'opposition lorsque le travailleur s'en prend seulement à la motivation de la résiliation, ne contestant que les motifs invoqués dans la lettre de congé, et non la fin des rapports de travail en tant que telle. En tant que manifestation de volonté, l'opposition au congé signifié peut être sujette à interprétation sur la base de l'art. 18 CO. Il s'agit d'une manifestation de volonté unilatérale par laquelle l'employé déclare vouloir poursuivre les rapports de travail. Il convient donc tout d'abord de rechercher quelle était la volonté réelle du déclarant (interprétation subjective). Si une telle volonté ne peut être établie, le juge déterminera alors quel sens il convenait de donner à la déclaration selon le principe de la confiance (interprétation objective) (arrêt TF 4A_618/2024 du 7 juillet 2025 consid. 3.2.2, 3.2.3 et 3.3.1).

Or en l'espèce, même si l'on devait retenir que le courrier d'opposition du 13 décembre 2022 a bien été allégué en procédure, il faudrait constater que l'appelante n'y manifeste pas la volonté de poursuivre les rapports de travail : elle se contente de contester les motifs avancés par l'employeur à l'appui de la résiliation, de qualifier celle-ci d'abusives, et d'exiger le versement de son salaire durant le délai de résiliation, ainsi que le paiement d'une indemnité pour licenciement abusif et d'une indemnité pour tort moral, sans demander d'être réintégrée dans son poste. Dans ces conditions, son opposition ne serait, quoi qu'il en soit, pas valable au regard de la jurisprudence récente.

Il est vrai que la position du Tribunal fédéral est critiquée en doctrine, certains auteurs estimant qu'il suffit, vu la teneur de l'art. 336b al. 1 CO, de faire opposition par écrit, ni plus ni moins (BSK OR I – PORTMANN / RUDOLF, 8^{ème} éd. 2026, art. 336b n. 1b ; KUKO OR – WILDHABER / BARTH / SCHWAI-BOLD, 2^{ème} éd. 2026, art. 336b n. 5). Cependant, il s'agit de la jurisprudence actuelle sur cette question et il n'appartient pas à la Cour de la revoir.

3.6. Il s'ensuit le rejet du premier grief de l'appel.

4.

Dans un deuxième grief (appel, p. 10-18), l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir réalisé ni même envisagé que la requête de conciliation du 15 février 2023 en elle-même était aussi une opposition au congé.

Comme elle le reconnaît elle-même, il n'existe pas de jurisprudence sur cette question. Il est cependant vrai que, selon la doctrine, l'ouverture d'une action judiciaire en paiement d'une indemnité au sens de l'art. 336a CO peut valoir opposition en cas de notification de la demande en justice ou de la requête de conciliation à l'employeur dans le délai de congé (CR CO I – PERRENOUD, 3^{ème} éd. 2021, art. 336b n. 6 ; BSK OR I – PORTMANN / RUDOLF, art. 336b n. 1a). Encore faut-il toutefois que cette manifestation de volonté respecte les principes rappelés ci-avant (*supra*, consid. 3.5), c'est-à-dire que l'employé exprime qu'il entend poursuivre les rapports de travail, par exemple en demandant sa réintégration dans son poste de travail. Tel n'est pas le cas en l'espèce, la demanderesse s'étant limitée à conclure au versement de son salaire et de différentes indemnités et primes.

Partant, il ne peut être considéré que la requête de conciliation précitée serait une opposition valable au congé, au sens de l'art. 336b CO. Le deuxième grief de l'appel est rejeté.

5.

Vu ce qui précède, il n'est pas nécessaire d'examiner le troisième grief de l'appelante (appel, p. 19-23), par lequel elle tente de démontrer la réalisation des autres conditions pour fonder le versement d'une indemnité pour résiliation abusive.

Il s'ensuit le rejet des conclusions principales et subsidiaires de l'appel.

6.

Dans ses conclusions plus subsidiaires, l'appelante attaque enfin le montant des dépens alloués à l'intimée en première instance. Elle se prévaut d'une violation de son droit d'être entendue, en ce sens que la liste de dépens produite par l'avocat ne lui aurait pas été transmise pour détermination avant que la décision attaquée ne soit rendue (appel, p. 5).

Il résulte cependant du dossier que la liste de dépens produite par Me Luke H. Gillon le 22 avril 2025 a été communiquée le lendemain à la mandataire adverse (DO/309-310) et que le Tribunal n'a prononcé la décision partielle qu'en date du 12 décembre 2025. L'appelante a donc eu tout loisir d'exercer son droit de réplique, mais s'en est abstenue. Par conséquent, il ne saurait être question d'une violation de son droit d'être entendue, étant précisé que l'art. 53 al. 3 CPC – lequel prévoit l'obligation, pour le tribunal, de fixer un délai à chaque partie pour prendre position sur tout acte de la partie adverse – ne s'applique pas aux procédures en cours lors de son entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2025 (art. 407f CPC *a contrario*).

Ce grief n'est donc pas fondé non plus et l'appel doit être rejeté en tant qu'il concerne le montant des dépens de l'employeur.

7.

7.1. Vu le sort de l'appel, les frais doivent en être supportés par A. _____, qui succombe (art. 106 al. 1 CPC).

7.2. Les frais judiciaires dus à l'Etat sont fixés à CHF 3'000.- et seront prélevés sur l'avance versée par l'appelante (art. 111 al. 1 CPC).

7.3. 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). 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), montant majoré de 21.12 % lorsque la valeur litigieuse déterminante s'élève à CHF 59'000.- (art. 63 al. 1 et al. 2 let. a RJ en lien avec l'annexe 2 à celui-ci). 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, sous réserve de ce qui suit : les frais de copie, de port et de téléphone 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 de la loi du 12 juin 2009 sur la TVA [LTVA ; RS 641.20]).

En l'espèce, Me Luke H. Gillon fait valoir que sa collaboratrice et lui-même ont consacré utilement à la défense des intérêts de leur cliente en appel une durée totale de 23 ½ heures, dont notamment 1 ½ heure pour la prise de connaissance de l'appel, 16 ½ heures pour la rédaction de la réponse, recherches juridiques comprises, et 2 ½ heures pour l'étude de la réplique et l'élaboration d'une détermination, soit des opérations indemnisables de 20 ½ heures. Certes, la liste de dépens inclut la correspondance usuelle, pour un total de 3 heures environ, qui devrait en principe en être retranchée puis être indemnisée par un forfait. Cependant, parallèlement, le tarif horaire facturé se monte à CHF 250.-, alors qu'en fonction de la valeur litigieuse il devrait être arrêté à CHF 302.80 (250 + 21.12 %). Par ailleurs, aucun poste n'est indiqué pour la prise de connaissance de l'arrêt de la Cour et son explication à la mandante. En définitive, le montant de CHF 5'875.- réclamé pour les honoraires peut dès lors être retenu tel quel. Il s'y ajoute les débours, à hauteur de CHF 293.75 (5 % x 5'875), et la TVA par CHF 499.70 (8.1 % x 6'168.75). Les dépens de l'intimée sont donc fixés à la somme de CHF 6'668.45, TVA incluse.

(dispositif en page suivante)

la Cour arrête :

I. L'appel est rejeté.

Partant, la décision partielle prononcée le 12 décembre 2025 par le Tribunal des prud'hommes de la Sarine est confirmée.

II. Les frais d'appel sont supportés par A._____.

Les frais judiciaires dus à l'Etat sont fixés à CHF 3'000.- et prélevés sur son avance.

III. Les dépens de la Fondation B._____ pour l'instance d'appel sont arrêtés à la somme de CHF 6'668.45, TVA comprise par CHF 499.70, et mis à la charge de A._____.

IV. Notification.

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Fribourg, le 17 juin 2026/lfa

La Présidente

Le Greffier-rapporteur