

Arrêt du 2 septembre 2008

II^e COUR D'APPEL CIVIL

PARTIES

X, demanderesse et recourante, représentée par Me _____

contre

PAROISSE CATHOLIQUE DE Y, défenderesse et intimée, représentée
par Me _____

OBJET

Droit du travail

Recours du 16 janvier 2008 contre le jugement de la Chambre des
prud'hommes de l'arrondissement _____ du 2 octobre 2007

c o n s i d é r a n t e n f a i t

A. Par contrat conclu le 12 décembre 1996, X a été engagée par la Paroisse catholique de Y en qualité d'employée de cure dès le 1^{er} janvier 1997 pour un salaire annuel de 52'592 francs, y compris le 13^{ème} salaire. Ses tâches principales étaient la tenue du ménage, les travaux administratifs divers pour les prêtres, l'accueil (art. 1 du contrat). L'art. 3 du contrat précise que la durée normale de travail est de quarante-deux heures par semaine réparties sur cinq jours (ch. 1), que l'employée est tenue d'effectuer le travail supplémentaire que l'employeur lui demande lors de circonstances exceptionnelles, dans la mesure de ses possibilités (ch. 2), que le travail supplémentaire est en général compensé par un congé de même durée et ne donne lieu, dans ce cas, à aucune indemnité pour travail supplémentaire (ch. 3), et que l'horaire de travail est fixé par M. le Curé (ch. 4). Le droit aux vacances a été fixé à quatre semaines par année, cinq semaines dès l'âge de cinquante ans et six semaines dès l'âge de soixante ans (art. 4 du contrat).

Un deuxième contrat, en remplacement de celui du 12 décembre 1996, a été signé entre les parties le 3 février 2000. X a fonctionné comme gouvernante de cure dès le 1^{er} janvier 2000 pour un salaire annuel brut de 61'620 francs, y compris le 13^{ème} salaire (art. 5 du contrat). L'art. 8 du contrat précise que l'employée prend l'engagement d'accomplir au plus près de sa conscience les tâches qui lui sont confiées et de se conformer aux instructions données par l'employeur. Les autres termes du contrat du 12 décembre 1996, tels qu'évoqués ci-dessus, ont été repris dans celui du 3 février 2000.

Il ressort du procès-verbal du Conseil de Paroisse du 30 octobre 2002 que X a pris huit semaines de vacances en 2002 au lieu des cinq semaines convenues par contrat et qu'elle a justifié ces trois semaines supplémentaires comme une compensation aux nombreuses heures supplémentaires qu'elle accomplissait dans le cadre de sa fonction de gouvernante et de celle de l'accueil à la cure. Le Conseil de Paroisse s'est étonné de n'avoir jamais été informé de ces heures supplémentaires ni de l'absence de X pour des vacances. Un membre du Conseil de Paroisse a rappelé que le salaire mensuel de base de X était de 5'023 francs auquel s'ajoutaient 200 francs comme indemnité de pension et 1'200 francs annuellement pour des frais de déplacement, et qu'elle ne payait aucun loyer alors que le barème de la Corporation ecclésiastique le fixe à 300 francs par mois. En outre, elle était aidée par une femme de ménage chaque semaine. Le procès-verbal mentionne encore que X bénéficiait d'une plus-value de 2'000 francs par mois par rapport au salaire fixé dans le barème de la Corporation ecclésiastique pour tenir compte de la disponibilité lors de l'accueil. Une entrevue a eu lieu le 28 novembre 2002 entre le Conseil de Paroisse et X au sujet des vacances prises en trop. Il ressort du procès-verbal que le contrat de X n'était plus adapté à la situation actuelle et qu'il allait être revu et établi en bonne et due forme pour le début de l'année 2003.

Comme prévu, un nouveau contrat daté du 1^{er} avril 2003 a été soumis à X. L'art. 3 a la teneur suivante :

« La durée normale de travail est de 42 heures par semaine, réparties sur 5 jours. La présence en dehors de cet horaire est considérée comme bénévolat et ne pourra pas être comptée comme heures supplémentaires, ni faire l'objet de quelques compensations que ce soient.

D'autre part, étant donné que le salaire versé se situe bien au-delà des normes de traitement proposées par la Corporation ecclésiastique Catholique du canton de Fribourg

(ci-après CEC) et que les avantages financiers suivants sont accordés par la Paroisse de Y en plus du traitement, à savoir :

- une participation pour pension de Fr. 2'400,- par année
- une indemnité de déplacement de Fr. 1'200.- par année
- le logement gratuit à la Cure, alors que la CEC propose un loyer déductible de Fr. 300.- par mois, ce qui représente un montant de 3'600.- par année
- une dame de nettoyage pour des travaux de nettoyage à la Cure,

la paroisse n'accordera aucune compensation ou indemnité, en argent ou en congé, pour du travail supplémentaire qui pourrait être demandé en sus du temps de travail hebdomadaire fixé dans le présent contrat.

Les tâches de la cure sont exécutées par l'employée selon les directives de Monsieur le Curé. »

Un salaire annuel brut de 65'905 francs, y compris le 13^{ème} salaire, a été proposé à X (art. 7 du contrat). Des précisions relatives aux jours fériés légaux (art. 5) et aux congés spéciaux (art. 6) figurent également dans le contrat.

X a refusé de signer ce contrat.

B. Par lettre du 17 juillet 2003, la Paroisse de Y, représentée par le Conseil de Paroisse, a résilié pour le 31 octobre 2003 le contrat de travail conclu le 3 février 2000 avec X. Elle relève que de larges abus avaient été constatés au niveau des vacances qui ont excédé dans une mesure importante les cinq semaines fixées dans le contrat et que X a manqué gravement, à plusieurs reprises, d'égards envers certains membres du Conseil de Paroisse. Elle précise que la résiliation du contrat n'intervient pas avec effet immédiat et qu'il ne s'agit pas d'une rupture de contrat pour justes motifs. Elle l'a libérée de l'obligation de travailler jusqu'à la date d'échéance des rapports contractuels tout en continuant à être payée jusque là. Elle lui a demandé de quitter la Cure de manière définitive jusqu'au 31 juillet 2003.

Le 28 juillet 2003, les fils de X, ont informé le Conseil de Paroisse que leur mère avait dû être hospitalisée d'urgence le 23 juillet 2003 et qu'elle était en incapacité de travail à 100 % pour une durée indéterminée selon le certificat médical qui avait été remis le 25 juillet 2003 au Conseil par le Curé de la Paroisse. Estimant abusive la résiliation du contrat de travail, ils y ont fait opposition et demandé de la motiver.

C. Le 28 avril 2004, X a déposé une action à l'encontre de la Paroisse de Y tendant au paiement, avec suite de dépens et avec intérêt à 5 % l'an dès le 17 juillet 2003, d'un montant de 28'000 francs équivalant à six mois de salaire net à titre d'indemnité pour licenciement abusif. A titre subsidiaire, elle a conclu au paiement d'un montant de 14'000 francs équivalant à trois mois de salaire net à titre d'indemnité pour licenciement abusif ainsi que d'un montant de 14'000 francs à titre de réparation pour tort moral pour atteinte à sa personnalité et atteinte à son intégrité physique et psychique.

La Chambre des prud'hommes de l'arrondissement _____ a consacré ses séances des 1^{er} septembre 2005, 22 février 2006 et 6 juillet 2006 à cette affaire. Elle a interrogé les parties et entendu plusieurs témoins.

Par jugement rendu le 2 octobre 2007, la Chambre des prud'hommes a rejeté la demande et mis les dépens à la charge de la demanderesse. Elle a considéré que le licenciement n'avait pas été abusif et que la défenderesse n'avait pas eu un comportement illicite dans cette affaire.

D. X a interjeté recours le 16 janvier 2008 contre ce jugement qui lui a été notifié le 17 décembre 2007 et dont elle demande l'annulation. Elle prend, avec suite de dépens, les mêmes conclusions qu'en première instance.

Dans sa réponse du 27 février 2008, la Paroisse de Y conclut, avec suite de dépens, au rejet du recours et à la confirmation du jugement attaqué.

E. La Cour statue sans débats (art. 300 al. 3 let. b CPC).

e n d r o i t

1. a) Les causes de la compétence de la juridiction des prud'hommes sont susceptibles de recours en appel auprès du Tribunal cantonal (art. 47 LJP; art. 390 CPC). Le délai d'appel est de trente jours dès la notification du jugement rédigé (294 al. 1 CPC). La rédaction intégrale du jugement a été notifiée à la recourante le 17 décembre 2007. Le recours, interjeté le 16 janvier 2008, l'a donc été dans le délai légal. Doté de conclusions et motivé, il est recevable en la forme.

b) Dans les causes relevant de la juridiction des prud'hommes, la Cour d'appel revoit librement la cause en fait et en droit, sans égard à la valeur litigieuse (RFJ 1999 p. 64).

c) La recourante demande la réouverture de la procédure probatoire en déposant de nouvelles pièces pour prouver qu'il n'y avait rien d'ambigu entre elle et le Curé Z. La requête doit être rejetée, cette question étant sans pertinence pour la solution du litige. Comme le souligne l'intimée, ce ne sont pas les relations entre la recourante et le Curé Z que la chambre des prud'hommes qualifie d'ambiguës, mais bien la situation résultant du fait que X estimait que le Curé Z était censé transmettre les informations la concernant au Conseil de Paroisse alors qu'elle devait s'adresser directement au Conseil qui était son employeur. X elle-même a fait part de l'ambiguïté qu'elle ressentait entre ses obligations envers la paroisse et le Curé Z. Dans son recours, elle admet du reste qu'en invoquant le motif d'une situation ambiguë entre la gouvernante et le curé, la Chambre se réfère principalement au règlement de la compensation des heures supplémentaires qu'elle a effectuées.

d) La valeur litigieuse est de 28'000 francs.

2. a) En vertu de l'art. 294 al. 2 let. c CPC, le mémoire d'appel doit contenir les motifs à l'appui des conclusions. Cette disposition de procédure a toujours été interprétée de la même façon que l'art. 55 al. 1 let. a OJ qui correspond à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sur lequel elle est calquée. Le recourant doit ainsi démontrer ou tenter de démontrer que l'argumentation du jugement attaqué est fautive sur tel ou tel point (RFJ 1995 p. 73 consid. 2b). Il ne peut donc pas se contenter d'énumérer une liste de questions qui, à son avis, doivent faire l'objet d'un examen juridique (ATF 116 II 92/JdT 1990 I 614, consid. 2), ni se livrer à des développements juridiques abstraits ou à des critiques toutes générales de la décision attaquée (ATF 106 II 175/JdT 1981 I 619 confirmé dans l'ATF 116 II 745/JdT 1992 I 210, consid. 3), ni non plus renvoyer à l'argumentation présentée dans d'autres écritures (ATF 116 II 92/JdT 1990 I 614, consid. 2). De surcroît, sa motivation doit être suffisamment explicite pour que la Cour et l'intimé puissent la comprendre aisément. Cela

suppose une désignation précise des passages du jugement que le recourant vise et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique. Non motivé, l'appel est irrecevable (Tribunal cantonal *in* RFJ 2001 p. 316 consid. 5a/bb p. 321; 1999 p. 268).

b) La recourante reproche à la chambre des prud'hommes, dans un premier motif de recours, une constatation inexacte des faits. Elle estime que le lien direct entre son incapacité de travail dès le 1^{er} juillet 2003 et le licenciement abusif intervenu en juillet 2003 a été démontré. Elle allègue en outre que la chambre des prud'hommes n'a pas retenu le fait que le nouveau contrat proposé interdisait toute compensation d'heures supplémentaires et que le Conseil de Paroisse voulait s'immiscer dans la gestion et l'ouverture de la cure démontrant ainsi qu'il s'en prenait à elle pour se débarrasser du Curé Z (cf. recours p. 5 et 6).

La recourante procède par pures affirmations et ne s'en prend pas à la motivation du jugement ni ne tente de démontrer la pertinence des faits prétendument non constatés.

Il s'ensuit l'irrecevabilité de ce premier motif.

3. Dans un deuxième motif, la recourante allègue une violation des art. 336 et 336c CO. Ses griefs sont confus et à la limite de la recevabilité car on distingue mal ce qu'elle reproche aux premiers juges. Elle se contente de substituer sa propre motivation à la leur sans tenter de démontrer en quoi ils se seraient trompés.

La résiliation du contrat repose d'une part sur le refus de la recourante de signer le contrat qui lui a été proposé en mai 2003, alors que le contenu de ce contrat était objectivement raisonnable, et d'autre part sur divers griefs relatifs à des abus constatés au niveau des vacances, à un manque d'égards à l'endroit de certains membres du Conseil de paroisse et à des écarts verbaux. Le congé respecte le délai contractuel, l'employée étant toutefois libérée tout de suite de son obligation de travailler et invitée à prendre ses dispositions pour quitter de manière définitive la Cure au 31 juillet 2003, à 18 heures.

Le Tribunal fédéral a admis la licéité du congé-modification ("Abänderungskündigung"; TF 6 mars 2000, JAR 2001, 270; ATF 123 III 246/JdT 1998 I 300; TF 17 décembre 1996, SARB 3/97, n° 38, p. 236). Le congé-modification au sens étroit est la résiliation par l'une des parties du contrat de travail pour sa prochaine échéance contractuelle, accompagnée d'une offre de conclure un nouveau contrat à des conditions modifiées, la modification ne devant entrer en vigueur qu'à l'échéance du délai de résiliation. Le congé-modification ne tend ainsi pas, en première ligne, à la cessation des rapports de travail, mais à leur maintien moyennant des droits et des devoirs modifiés. On parle de congé-modification au sens large lorsque deux actes juridiques ne sont pas immédiatement couplés et qu'une partie reçoit son congé parce qu'elle n'a pas accepté une modification consensuelle des rapports de travail. La question se pose donc de savoir si ce procédé (refus d'accepter une modification consensuelle suivi d'un congé-modification) s'avère abusif. Le congé-modification est abusif lorsqu'il sert de moyen de pression pour imposer au partenaire contractuel une modification défavorable du contrat dépourvue de toute justification matérielle, soit pour un motif qui n'est pas digne d'être protégé, soit lorsque ni la marche de l'entreprise ni encore le marché du travail ne justifient une modification des conditions de travail (R. WYLER, Droit du travail, Berne 2002, chap. 9, ch. 2.1, p. 325 ss, spéc. 326 s.).

Pas plus que le congé-modification – au sens étroit ou au sens large – n'est en lui-même abusif autant qu'il ne sert pas de moyen de pression inadmissible, la résiliation ordinaire du contrat respectant le délai contractuel de congé après le refus d'une modification

consensuelle du contrat ne saurait l'être en l'absence d'éléments la faisant apparaître comme telle ou comme un moyen de représailles.

En sa qualité d'employeur, la Paroisse de Y était en droit de proposer une modification contractuelle tendant à exclure du contrat les heures supplémentaires consacrées par son employée à des tâches d'accueil qui ne relevaient pas de son cahier des charges. La demanderesse bénéficiait de l'aide d'une dame de nettoyage pour les travaux de nettoyage de la Cure. Elle ne prétend pas – avec raison – que son temps de travail de 42 heures par semaine n'était pas suffisant pour accomplir les tâches de son cahier des charges. Son statut financier était globalement amélioré (salaire nettement supérieur à celui que préconise la Corporation ecclésiastique du canton de Fribourg, participation aux frais de pension, indemnité de déplacement, logement gratuit). Le Curé de la paroisse avait la compétence de fixer l'horaire de travail de sa gouvernante (art. 3 al. 4 du contrat de travail du 3.2.2000), non celle de définir le cahier des charges de son employée, ni de fixer les modalités et les tâches contractuelles de sa gouvernante de cure ni de lui accorder des vacances supplémentaires. Selon les contrats des 12 décembre 1996 et 3 février 2000, seule la Paroisse pouvait demander à son employée d'effectuer du travail supplémentaire par rapport à la durée normale de travail fixée à 42 heures par semaine, lors de circonstances particulières et dans la mesure du possible (art. 3). Le service d'accueil prévu dans le contrat n'implique pas un service d'accompagnement, ni d'assistance à des personnes en difficultés nécessitant de nombreuses heures d'écoute, qui relève de l'activité pastorale d'une paroisse. L'accueil demandé à une gouvernante de cure se limite à répondre à la porte et au téléphone, ce qui ressort d'ailleurs des directives pour le personnel de cure dans le diocèse de Lausanne, Genève et Fribourg. La défenderesse était parfaitement légitimée à préciser dans le contrat que la présence de la demanderesse en dehors de son horaire de travail serait considérée comme bénévolat et ne pourrait pas être comptée comme heures supplémentaires, ni faire l'objet de quelque compensation que ce soit. Elle mettait ainsi fin à une situation ambiguë qui avait amené la demanderesse à compenser en vacances – avec certes l'autorisation du Curé mais que celui-ci n'avait pas la compétence de donner – de très nombreuses heures consacrées à des tâches qui ne relevaient pas de son cahier des charges.

La défenderesse ne s'est dès lors nullement servie du congé comme moyen de représailles pour punir la demanderesse de n'avoir pas accepté une modification matériellement injustifiée de son contrat, soit l'interdiction de compenser les heures supplémentaires effectuées et à effectuer. Contrairement à ce que laisse entendre la recourante, son seul employeur (formel mais aussi effectif) était la défenderesse; c'était à elle et non au Curé de définir son cahier des charges et de l'autoriser ou non à accomplir des heures supplémentaires et à les compenser. La demanderesse n'était pas l'employée du Curé. Elle n'avait d'obligations à l'égard de celui-ci que celles qui résultent de son contrat avec la Paroisse. Celui qui lui était proposé en mai 2003 était favorable à ses intérêts. La recourante n'a pas rendu vraisemblable le moindre motif qui pourrait faire apparaître son licenciement abusif. Le contrat de la demanderesse a aussi été résilié en raison des manques graves et répétés d'égards envers certains membres du Conseil de paroisse et de ses écarts verbaux. La recourante ne saurait se plaindre d'avoir été libérée tout de suite de son obligation de travailler tout en étant payée jusqu'à l'échéance des rapports contractuels, cette mesure étant indispensable de l'avis de la défenderesse au rétablissement d'un climat serein au sein de la Paroisse. Aucun vice n'entachant le congé qui lui a été signifié en respectant l'échéance contractuelle, la recourante n'est pas fondée à réclamer le versement d'une indemnité pour résiliation abusive au sens de l'art. 336a CO.

Il s'ensuit le rejet de ce grief dans la mesure où il est recevable.

4. Un troisième motif de recours est consacré à la violation des art. 27 et 28 CC. La recourante allègue qu'elle a longtemps souffert d'un syndrome de stress post traumatique et qu'elle est tombée malade car la Paroisse de Y a exercé des pressions sur elle en lui soumettant le nouveau contrat. Selon elle, l'intimée a sciemment pris le risque qu'elle tombe malade en lui signifiant son congé avec suspension immédiate.

Les premiers juges ont considéré que la procédure n'avait pas permis d'établir que la fragilité psychologique de la demanderesse était en relation de causalité avec un comportement illicite de la défenderesse ou encore qu'une campagne de presse ait été orchestrée contre elle par celle-ci. La recourante ne tente même pas de démontrer en quoi les premiers juges se seraient trompés. Elle se contente d'affirmer, sans avancer la moindre preuve, que la Paroisse de Y n'a pas respecté sa personnalité. Ce grief est irrecevable faute de motivation.

Même recevable, il aurait dû être rejeté. Les art. 27 et 28 CC, concrétisés par l'art. 328 CO, protègent la personnalité du travailleur. Cependant, la portée de l'art. 328 CO dépasse de loin celle de l'art. 28 CC (G. AUBERT *in* Commentaire romand 2003, n. 2 ad art. 328 CO ; R. WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 220). Pour les motifs développés au considérant 3 ci-dessus, l'intimée était légitimée à licencier la demanderesse, ce qu'elle a fait en respectant l'échéance contractuelle. Vu les tensions entre les parties et la nécessité de rétablir un climat serein dans la Paroisse, la libération immédiate de l'obligation de travailler de la demanderesse n'était pas critiquable. L'intimée n'a ainsi porté aucune atteinte à la personnalité de la recourante, de sorte que ce troisième motif de recours est également dénué de fondement.

5. Dans un dernier motif, la recourante estime que la chambre des prud'hommes a violé l'art. 31 al. 2 LJP en accordant une deuxième prolongation de délai à la défenderesse pour déposer la réponse.

L'art. 31 al. 2 LJP prévoit que la procédure accélérée est applicable et renvoie aux art. 382 ss CPC. Selon l'art. 385 CPC, le juge ne peut proroger plus d'une fois la même audience ou le même délai.

Le code connaît des délais légaux et des délais judiciaires. Les délais légaux ne peuvent pas être prolongés à la différence des délais fixés par le juge auxquels l'art. 35 al. 4 CPC s'applique en cas de refus. L'art. 385 CPC est une injonction faite au juge et non aux parties. Par conséquent, l'argument selon lequel l'art. 385 CPC interdirait même aux parties de demander plus d'une prolongation de délai et d'éviter ainsi la déchéance prévue à l'art. 36 CPC relève d'une interprétation excessivement formaliste de la lettre de l'art. 385 CPC (cf. RFJ 1999 p. 223 note 66). L'art. 385 CPC n'empêche pas l'application de l'art. 35 al. 4 CPC.

Par conséquent, le président n'a pas violé l'art. 31 al. 2 LJP en accordant un délai de grâce de trois jours, prévu à l'art. 35 al. 4 CPC, lorsqu'il a refusé de prolonger le délai qu'il avait imparti pour répondre. Ce grief doit être rejeté.

6. Comme la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs (cf. consid. 1d ci-dessus), la procédure est gratuite (art. 343 al. 2 et 3 CO). Cela ne dispense toutefois pas d'allouer des dépens (art. 37 al. 2 LJP ; ATF 115 II 30 consid. 5c p. 42). Ceux-ci seront mis à la charge de la demanderesse et recourante qui succombe. Ils sont fixés, en application de l'art. 3 let. d et h TDep, en considération de l'importance de la procédure qui a comporté en plus du dépôt de la réponse la participation à trois séances et la rédaction du mémoire de réponse à l'appel, au montant de 5'000 francs pour les deux instances, plus la TVA.

l a C o u r a r r ê t e :

I. Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

Partant, le jugement rendu le 2 octobre 2007 par la Chambre des prud'hommes de l'arrondissement _____ est confirmé.

II. Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

III. Les dépens des deux instances sont mis à la charge de X. Ils sont fixés au montant de 5'000 francs, plus la TVA, par 380 francs.

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète. 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 septembre 2008