

Arrêt du 4 décembre 2009

II^e COUR D'APPEL CIVIL

COMPOSITION Président : Alexandre Papaux
 Juges : Roland Henninger, Françoise Bastons Bulletti
 Greffier : Christophe Gachet

PARTIES **X, demanderesse et recourante**, représentée par Me Jean-Claude
Morisod, avocat à Fribourg,

contre

EVECHE DE LAUSANNE, GENEVE ET FRIBOURG, défendeur et intimé,
représenté par Me Grégoire Piller, avocat à Fribourg.

OBJET Discrimination à raison du sexe ; résiliation abusive du contrat de travail
(art. 4 et 10 LEg)

Recours du 15 janvier 2009 contre le jugement rendu par la Chambre des
prudhommes de l'arrondissement de la Sarine le 4 septembre 2008

c o n s i d é r a n t e n f a i t

A. Par contrat de travail de durée indéterminée conclu le 21 juin 2000 et prenant effet le 1^{er} juillet suivant, X est entrée au service de l'Evêché de Lausanne, Genève et Fribourg (ci-après : l'Evêché) pour un emploi à mi-temps (21 heures par semaine) comme défenseur du lien auprès de l'Officialité (savoir : le tribunal diocésain).

Au cours du printemps de l'année 2003, X a reçu, via le courrier électronique de son ordinateur professionnel, plusieurs plaisanteries adressées à l'ensemble du personnel du diocèse et dont elle a allégué qu'ils avaient gravement heurté sa sensibilité de femme et de chrétienne.

Le 18 décembre 2003, l'official du diocèse Mgr L. a démissionné avec effet immédiat suite à la découverte d'irrégularités qu'il avait commises dans l'exercice de sa fonction, en particulier dans l'établissement de titres et la gestion de fonds. L'évêque a alors décidé de réorganiser l'Officialité. X a contesté cette réorganisation, en particulier le nouveau rôle assigné par l'évêque à B., à l'époque chancelier diocésain et juge auprès de l'Officialité, qui a été chargé d'assister le nouvel official, l'abbé E. A ce titre, B. serait devenu le supérieur hiérarchique de X, ce que celle-ci a contesté.

Par courrier du 23 janvier 2004 (remis en mains propres), l'Evêché a résilié le contrat de travail de X pour le prochain terme, savoir le 31 mars 2004. Il l'a libérée de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance du contrat. Par courrier du 28 janvier 2004, X a demandé à l'évêque de reconsidérer la décision de licenciement prise à son encontre ou, à tout le moins, de lui en préciser les motifs. L'évêque lui a répondu par lettre du 6 février 2004 que son congé avait dû lui être signifié dans le contexte de la réorganisation de l'Officialité et qu'au demeurant, il ne pouvait réexaminer une décision nécessaire au nouveau fonctionnement de cet organe.

B. Le 4 mars 2004, X a, par l'intermédiaire de son mandataire, déposé une requête de conciliation auprès de la Commission cantonale de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail. Devant cette instance, elle concluait à sa réintégration provisoire et à la tentative de conciliation relativement à l'annulation du congé du 23 janvier 2004 et au versement d'une indemnité de trois mois de salaire. Pour des raisons de compétence, la Commission de conciliation a transmis la cause au Président de la chambre des prudhommes de la Sarine qui a instruit le litige et a, par ordonnance du 9 juin 2004, rejeté la requête de réintégration provisoire.

C. Le 30 juillet 2004, X a saisi la Chambre des prudhommes de l'arrondissement de la Sarine d'une demande dirigée contre l'Evêché de Lausanne, Genève et Fribourg, dans laquelle elle conclut, sous suite de dépens, principalement à l'annulation du congé ainsi qu'à sa réintégration rétroactive au 1^{er} avril 2004, et subsidiairement au versement non seulement de son salaire jusqu'au 1^{er} juillet 2005 (elle reportera cette échéance au 1^{er} juillet 2010 dans ses conclusions définitives du 7 mars 2008, cf. DO V/252) mais aussi d'indemnités pour résiliation abusive (2 mois de salaire brut) et pour harcèlement sexuel et discriminatoire (2 mois de salaire brut supplémentaires). En tout état de cause, elle réclame enfin une indemnité de 10'000 francs pour tort moral. Par mémoire du 15 septembre 2004 confirmé le 19 mars 2008, l'Evêché a conclu au rejet intégral de la demande, dépens à la charge de la demanderesse.

Par jugement du 4 septembre 2008, la Chambre des prudhommes de la Sarine a rejeté la demande et mis les dépens entièrement à la charge de X. Le dispositif de ce jugement a été notifié le 10 septembre 2008 au défendeur et le 11 septembre 2008 à la demanderesse. Celle-ci en a requis la rédaction par lettre du 12 septembre 2008. Le jugement motivé a été notifié aux parties le 16 décembre 2008.

En bref, les premiers juges ont nié que la demanderesse ait été victime de discrimination à raison du sexe et donc que la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes ait trouvé à s'appliquer. En particulier, ils ont estimé que ni le comportement de B. ni les e-mails diffusés et l'ambiance des pauses-café ne laissaient penser, contrairement à ce que prétend la demanderesse, que celle-ci fût l'objet d'une discrimination basée sur le sexe, ce qui aurait permis l'annulation de son congé et sa réintégration au sein de l'Evêché. Examinant également la cause sous l'angle d'un éventuel harcèlement psychologique (mobbing), les premiers juges ont retenu que la demanderesse avait d'emblée contesté l'autorité de B., nommé pour seconder le nouvel official suite à la démission du précédent titulaire en décembre 2003, et qu'elle n'avait pas été victime d'un comportement de son employeur pouvant être qualifié de mobbing, même si une animosité existait entre la demanderesse et B. Ils ont enfin estimé que le congé n'était pas abusif.

D. Le 15 janvier 2009, X a déposé un recours en appel contre ce jugement. Elle conclut à sa réforme dans le sens de l'admission, pour l'essentiel, des conclusions qu'elle avait prises en première instance (dépens des deux instances à la charge du défendeur et intimé), savoir principalement l'annulation de la résiliation des rapports de travail ainsi que sa réintégration dans sa fonction ecclésiastique de défenseur du lien avec effet au 1^{er} avril 2004, et subsidiairement au versement par le défendeur (sous réserve d'ampliation en cours de procédure) :

- de son salaire pour la période du 1^{er} avril 2004 au 1^{er} juillet 2010 (sur une base annuelle de 31'843 fr. 40 brut en 2003, à adapter au coût de la vie en Suisse) et portant intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2004,
- d'une indemnité équivalent à deux salaires mensuels brut en raison du harcèlement sexuel et discriminatoire durant les rapports de travail et du licenciement discriminatoire, plus intérêt à 5 % l'an dès le 23 janvier 2004,
- d'une indemnité de 10'000 francs plus intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2004 pour tort moral (en tout état de cause, c'est-à-dire même en cas d'admission des conclusions principales).

Par mémoire du 20 février 2009, l'intimé a répondu pour conclure au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement du 4 septembre 2008, dépens des deux instances à la charge de la demanderesse et recourante.

Le 11 mars 2009, la recourante a déposé une brève détermination sur la réponse du 20 février 2009. Le lendemain, le président de la Cour d'appel a communiqué cette écriture à l'intimé tout en informant les parties qu'eu égard au fait que la procédure accélérée ne prévoyait pas de second échange d'écritures en (cf. art. 47 al. 1 LJP et 383a CPC), il l'écartait du dossier.

E. X plaide au bénéfice de l'assistance judiciaire totale (depuis le 1^{er} avril 2006) qui lui a été accordée par le président de la Chambre des prudhommes de la Sarine le 4 septembre 2008 (DO V/276).

e n d r o i t

1. a) Les causes de la compétence de la juridiction des prudhommes 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 (art. 294 al. 1 CPC). La rédaction intégrale du jugement a été notifiée à la recourante le 16 décembre 2008. Le recours, interjeté le 15 janvier 2009, l'a donc été dans le délai légal. Doté de conclusions et motivé, il est recevable en la forme.

b) En matière prudhommale, la Cour d'appel revoit librement la cause en fait et en droit, sans égard à la valeur litigieuse (RFJ 1999 p. 64), laquelle est au demeurant de l'ordre de 220'000 francs en appel (étant précisé qu'aux termes de l'art. 4 de l'arrêté d'exécution de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, la loi du 22 novembre 1972 sur la juridiction des prudhommes [LJP] s'applique, sans égard à la valeur litigieuse, aux contestations portant sur une discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail, sous réserve des dérogations résultant de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes [LEg], notamment la procédure de conciliation, la gratuité de la procédure ainsi que les délais pour ouvrir l'action en justice).

2. a) Dans un premier grief, la recourante reproche aux premiers juges d'avoir nié qu'elle ait été l'objet de harcèlement et de discrimination fondée sur son genre féminin, et de n'avoir par conséquent pas appliqué les art. 4 et 10 LEg. La Cour d'appel observe préliminairement que si, en première instance, X soutenait que la discrimination dont elle estimait avoir fait l'objet se manifestait sous trois formes – l'envoi de courriels sexistes, l'ambiance de travail et enfin l'attitude de B. à son encontre (cf. jugement p. 7 consid. 3 *in initio*) – elle n'évoque plus en appel (cf. son mémoire, p. 6-7, let. b et c) que la question des courriels (pces 11/1 à 11/6 de son bordereau du 30.7.2004), lesquels seraient suffisamment révélateurs de l'ambiance de travail.

b) Par comportement discriminatoire, la loi sur l'égalité entend (cf. art. 4 LEg) tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Selon la doctrine, les plaisanteries sexistes constituent en soi objectivement un comportement discriminatoire au sens de l'art. 4 LEg (cf. C. KAUFMANN *in* Kaufmann/Steiger-Sackmann, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2^{ème} éd., Bâle 2009, n. 27 ad art. 4 LEg).

Des six courriels produits par la demanderesse et recourante (pces 11/1 à 11/6 précitées), qui ne lui étaient pas adressés en particulier mais diffusés à l'ensemble du personnel de l'Evêché, on constate d'abord que deux d'entre eux (pces 11/1 et 11/3) contenaient des plaisanteries sans doute pas du meilleur goût (surtout dans le contexte d'un évêché, puisque l'un ridiculisait le pape d'alors et l'autre consistait en une prière à la bière parodiant le Notre-Père) mais où l'on chercherait en vain la moindre connotation sexuelle. On ne peut en revanche dénier une composante sexuelle au courriel (pce 11/2) contenant, sous le titre « Fécondation in vitraux », la représentation caricaturale d'un vitrail où deux animaux s'accouplent ; on voit mal en revanche en quoi ce qui apparaît avant tout comme l'illustration d'un jeu de mots serait sexiste et pourquoi il devrait heurter en particulier la sensibilité d'une femme.

Des trois messages électroniques restants, deux textes de nature épigrammatique relèvent de la misogynie ordinaire : une citation attribué à Flaubert, selon laquelle « Les femmes des uns font le bonheur des autres », sous-entend non seulement que les femmes mariées sont a priori infidèles mais aussi que le bonheur conjugal est un leurre (au moins pour les hommes) ; l'autre sentence : « Ne soyez pas méchants avec les femmes... La nature s'en charge au fur et à mesure que le temps passe », se réfère quant à elle à l'idée reçue selon laquelle les hommes vieilliraient mieux que les femmes dans leur apparence physique. Quant au dessin de presse qui faisait l'objet de l'ultime courriel litigieux, il représente un chef du personnel sur le point de profiter sans scrupules de sa fonction pour regarder sous la minijupe d'une jeune (future ?) employée en la faisant asseoir en face de son bureau sur une chaise exagérément surélevée, scène qui se moque tout autant (voire plus) du comportement phallocrate du personnage masculin que de la naïveté de sa victime féminine. En dépit de leur caractère sexiste, ces trois courriels se situent parmi les moins caractérisés des comportements discriminatoires proscrits par la loi. Vu en particulier la totale absence d'obscénité dans ces trois messages, on peut même se demander s'ils étaient effectivement importuns, du moins si on les juge à l'aune de la « sensibilité d'une personne raisonnable de même sexe en proie à une telle situation » (selon la formule de la Chambre d'appel des prudhommes de Genève citée par K. LEMPEN, *Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, in *AJP/PJA* 2006, p. 1404 ss, ch. II/1 p. 1407) comme le fait généralement la jurisprudence. Autre serait la situation si de telles plaisanteries misogynes avaient été inlassablement répétées, la portée d'une atteinte en soi banale pouvant être renforcée par sa réitération (par comparaison : TF, arrêt 4C.289/2006 du 5.2.2007, commenté par K. LEMPEN in *ARV/DTA* 2008 p. 115 ss, ch. III). Cependant, le très petit nombre des exemples produits en procédure ne permet pas de penser que tel ait été le cas en l'espèce (même s'il est vraisemblable que les trois courriels en question n'aient pas été les seuls dans leur genre). Au contraire, le fait même que les plaisanteries sexistes se soient inscrites parmi d'autres plaisanteries non sexistes tout aussi nombreuses n'accrédite pas la thèse d'une ambiance de travail particulièrement hostile aux femmes.

Si l'on suit cependant les avis exprimés en doctrine selon lesquels est déterminante non pas la sensibilité féminine moyenne mais celle subjective de la victime (cf. LEMPEN, in *AJP/PJA* 2006, et les auteures qu'elle cite à la note 37), l'importunité (même faible) des trois messages incriminés n'est pas douteuse. D'ailleurs, les témoignages recueillis notamment auprès des collègues de travail féminines de la recourante (savoir M. et P., cités dans le jugement p. 9) ainsi qu'auprès de son supérieur hiérarchique L. (*ibidem*) ont confirmé que, si modérée qu'ait été l'atteinte, X, en raison de ses conceptions religieuses et du cadre professionnel dans lequel elle exerçait ses activités, n'en avait pas moins été choquée par les courriels litigieux, qu'elle n'était d'ailleurs pas seule à trouver déplacés (cf. témoignage P.). A noter que même sa collègue M., pourtant moins sensible qu'elle sur ce chapitre (« c'était plutôt à sourire »), n'a contesté le caractère déplacé des courriels litigieux que d'un point de vue relatif (« certainement pas plus [de sexisme] que dans un autre bureau », « cela arrive dans tous les bureaux », cf. jugement p. 9).

Aussi, c'est à tort que les premiers juges ont cru pouvoir exclure le moindre caractère discriminatoire à l'ensemble des courriels litigieux parce qu'en audience devant eux, X avait déclaré à une reprise que la discrimination dont elle se plaignait ne concernait « pas les courriels mais tout un contexte s'agissant du droit d'être entendu » (cf. jugement, consid. 3 p. 8 et consid. 5 al. 1 p. 10). La procédure probatoire montre au contraire que trois des six messages produits à charge sont (légèrement mais suffisamment) sexistes, qu'ils l'ont été assez pour importuner la recourante, qui s'en est plainte non seulement a

posteriori dans le cadre de la procédure visant à contester son licenciement mais déjà à l'époque où ces e-mails circulaient puisqu'elle s'en est ouverte tant à son supérieur L. qu'à des collègues de travail. La violation de l'art. 4 LEg est ainsi établie.

c) Aux termes de l'art. 10 al. 1 LEg, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice. L'al. 2 précise que le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

En l'espèce, il ne ressort pas de la procédure que X, avant de recevoir son congé début 2004, ait mis en œuvre d'autres démarches contre les courriels discriminatoires que les plaintes qu'elle a exprimées à ce sujet à son supérieur hiérarchique L. (cf. p. 2 du p-v du 7.4.2004 *in* dossier PH Pr. 2004-19, ainsi les explications données par celui-ci et citées au jugement querellé p. 9-10). Selon les propres termes de la recourante, « ces plaintes se sont donc arrêtées au niveau de l'ancien official » (p-v précité). Or la recourante situe en juin 2003 le briefing lors duquel elle a exposé ses doléances (cf. p-v du 2.6.2005 p. 2, DO I/88). Elle ne prétend pas qu'elle ait entrepris de nouvelles démarches contre des courriels sexistes après cette date, si tant est que ce genre de messages électroniques ait encore circulé après cette date, ce dont il est permis douter puisque le plus récent de ceux que la recourante a produits remonte au 3 avril 2003 (celui du 7 avril suivant n'ayant aucun caractère sexiste). Le congé du 23 janvier 2004, prononcé plus d'un semestre plus tard, n'est dès lors pas annulable en vertu de l'art. 10 LEg puisqu'il est intervenu après la période légale de protection prévue par l'al. 2.

Cela scelle, dans le sens du rejet, le sort des conclusions du recours en ce qui concerne l'annulation du congé, la réintégration dans le poste de travail et le versement des salaires du 1^{er} avril 2004 au 1^{er} juillet 2010.

3. a) Aux termes de l'art. 5 al. 3 LEg, lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

Compte tenu du fait que, comme on l'a déjà dit, les courriels sexistes que X a produits en procédure se situent à la limite inférieure de ce qui peut encore être considéré comme une discrimination à raison du sexe au sens de la loi sur l'égalité, et que par ailleurs, de l'aveu même de la recourante, les courriels sexistes qu'elle aurait reçus par la suite (c'est-à-dire après une réclamation véhémement de sa collègue P. en avril 2003, cf. p-v du 2.6.2005, p. 2, 2^{ème} al. in fine, DO I/88) étaient (encore) « plus soft », force est d'en conclure que l'employeur a pris les mesures nécessaires à mettre fin à la discrimination en question puisque celle-ci ne s'est plus reproduite. La Cour n'imagine pas en effet de messages sexistes qui, tout en étant « plus soft » que, par exemple, la citation de Flaubert évoquée plus haut (consid. 2.b ; pce 11.6), tomberaient encore sous le coup de

la loi invoquée. Il s'ensuit le rejet du chef de conclusions tendant au versement d'une indemnité à raison de harcèlement sexuel au sens de l'art. 5 al. 3 LEg.

4. Dans un ultime grief (recours, ch. III p. 12 ss), l'appelante reproche aux premiers juges de ne pas avoir retenu qu'elle avait subi une atteinte illicite à sa personnalité au sens de l'art. 49 CO et de ne lui avoir alloué aucun montant à titre de réparation morale.

Aux termes de l'art. 49 al. 1 CO, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. Selon la doctrine, les biens de la personnalité protégés par cette disposition sont notamment la liberté, l'intégrité sexuelle, l'honneur, la sphère personnelle, la propriété immatérielle ainsi que, dans certains cas, les prétentions contractuelles (cf. F. WERRO, La responsabilité civile, Berne 2005, n. 150 p. 40). L'indemnisation du tort moral promise par cette disposition suppose que l'atteinte subie soit d'une « certaine gravité » ; il faut comprendre par là une atteinte qui lèse gravement les droits de la victime (WERRO, n. 152 p. 40).

En l'espèce, pour tout ce qui a trait à la discrimination à raison du sexe, c'est-à-dire aux courriels sexistes que la recourante a reçus, il peut être renvoyé aux considérants 2 et 3 ci-dessus. Si les trois messages pouvaient être objectivement qualifiés de sexistes, ils n'atteignent manifestement pas, dans leur modération déjà relevée plus haut, le degré de gravité suffisant pour justifier une indemnisation au sens de l'art. 49 CO.

Restent les autres courriels produits en procédure (dont l'intimé conteste d'ailleurs un peu tard qu'ils constituent des faits prouvés [cf. réponse p. 14 1^{er} paragraphe] puisqu'ils ont été dûment allégués en première instance [demande, en fait, ch. 17, DO I/11] et qu'ils n'ont pas été contestés en tant que tels à ce moment-là [réponse, en fait, ad 17, DO I/48 s.]). Les pièces de 11.1 et 11.3 notamment auraient gravement bafoué les convictions religieuses et morales de la recourante (recours, p. 14 en bas). S'il ne fait guère de doute que les convictions religieuses font partie des biens de la personnalité que protège l'art. 49 CO, on peut en revanche douter que les plaisanteries – certes pas particulièrement spirituelles si l'on ose dire – les aient à ce point atteintes que cela justifie l'allocation d'une indemnité pécuniaire. S'agissant de la prière à la bière parodiant le Notre-Père (pce 11.3), le rapport à la foi chrétienne n'existe qu'au travers de la phraséologie utilisée, et le message véhiculé sous cette apparence religieuse, qui pourrait se résumer par un « ah ! que j'aime la bière », n'est critiquable que dans les excès de boisson qu'il encourage et l'atteinte – modérée – qu'il peut porter au sens du sacré de certains lecteurs ; un tel exercice de style, somme toute innocent, s'inscrit d'ailleurs dans une tradition que l'Eglise n'a pas toujours condamnée (cf. les cérémonies parodiques, comme la Fête de l'âne dite aussi Fête des fous, qu'elle tolérait au Moyen Age en certaines occasions). En définitive, parmi ceux produits en procédure, le courriel le plus susceptible de heurter la foi catholique est celui (pce 11.1) qui montre un pape Jean-Paul II déjà âgé en train de lever, dans un geste qu'on peut imaginer mal assuré, le calice lors de la consécration, cette photographie étant assortie de la légende suivante : « Il est des nôô-ô-tres il a bu son verre comme les au-ô-tres » (pce 11.1) : il y a en effet quelque blasphème à comparer le rite sacré accompli en l'occurrence par le plus haut dignitaire de l'Eglise catholique avec le geste d'un fêtard occupé à s'alcooliser en compagnie, ainsi que pas mal d'indélicatesse à imputer fictivement à la boisson les injures de l'âge – fort médiatisées – subies par Jean-Paul II au cours des dernières années de son pontificat. Le fait que la recourante ait été confrontée à une telle image dans le contexte d'un évêché, c'est-à-dire précisément en un endroit où elle pouvait légitimement s'attendre à ce

qu'aussi bien les rites sacrés que la personnalité du Saint-Père fassent l'objet de la plus grande révérence, ajoute à l'impact que cette plaisanterie a pu avoir sur sa sensibilité de croyante. Pour autant, la Cour d'appel ne considère pas que cet unique occurrence suffise à faire admettre que la personnalité de la recourante a subi une atteinte d'une gravité telle que cela justifie une indemnisation au sens de l'art. 49 CO. En conséquence, l'ultime chef de conclusions du recours doit également être rejeté.

5. Le recours étant ainsi intégralement rejeté, les dépens d'appel seront mis à la charge de la recourante, conformément à l'art. 111 al. 1 CPC, et fixés sous la forme d'une indemnité globale (cf. art. 3 al. 1 let. d et h et al. 2 TDep). Vu les art. 12 al. 2 LEg, 343 al. 3 CO et 37 LJP, il n'est pas perçu de frais de justice pour l'appel.

l a C o u r a r r ê t e :

I. Le recours est rejeté.

Partant, le jugement rendu par la Chambre des prudhommes de la Sarine le 4 septembre 2008 est entièrement confirmé. Il a la teneur suivante :

- « 1. La demande introduite le 30 juillet 2004 par X est rejetée.
- 2. Les dépens de la cause sont entièrement mis à la charge de X.
- 3. Il n'est pas perçu de frais de justice. »

II. Pour l'appel, il n'est pas perçu de frais de justice.

III. Les dépens d'appel sont mis à la charge de la recourante.

Pour les deux instances, les dépens de l'Evêché de Lausanne, Genève et Fribourg sont fixés au montant de 14'442 fr. 60 (y compris 1'020 fr. 10 pour la TVA).

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les 30 jours qui suivent sa notification. La qualité et les autres conditions pour recourir 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 4 décembre 2009