

VICARIATS EPISCOPAUX
CORPORATION ECCLESIASTIQUE CATHOLIQUE
ET LES AGENTS PASTORAUX LAÏCS
DU CANTON DE FRIBOURG

ACCORD
SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
DES AGENTS PASTORAUX LAÏCS

ENGAGES AU SERVICE DE
L'EGLISE CATHOLIQUE ROMAINE
DU CANTON DE FRIBOURG

Mise en vigueur, 1^{er} janvier 2008

PREAMBULE

Les agents pastoraux laïcs accomplissent un ministère au sein de l'Eglise catholique dans le canton de Fribourg. Ils reçoivent une mission de l'évêque et ils sont au service du Peuple de Dieu. Les conditions particulières liées à leur ministère sont décrites dans le document des évêques suisses « Laïcs mandatés au service de l'Eglise »¹. Ce dernier contribue à l'interprétation ecclésiale des rapports de travail.

L'Eglise se vit dans la communion de tous les fidèles en Christ. Les rapports de travail sont appelés à se vivre dans cet esprit de communion. De ce fait, leur établissement, leur révision, leur modification font l'objet d'un accord entre les Vicariats épiscopaux, d'entente avec la Corporation ecclésiastique catholique, d'une part, et les agents pastoraux laïcs d'autre part.

CHAPITRE I GENERALITES

Article 1 Principe

Les rapports de travail conclus entre

l'Autorité diocésaine, (*ci-après l'employeur*)

et les agents pastoraux laïcs,
(*ci-après collaborateurs ou collaboratrices*)

ainsi que les droits et obligations qui en découlent sont régis par le contrat d'engagement.

Article 2 Champ d'application

¹ Les conditions générales d'engagement s'appliquent à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou d'une durée déterminée supérieure à 3 mois.

² Elles ne s'appliquent pas aux personnes au bénéfice d'un contrat de durée déterminée de trois mois au maximum.

Article 3 Lieu de travail

Le lieu de travail est fixé dans le contrat de travail. L'employeur, d'entente avec le collaborateur ou la collaboratrice, est en droit de modifier le lieu de travail. Pour ce faire, il tiendra compte, dans toute la mesure du possible, de la situation familiale et du temps nécessaire pour s'y rendre.

¹ Edité par le Secrétariat de la Conférence des évêques suisses, Fribourg, janvier 2005.

Article 4 Cahier des charges

Les tâches attribuées au collaborateur ou à la collaboratrice sont définies dans le cahier des charges. L'employeur peut déléguer l'établissement du cahier des charges au répondant direct du collaborateur ou de la collaboratrice. Le cahier des charges fait l'objet d'une discussion chaque année.

Article 5 Devoir de diligence

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice exécute avec toute la conscience requise le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Il ou elle assumera son rôle dans la ligne des orientations pastorales et dans l'esprit de la mission universelle de l'Eglise.

² Il ou elle est tenu-e d'utiliser et de traiter avec soin le matériel mis à sa disposition pour l'accomplissement de son travail.

Article 6 Devoir de fidélité

Pendant la durée du contrat, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas le droit d'exercer une activité rémunérée pour un tiers si cette dernière l'amène à violer son devoir de fidélité. Si l'ensemble des activités rémunérées dépasse cent pour cent, la nouvelle activité nécessitera l'accord préalable écrit de l'employeur.

Article 7 Secret professionnel

Le collaborateur ou la collaboratrice n'est pas autorisé-e à révéler à des tiers ou à utiliser des faits destinés à rester confidentiels. L'obligation de garder le secret persiste après la fin des rapports de travail.

Article 8 Protection de l'intégrité personnelle

¹ Tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices ont droit à la protection de leur intégrité personnelle dans le cadre de leur travail. Les harcèlements psychologique et sexuel sont prohibés du fait qu'ils portent atteinte à la personnalité et à la dignité de la personne.

² Le harcèlement psychologique est défini comme toute attitude abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un collaborateur ou une collaboratrice, de manière constante ou répétée, pendant plusieurs mois.

³ Est considéré comme harcèlement sexuel tout comportement et toute parole à connotation sexuelle, non souhaité par l'une des parties.

⁴ Les personnes victimes ont le droit de porter plainte pénale. Elles seront conseillées et soutenues.

Article 9 Egalité de traitement

L'employeur respecte le principe de l'égalité de traitement, notamment entre hommes et femmes.

Article 10 Protection des données

L'employeur respecte la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice conformément aux dispositions de la loi sur la protection des données. Le collaborateur ou la collaboratrice a l'obligation de traiter confidentiellement les données dont il ou elle dispose et de ne les utiliser que dans la mesure où l'exige l'exécution de son contrat.

Article 11 Responsabilité du collaborateur ou de la collaboratrice

Le collaborateur ou la collaboratrice est responsable des dommages qu'il ou elle cause intentionnellement ou par négligence.

Article 12 Données personnelles

Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de communiquer immédiatement à son employeur toutes modifications des données qui le ou la concernent (adresse, situation familiale, état civil, incorporation militaire ou service civil).

CHAPITRE II DUREE DU TRAVAIL ET FORMATION

Article 13 Durée du travail

¹ La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures.

² L'horaire de travail des collaborateurs ou des collaboratrices dépend du genre d'activité. Le personnel est engagé sur la base d'une planification annuelle du travail. La durée hebdomadaire du travail est répartie sur six jours au maximum.

³ Selon la charge de travail, l'employeur a le droit d'exiger des heures supplémentaires ne dépassant pas les 120 heures de travail par année et d'exiger la compensation d'heures supplémentaires déjà effectuées.

⁴ En principe, les heures supplémentaires sont compensées dans l'année. Elles ne sont payées que pour autant que l'employeur ait donné son accord préalable.

⁵ Si, en fin d'année, les heures effectuées dépassent le nombre d'heures dues contractuellement et qu'elles n'ont pas pu être compensées, elles le seront au cours de l'année suivante.

⁶ Si au contraire, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas effectué le nombre d'heures dues contractuellement, les heures manquantes seront compensées au cours de l'année suivante.

Article 14 Formation de base

Le collaborateur ou la collaboratrice doit bénéficier d'une formation de base qui le ou la rende apte à assumer ses responsabilités d'animateur, de formateur, de coordinateur et d'accompagnateur. Les objectifs, critères et exigences de la formation de base sont définis par l'employeur.

Article 15 Formation en cours d'emploi

¹ Est considérée comme formation en cours d'emploi l'acquisition de la formation de base pour une personne exerçant une activité sans pouvoir justifier de la formation définie à l'article 14.

² L'employeur favorise cette formation en accordant le temps nécessaire pour suivre les cours et participe financièrement aux coûts qui en résultent notamment aux frais d'écologie.

Article 16 Formation continue

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu-e de poursuivre sa formation selon les directives de l'employeur. La formation continue a pour but d'actualiser et d'approfondir les acquis de la formation de base voire de réorienter la mission par une formation complémentaire.

² L'employeur peut demander au collaborateur ou à la collaboratrice de compléter sa formation.

³ Dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier d'une semaine de congé payé pour sa formation continue.

Article 17 Retraite spirituelle

Une fois par année, le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de participer, sur son temps de travail, à une retraite spirituelle d'une semaine, d'entente avec l'employeur ou avec son répondant direct.

Article 18 Financement des frais de formation

¹ Les modalités du financement de la formation en cours d'emploi font l'objet d'une convention avec le collaborateur ou la collaboratrice, convention qui règle notamment la prise en charge des frais par l'employeur et les conditions de remboursement si le collaborateur ou la collaboratrice quitte l'employeur avant la durée minimale d'engagement convenue.

² Les frais de formation continue sont à la charge de l'employeur.

³ Les frais de complément de formation sont à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice si ce complément intervient à sa demande. En revanche, si l'employeur considère que ce complément est indispensable, il supporte tout ou partie des frais qui en découlent conformément aux directives édictées par l'employeur, d'entente avec la Corporation ecclésiastique catholique.

Article 19 Temps sabbatiques de formation

Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des temps sabbatiques de formation selon les directives diocésaines.

Article 20 Exercice de mandats extraprofessionnels

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui désire exercer une fonction publique ou un mandat au sein d'une association professionnelle devra obtenir le consentement de l'employeur, pour autant que cela l'amène à s'absenter durant les heures de travail. Si des motifs péremptoires ne s'y opposent pas, l'employeur doit donner son accord.

² L'exercice de telles fonctions pendant la durée du travail n'entraînera aucune réduction de salaire ou de vacances, si l'absence ne dépasse pas 15 jours de travail par année et pour autant que le collaborateur ou la collaboratrice ne soit pas indemnisé-e par une autre instance.

CHAPITRE III REPOS

Section 1

Vacances

Article 21 Droit aux vacances

¹ Le droit aux vacances est de 5 semaines au minimum par année civile pour tous les collaborateurs et collaboratrices, dès la première année de service.

² L'octroi de semaines de vacances supplémentaires dépend de l'âge et des années de service, celles-ci étant calculées sur la base des années civiles. L'année d'entrée au service de l'Eglise catholique romaine compte comme année de service si l'emploi a duré au moins six mois cette année-là.

³ Le collaborateur et la collaboratrice ont droit à des vacances payées de 6 semaines par année civile dès l'année de leurs 50 ans ou dès l'année au cours de laquelle ils ou elles accomplissent leur 20^{ème} année de service.

⁴ Le collaborateur et la collaboratrice ont droit à des vacances payées de 7 semaines par année civile dès l'année de leurs 55 ans ou dès l'année au cours de laquelle ils ou elles accomplissent leur 30^{ème} année de service.

Article 22 Période des vacances

¹ Les vacances doivent être prises durant l'année civile correspondante, mais au plus tard jusqu'à fin mars de l'année suivante.

² En principe, les vacances sont accordées pour une période continue, dont au moins deux semaines consécutives.

³ L'employeur ou le répondant direct du collaborateur ou de la collaboratrice fixe la période des vacances en tenant compte des désirs des collaborateurs et collaboratrices dans la mesure où ceux-ci sont compatibles avec le genre d'activité ou d'engagement.

⁴ Les vacances servent à se ressourcer et ne doivent pas être utilisées pour accomplir du travail rémunéré au profit de tiers. Les collaborateurs et collaboratrices qui entrent en service en cours d'année ont droit à des vacances au prorata de la durée de leur engagement. Il en va de même lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice quitte son emploi en cours d'année.

Article 23 Incapacité de travailler et vacances

Si le collaborateur ou la collaboratrice tombe malade ou est victime d'un accident pendant ses vacances et qu'il ou elle présente un certificat médical correspondant, son droit aux vacances est reporté d'autant. L'employeur décide du moment où le collaborateur ou la collaboratrice peut reprendre ses vacances en tenant compte des désirs du collaborateur ou de la collaboratrice.

Article 24 Réduction du droit aux vacances

¹ Les absences dues à la maladie, à un accident ou au service militaire peuvent être imputées à la durée des vacances si elles durent plus de trois mois au cours de l'année civile.

² Le droit aux vacances peut être réduit d'un douzième pour chaque mois complet supplémentaire d'absence. Lorsque les rapports de travail débutent ou prennent fin en cours d'année, chaque mois de travail représente un douzième du droit aux vacances annuelles.

³ Les absences partielles sont cumulées.

Article 25 Rémunération des vacances

¹ Si, à la fin du contrat, il n'est plus possible que le collaborateur ou la collaboratrice prenne ses vacances pendant le délai de congé, celles-ci feront exceptionnellement l'objet d'un paiement en espèces à l'échéance du contrat.

² Si, à ce moment-là, il ou elle a pris trop de vacances, celles-ci sont déduites du salaire, sauf si elles ont été imposées par l'employeur.

Section 2

Jours fériés, congés

Article 26 Jours fériés, jours de congé hebdomadaires

¹ Chaque collaborateur et collaboratrice a droit aux jours fériés payés suivants :

- a) les jours légalement fériés, soit le Nouvel-An, le Vendredi-Saint, l'Ascension, la Fête-Dieu, l'Assomption, le 1^{er} Août, la Toussaint, l'Immaculée Conception et Noël ;
- b) le 2 janvier, le lundi de Pâques, le lundi de Pentecôte, le 26 décembre et les après-midi du 1^{er} mai et du 24 décembre.

² Les jours fériés qui tombent sur un jour de vacances ou de congé seront compensés. Si le collaborateur ou la collaboratrice doit travailler un jour férié, ce jour est compensé.

Article 27 Congés payés de courte durée

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des congés payés dans les cas suivants :

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| a) mariage du collaborateur ou de la collaboratrice | 3 jours |
| b) mariage ou enregistrement du partenariat d'un enfant, du frère, de la sœur, du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 1 jour |
| c) naissance d'un enfant du collaborateur | 5 jours |
| d) décès du conjoint, d'un enfant ou d'une personne faisant ménage commun avec le collaborateur ou la collaboratrice | 5 jours |
| e) décès du père ou de la mère du collaborateur ou de la collaboratrice | 3 jours |
| f) décès du frère ou de la sœur du collaborateur ou de la collaboratrice | 2 jours |
| g) funérailles d'un autre membre de la parenté, d'un ou une collègue de travail ou d'une autre personne avec laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a eu d'étroites relations, suivant l'éloignement | ½ à 1 jour |
| h) sur présentation d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence du collaborateur ou de la collaboratrice, maladie d'un enfant du collaborateur ou de la collaboratrice | jusqu'à 7 jours par an |
| i) maladie grave d'un membre du ménage du collaborateur ou de la collaboratrice, manquant subitement de l'assistance nécessaire | jusqu'à 3 jours par an |
| j) déménagement | 1 jour |
| k) licenciement militaire, suivant l'éloignement | ½ à 1 jour |
| l) participation à des réunions d'associations professionnelles ou d'organisations syndicales | 1 jour par an |

m) lorsque le contrat est résilié, le temps pour rechercher du travail selon entente avec l'employeur mais au maximum un jour payé par semaine.

² Hormis le cas du mariage du collaborateur ou de la collaboratrice, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie et les jours qui le suivent.

³ Pour les emplois à temps partiels, ces congés sont accordés au pro rata temporis du taux d'activité.

⁴ L'employeur ou le répondant direct du collaborateur ou de la collaboratrice accorde à celui-ci ou à celle-ci, de cas en cas, le temps libre nécessaire :

- pour répondre aux convocations officielles émanant d'autorités et auxquelles on ne peut se soustraire de par la loi ;
- pour des rendez-vous impératifs notamment chez le médecin, le dentiste.

Article 28 Congé non payé

En principe, un congé non payé n'est octroyé que dans des circonstances particulières dans la mesure où il n'entrave pas le bon déroulement des activités pastorales. Il doit faire l'objet d'une demande préalable adressée par écrit à l'employeur. En cas de congé non payé de plus de deux semaines, le droit aux vacances est réduit proportionnellement.

CHAPITRE IV REMUNERATION, PRESTATIONS SOCIALES ET AUTRES PRESTATIONS

Section 1

Rémunération

Article 29 Salaire

¹ Le salaire est déterminé selon l'échelle des traitements des agents pastoraux laïcs, conformément à la Convention sur les emplois pastoraux.

² Le salaire est versé au plus tard le dernier jour ouvrable du mois et, en cas de départ, au terme du contrat.

Article 30 Adaptation à l'augmentation du coût de la vie

En règle générale, le traitement est augmenté au début de chaque année pour autant que l'indice arrêté au 30 juin de l'année précédente l'exige, sous réserve de l'approbation des budgets de la CEC et de la CMP par l'Assemblée plénière de la Corporation ecclésiastique catholique du canton de Fribourg.

Article 31 Cession de salaire

Le collaborateur ou la collaboratrice a l'interdiction de céder ou de mettre en gage tout ou partie de son salaire.

Article 32 Droit au salaire en cas de cessation des rapports de service

Le droit au salaire prend fin avec la cessation des rapports de service. Toutefois, en cas de décès du collaborateur ou de la collaboratrice, le droit au traitement ne s'éteint qu'à la fin du mois suivant celui au cours duquel le décès est survenu.

Section 2

Prestations sociales et autres prestations

Article 33 Allocations familiales cantonales

En plus du salaire, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des allocations familiales pour chacun de ses enfants, selon la législation cantonale en vigueur.

Article 34 Allocations familiales patronales

En plus du salaire et des allocations familiales cantonales, le collaborateur ou la collaboratrice a droit aux allocations familiales patronales fixées par l'Assemblée de la Corporation ecclésiastique catholique du canton de Fribourg aux conditions suivantes :

- a) le cercle des ayants droit doit être le même que celui de la loi cantonale sur les allocations familiales (par ex. pour les apprentis et étudiants);
- b) l'allocation est versée proportionnellement au taux d'activité;
- c) il ne peut être servi qu'une pleine allocation au maximum par enfant lorsque deux collaborateurs ou collaboratrices au service de l'Eglise catholique romaine, ont des enfants ayant droit à l'allocation patronale.

Article 35 Indemnisation des frais et débours

¹ L'indemnisation détaillée des frais et débours est prévue sur la base de justificatifs.

² Pour les frais et débours réguliers (déplacements, téléphones), un forfait est alloué au collaborateur ou à la collaboratrice.

³ Sauf accord ou usage contraire, l'employeur fournit au collaborateur ou à la collaboratrice les instruments de travail dont celui-ci a besoin. Si, d'entente avec l'employeur, le collaborateur ou la collaboratrice fournit lui-même ou elle-même les instruments de travail, il ou elle est indemnisé-e convenablement, sauf accord ou usage contraire.

⁴ Le Conseil exécutif d'entente avec l'Autorité diocésaine édicte les règles d'application.

Article 36 Prévoyance professionnelle

Le collaborateur ou la collaboratrice est obligatoirement assuré-e dans le cadre de la prévoyance professionnelle, aux conditions prescrites par le règlement de l'institution de prévoyance à laquelle l'employeur est affilié.

CHAPITRE V SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAILLER

Section 1

Paiement du salaire en cas d'incapacité de travailler

Article 37 Certificat médical

¹ Si le collaborateur ou la collaboratrice est empêché-e de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il doit en avvertir immédiatement son employeur et fournir un certificat médical dès le quatrième jour d'absence. L'employeur se réserve le droit d'exiger périodiquement d'autres certificats médicaux.

² L'employeur peut en outre, dans des circonstances particulières, exiger que le collaborateur ou la collaboratrice se fasse examiner par le médecin mandaté par l'employeur. Ce dernier prend en charge les frais qui en découlent.

Article 38 Paiement du salaire en cas de maladie

L'employeur verse au collaborateur ou à la collaboratrice son traitement complet durant 60 jours au cours des 12 mois consécutifs au premier jour d'absence.

Article 39 Paiement du salaire en cas d'accident

L'employeur verse un plein salaire durant 720 jours.

Article 40 Assurance-accidents

¹ Le collaborateur ou la collaboratrice qui travaille 8 heures par semaine ou plus est assuré-e contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA).

² Les primes pour les risques d'accidents professionnels sont supportées entièrement par l'employeur.

³ Le collaborateur ou la collaboratrice qui travaille moins de 8 heures par semaine n'est assuré-e que contre les accidents professionnels et ceux qui surviendraient sur le chemin du travail.

Article 41 Assurance pour perte de gain en cas de maladie

¹ L'employeur assure le collaborateur ou la collaboratrice pour la perte de gain de son traitement à partir du trente et unième jour, à raison de huitante pour cent du traitement jusqu'à concurrence de 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

² La cotisation est assurée par l'employeur dans sa totalité.

³ Les indemnités des assurances accident, invalidité et militaire sont portées en diminution du traitement dû par l'employeur. Cette disposition s'applique aux indemnités d'une caisse-maladie ou d'assurance privée pour autant que l'employeur paie la moitié au moins des cotisations correspondantes.

Article 42 Paiement du salaire lorsqu'il n'y a pas d'assurance

En cas d'incapacité de travail due à un accident, l'employeur verse le salaire à cent pour cent pendant une période limitée, définie en fonction du nombre d'années de service, lorsqu'il n'y a pas de protection d'assurance (c'est-à-dire en cas d'accident non professionnel pour un collaborateur qui travaille moins de 8 heures par semaine).

Section 2

Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité

Article 43 Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité

¹ En cas d'incapacité de travail attestée par un médecin au cours de la grossesse, la collaboratrice a droit au salaire comme en cas de maladie.

² Durant la période de congé maternité, la collaboratrice a droit à 16 semaines de congé payé au salaire intégral.

Article 44 Adoption

¹ En cas d'adoption, la collaboratrice a droit à 12 semaines de congé payé au salaire intégral.

² Le collaborateur peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à 4 semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

Section 3

Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou dans la protection civile

Article 45 Service militaire ou service civil

¹ En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant un mois.

² Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite par l'alinéa 1 a droit à 90 % de son traitement s'il ou si elle est marié-e, vit en partenariat enregistré ou a charge de famille et à 70 % de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.

³ Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence du traitement dû.

⁴ Le cas de service actif est réservé.

CHAPITRE VI FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Section 1

Contrats de durée déterminée

Article 46 Contrat de durée déterminée

Le contrat de durée déterminée prend fin à l'échéance convenue, sans résiliation du contrat.

Article 47 Retraite

¹ Le contrat de travail arrive à échéance au plus tard, sans qu'une résiliation soit nécessaire, à la fin du mois au cours duquel le collaborateur ou la collaboratrice a atteint l'âge lui donnant le droit de prendre sa retraite.

² L'employeur peut prolonger le contrat de travail au-delà de l'âge fixé au premier alinéa, jusqu'à la fin de l'année pastorale.

³ Exceptionnellement, l'employeur peut demander au collaborateur ou à la collaboratrice de prolonger son engagement au-delà de l'âge de la retraite. Dans ce cas, un nouveau contrat de travail est établi.

Section 2

Contrats de durée indéterminée

Article 48 Résiliation pendant le temps probatoire

¹ Sous réserve d'accord contraire écrit, les trois premiers mois sont considérés comme temps probatoire pendant lequel chaque partie peut résilier le contrat moyennant un délai de congé de 15 jours pour la fin d'une semaine.

² En cas d'absence (maladie, accident, etc.) durant cette période, le collaborateur ou la collaboratrice ne touche comme salaire que les prestations versées par les assurances à l'employeur.

Article 49 Résiliation après le temps probatoire

Après le temps probatoire, le contrat peut être résilié de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service, puis de 3 mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année de service.

Article 50 Forme de la résiliation

La résiliation doit être donnée par écrit. Elle prend effet dès réception.

Article 51 Motifs de licenciement

¹ Le licenciement par l'employeur a lieu lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond plus aux exigences de la fonction et aux normes de l'Eglise sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.

² Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations.

Article 52 Avertissement

Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.

Section 3

Résiliations extraordinaires

Article 53 Licenciement avec effet immédiat

¹ En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas

d'exiger de l'employeur le maintien des rapports de service, celui-ci peut décider du renvoi du collaborateur ou de la collaboratrice pour de justes motifs.

² La décision de renvoi a un effet immédiat.

Article 54 Résiliation en temps inopportun

Après le temps probatoire, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a) pendant que le collaborateur ou la collaboratrice accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du collaborateur ou de la collaboratrice, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le collaborateur ou la collaboratrice participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

CHAPITRE VII PROCEDURE EN CAS DE LITIGES

Article 55 Règlement des différends

Les parties au contrat de travail tentent de régler entre elles leurs différends avant de les soumettre à la commission arbitrale.

Article 56 Commission arbitrale

¹ Il est constitué une commission arbitrale chargée d'interpréter et de concilier les différends qui lui sont soumis et qui surgissent entre les parties au contrat.

² La composition, l'organisation, le fonctionnement et la procédure de saisie de la commission arbitrale sont régis dans l'annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

Article 57 Saisine de la Chambre des prud'hommes

¹ Les contrats de travail ressortissent au droit privé. Les décisions susceptibles de recours sont adressées à la Chambre des prud'hommes.

² Les parties doivent respecter les délais pour ouvrir action devant elle, même si elles soumettent parallèlement leur différend à la Commission arbitrale.

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

Article 58 Dispositions complémentaires

Dans la mesure où une question n'est pas expressément réglée par le contrat, les dispositions du code des obligations et de la loi sur le travail sont applicables.

Article 59 Modification du droit antérieur

Le présent accord annule et remplace toutes les réglementations antérieures.

Article 60 : Révision

Le présent accord est révisé de façon régulière, en principe tous les trois ans. Toute révision se fait en accord entre les parties concernées.

Article 61 Entrée en vigueur

L'Autorité diocésaine, en lien avec le Conseil exécutif de la Corporation ecclésiastique catholique, est chargée de la mise en vigueur du présent accord ¹⁾.

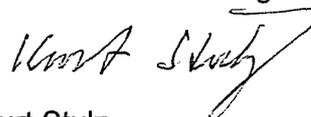
¹⁾ Date d'entrée en vigueur: 1^{er} janvier 2008 (décision des Vicaires épiscopaux et du Conseil exécutif du 22 octobre 2007)

Fait à Villars-sur-Glâne, le 18 septembre 2007

Le Vicaire épiscopal
pour la partie francophone
du canton de Fribourg

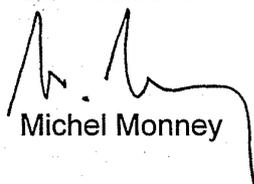

Marc Donzé

Le Vicaire épiscopal
pour la partie germanophone
du canton de Fribourg


Kurt Stulz

Le Conseil exécutif de la Corporation ecclésiastique catholique
du canton de Fribourg

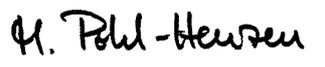
Le Président

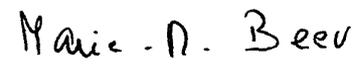

Michel Monney

La Secrétaire générale


Patricia Burgin

Au nom des agents pastoraux laïcs engagés au service de
l'Eglise catholique réunis en assemblée le 27 septembre 2007


Marianne Pohl-Henzen


Marie-Madeleine Beer

*Approuvé en Assemblée de la Corporation ecclésiastique catholique du canton de
Fribourg le 6 octobre 2007*

Le Président
Laurent Passer

Le Secrétaire
Daniel Piller

REGLEMENT DE LA COMMISSION ARBITRALE

Article 1 Fondement juridique

En vertu des dispositions de l'article 56 de l'accord sur les conditions de travail des agents pastoraux laïcs engagés au service de l'Eglise catholique romaine du canton de Fribourg, ci-après accord sur les conditions de travail, il est institué une commission arbitrale.

Article 2 Champ d'application

La commission arbitrale peut être saisie par les parties aux contrats de travail conclus entre les Vicariats épiscopaux et les agents pastoraux laïcs au service de l'Eglise catholique romaine du canton de Fribourg.

Article 3 Compétences

La commission arbitrale a les compétences que lui attribue l'article 56 de l'accord sur les conditions de travail et les dispositions qui suivent.

Article 4 Interprétation

La commission arbitrale veille à l'application de l'accord sur les conditions de travail. Elle doit notamment se prononcer sur les questions d'interprétation que celui-ci pourrait soulever.

Article 5 Conciliation

La commission arbitrale tente la conciliation sur les différends individuels ou collectifs relatifs à l'application de l'accord sur les conditions de travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties pour autant que les voies internes aux Vicariats épiscopaux aient été épuisées.

Article 6 Interrogatoire et pièces justificatives

En cas de litige, la commission peut procéder à des contrôles en demandant la production des pièces justificatives y relatives et en interrogeant l'employeur et les collaborateurs ou collaboratrices. L'employeur et les collaborateurs ou collaboratrices sont tenus de produire les documents demandés et de répondre aux questions.

Article 7 Procédure de conciliation

¹ Tout différend ayant trait à l'application de l'accord sur les conditions de travail peut faire l'objet d'une conciliation par la commission arbitrale.

² La partie qui désire recourir à la conciliation de la commission arbitrale adresse à son président ou sa présidente, un mémoire écrit en autant d'exemplaires qu'il y a de parties à la procédure, mais au moins deux, en exposant succinctement l'objet de la contestation et les moyens de droit dont elle entend se prévaloir.

³La demande contient les informations suivantes :

- a) le nom, le domicile et la désignation exacte des parties;
- b) l'exposé succinct des prétentions;
- c) les conclusions et l'indication précise des preuves offertes;
- d) les documents ou renseignements de nature à établir clairement les circonstances de l'affaire;
- e) la date de l'acte et la signature de l'auteur.

Article 8 Tentative de conciliation

¹ Dans le délai le plus bref, le président ou la présidente de la commission arbitrale adresse à la partie adverse un exemplaire de la demande. Il ou elle lui impartit à cet effet un délai pour lui faire savoir si elle accepte ou refuse de participer à la tentative de conciliation.

² Si la partie requise accepte de participer à la tentative de conciliation, elle en informe, dans le délai imparti, le président ou la présidente de la commission arbitrale.

³ Faute de réponse dans le délai imparti, ou en cas de réponse négative, la demande de conciliation est considérée comme rejetée et le président ou la présidente de la commission arbitrale informe sans délai la partie demanderesse de ce rejet.

Article 9 Présence des parties

¹ La présence des parties est obligatoire. Si elles le jugent utile, elles peuvent se faire assister.

² Si la partie demanderesse ne se présente pas, la cause est classée. Si la partie défenderesse ne se présente pas, la conciliation échoue.

Article 10 Fin de la procédure

La tentative de conciliation prend fin suivant le cas :

- a) par la signature d'un protocole d'accord par les parties. Les parties sont liées par cet accord. Celui-ci demeure confidentiel;
- b) par la rédaction d'un procès-verbal établi par la commission arbitrale constatant que la tentative de conciliation a échoué. Ce procès-verbal n'est pas motivé;
- c) par la notification à la commission arbitrale, à tout moment de la procédure, par les parties ou l'une d'entre elles, de la décision de ne pas poursuivre plus en avant dans la voie de la conciliation.

Article 11 Confidentialité

La procédure de conciliation revêt un caractère confidentiel que tous les participants, à un titre quelconque, sont tenus d'observer. La protection des données est garantie.

Article 12 Gratuité de la procédure

La procédure de conciliation est gratuite. Il n'est pas alloué de dépens.

Article 13 Organisation de la commission arbitrale

¹ La commission arbitrale est composée d'un président ou d'une présidente, de deux assesseurs ou assesseuses et de deux suppléants ou suppléantes.

² Dans le cas où le président ou la présidente est empêché-e d'exercer son mandat, il ou elle est remplacé-e par un président ou une présidente extraordinaire.

Article 14 Durée des mandats et élection des membres

¹ Les membres de la commission arbitrale sont nommés pour une période de quatre ans ou jusqu'au terme de la période en cours. La période arbitrale commence à la date d'entrée en vigueur du présent accord sur les conditions de travail.

² Les membres de la commission arbitrale ne sont rééligibles immédiatement qu'une fois à la fonction pour laquelle ils ont été précédemment nommés.

³ Le président ou la présidente est désigné(e), d'un commun accord, par les parties au contrat de travail.

⁴ Les autres membres de la commission arbitrale sont désignés par les parties au contrat à raison d'un assesseur ou assesseuse et d'un suppléant ou suppléante choisi-e-s parmi les employeurs, et d'un assesseur ou assesseuse et d'un suppléant ou suppléante choisi-e-s parmi les collaborateurs ou collaboratrices.

Article 15 Siège de la Commission

Le siège de la commission arbitrale est au domicile de son président ou de sa présidente.

Article 16 Vote et mandataire

¹ La commission arbitrale se détermine à la majorité. Elle peut consulter des experts.

² Un représentant des parties au contrat peut assister un comparant lors d'un litige individuel.

Article 17 Règles relatives au temps

La saisine de la Commission arbitrale ne suspend aucun délai d'action devant la Chambre des prud'hommes ou une autre instance juridique.

Article 18 Séance de la commission

La commission arbitrale siège aussi souvent qu'il est nécessaire. Elle est convoquée par le président ou par la présidente de sa propre initiative ou à la

requête de l'une des parties. La convocation mentionne l'ordre du jour et doit parvenir aux membres au moins sept jours à l'avance.

Article 19 Notification de la décision

La commission arbitrale notifie sa détermination dans les trente jours suivant la clôture des débats.

Article 20 Récusation

¹ Si l'un des membres de la commission arbitrale est impliqué dans un litige, il doit être remplacé par un suppléant ou par une suppléante.

² Les articles 53 et 54 de la loi du 22 novembre 1949 sur l'organisation judiciaire sur les récusations obligatoire et facultative (RSF 131.0.1) s'appliquent par analogie.

Article 21 Langue des débats

L'affaire est traitée en français ou en allemand au choix de la partie demanderesse, à moins que les parties en conviennent autrement.

Article 22 Honoraires

Les honoraires des membres de la commission arbitrale et du secrétaire ou de la secrétaire sont fixés selon les normes arrêtées par le Conseil exécutif.

TABLE DES MATIERES

Préambule		1
CHAPITRE I GENERALITES		
Article 1	Principe	1
Article 2	Champ d'application	1
Article 3	Lieu de travail	1
Article 4	Cahier des charges	2
Article 5	Devoir de diligence	2
Article 6	Devoir de fidélité	2
Article 7	Secret professionnel	2
Article 8	Protection de l'intégrité personnelle	2
Article 9	Egalité de traitement	3
Article 10	Protection des données	3
Article 11	Responsabilité du collaborateur ou de la collaboratrice	3
Article 12	Données personnelles	3
CHAPITRE II DUREE DU TRAVAIL ET FORMATION		
Article 13	Durée du travail	3
Article 14	Formation de base	4
Article 15	Formation en cours d'emploi	4
Article 16	Formation continue	4
Article 17	Retraite spirituelle	4
Article 18	Financement des frais de formation	4
Article 19	Temps sabbatiques de formation	5
Article 20	Exercice de mandats extraprofessionnels	5
CHAPITRE III REPOS		
Article 21	Droit aux vacances	5
Article 22	Période des vacances	6
Article 23	Incapacité de travailler et vacances	6
Article 24	Réduction du droit aux vacances	6
Article 25	Rémunération des vacances	6
Article 26	Jours fériés, jours de congé hebdomadaires	7
Article 27	Congés payés de courte durée	7
Article 28	Congé non payé	8
CHAPITRE IV REMUNERATION, PRESTATIONS SOCIALES ET AUTRES PRESTATIONS		
Article 29	Salaire	8
Article 30	Adaptation à l'augmentation du coût de la vie	8
Article 31	Cession de salaire	9
Article 32	Droit au salaire en cas de cessation des rapports de service	9
Article 33	Allocations familiales cantonales	9

Article 34	Allocations familiales patronales	9
Article 35	Indemnisation des frais et débours	9
Article 36	Prévoyance professionnelle	10

CHAPITRE V SALAIRE EN CAS D'INCAPACITE DE TRAVAILLER

Article 37	Certificat médical	10
Article 38	Paiement du salaire en cas de maladie	10
Article 39	Paiement du salaire en cas d'accident	10
Article 40	Assurance-accidents	10
Article 41	Assurance pour perte de gain en cas de maladie	11
Article 42	Paiement du salaire lorsqu'il n'y a pas d'assurance	11
Article 43	Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité	11
Article 44	Adoption	11
Article 45	Service militaire ou service civil	12

CHAPITRE VI FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 46	Contrat de durée déterminée	12
Article 47	Retraite	12
Article 48	Résiliation pendant le temps probatoire	12
Article 49	Résiliation après le temps probatoire	13
Article 50	Forme de la résiliation	13
Article 51	Motifs de licenciement	13
Article 52	Avertissement	13
Article 53	Licenciement avec effet immédiat	13
Article 54	Résiliation en temps inopportun	13

CHAPITRE VII PROCEDURE EN CAS DE LITIGES

Article 55	Règlement des différends	14
Article 56	Commission arbitrale	14
Article 57	Saisine de la Chambre des prud'hommes	14

CHAPITRE VIII DISPOSITIONS FINALES

Article 58	Dispositions complémentaires	14
Article 59	Modification du droit antérieur	15
Article 60	Révision	15
Article 61	Entrée en vigueur	15

Signatures et approbation	16
----------------------------------	-----------

Annexe: règlement de la commission arbitrale	18-21
-----------------------------------------------------	--------------