

**VICARIATS EPISCOPAUX DU CANTON DE FRIBOURG  
D'ENTENTE AVEC  
LA CORPORATION ECCLESIASTIQUE CATHOLIQUE  
ET LES AGENTS PASTORAUX LAÏCS**

**ACCORD SUR LES CONDITIONS DE  
TRAVAIL DES AGENTS PASTORAUX  
LAÏCS**

**ENGAGES AU SERVICE DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE  
ROMAINE DU CANTON DE FRIBOURG**

---

En vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017



**VICARIATS EPISCOPAUX DU CANTON DE FRIBOURG  
D'ENTENTE AVEC  
LA CORPORATION ECCLESIASTIQUE CATHOLIQUE  
ET LES AGENTS PASTORAUX LAÏCS**

---

**ACCORD SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES AGENTS  
PASTORAUX LAÏCS ENGAGÉS AU SERVICE DE L'ÉGLISE  
CATHOLIQUE ROMAINE DU CANTON DE FRIBOURG**

**PREAMBULE**

Les agents pastoraux laïcs accomplissent un ministère au sein de l'Église 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'Église »<sup>1</sup>. Ce dernier contribue à l'interprétation ecclésiale des rapports de travail.

L'Église 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 PREMIER**

**Généralités**

**Art. 1** Principe

<sup>1</sup> 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.

---

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

<sup>2</sup> Est considérée comme avenant au contrat de travail toute lettre de nomination/mission ultérieure.

## **Art. 2** Champ d'application

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

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

## **Art. 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.

## **Art. 4** Cahier des charges

<sup>1</sup> 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, notamment dans le cadre de la Relecture périodique de collaboration (RPC).

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice se tiendra également à la disposition de son supérieur pour les travaux éventuels non mentionnés dans son cahier des charges mais imposés par les circonstances (urgences, modification de l'organisation interne suite à une maladie, des vacances, etc.)

<sup>3</sup> Les activités en lien avec des cours donnés, la commission du personnel, la participation à l'Assemblée de la Corporation ecclésiastique catholique du canton de Fribourg, les commissions diocésaines et nationales, une association à caractère privé ou tout autre engagement voulu par l'employeur et/ou le collaborateur ou la collaboratrice, font l'objet d'un mandat particulier régissant les conditions de traitement.

## **Art. 5** Devoir de diligence

<sup>1</sup> 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'Église.

<sup>2</sup> 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.

#### **Art. 6** Devoir de fidélité

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a le devoir d'annoncer à l'Autorité diocésaine l'existence, la nature et l'ampleur de tout autre emploi rémunéré.

<sup>3</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de cumuler des emplois au-delà d'un taux d'activité à 100 %. Des exceptions sont possibles moyennant une décision écrite de l'employeur.

#### **Art. 7** Secret professionnel

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Relèvent notamment de cette obligation de discrétion et de secret toutes les relations ecclésiales, les coordonnées des organismes et personnes engagées en Église, les recherches et les projets de n'importe quel type, les documents informatiques et d'organisation, les dessins, les photographies, les actes, les correspondances, etc., qui doivent être considérés comme propriété de l'Église, qu'ils aient été réalisés ou non par le collaborateur ou la collaboratrice. Leur reproduction et photographie sans autorisation de l'Autorité diocésaine sont défendues.

<sup>3</sup> L'ensemble des documents et des notices y compris les descriptifs de projets, les procès-verbaux ou d'autres documents qui sont produits en raison de son activité ou qui parviennent en sa possession doivent être rendus spontanément et intégralement par le collaborateur ou la collaboratrice le dernier jour de travail.

#### **Art. 7a** Droits d'auteur

Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans le cadre de son travail, crée une œuvre littéraire et/ou artistique soumise à la Loi sur les Droits d'auteur,

cède gracieusement et à titre exclusif à l'Église catholique dans le canton de Fribourg, de manière illimitée dans le temps et dans l'espace, les droits

- a) de confectionner des exemplaires de l'œuvre, notamment sous la forme d'imprimés, de phonogrammes, de vidéogrammes ou d'autres supports de données ;
- b) de proposer au public, d'aliéner ou, de quelque autre manière, de mettre en circulation des exemplaires de l'œuvre ;
- c) de réciter, de représenter et d'exécuter l'œuvre, de la faire voir ou entendre en un lieu autre que celui où elle est présentée et de la mettre à disposition, directement ou par quelque moyen que ce soit, de manière que chacun puisse y avoir accès de l'endroit et au moment qu'il choisit individuellement ;
- d) de diffuser l'œuvre par la radio, la télévision ou des moyens analogues, soit par voie hertzienne, soit par câble ou autres conducteurs ;
- e) de retransmettre l'œuvre diffusée par des moyens techniques dont l'exploitation ne relève pas de l'organisme diffuseur d'origine, notamment par câble ou autres conducteurs ;
- f) de faire voir ou entendre des œuvres mises à disposition, diffusées ou retransmises ;
- g) de la retravailler ;
- h) de la traduire.

#### **Art. 8** Protection de l'intégrité personnelle

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

**Art. 9** Égalité de traitement

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

**Art. 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.

**Art. 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.

**Art. 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 2**

### **Durée du travail et formation**

**Art. 13** Durée du travail

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire de travail est de 42 heures.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Un décompte mensuel des heures est établi par le collaborateur ou la collaboratrice. Il est transmis à l'employeur au plus tard le 10 du mois suivant.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

#### **Art. 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.

#### **Art. 15** Formation en cours d'emploi

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

#### **Art. 16** Formation continue

<sup>1</sup> 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.

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



<sup>3</sup> 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.

**Art. 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.

**Art. 18** Financement des frais de formation

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Les frais de formation continue sont à la charge de l'employeur.

<sup>3</sup> 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.

**Art. 19** Temps sabbatiques de formation

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

**Art. 20** Exercice de mandats extraprofessionnels

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 3**

### **Repos**

#### *Section 1*

##### *Vacances*

#### **Art. 21** Droit aux vacances

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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'Église catholique romaine compte comme année de service si l'emploi a duré au moins six mois cette année-là.

<sup>3</sup> 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<sup>ème</sup> année de service.

<sup>4</sup> 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<sup>ème</sup> année de service.

#### **Art. 22** Période des vacances

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

**Art. 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.

**Art. 24** Réduction du droit aux vacances

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Les absences partielles sont cumulées.

**Art. 25** Rémunération des vacances

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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*

**Art. 26** Jours fériés, jours de congé hebdomadaires

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> mai et du 24 décembre.

<sup>2</sup> 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.

**Art. 27** Congés payés de courte durée

<sup>1</sup> 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 1 jour payé par semaine.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.

#### **Art. 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 4**

### **Rémunération, prestations sociales et autres prestations**

#### *Section 1*

#### *Rémunération*

#### **Art. 29** Salaire

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

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

**Art. 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 de la Corporation ecclésiastique catholique du canton de Fribourg.

**Art. 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.

**Art. 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*

**Art. 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.

**Art. 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'Église catholique romaine, ont des enfants ayant droit à l'allocation patronale.

**Art. 35** Indemnisation des frais et débours

<sup>1</sup> Le Conseil exécutif, d'entente avec l'Autorité diocésaine et après consultation de la Commission du Personnel, édicte les règles d'application.

<sup>2</sup> Idéalement, le Conseil exécutif se réfère aux pratiques de l'État de Fribourg en la matière.

**Art. 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 5**

### **Salaire en cas d'incapacité de travailler**

#### *Section 1*

#### *Païement du salaire en cas d'incapacité de travailler*

**Art. 37** Certificat médical

<sup>1</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice est empêché-e de travailler pour cause de maladie ou d'accident, il doit en avertir 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.

<sup>2</sup> 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.

**Art. 38** Païement 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.

**Art. 39** Paiement du salaire en cas d'accident

L'employeur verse un plein salaire durant 730 jours.

**Art. 40** Assurance-accidents

<sup>1</sup> 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).

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

<sup>3</sup> 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.

**Art. 41** Assurance pour perte de gain en cas de maladie

<sup>1</sup> 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 730 jours dans une période de 900 jours consécutifs.

<sup>2</sup> La cotisation est assurée par l'employeur dans sa totalité.

<sup>3</sup> 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.

**Art. 42** Paiement du salaire lorsqu'il n'y a pas d'assurance

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> L'échelle bernoise s'applique.



## *Section 2*

### *Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité*

#### **Art. 43** Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité

<sup>1</sup> 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.

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

#### **Art. 44** Adoption

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

<sup>2</sup> 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*

#### **Art. 45** Service militaire ou service civil

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> Le cas de service actif est réservé.

## **CHAPITRE 6**

### **Fin des rapports de travail**

#### *Section 1*

##### *Contrats de durée déterminée*

#### **Art. 46** Contrat de durée déterminée

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

#### **Art. 47**

*Abrogé*

#### *Section 2*

##### *Contrats de durée indéterminée*

#### **Art. 48** Résiliation pendant le temps probatoire

<sup>1</sup> Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours ; sans autre indication dans le contrat d'engagement, les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai.

<sup>2</sup> Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

<sup>3</sup> 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.

#### **Art. 49** Résiliation après le temps probatoire

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la quatrième neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

#### **Art. 50** Forme de la résiliation

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

**Art. 51** Motifs de licenciement

<sup>1</sup> 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'Église sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes. Le manque de moyens financiers peut également justifier un licenciement.

<sup>2</sup> Les motifs de licenciement sont transmis par écrit.

**Art. 52** Avertissement

Lorsqu'aucun motif économique ne le justifie, 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*

**Art. 53** Licenciement avec effet immédiat

<sup>1</sup> L'employeur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; il doit motiver sa décision par écrit si le collaborateur ou la collaboratrice le demande.

<sup>2</sup> Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger du collaborateur ou de la collaboratrice la continuation des rapports de travail.

**Art. 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.

#### *Section 4*

##### *Retraite*

#### **Art. 54a** Retraite

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

## **CHAPITRE 7**

### **Devoirs généraux**

#### **Art. 55** Attitude et comportement

<sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice 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.

<sup>2</sup> Durant le temps de travail, il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de faire pour son propre compte ou pour le compte d'autrui, des travaux dont l'exécution serait de nature à porter préjudice à l'employeur ou à l'apport que lui doit le collaborateur ou la collaboratrice. Toute violation de cette interdiction donne à l'employeur le droit d'exiger une indemnité équitable.

<sup>3</sup> Les appels téléphoniques (y compris avec des téléphones portables privés), la transmission d'emails, de fax et la consultation de sites internet à des fins non professionnelles ne sont pas admis par l'employeur durant le temps de travail. Les travaux et la correspondance non professionnelle (référence : cahier des charges) ne doivent en aucun cas être effectués pendant les heures de travail. L'employeur se réserve le droit d'effectuer des contrôles, y compris sur la place de travail. Toute violation de cette interdiction donne à l'employeur le droit d'exiger une indemnité équitable.

<sup>4</sup> Il est strictement interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de consulter de sites pornographiques, incitant à la haine raciale, religieuse et à la discrimination sexuelle, ainsi que d'utiliser son adresse email professionnelle à des fins privées.

<sup>5</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de se faire promettre ou d'accepter directement ou indirectement, en relation avec son activité professionnelle, des cadeaux, commissions ou autres avantages.

**Art. 56**

*Abrogé*

**Art. 57**

*Abrogé*

**CHAPITRE 8**

**Dispositions finales**

**Art. 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.

**Art. 59** Modification du droit antérieur

Le présent accord annule et remplace toutes les réglementations antérieures.

**Art. 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.

**Art. 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. L'entrée en vigueur a été fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2017 en accord avec la Commission du personnel.

*Fait à Villars-sur-Glâne, le 23 août 2016*

Bischofsvikar



Alain de Raemy

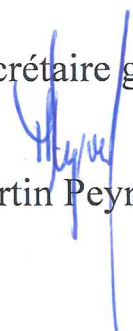
Vicaire épiscopal



Rémy Berchier

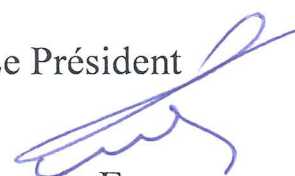
**Au nom du Conseil exécutif**

Le Secrétaire général



Martin Peyraud

Le Président



Georges Emery

**Au nom de la Commission du personnel**

Le Président



Christoph Riedo

Le Vice-Président



Jean-Marc Wild

## Sommaire

PREAMBULE .....	3
CHAPITRE PREMIER Généralités .....	3
<b>Art. 1</b> Principe.....	3
<b>Art. 2</b> Champ d'application .....	4
<b>Art. 3</b> Lieu de travail.....	4
<b>Art. 4</b> Cahier des charges.....	4
<b>Art. 5</b> Devoir de diligence .....	4
<b>Art. 6</b> Devoir de fidélité.....	5
<b>Art. 7</b> Secret professionnel .....	5
<b>Art. 7a</b> Droits d'auteur.....	5
<b>Art. 8</b> Protection de l'intégrité personnelle .....	6
<b>Art. 9</b> Egalité de traitement .....	7
<b>Art. 10</b> Protection des données .....	7
<b>Art. 11</b> Responsabilité du collaborateur ou de la collaboratrice.....	7
<b>Art. 12</b> Données personnelles.....	7
CHAPITRE 2 Durée du travail et formation .....	7
<b>Art. 13</b> Durée du travail.....	7
<b>Art. 14</b> Formation de base .....	8
<b>Art. 15</b> Formation en cours d'emploi .....	8
<b>Art. 16</b> Formation continue .....	8
<b>Art. 17</b> Retraite spirituelle .....	9
<b>Art. 18</b> Financement des frais de formation.....	9
<b>Art. 19</b> Temps sabbatiques de formation.....	9
<b>Art. 20</b> Exercice de mandats extraprofessionnels .....	9
CHAPITRE 3 Repos .....	10
Section 1 Vacances .....	10
<b>Art. 21</b> Droit aux vacances .....	10
<b>Art. 22</b> Période des vacances.....	10
<b>Art. 23</b> Incapacité de travailler et vacances.....	11
<b>Art. 24</b> Réduction du droit aux vacances .....	11
<b>Art. 25</b> Rémunération des vacances .....	11
Section 2 Jours fériés, congés.....	11
<b>Art. 26</b> Jours fériés, jours de congé hebdomadaires.....	11



<b>Art. 27</b>	Congés payés de courte durée .....	12
<b>Art. 28</b>	Congé non payé.....	13
CHAPITRE 4	Rémunération, prestations sociales et autres prestations .....	13
Section 1	Rémunération .....	13
<b>Art. 29</b>	Salaire.....	13
<b>Art. 30</b>	Adaptation à l'augmentation du coût de la vie .....	14
<b>Art. 31</b>	Cession de salaire.....	14
<b>Art. 32</b>	Droit au salaire en cas de cessation des rapports de service.....	14
Section 2	Prestations sociales et autres prestations.....	14
<b>Art. 33</b>	Allocations familiales cantonales.....	14
<b>Art. 34</b>	Allocations familiales patronales .....	14
<b>Art. 35</b>	Indemnisation des frais et débours.....	15
<b>Art. 36</b>	Prévoyance professionnelle.....	15
CHAPITRE 5	Salaire en cas d'incapacité de travailler.....	15
Section 1	Paiement du salaire en cas d'incapacité de travailler.....	15
<b>Art. 37</b>	Certificat médical .....	15
<b>Art. 38</b>	Paiement du salaire en cas de maladie .....	15
<b>Art. 39</b>	Paiement du salaire en cas d'accident.....	16
<b>Art. 40</b>	Assurance-accidents.....	16
<b>Art. 41</b>	Assurance pour perte de gain en cas de maladie .....	16
<b>Art. 42</b>	Paiement du salaire lorsqu'il n'y a pas d'assurance ..	16
Section 2	Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité.....	17
<b>Art. 43</b>	Paiement du salaire en cas de grossesse et maternité	17
<b>Art. 44</b>	Adoption.....	17
Section 3	Paiement du salaire en cas de service militaire, de service civil ou dans la protection civile.....	17
<b>Art. 45</b>	Service militaire ou service civil.....	17
CHAPITRE 6	Fin des rapports de travail.....	18
Section 1	Contrats de durée déterminée .....	18
<b>Art. 46</b>	Contrat de durée déterminée .....	18
<b>Art. 47</b>	.....	18
Section 2	Contrats de durée indéterminée.....	18

<b>Art. 48</b>	Résiliation pendant le temps probatoire.....	18
<b>Art. 49</b>	Résiliation après le temps probatoire.....	18
<b>Art. 50</b>	Forme de la résiliation.....	18
<b>Art. 51</b>	Motifs de licenciement.....	19
<b>Art. 52</b>	Avertissement.....	19
Section 3	Résiliations extraordinaires .....	19
<b>Art. 53</b>	Licenciement avec effet immédiat .....	19
<b>Art. 54</b>	Résiliation en temps inopportun .....	19
Section 4	Retraite.....	20
CHAPITRE 7	Devoirs généraux .....	20
<b>Art. 55</b>	Attitude et comportement.....	20
<b>Art. 56</b>	.....	21
<b>Art. 57</b>	.....	21
CHAPITRE 8	Dispositions finales .....	21
<b>Art. 58</b>	Dispositions complémentaires .....	21
<b>Art. 59</b>	Modification du droit antérieur.....	21
<b>Art. 60</b>	Révision.....	21
<b>Art. 61</b>	Entrée en vigueur .....	22
Sommaire	.....	24