



CONFÉRENCE
des évêques
de FRANCE

VADE MECUM N°1-2014
« LA GESTION DES LAÏCS EN MISSION
ECCLESIALE »

GUIDE DES LAÏCS EN MISSION ECCLÉSIALE

Document élaboré par la Commission Ressources Humaines de la CEF

12 FEVRIER 2014

Pourquoi ce guide ?

Les évêques de France ont choisi, dans tous les diocèses, l'appellation de Laïcs En Mission Ecclésiale (LEME), pour désigner des baptisés laïcs - salariés ou bénévoles - qui collaborent au ministère pastoral de l'évêque ou des prêtres dans divers domaines et lieux de la vie pastorale. Ces chrétiens, hommes et femmes, reçoivent une lettre de mission, qui leur est confiée par l'évêque ou un de ses collaborateurs. Ils sont visibles et reconnus dans les services et communautés au sein desquels ils exercent des responsabilités importantes.

Ils sont désormais nombreux dans nos Eglises locales. La récente enquête menée début 2013 par la Conférence des Evêques a permis de recenser près de 3000 laïcs en mission ecclésiale, salariés, pour les seules curies diocésaines. Ces personnes sont à plus de 90% des femmes, essentiellement occupées à temps partiel. Elles offrent un visage nouveau du témoignage de notre Eglise. C'est dire que leur appel, la qualification de leur mission, de leur emploi et de leurs conditions de travail, requièrent un discernement affiné.

Pour ces raisons, le document qui suit est conçu comme un guide qui devrait aider à réaliser ce discernement et à avoir une attention mieux éclairée aux personnes et à la mission de l'Eglise. Il a pour finalité de proposer aux diocèses une démarche structurée et globale afin d'aider les prêtres et autres référents à suivre et accompagner au mieux les laïcs en mission ecclésiale. Le principe même d'une mission limitée dans le temps implique en effet un certain mode de gestion et d'accompagnement des LEME, qu'ils soient salariés ou bénévoles: discernement des besoins, définition de la charge et sa durée, formation nécessaire, relecture et évaluation annuelle de la mission, validation et reconnaissance des compétences et savoir-faire acquis, accompagnement vers une reconversion...

Avant de le lire, Il n'est pas inutile de se souvenir de quelques données théologiques et pastorales qui sous-tendent les processus que nos Eglises locales mettent en œuvre en termes de « ressources humaines ».

L'Eglise, une communion missionnaire.

Le concile Vatican II a été conduit à méditer et exprimer le mystère de l'Eglise, sa beauté et la grandeur de sa mission en ce monde. Les Pères conciliaires désiraient - écrivent-ils dans la Constitution *Lumen Gentium* - en annonçant à toutes les créatures la Bonne Nouvelle de l'Évangile, répandre sur tous les hommes la clarté du Christ qui resplendit sur le visage de l'Église (cf. Mc 16,15) L'Église étant, dans le Christ, en quelque sorte le sacrement, c'est-à-dire à la fois le signe et le moyen de l'union intime avec Dieu et de l'unité de tout le genre humain... » (*Lumen Gentium* 1).

Cette vocation de l'Eglise donne sa force à l'appel adressé à tout chrétien, d'être témoin de sa foi et de permettre à l'Eglise d'être un puits où tous peuvent trouver l'eau vive du Christ. Le pape Paul VI résumait ainsi la mission confiée à chaque baptisé : « L'ordre donné aux Douze – “ Allez, proclamez la Bonne Nouvelle ” – vaut aussi, quoique d'une façon différente, pour tous les chrétiens. C'est bien pour

cela que Pierre appelle ces derniers “ un peuple acquis en vue d’annoncer les merveilles ” de Dieu, ces mêmes merveilles que chacun a pu écouter dans sa propre langue. (...) *Évangéliser est, en effet, la grâce et la vocation propre de l’Eglise, son identité la plus profonde. Elle existe pour évangéliser »* (Pape Paul VI, *Evangelii nuntiandi*)

La mission propre des laïcs

Ce ministère d’évangélisation qui est la mission même de l’Eglise, les baptisés le mettent en œuvre de façon diverse selon leur état de vie. Il est bon de se souvenir ici que le propre de la vocation baptismale des laïcs est d’abord être témoins du Christ au cœur du monde : Ils ont à vivre leur témoignage de foi au sein de leur famille, de leurs professions, de la vie associative, dans l’organisation de la société.

C’est en gardant à l’esprit cette priorité que s’accueille le fait que « *les laïcs peuvent aussi se sentir appelés ou être appelés à collaborer avec leurs pasteurs au service de la communauté ecclésiale, pour la croissance et la vie de celle-ci...* » (*Evangelii nuntiandi* 70-73)

« *En plus de cet apostolat, qui concerne tous les fidèles, les laïcs peuvent en outre, de diverses manières, être appelés à coopérer plus immédiatement avec l’apostolat de la hiérarchie, à la façon de ces hommes et de ces femmes qui étaient des auxiliaires de l’apôtre Paul dans l’Évangile, et, dans le Seigneur, dépensaient un grand labeur (cf. Ph 4, 3 ; Rm 16, 3 s.). En outre, ils ont en eux une aptitude à être assumés par la hiérarchie en vue de certaines fonctions ecclésiastiques à but spirituel »* (*Lumen Gentium* 33).

Une mission vécue en coresponsabilité

Cette collaboration des laïcs à la mission des pasteurs est une grâce particulière vécue par l’Eglise en notre temps. Elle révèle combien l’Eglise est « *une communion organique, analogue à celle d’un corps vivant et agissant : elle se caractérise par la présence simultanée de la diversité et de la complémentarité des vocations et conditions de vie, des ministères, des charismes et des responsabilités* » (Jean-Paul II « *Les fidèles laïcs* », n° 20).

Elle aide, d’une part les prêtres à aller davantage au cœur de leur vocation de pasteurs. « Il ne s’agit pas seulement de faire face au manque de prêtres, mais il importe de mettre en œuvre une véritable coresponsabilité des laïcs dans l’agir de l’Eglise » (*Benoît XVI. 7 Mars 2010*). Les laïcs ne remplacent pas les prêtres. Même en petit nombre, la mission de ceux-ci et le témoignage de leur choix de vie demeurent essentiels pour l’annonce de l’Évangile et l’enseignement de la foi, la célébration des sacrements et la sanctification du Peuple de Dieu, la communion fraternelle et le service de tout homme. Les prêtres témoignent de l’amour du Bon Pasteur qui rassemble son Peuple dans l’unité et l’envoie annoncer l’Évangile. Un des aspects de la mission des laïcs, appelés localement à prendre une part active à la mission pastorale de l’Eglise, est ainsi de contribuer, dans une juste articulation des responsabilités et des charges, à mettre en lumière le ministère des prêtres, à le rendre humainement et spirituellement beau et appelant pour des jeunes.

Cette collaboration permet, d’autre part, aux prêtres de découvrir combien ils doivent aider au discernement des charismes et des dons d’un grand nombre de chrétiens, hommes et femmes, enfants, jeunes et adultes.

Ce travail à diverses voix dans la *vigne du Seigneur*, dans la complémentarité des

vocations, est fructueux. Guidés par les prêtres, et éclairés par le ministère propre des diacres, au service de la parole, de la liturgie et de la charité, les laïcs découvrent ainsi comment prendre leur part de service. Stimulés par le témoignage des consacrés, ils se sentent aussi appelés à se donner avec joie dans la gratuité de l'amour et la radicalité du témoignage de foi.

Les pasteurs, en conséquence, doivent reconnaître et promouvoir les ministères, les offices et les fonctions des fidèles laïcs, offices et fonctions qui ont leur fondement dans le baptême, dans la confirmation, et de plus, pour beaucoup d'entre eux, dans le mariage. (Jean-Paul II, Les laïcs fidèles du Christ, n° 23)

Les Laïcs en Mission Ecclésiale (LEME) au sein d'une grande diversité d'engagements.

Les laïcs en mission ecclésiale exercent, dans un domaine particulier, une collaboration au ministère pastoral. Ils sont ainsi appelés à exercer une responsabilité effective d'organisation, de coordination, d'impulsion, le plus souvent au sein d'une équipe. Cette mission a un contenu spécifique et précis.

Il existe, par ailleurs, une grande multiplicité de collaborations des laïcs au ministère pastoral : Les laïcs membres de divers conseils ecclésiaux (économiques ou pastoraux) ; Les laïcs *permanents* d'associations de fidèles ou communautés nouvelles ; les laïcs - bénévoles ou salariés - exerçant un *service technique* (secrétariat, comptabilité, cuisine, entretien, personnel soignant, technicien, etc.), au niveau diocésain, ou dans les communautés et services ; et bien d'autres laïcs catéchistes, animateurs liturgiques etc.

Cette diversité des laïcs en service d'Eglise éclaire la particularité de la mission des LEME. Elle appelle aussi une définition et une reconnaissance très claire du contenu et de l'étendue de leur responsabilité dans le service de la mission commune. C'est ce que propose ce document.

La Commission Episcopale pour les Ministres ordonnés et les Laïcs en Mission Ecclésiale - Janvier 2014

PREMIÈRE PARTIE : LA MISSION

A- Discernement des besoins de l'Eglise locale

- ✓ besoins *locaux* : paroisses, aumôneries (scolaires, établissement de santé...)
- ✓ besoins *diocésains* : en pastorale, (liturgie, catéchèse, formation, animation de jeunes, mouvements ...)
- ✓ besoins *nationaux* : Services de la Conférence des évêques, Mouvements...

B- Veiller à ce qu'il s'agisse bien d'une charge ecclésiale

Critères à retenir pour caractériser une mission ecclésiale :

- ✓ charge précise, définissable, qui a une fin spirituelle,
- ✓ d'importance vitale, pour le diocèse, la paroisse, ou l'association,
- ✓ comportant une véritable responsabilité,
- ✓ charge confiée par l'Eglise locale,
- ✓ impliquant une certaine durée d'engagement

Une charge ecclésiale est décidée par l'évêque et, si elle est créée de façon stable, elle constitue un office (canon 145¹).

C- Description de la mission ecclésiale

Il est essentiel d'expliciter les finalités de la mission et les enjeux qu'elle comporte pour l'Eglise locale. Aussi faut-il :

- ✓ identifier très concrètement les différentes activités inhérentes à la mission : par exemple, préparer une célébration, animer des réunions avec des adultes, animer des équipes, établir un calendrier de rencontres, gérer des inscriptions, etc...
- ✓ déterminer la personne « référent » qui suivra, accompagnera, aidera, apportera des moyens et conduira l'entretien annuel de relecture de la mission.
- ✓ articuler la charge ecclésiale avec d'autres ministères.
- ✓ préciser les conditions d'exercice de la mission : lieu(x) d'exercice, durée de la mission, temporalité.
- ✓ indiquer le statut souhaité : bénévole ou salarié.

¹ En droit canonique, il convient de distinguer une charge ecclésiale de l'office. L'office est une charge ecclésiale constituée de façon stable (canon 145) en ce sens qu'il existe une objectivité du poste déterminé par des droits, obligations et des compétences requises (canon 145 §2)

D- Conditions et qualités requises pour le bon exercice de la mission

a) Les conditions :

- ✓ être dans la communion de l'Eglise catholique (canon 149), et particulièrement adhésion aux énoncés du Credo,
- ✓ forme de vie conforme à l'Evangile et aux enseignements de l'Eglise.

b) Les qualités : Il s'agit d'établir un réel profil de compétences, qui permettra de préciser le profil de la personne capable d'assumer la mission.

Les compétences attendues sont à préciser dans différents domaines :

- ✓ savoirs (connaissances théoriques),
- ✓ savoir-faire (capacités pratiques...),
- ✓ savoir-être (qualités relationnelles, charismes)

NB : un référentiel de compétences sera mis à disposition sur demande.

E- Recherche et discernement des personnes

Mettre en place la démarche de recrutement et d'appel avec le support de la personne en charge des Ressources Humaines :

- ✓ déterminer la ou les personne(s) en charge de la recherche : curé, vicaire général, laïc en mission..., qui aura à proposer un cahier des charges,
- ✓ prévoir les supports pour faire connaître la recherche : Journal diocésain, annonces paroissiales, sites et organismes spécialisés...
- ✓ définir le statut : bénévolat ou salariat,
- ✓ entretiens entre la personne chargée de la recherche et les personnes pressenties.

A ce stade, la personne en charge des ressources humaines si elle existe, ou l'économiste, est présente à l'entretien ou sera amenée à conduire un entretien spécifique.

L'entretien vise à présenter à la personne les exigences de la mission et les moyens pour l'exercer, préciser le statut envisagé, mesurer la motivation de la personne pour la charge, mieux connaître ses compétences, ses espoirs et ses craintes éventuelles, déterminer aussi les formations utiles, évoquer enfin le contexte ecclésial et le devenir professionnel...

- ✓ candidatures examinées ensuite par une instance spécifique de discernement, qui aura à donner un avis à l'évêque ou au vicaire général.

F- Conclusion du ou des dossiers de candidature : le choix, puis l'appel

- ✓ Constitution du ou des dossier(s) : descriptif de la mission, compte-rendu d'entretien, curriculum vitae, lettre de motivation de la personne, fiche de renseignements administratifs, conditions précises de la mission et ses exigences,
- ✓ Présentation à l'instance de décision constituée autour de l'évêque (Conseil épiscopal, ou autre instance) et choix définitif par cette instance, qui confirme le statut salarié ou bénévole,
- ✓ Appel de la personne à la mission, par l'évêque ou son représentant.

DEUXIÈME PARTIE : LA LETTRE DE MISSION

Lorsque l'évêque a décidé de confier une mission à un laïc, il lui adresse une lettre de mission avant l'établissement éventuel d'un contrat de travail. Cette lettre doit être signée par l'évêque ou son délégué seul ; en aucun cas, elle ne doit être co-signée par le laïc à qui est confiée la charge.

Par ailleurs, s'agissant d'un office au sens du canon 145, il appartient à l'évêque de signer un décret particulier de nomination préparé par le chancelier.

Pour les fonctions importantes (niveau diocésain), c'est l'évêque diocésain qui, en principe, donne la mission ; pour les autres tâches ecclésiales, l'évêque diocésain peut donner délégation à un vicaire général ou un vicaire épiscopal.

A - Raisons d'être de la lettre de mission

a) Rôle de la lettre de mission :

La lettre de mission joue plusieurs rôles :

- ✓ fonction *d'explicitation* : réalisations attendues du laïc concerné, avec mention du référent ecclésial (curé ou autre responsable pastoral), des programmes d'action, des temps d'évaluation.
- ✓ fonction *d'information* : rédigée à l'adresse de l'intéressé(e), la lettre est également destinée à la communauté ou au service qui l'accueille pour y exercer son ministère. Dès lors, il est vivement recommandé qu'elle soit lue lors de la cérémonie d'accueil dans la communauté ou le service où la personne est affectée.
- ✓ fonction *d'accréditation* : la lettre a un rôle d'investiture, elle donne une légitimité au titulaire de la fonction.
- ✓ fonction *d'organisation* : une annexe à la lettre, sous forme de cahier des charges, explicite les éléments indispensables à l'accomplissement de la charge, dans le contexte concret de son exercice, et qui permettront de garantir le respect de l'équilibre de vie du LEME.
- ✓ support enfin pour *l'évaluation* de la charge ainsi confiée.

La lettre de mission doit donc remplir ces 5 rôles de façon claire, sobre et précise : c'est un document essentiel au plan institutionnel.

b) Contenu de la lettre de mission :

Le lettre de mission doit définir l'objet de la mission, les principales responsabilités, l'articulation avec les ministères ordonnés, la formation éventuelle à entreprendre, la durée (en règle générale, trois ans), le statut (bénévole ou salarié).

Dans un certain nombre de diocèses, une annexe à la lettre entre plus dans les détails pour préciser les activités et les tâches du laïc missionné, pour fixer un ou plusieurs objectifs précis et vérifiables pour cette mission ainsi que les moyens mis en œuvre pour les atteindre.

Il ne semble pas utile d'y mêler, à ce stade, d'autres considérations qui ne soient purement institutionnelles et organisationnelles, comme l'encouragement spirituel ou l'exhortation morale. Il ne faut pas, en effet, qu'il y ait mélange des genres ce qui pourrait être préjudiciable en cas de litige ultérieur.

Un accompagnement spirituel de la personne apparaît hautement souhaitable.

Par ailleurs, en cours de mandat, une relecture de la mission doit s'envisager (fréquence annuelle recommandée).

TROISIÈME PARTIE : LA MISSION DANS LE CADRE D'UN BÉNÉVOLAT

Il est souhaitable que chaque diocèse se dote d'une « charte du bénévolat », faite pour préciser les conditions générales d'emploi des personnes acceptant un travail ou une mission tout en renonçant de leur plein gré à toute rémunération.

Cette charte du bénévolat constitue un cadre collectif, fait de droits et d'obligations réciproques entre l'association diocésaine et les personnes considérées.

L'Association (diocèse, autre entité) propose une activité, sans contrepartie et sans lien de subordination au sens du droit du travail ; la personne, elle, s'engage librement pour mener les actions proposées, non salariées.

La charte du bénévolat doit contenir les engagements formels de l'Association à l'égard des personnes ; information régulière sur la vie du diocèse et sur l'unité où s'exerce son activité de bénévole, conditions d'accueil et de mise au courant, propositions de formation, formes de reconnaissance, etc...

Cette charte précise pareillement les règles à respecter par le bénévole : respect des buts de l'Association, conformité à l'organisation et au règlement intérieur, discrétion, régularité de l'engagement, devoir d'information, etc...

La charte peut être précisée au cas par cas, par un échange de lettres : lettre de proposition de l'Association, lettre d'engagement du bénévole. On évitera de parler de « contrat de bénévolat ».

La lettre d'engagement bénévole, qui ne saurait en aucun cas être confondue avec un contrat de travail, précise l'activité en cause et les orientations de la mission (en reprenant les propositions de l'Association), ainsi que les disponibilités de la personne bénévole.

Dans le cas d'une lettre de mission, la lettre d'engagement bénévole est particulièrement utile car elle pourra reprendre clairement les conditions d'exercice de la mission (période de mise au courant, temps d'activité, formation complémentaire, durée déterminée, renouvellement possible, remboursement de frais, etc...)

Le signataire de la proposition de mission ne doit pas être une personne physique : ce peut-être une Association déclarée (Association diocésaine, autre association spécifique aux L.E.M.E., ou paroisse).

A - La règle générale

La collaboration avec un salarié en mission ecclésiale se situe dans le cadre des dispositions légales du droit du travail.

Elle s'inscrit également dans le cadre de la convention collective diocésaine, signée avec les partenaires sociaux, lorsque cette convention existe. L'Assemblée plénière des évêques a clairement encouragé cette démarche, venant se substituer aux statuts octroyés ou aux simples contrats individuels souvent incomplets et imprécis.

La convention collective peut être spécifique aux L.E.M.E. ; elle peut être aussi commune à tous les salariés, mais avec mention explicite des spécificités propres aux L.E.M.E. Un certain nombre de diocèses ont isolé ces particularités dans un texte qui est annexé à la convention elle-même.

Pour les diocèses n'ayant pas de convention collective, il peut y avoir un accord collectif (plus restrictif dans les thèmes retenus) ou un accord atypique sans partenaires sociaux qualifiés.

En dernier ressort, c'est le code du travail qui s'applique, notamment sur les aspects liés au temps de travail.

a) Le contrat de travail :

Le contrat de travail, pour un laïc en mission ecclésiale, est conclu en relation directe avec la lettre de mission qui constitue un élément essentiel et déterminant du contrat, qui en est même la condition. Le laïc salarié est donc embauché en vertu de l'habilitation qu'il tient de la lettre de mission, sans laquelle il ne pourrait être employé.

Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée, les dispositions du Code du travail ne laissant actuellement que peu d'autres possibilités. Les contrats à durée déterminée, en effet, sont strictement réglementés, et leur durée maximale est, en principe, fixée à 18 mois.

Le contrat précise les conditions d'exercice de la mission : période d'essai, temps de travail, rémunération, lieu de travail,... et se réfère à la convention collective diocésaine, lorsqu'elle existe. L'employeur doit être différent du signataire de la lettre de mission et ne peut être une personne physique. Ce peut être une association déclarée : l'Association diocésaine elle-même ou une association loi 1901 constituée spécialement pour l'embauche et la gestion des L.E.M.E., ou encore un groupement de fait (une aumônerie, une paroisse). Ainsi au niveau du diocèse, le signataire du contrat de travail pourra être le représentant du Président de l'Association diocésaine : le vicaire général ou l'économiste diocésain.

b) La rémunération

Le canon 231§2 prévoit « *que les laïcs qui sont affectés ... à un service spécial d'Eglise ont droit à une honnête rémunération selon leur condition et qui leur permette de pourvoir décentement à leurs besoins et à ceux de leur famille, en respectant aussi les dispositions du droit civil.* »

Dans la pratique, on constate des rémunérations modestes, proches du S.M.I.C. (souvent les coefficients 160 et 180 de la grille des classifications issue du statut type de 1995). De fait, les écarts de compétences sont très peu pris en compte dans les salaires. Seule une responsabilité vraiment importante pour un diocèse peut donner lieu à un salaire mieux positionné. Les positions des diocèses sur ce point sont très disparates.

La prime d'ancienneté accordée aux salariés administratifs est aussi donnée souvent aux laïcs en mission ecclésiale.

En règle générale, il apparaît souhaitable que les avantages accordés aux employés administratifs et techniques bénéficient pareillement aux laïcs en mission ecclésiale.

CINQUIÈME PARTIE : LA FORMATION

Le canon 231 §1 prévoit que les laïcs, qui sont affectés de manière permanente ou temporaire à un service spécial de l'Eglise, sont tenus par l'obligation d'acquérir la formation appropriée et requise pour remplir convenablement leur charge, et d'accomplir celle-ci avec conscience, soin et diligence.

Le laïc en mission ecclésiale est appelé à développer des compétences doctrinales et/ou pastorales. Il doit, avec son référent, construire un projet de formation et suivre, sans attendre, si nécessaire, différentes formations qui lui permettront d'exercer pleinement sa mission.

Ce plan de formation est établi en début de mission et est actualisé chaque année.

Il faut aussi penser à la suite de la mission, en vue d'une réinsertion professionnelle.

Comme le laïc missionné n'a pas vocation, en règle générale, à faire carrière dans l'Eglise, il importe que le temps de la mission soit mis à profit pour conserver ou obtenir une réelle « employabilité » professionnelle.

L'entretien annuel doit permettre d'évoquer ce thème de la formation.

SIXIEME PARTIE : L'ENTRETIEN ANNUEL DE SUIVI DE MISSION

L'entretien annuel de suivi de mission est un moment indispensable à toute mission ecclésiale pour en juger les fruits, examiner la tenue des objectifs, envisager les améliorations pour l'avenir, établir les perspectives quant à la durée de la mission et son éventuel renouvellement.

L'entretien est programmé par la personne référent qui doit « mettre à l'aise » la personne missionnée, dans une attitude positive de progrès. Il s'agit ensemble de procéder à une « relecture » de la lettre de mission.

Un compte rendu est rédigé par le référent, puis communiqué à l'intéressé (e) qui peut y faire figurer ses remarques. Ce compte rendu est adressé au signataire de la lettre de mission, à l'employeur et au responsable « Ressources Humaines » du diocèse.

Certains diocèses procèdent à deux entretiens :

- L'un axé sur la relecture de la lettre de mission avec le référent,
- L'autre plus centré sur les moyens de tous ordres pour remplir la mission, entretien se tenant alors avec le responsable hiérarchique (s'il est différent de la personne « référent »).

Il semble qu'un seul entretien, traitant de la totalité des sujets, soit préférable.

SEPTIEME PARTIE : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel concerne tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté et doit se tenir tous les deux ans.

Il a lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

L'entretien professionnel vise à clarifier le projet d'avenir du LEME et de veiller à son employabilité en termes de savoir-faires et compétences acquis. L'entretien professionnel permet au collaborateur d'être acteur de son parcours et de construire son projet avec le diocèse.

Cet entretien est diligenté par l'économiste et, si elle existe, par la personne en charge des ressources humaines.

Moment de dialogue, l'entretien professionnel répond à un double objectif :

- Identifier un projet futur, le cas échéant au sein du diocèse, ou à l'extérieur, et conforme aux attentes du salarié et aux besoins du diocèse.
- Définir les actions pertinentes à mettre en œuvre pour réaliser ce projet : formation, bilan de compétences...

HUITIEME PARTIE : LA FIN DE MISSION : CONSÉQUENCES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL OU LA LETTRE D'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

La mission prend fin :

- à l'expiration de la durée prévue dans la lettre de mission, à moins que celle-ci ne soit renouvelée,
- par le souhait du laïc d'arrêter sa mission en cours de mandat,
- par retrait de la lettre de mission en cours de mandat, décidé par l'ordinaire du lieu signataire de la lettre initiale ou son successeur.

a) Fin de la durée du mandat

Avant que la mission ne s'achève, plusieurs situations sont à étudier avec l'ensemble des personnes concernées (laïc, référent, vicaire général, ...) :

- ✓ Renouvellement de la lettre de mission : il ne faut pas se contenter alors d'une reconduction tacite, mais il faut procéder à un nouvel examen de candidature, dans le même esprit que la première embauche. On doit repréciser la mission, fixer de nouveaux objectifs, adresser une nouvelle lettre. Ceci ne semble pas être pratiqué dans beaucoup de diocèses où l'on peut voir des laïcs en mission ecclésiale presque permanents.
- ✓ Proposition d'une autre charge, dans le diocèse, avec ou sans lettre de mission : Il y a lieu de faire un avenant au contrat de travail ou, pour un bénévolat, de procéder à un échange de lettres (cf. Troisième partie).
- ✓ Non-renouvellement de la lettre de mission, sans emploi proposé ou en cas de non-acceptation par le salarié d'une proposition : dans cette situation, il peut y avoir démission simple du laïc ou alors signature d'une rupture conventionnelle homologuée,
S'il faut envisager un licenciement, l'intéressé ne souhaitant pas donner sa démission et refusant la rupture conventionnelle, il s'agit d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges...

En toute hypothèse, il semble intéressant de proposer l'établissement d'un bilan de compétences. Dans certaines situations délicates au plan humain, on peut proposer une aide à la recherche d'un emploi.

b) Demande du laïc d'arrêter sa mission avant l'échéance

La personne salariée missionnée peut être amenée à donner sa démission pour différents motifs : changement de domicile, motifs personnels,...

Elle en informe son employeur et son référent, lequel tiendra informé le signataire de la lettre de mission.

S'agissant d'une personne bénévole, il est mis fin d'un commun accord à l'activité découlant de la mission.

c) Retrait de la lettre de mission en cours de mandat (situation a priori exceptionnelle)

Quand, en vertu de sa charge pastorale, l'évêque ou son délégué signataire envisage de retirer la lettre de mission, il doit en informer par écrit la personne.

Au cours d'un entretien, il explicite les motifs qui fondent sa décision.

L'intéressé(e) peut présenter ses observations par écrit ou au cours d'un entretien.

Si l'évêque maintient sa décision, en dépit du désaccord du laïc, il y a lieu de rechercher une solution équitable, en utilisant par exemple le Conseil de médiation qui doit exister dans chaque diocèse.

Si aucune solution n'est trouvée, il y aura un licenciement du salarié du fait de l'employeur, licenciement pour cause réelle et sérieuse si les motifs avancés peuvent être solides au plan civil, justifiant bien le retrait de l'habilitation antérieure.

Dans cette situation, il y aura avantage à rechercher la signature d'une rupture conventionnelle, moins coûteuse pour le diocèse et moins pénalisante pour la personne missionnée

Lorsque la personne missionnée est bénévole, après les explications appropriées, il est mis fin sans autre procédure à l'activité antérieure.

N.B : La fin de mission peut aussi intervenir en conséquence d'un licenciement pour motif disciplinaire ou pour raison économique.

Ces situations réclament beaucoup d'attention aux personnes concernées. Par ailleurs, il convient de suivre scrupuleusement les procédures légales.



MEMBRES DE LA COMMISSION RESSOURCES HUMAINES

Janvier 2014

Corinne BOILLEY : Secrétaire générale adjointe de la CEF
corinne.boilley@cef.fr

Marc CHANLIAU : économiste diocésain du diocèse de Coutances
économiste.diocesain@catholique-coutances.cef.fr

Catherine DREZET : Salariée du diocèse de Saint-Brieuc
catherine.drezet@diocese22.fr

Martine LOCTIN : LEME du diocèse d'Autun
martineloctin@gmail.com

Philippe de MONTLIVault : économiste du diocèse d'Aix et Arles
ph.demontlivault@aixarles.cef.fr

Joseph MUSSEAU : Conseiller Ressources Humaines à la CEF
Joseph.musseau@cef.fr

Gabriel SIMAR : économiste diocésain du diocèse de Beauvais
gsimar@catho60.cef.fr