

Accord professionnel

**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE  
(8 février 2016)**

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,

*Journal officiel* du 23 novembre 2016)

**Accord du 3 mars 2020**

relatif au cadre d'emploi des salariés laïcs en mission dans les diocèses

NOR : ASET2050442M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UADF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CSFV CFTC ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément à l'agenda social retenu dans l'accord de méthode ayant constitué la branche professionnelle pour les diocèses de l'Église catholique en France (8 février 2016) et compte tenu des apports tirés de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'union des associations diocésaines de France (UADF) et les organisations syndicales représentatives ont engagé en début d'année 2019 des négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un accord collectif permettant d'aménager et de sécuriser l'emploi des salariés laïcs en mission.

En effet si l'ensemble des diocèses de France et les structures employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord sont principalement gouvernés et animés par des clercs, des laïcs ont été depuis longtemps associés à leur mission.

C'est ainsi que parallèlement aux salariés employés pour assurer des fonctions techniques, interviennent aussi des laïcs, appelés « laïcs en mission », qui peuvent être salariés et collaborent au ministère de l'évêque ou des prêtres dans divers domaines et lieux de la vie ecclésiale.

Ces laïcs en charge d'une mission ecclésiale, qu'elle soit ou non directement pastorale, agissent en conséquence en coresponsabilité avec les clercs. Ils sont appelés par l'évêque du

lieu qui s'assure de l'idonéité<sup>[1]</sup> de la personne avec la mission confiée. À ce titre, ils reçoivent une lettre de mission émanant de l'évêque du diocèse, du vicaire général, du vicaire épiscopal ou de toute personne formellement habilitée à délivrer une lettre de mission par l'évêque du lieu. Cette lettre de mission est une condition préalable et déterminante pour l'exécution du contrat de travail des salariés laïcs en mission.

La nature même des fonctions des diverses missions ecclésiales impliquent de s'assurer dans le temps de l'adéquation de la mission confiée au regard de la personne. En effet, d'une part le besoin et la mission elle-même peuvent changer avec le contexte, et d'autre part, les besoins et attentes du laïc concerné peuvent évoluer avec l'avancement de la mission. Il est entendu que dans le présent accord l'utilisation du terme adéquation renvoie à l'idonéité.

Ainsi, cela nécessite que les missions ecclésiales soient régulièrement revues et définies impliquant, dès lors, que d'autres personnes en adéquation avec celles-ci puissent y être appelées pour s'y consacrer.

La mission, telle qu'elle est définie et à laquelle le laïc a été appelé et a accepté de répondre, est nécessairement limitée dans le temps.

De plus, l'engagement spécifique du laïc en mission l'amène à exercer un emploi dans un environnement particulier ce qui en conséquence impose aux structures employeur de veiller à son développement professionnel et à garantir son employabilité.

Il s'agit donc de prendre en compte l'adaptation nécessaire aux évolutions pour répondre tout autant aux besoins de la mission qu'à ceux du laïc à qui elle a été confiée.

C'est pourquoi, tout en réaffirmant leur attachement au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi, les parties signataires, conscientes des spécificités et des contextes particuliers dans lesquels s'inscrivent ces salariés appelés à s'engager dans des missions ecclésiales, ont souhaité pouvoir aménager conventionnellement un cadre juridique approprié et sécurisé.

Compte tenu de leur échéance trop courte et de leur renouvellement limité, les contrats de travail à durée déterminée de droit commun ne permettent pas toujours d'assurer la continuité de la mission. Le CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, appelé contrat d'opération dans le présent accord, offre davantage de flexibilité en permettant d'ajuster la durée effective du contrat à la durée de l'opération et permet ainsi de garantir une durée d'emploi plus longue que la durée maximale d'un contrat à durée déterminée.

Dans cette perspective, les parties signataires ont convenu d'organiser par le présent accord le statut particulier de ces laïcs en mission qui s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 1223-8, L. 1223-9 et L. 1236-8 du code du travail, régissant le contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, appelé contrat d'opération dans le présent accord, en renforçant les garanties en faveur de ces salariés.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la référence à la lettre de mission est une référence canonique et qu'elle doit donc être clairement distinguée de la référence au contrat d'opération tel qu'employé dans le présent accord qui se réfère exclusivement au droit du travail (contrat de d'opération ou de chantier).

Par ailleurs, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'aménager les règles relatives à l'emploi des laïcs en mission, embauchés sous contrat à durée déterminée, de manière à tenir compte des spécificités des activités ecclésiales particulières et ponctuelles.

Enfin, constatant que la plupart de ces structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures

---

[1] Fait d'être en adéquation, de convenir parfaitement à la mission.

employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Champ d'application**

### **Article unique**

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Il concerne exclusivement les laïcs en mission définis au chapitre 2.

## **Chapitre 2 Les laïcs en mission**

### **Article 2.1 | Définition de laïcs en mission**

Le canon 228, paragraphe 1 du code de droit canonique<sup>[1]</sup> dispose que « les laïcs reconnus idoines ont capacité à être admis par les pasteurs sacrés à des offices et charges ecclésiastiques ».

Ainsi, dans l'église, des missions ecclésiales (ou charges ecclésiales) peuvent être confiées par l'évêque diocésain ou son représentant à des laïcs.

L'appel de l'Église se traduit par le fait de confier explicitement et publiquement ce qu'on appelle en droit canonique une charge ecclésiale conférée de manière stable. En droit canonique, la stabilité renvoie au caractère essentiel de la charge pour la mission de l'Église catholique. Mais le contenu de cette charge évolue selon les besoins.

Les laïcs en mission regroupent l'ensemble de ceux qui sont appelés, formés, nommés par l'évêque ou son représentant, qui ont accepté cet appel et qui reçoivent une lettre de mission canonique en étant envoyés par l'évêque.

### **Article 2.2 | La lettre de mission canonique**

Le document par lequel l'évêque confie au laïc un office ou une charge ecclésiale est appelé lettre de mission.

La lettre de mission est signée par l'évêque du diocèse, le vicaire général, le vicaire épiscopal ou par toute personne formellement habilitée à délivrer une lettre de mission par l'évêque du lieu.

La lettre de mission précise :

- l'intitulé de la mission ecclésiale confiée ;
- l'objet, le champ et la durée de la mission ;
- les responsabilités et enjeux pastoraux qui lui sont attachés ;
- l'habilitation du signataire s'il est différent de l'évêque.

La lettre de mission est complétée par une annexe qui détaille les modalités d'exécution de la mission, les possibilités de formation pastorale permanente et, d'un point de vue canonique, les circonstances dans lesquelles la lettre de mission peut être révoquée.

La lettre de mission peut être renouvelée.

La lettre de mission est une condition essentielle et déterminante du contrat de travail et est annexée à ce contrat.

[1] Code de droit canonique de 1983.

### Rôle de la commission de discernement

Chaque diocèse met en place, si elle n'existe pas encore, une commission de discernement pour le suivi des laïcs en mission (qui peut-être diversement nommée : commission de suivi des LEM, instance de discernement...).

Cette commission assure avec l'évêque et pour l'ensemble des laïcs en mission du diocèse, le suivi des missions en particulier au moment de l'embauche mais aussi des renouvellements, changements et fin de mission. Notamment, elle s'assure de l'existence d'une lettre de mission adéquate et veille à préparer l'avenir professionnel des laïcs en mission, notamment au travers de la formation et de la certification.

Pour toute nouvelle mission, comme en cas de renouvellement de mission ou de changement de mission, elle s'assure que l'adéquation de la personne appelée pour accomplir la mission proposée a bien été appréciée.

### Composition de la commission de discernement

La commission est présidée par l'évêque ou son représentant et est composée *a minima* :

- du vicaire général modérateur de la curie ou du vicaire épiscopal chargé des laïcs en mission ;
- de l'économe diocésain ;
- de la personne en charge des ressources humaines et/ou de la personne chargée du suivi des missions des laïcs en mission lorsque ce(s) poste(s) existe(nt).

### Fonctionnement de la commission de discernement

Cette commission se réunit au moins deux fois par an (début et fin d'année pastorale par exemple) afin de permettre d'anticiper de 1 an au moins les échéances de changement, renouvellement ou fin de mission.

La commission s'assure de la cohérence des aptitudes et des souhaits de la personne par rapport aux exigences et compétences personnelles et professionnelles nécessaires au bon accomplissement de la mission. Pour ce faire, la commission organisera notamment un entretien individuel entre au moins un membre de la commission et la personne concernée avant tout recrutement et en amont de toute décision de renouvellement, changement, de fin de mission ou de retrait de lettre de mission.

Elle veille également à recueillir l'avis des responsables directs (curé de paroisse ou responsable de service pastoral) des laïcs en mission dont elle étudie le dossier soit par un échange direct lors de la commission soit par la transmission d'un avis formalisé par écrit.

Elle pourra émettre des recommandations en matière de formation complémentaire théologique, ecclésiale, professionnelle à envisager pour la bonne réalisation de la mission.

En sus, la commission se réunit préalablement à toute fin anticipée de mission envisagée pour validation ou non d'une telle décision qui se traduirait par le retrait de la lettre de mission.

## Article 2.4 | Les postes exclus du champ de la lettre de mission

Les responsabilités ou missions confiées à des laïcs ne concourent pas de la même façon à la mission commune et au ministère pastoral.

Ainsi les postes assurant un service technique et administratif ne relèvent pas d'un statut pastoral ou ecclésial et sont exclus du champ de la lettre de mission, quelle que soit la structure employeur.

- Il s'agit en particulier des postes :
- de secrétariat, accueil et administratif ;
  - de comptabilité ;
  - de gestion juridique et sociale ;
  - de gestion technique et informatique ;
  - d'entretien, intendance et maintenance ;
  - de gardiennage ;
  - de sacristains ;
  - des artistes musiciens.

Cette liste n'est pas limitative et chaque structure employeur conserve la faculté de définir d'autres postes qui ne seront pas concernés par une lettre de mission, en fonction de ses réalités ecclésiales locales.

### **Chapitre 3 Le contrat de travail à durée indéterminée**

Le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi.

### **Chapitre 4 Le recours au contrat de travail à durée indéterminée d'opération**

Les parties signataires ont souhaité pouvoir aménager conventionnellement un cadre juridique sécurisé et adapté à certaines réalités ecclésiales.

#### **Article 4.1 | Définition du contrat de travail à durée indéterminée d'opération**

Pour l'application du présent accord, l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin lorsque le résultat préalablement défini est atteint.

Le contrat d'opération est régi par les articles L. 1223-8 et suivants du code du travail : c'est un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée de l'opération confiée au salarié.

À ce titre, il obéit aux règles légales et conventionnelles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée. Il est soumis le cas échéant à une période d'essai dans les conditions légales ou conventionnelles en vigueur au sein de la structure employeur.

#### **Article 4.2 | Taille des structures concernées**

Le contrat de travail à durée indéterminée d'opération peut être conclu par toute structure employeur entrant dans le champ d'application du présent accord, quel que soit son effectif.

#### **Article 4.3 | Cas de recours et missions concernées**

Seuls les laïcs en mission pourront se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée d'opération. À titre d'exemples, les postes tels que responsable pastoral, animateur en pastorale, responsable de communication, économe, coordinateur pastoral, etc. (liste non limitative) pourront faire l'objet d'un contrat d'opération dès lors que les conditions pour ce faire seront remplies (lettre de mission et opération définie).

#### **Article 4.4 | Période d'essai et durée minimale du contrat d'opération**

La période d'essai applicable pour un contrat d'opération correspond à la période d'essai prévu par les dispositions légales ou conventionnelles pour le contrat à durée indéterminée.

Sans préjudice de l'application de la période d'essai, la durée minimale d'un contrat d'opération ne peut être inférieure à 12 mois.

#### **Article 4.5 | Mesures d'information des salariés embauchés dans le cadre d'un contrat d'opération**

Le contrat d'opération est obligatoirement établi par écrit.

Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles et des clauses obligatoires applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat d'opération, outre la rémunération, comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention : « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description et la localisation de l'opération objet du contrat ;
- l'objectif à atteindre déterminant la fin de l'opération objet du contrat ;
- la durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 12 mois ;
- les modalités de rupture du contrat de travail, prévues à l'article 4.7 du présent accord.

Les règles spécifiques régissant sa rupture doivent être également mentionnées dans le contrat.

#### **Article 4.6 | Contreparties prévues en faveur des salariés embauchés dans le cadre d'un contrat d'opération**

##### **Article 4.6.1 | Contreparties en termes de formation**

Les titulaires du contrat d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de la structure employeur.

En complément des dispositions de l'article 3.2 de l'accord de branche relatif au développement des compétences par la formation, l'employeur anticipera la mise en place du parcours de formation du salarié laïc en mission. Il s'assurera notamment par des actions de formation à garantir :

- la remise à niveau des compétences professionnelles initiales ;
- la valorisation des nouvelles compétences acquises.

##### **Article 4.6.2 | Contreparties en termes de rémunération**

La rémunération brute de base du salarié titulaire d'un contrat d'opération sera majorée de 5 %.

Cette majoration sera indiquée sur le bulletin de salaire, sur une ligne distincte de la rémunération de base.

##### **Article 4.6.3 | Contreparties en termes d'indemnités de licenciement**

Par exception aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, la fin du contrat d'opération qui intervient en raison de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié titulaire, à une indemnité spéciale de licenciement.

Cette indemnité spéciale correspond à une majoration de 5 % du taux de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

À titre d'exemple :

Indemnité légale de licenciement : 25 % de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années.

Indemnité spéciale : 30 % (25 + 5) de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années.

## **Article 4.7 | Modalités de rupture du contrat**

### **Article 4.7.1 | Rupture à l'initiative de la structure employeur liée à l'achèvement de l'opération**

L'achèvement de l'opération constitue un motif spécifique de rupture du contrat.

La rupture du contrat d'opération repose sur une cause réelle et sérieuse, conformément aux dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail.

Cette rupture est soumise à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel, prévue par les articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail. Elle intervient à l'issue du préavis dont la durée est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles.

Avant le terme de l'opération, la structure employeur devra vérifier s'il existe un poste disponible compatible avec les compétences et qualifications du salarié et lui proposer cet autre poste, y compris le cas échéant dans le cadre d'un autre contrat d'opération. Si le salarié accepte ce nouvel emploi, et que celui-ci ne relève pas d'un contrat d'opération, la relation de travail se poursuivra dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

La lettre de licenciement comporte l'indication motivée de l'achèvement de l'opération.

### **Article 4.7.2 | Rupture anticipée liée à la non-réalisation de l'opération ou à sa cessation anticipée**

La rupture qui intervient dans l'hypothèse où l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée de l'opération.

### **Article 4.7.3 | Autres cas de rupture pour des motifs étrangers à l'achèvement de l'opération**

Les autres cas de rupture du contrat d'opération (rupture en période d'essai, démission, rupture conventionnelle, licenciement disciplinaire, licenciement pour inaptitude, etc.) sont régis par les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

## **Article 4.8 | Information des institutions représentatives du personnel**

La structure employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat d'opération en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

Le nombre de contrats d'opération conclus au sein de la structure fait ensuite l'objet d'une information du comité social et économique lorsqu'il existe.

## **Chapitre 5 Dispositions relatives à l'aménagement des contrats à durée déterminée**

Parallèlement aux contrats d'opération, les laïcs en mission peuvent également se voir employés dans le cadre de contrats à durée déterminée, conclus dans les cas de recours légaux pour l'exécution d'une tâche précise et ponctuelle et en particulier pour assurer l'organisation



d'événements et de manifestations particuliers, tels que des synodes, des rassemblements etc.

Les parties signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat à durée déterminée, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur.

Toutefois, considérant que les règles de succession entre les contrats à durée déterminée, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, et conformément aux dispositions des articles L. 1242-8, L. 1242-8-1, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-3-1 et L. 1244-4 du code du travail, les parties signataires conviennent des aménagements suivants :

### **Article 5.1 | *Durée maximale***

À l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable (art. L. 1242-7 du code du travail), la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à 24 mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellement(s).

### **Article 5.2 | *Nombre de renouvellements***

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé deux fois.

### **Article 5.3 | *Délai de carence***

On rappellera que les dispositions de l'article L. 1244-4-1 du code du travail définit les cas dans lesquels le délai de carence, c'est-à-dire la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre, n'est pas applicable.

Sans préjudice de l'article L. 1244-4-1 et en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, les parties signataires conviennent de permettre la succession de contrats de travail à durée déterminée sur un poste de même nature avec le même salarié ou un autre, et ce sans délai, lorsque au moins l'un des contrats est conclu pour un motif d'accroissement d'activité.

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur. Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

### **Article 5.4 | *Prise effective des congés payés***

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié sur une période supérieure à 1 an, la structure employeur veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congés payés acquis dans la structure.

### **Article 5.5 | *Information sur les postes à pourvoir en CDI***

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.



## Chapitre 6 Dispositions diverses

### Article 6.1 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 6.2 | *Commission de suivi et d'interprétation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

### Article 6.3 | *Révision. Dénonciation*

Les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

La révision et la dénonciation du présent accord interviendront dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

### Article 6.4 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties, et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 3 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)