



Point 5 à l'ordre du jour :

Modification du RE : Saisie de la commission de traitement des litiges

Rapport du Conseil synodal

Session ordinaire des 2 et 3 novembre 2018

INTRODUCTION

Lors de la dernière modification des articles du Règlement ecclésiastique (RE) relatifs à la gestion des ressources humaines et à la commission de traitement des litiges (anciennement commission de discipline), le Synode a longuement débattu de la nécessité d'introduire l'intervention d'un regard tiers interne à l'Eglise avant la décision du Conseil synodal de procéder à un licenciement.

Dans cette perspective, le Synode a inscrit dans le RE, à l'article 221, alinéa 2 :

*La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV après le temps d'essai.
Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens du code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs.*

En 2017, deux situations particulières ont révélé les difficultés d'interprétation et de mise en pratique d'une telle mesure. En conséquence, le Conseil synodal a décidé de soumettre cet automne au Synode une modification de cet article 221, dans la perspective d'une clarification et d'une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2019, en vue de la prochaine législature. Le Conseil synodal appelle le Synode à entrer en matière sur le présent rapport.

PROBLEMATIQUE

En l'état, l'article 221 est applicable à tout employé de l'EERV. Sa mise en œuvre pose pourtant problème pour les personnes en formation (apprentis et stagiaires) et en période probatoire (suffragants). Elle n'a pas vraiment de raison d'être pour les employés administratifs et les animateurs d'Eglise en regard des arguments qui ont amené le Synode à en fixer le principe.

ANALYSE

Suite à l'adoption par le peuple de la nouvelle Constitution cantonale de 2003 et à l'entrée en vigueur en 2007 du nouveau statut des Eglises reconnues de droit public et des lois et règlements d'application y-relatif, le Conseil synodal est devenu « autorité d'engagement » de l'ensemble du personnel de l'EERV. Trois licenciements de ministres ont été contestés devant les tribunaux et ont généré des polémiques internes et médiatiques douloureuses pour notre Eglise. C'est dans ce contexte particulier que le Synode a choisi d'inscrire dans le RE l'obligation au Conseil Synodal de solliciter la commission de traitement des litiges (CoTL) pour investigation et préavis lorsqu'il envisage de procéder à un licenciement.

A qui est destinée cette mesure ?

Les débats synodaux de l'époque ont été nourris, souvent tendus. Ils ont mis en lumière différentes motivations pour décider d'une telle mesure :

- le risque de confusion d'une décision de licenciement d'un ministre avec la remise en question de sa consécration (il a été parlé à l'époque de ressenti d'exclusion, voire d'excommunication) ;
- la difficulté pour un ministre de retrouver un travail ministériel au vu de la situation de monopole de l'EERV en régime réformé et dans les limites du canton ;
- l'importance de disposer d'une instance tierce en Eglise afin d'éviter la contestation d'une telle décision devant les tribunaux ;
- la crainte d'un trop grand pouvoir octroyé au Conseil synodal ;
- l'importance pour l'Eglise de ne pas voir l'autorité générale du Conseil synodal fragilisée par des décisions contestées – voire désavouée par les tribunaux.

Force est donc de constater que les mesures décidées par le Synode visaient essentiellement, pour ne pas dire exclusivement, les ministres consacrés. **Seuls les licenciements de ministres consacrés ont été évoqués dans les débats, comme l'attestent les rapports et procès-verbaux de l'époque.**

Malgré cela, le Synode a adopté une formulation qui oblige le Conseil Synodal à solliciter la commission de traitement des litiges pour investigation et préavis pour le licenciement de toute personne salariée après le temps d'essai.

On doit en premier lieu poser une question d'interprétation : qu'entend-on par « temps d'essai » ? Se réfère-t-on strictement au temps d'essai légal et contractuel (de 1 à 3 mois selon les contrats) ou entend-on par exemple que l'ensemble de la suffragance est un temps d'essai, un suffragant étant en attente d'un suffrage ? Une divergence d'interprétation sur ce point a contribué à alimenter de nouvelles polémiques lors de deux licenciements en 2017. Nous devons dorénavant les éviter.

On doit également se poser la question de l'application d'une telle mesure aux personnes en cours de formation. Les apprentis sont suivis par une commission d'apprentissage et intégrés dans une école professionnelle qui ont toutes deux compétences de mettre fin à leur cursus de formation. Qu'en serait-il alors du rôle de la commission de traitement des litiges ? La même question se pose pour les stagiaires diacres et pasteurs placés sous la responsabilité de la Commission romande des stages et de la formation qui a également compétence d'interrompre le cursus de formation, en accord avec le responsable RH de l'Eglise employeur. Les investigations et préavis de la commission de traitement des litiges paraissent dans ce cas problématiques.

On doit enfin se poser la question du temps de latence pour l'employé durant les investigations de la commission de traitement des litiges, son aspect anxiogène tout comme les risques qu'il peut représenter dans l'exercice de certaines fonctions sensibles (protection des données, sécurité informatique, clivage de la communauté,...).

Ces différentes observations ont convaincu l'Office des ressources humaines, le Conseil synodal et son conseil juridique que la saisie de la Commission de traitement des litiges par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement doit être appliquée aux seuls diacres et pasteurs, consacrés par l'EERV ou agrégés par elle.

Certains objecteront qu'une telle mesure introduit une différence de traitement entre les employés de l'EERV ; nous le concédons. Mais force est de constater qu'aujourd'hui déjà, l'ensemble de notre dispositif RH comporte des différences de traitement entre les ministres consacrés d'une part – qui sont au bénéfice d'un même contrat quel que soit le poste qu'ils occupent – et les laïcs d'autre part, employés administratifs ou animateurs d'Eglise – dont le contrat est lié au poste qu'ils occupent.

L'option a été évoquée de restreindre l'obligation de saisir la commission des litiges aux seules personnes au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée (CDI), à l'exclusion des employés au bénéfice d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou à durée maximale (CDM). Cette option, à première vue séduisante, a finalement été rejetée, nous éloignant des motivations du Synode à introduire une telle mesure au terme de ses débats de 2014.

Dans quel délai la CoTL doit-elle rendre son préavis ?

Le dispositif actuel (RE et CCT) permet au Conseil synodal de saisir la CoTL soit directement lorsqu'il adresse à l'employé une lettre d'avertissement au sens de l'article 23, alinéa 2 de la CCT, soit au terme du délai raisonnable donné pour adapter ses prestations ou son comportement.

Sauf situation particulière, c'est la deuxième solution qui est privilégiée, de manière à ce que l'avertissement apparaisse moins comme la menace d'un licenciement que comme les conditions auxquelles la collaboration devrait se poursuivre.

Quelle que soit la manière de faire, le temps de latence entre le fait de savoir que le CS envisage de mettre fin aux rapports de travail et l'annonce formelle de sa décision suite au préavis de la CoTL est une question sensible tant pour le ministre que pour le lieu d'Eglise concerné. L'information que le Conseil synodal envisage le licenciement d'une personne et qu'il a saisi la CoTL est évidemment anxiogène pour la personne concernée. Elle peut également être douloureuse pour le lieu d'Eglise concerné, soit par attachement au ministre concerné, soit au contraire du fait que la collaboration n'est plus possible. Dans tous les cas, ce temps de latence est difficile à vivre et risque de générer des clivages au sein des collègues et de la communauté concernée.

En conséquence, le Conseil synodal demande au Synode d'inscrire dans le RE le principe que la CoTL doit impérativement rendre son préavis dans un délai d'un mois dès réception du dossier.

PROPOSITION

En conséquence de tout ce qui précède, le Conseil synodal soumet au Synode la modification suivante de l'article 221 du Règlement ecclésiastique :

| Version actuelle | Version proposée |
|---|--|
| Article 221 | Article 221 |
| 1. La Commission de traitement des litiges peut être saisie a) en cas de problème de discipline au sens de l'article 211 ; b) en cas de conflit au sens de l'article 212 ; c) en cas de contestation de décision de l'Office des ressources humaines au sens de l'article 94. | inchangé |
| La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne salariée par l'EERV après le temps d'essai. Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens du code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs. | 2. La Commission de traitement des litiges doit être saisie par le Conseil synodal pour investigations et préavis (au sens des articles 226 et 227) lorsqu'il envisage le licenciement d'une personne consacrée par l'EERV ou agréée par elle. En tel cas, le Conseil synodal saisit la Commission de traitement des litiges par écrit ; il lui remet les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement et le dossier complet de la personne concernée. La Commission de traitement des litiges a 30 jours pour remettre son préavis dès réception du dossier ; à défaut de préavis dans ce délai, le Conseil synodal peut procéder au licenciement projeté sans attendre le préavis. Sont réservés les cas de licenciement immédiat pour justes motifs, au sens du code des obligations, les cas de résiliation en raison d'une modification structurelle et les licenciements collectifs. |

Adopté par le Conseil synodal dans sa séance du 28 août 2018