

MINISTÈRE PASTORAL DANS
L'ÉGLISE ADVENTISTE DU SEPTIEME JOUR de France, de Belgique et du Luxembourg

CHARTRE DU MINISTÈRE PASTORAL

Abréviations utilisées :

Église : Église adventiste du septième jour

Fédération : fédération des Églises adventistes du septième jour

Union : Union des fédérations adventistes de France, de Belgique et du Luxembourg

Division : Division eurafricaine de la Conférence générale des adventistes du septième jour

A. PRÉAMBULE

La charte du ministère pastoral veut définir la nature du lien juridique qui rattache le pasteur à sa Fédération et consignera les droits et les devoirs des différentes parties.

La charte reconnaît l'Église comme « le corps du Christ, une communauté de foi dont il est lui-même la tête » (Manuel d'Église, édition 2002, page 13).

Si la nature de l'Église est profondément spirituelle, elle n'en est pas moins visible et structurée. C'est pourquoi, tout croyant qui devient membre de l'Église adventiste du septième jour *confesse sa foi en Christ, l'initiateur et le chef de l'Église. Il reconnaît la nécessité d'une organisation de l'Église qu'il s'engage à soutenir (par le baptême, etc.) et avec laquelle il collabore* (Engagement baptismal n° 9, op. cit., p. 33).

Le pasteur est à la fois responsable du troupeau (Actes 20.28) et, en étroite collaboration avec le conseil d'administration, de la fédération, et de chaque Église locale, de l'organisation de sa ou de ses communautés (Matthieu 16.19 ; 18.17 ; 2 Corinthiens 8.19).

La charte est un engagement personnel, volontaire, spirituel et pratique mais ce n'est pas un contrat de travail. Elle marque la reconnaissance réciproque de l'Église et du ministère pastoral.

B. NATURE ET DÉFINITION DU MINISTÈRE PASTORAL

1. Origine

Le ministère pastoral répond à une vocation. Jésus-Christ confère charge et pouvoir au pasteur, en son nom et sous son autorité (Ephésiens 4.11 : « *Il a donné... les uns comme pasteurs...* »). Après un stage qui permet de tester les aptitudes et la volonté d'engagement du candidat, une période de service pastoral consolide cet engagement. La consécration au ministère pastoral est une reconnaissance totale de la vocation par l'Église qui permet, en son sein, l'exercice plénier de ce ministère. La consécration est

à la fois transcendante, par son origine divine, et humaine, par le champ de son exercice.

2. Vie pastorale

Le pasteur est ambassadeur de Dieu pour offrir le salut par Jésus-Christ. Il accompagne les croyants, sous la conduite de l'Esprit saint, au travers d'activités telles que la prière, la méditation de la Parole de Dieu, le partage et la prédication évangéliques, la communion spirituelle, la cure d'âmes, la célébration liturgique et culturelle, la relation d'aide, etc.

Ce ministère s'apprécie en termes de qualité spirituelle, de profondeur, d'inspiration, d'engagement, de disponibilité, éléments reconnaissables dans un service de réconciliation, de rédemption et d'édification sur la Parole de Dieu.

Il ne saurait y avoir de différence de dignité et de droits entre les pasteurs consacrés de l'Église adventiste, tous appelés, par Jésus-Christ, à son service. Toutefois, la vie de l'Église est liée à l'exercice de certaines charges électives de direction et de vigilance. Lorsque des pasteurs sont investis de ces responsabilités, celles-ci leur confèrent, parmi les pasteurs, l'autorité particulière qui en est la nécessaire contrepartie.

C. LIEN ENTRE L'ÉGLISE ET LE PASTEUR

1. L'engagement du pasteur

A. L'engagement d'un pasteur, au sein de l'Église adventiste du septième jour, est du ressort du Conseil d'administration de l'organisme employeur qui fixe annuellement la rémunération de base.

Le Conseil déterminera le pourcentage de la rémunération de référence attribué annuellement aux pasteurs en tenant compte entre autres, de la catégorie (stagiaire, autorisé, consacré) et de la fonction (pasteur, département, administratif).

B. Tout pasteur, homme ou femme, est engagé en raison de ses capacités professionnelles, morales et spirituelles et parce qu'il souscrit au contrat spirituel et moral de l'Église adventiste du septième jour.

a. Il est membre loyal de l'Église adventiste. Il adopte, tant sur le plan professionnel que privé, une attitude conforme aux enseignements de celle-ci.

b. Il se conforme :

- aux directives de son employeur
- aux dispositions du mémento du pasteur et du manuel d'Église (édition la plus récente)
- aux instructions du présent document.

- c. Le pasteur doit mettre toutes ses forces et tout le temps qu'il consacre à son ministère au service de l'organisme employeur, et se limiter au territoire attribué. Aucune activité secondaire rémunérée ne lui est autorisée¹. Le pasteur s'abstiendra de toute activité qui freinerait le développement de la mission qui lui a été confiée. (cf. la déclaration sur le conflit d'intérêt.)
- d. Le pasteur s'engage à garder le secret professionnel. Ce devoir doit être respecté même après cessation de son activité au service de l'Église. Son attention est attirée expressément sur les dispositions pénales en vigueur (art. 226 du Code pénal français et art. 458 du code pénal belge)². Le pasteur a toutefois le devoir d'assistance et de dénonciation selon les dispositions légales.
- e. Lorsque le pasteur cesse ses activités ou part à la retraite, il doit restituer tous les appareils, instruments ou documents, propriété de son employeur et qu'il détenait pour l'exercice de sa fonction. Cette obligation s'étend aux héritiers.
- f. Le pasteur n'est pas autorisé à solliciter ou à accepter des fonds, des objets de valeur et des legs (pour lui ou les membres de sa famille) s'ils lui sont offerts à la suite de ses contacts professionnels et ecclésiastiques. Les fonds ou les valeurs qui lui seraient confiés doivent être remis sans tarder à son employeur (voir article 909 du Code civil)
- g. Le pasteur doit se tenir à la disposition de l'organisme employeur et lui rendre compte de ses activités.
- h. Le pasteur doit fournir un rapport mensuel d'activité. Toute absence et tout congé doivent recevoir l'accord préalable de son organisme employeur.
- i. Dans le but de préparer un peuple à la rencontre du Seigneur, ainsi que pour l'édification et l'unité de l'Église, il est essentiel que le pasteur soit positif, coopératif et enthousiaste. Il évitera toute critique négative et soutiendra l'Église, l'organisme employeur et ses collègues de travail. D'une manière générale, employeur et pasteur s'engagent à faire preuve de considération mutuelle dans leurs relations. Le pasteur est redevable devant le conseil d'administration de l'organisme employeur et de ses représentants.

2. Sphère d'activité

Le pasteur est appelé à exercer son ministère au sein d'une ou plusieurs Églises dans un secteur qui lui sera désigné par le conseil d'administration, comité de l'organisme employeur. En accord avec ce conseil :

- a. Il peut accomplir un travail de pionnier dans un endroit où aucune église adventiste n'est encore implantée.
- b. Il peut travailler avec une ou plusieurs églises déjà existantes.

¹Quelques exceptions peuvent être tolérées lorsqu'il s'agit de travaux entrant dans les objectifs du ministère exercé et rémunérés par un système de droits d'auteur ou autre, en accord avec son employeur.

². Voir annexes

c. Il peut être appelé à travailler dans un ou plusieurs départements d'activités des Fédérations ou de l'Union.

3. Cahier des charges

- a. Il visitera les membres de l'Église locale ainsi que les membres de l'Eglise des isolés de la fédération résidant dans son secteur d'activité.
- b. Il collaborera étroitement avec les responsables de l'Église locale et veillera sur la vie spirituelle et morale de toute la communauté.
- a. Il mettra en application, dans son secteur, les décisions prises par le conseil d'administration de la fédération.
- b. Il informera les responsables de sa fédération de tout événement susceptible d'entraîner des conséquences importantes pour l'Église et notamment dans les domaines spirituels, moraux, humains et financiers.
- c. Il se conformera aux directives contenues dans le manuel d'Église, (et) le mémento du pasteur /et la présente charte.

4. Engagement de la fédération

De son côté la Fédération employeur devra :

- a. Être à l'écoute du pasteur, de ses besoins et de ses attentes.
- b. Faciliter le travail du pasteur en particulier dans la prise en compte des dons et talents de chacun.
- c. Lui verser une rémunération et tenir à jour les différentes cotisations en faveur de l'employé, (assurance maladie et retraite en qualité d'ayant droits) dans les conditions fixés en « E » ci après.
- d. Tenir à jour les fiches « Etats de service ». + point 4 actuel
- e. Fournir au pasteur des occasions de formation continue + point 5 actuel

4. Fiches « États de service »

L'état de service a pour but de retracer la carrière du pasteur. Il permet d'établir le calcul de la retraite complémentaire de l'œuvre. L'état de service doit être établi, tenu à jour et signé annuellement par le président du conseil d'administration ou le secrétaire mandaté par ce conseil. En cas de mutation, l'organisme employeur veillera à ce que l'état de service soit bien envoyé au nouvel employeur. Un double de l'état de service doit rester entre les mains de chaque pasteur. Le pasteur peut demander une copie de son état de service à son administration.

5. Formation continue

Le pasteur est tenu de participer à tous les programmes de formation continue mis en place par l'organisme employeur (pastorales, conférences bibliques, etc.). Il doit être attentif à sa propre formation initiale et continue.

D. APPEL ET DÉPLACEMENT DES PASTEURS

1. Dans les limites de la fédération

Les affectations des pasteurs sont décidées par le conseil d'administration responsable. Tout refus d'affectation sans motif fondé équivaut à une rupture de contrat à l'initiative du pasteur.

2. En dehors des limites de la fédération

Tout appel doit d'abord passer par les conseils d'administrations responsables et être soumis au conseil d'administration de l'organisme employeur qui le transmettra ensuite au pasteur, avec avis favorable ou défavorable.

Tout pasteur contacté par un autre organisme en avisera le président de sa fédération. En cas de départ d'un pasteur par « transfert indépendant », l'employeur n'aura aucune obligation de réengagement lors du retour éventuel de ce pasteur.

L'avis du conseil d'administration responsable est prépondérant dans l'évaluation des plans et du développement du territoire concerné par une mutation. Le règlement de la Conférence générale prévoit que tout arrangement, fait avec un autre organisme, sans tenir compte des dispositions ci-dessus, constitue une raison suffisante pour que l'appel soit bloqué par le comité responsable du pasteur appelé.

Lorsqu'un appel aboutit, le pasteur doit se mettre en rapport avec le secrétaire de la Division ou de l'Union afin d'obtenir de lui toutes les informations nécessaires à son déménagement et à son installation dans son nouveau secteur. Même en cas de transfert indépendant, le pasteur doit s'assurer, auprès de sa Division d'origine, que des documents officiels ont été établis, lui assurant le bénéfice de la retraite de l'œuvre, pour ses années de service.

E. RÉMUNÉRATION

Tout pasteur, qui occupe un poste dans l'Église adventiste, à l'intérieur du territoire de l'Union franco-belge, a droit à une rémunération dont les divers éléments sont déterminés par la commission financière de l'Union franco-belge et votés par le conseil d'administration plénier de l'Union.

Par ailleurs, des remboursements de frais sont versés au pasteur par la fédération selon des modalités précisément définies par la commission financière de l'Union.

F. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Les pasteurs peuvent être l'objet de sanctions disciplinaires en cas de manquements graves ou répétés dans l'accomplissement de leurs devoirs ou, le cas échéant, de

violation des engagements qu'ils ont pris envers l'Église, notamment lors de leur admission comme pasteur.

1. La procédure et les sanctions applicables

Après échec des admonestations fraternelles préalables, (entretiens personnels, visites, rappels des devoirs et des règles, avertissements verbaux) données en dernier lieu par le président du conseil d'administration de fédération, le pasteur fera l'objet d'une procédure disciplinaire et sera informé, au préalable, de ce qui lui est en définitif reproché. Sa convocation devant le comité de fédération réunit à cet effet en conseil de discipline devra préciser l'éventualité et la nature de la sanction encourue. Le pasteur pourra être en mesure de présenter ses explications, le cas échéant accompagné du conseil de son choix (un autre pasteur membre de la fédération ou de l'union) et la sanction fera l'objet de débats réguliers.

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être prises à l'égard des pasteurs sont les suivantes, dans l'ordre croissant de gravité :

- a. L'avertissement écrit
- b. Le blâme
- c. La radiation des effectifs du corps pastoral.

Ces sanctions lui seront notifiées après un délai minimum de huit jours.

2. Les voies de recours

En cas de contestation de la décision du comité de fédération, le pasteur peut faire appel :

- a. au conseil d'administration de l'Union franco-belge pour l'avertissement / le blâme ; (voir le document sur la procédure des sanctions disciplinaires) dans le délai de un (ou deux : à préciser) mois ;
- b. à la commission d'arbitrage en cas de rupture de lien suivant les modalités ci après.

3. La procédure d'appel devant la commission d'arbitrage

La charte du ministère pastoral unissant le pasteur à l'Église, représentée par le comité exécutif concerné, n'est, sur le plan juridique, ni un contrat de travail ni un contrat de nature civile. Toutes les contestations relatives à la rupture du lien entre l'Église, représentée par le conseil d'administration de la fédération et son pasteur seront soumises à une instance d'arbitrage.

- a. L'appel, devant la commission d'arbitrage, des sanctions prévues au point 1 du paragraphe F1 ci-dessus, n'est recevable que dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision de sanction.
- b. Il est adressé au président de la Division par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

- c. La commission d'arbitrage prend ses décisions à la majorité absolue de ses membres présents.
- d. La commission délibère à huis clos. Elle s'assure que les droits de la défense sont scrupuleusement respectés : possibilité, pour le pasteur, de se faire entendre, communication des pièces du dossier le concernant, etc.
- e. Ceux qui ont participé à une séance – ou une partie de séance – de la commission d'arbitrage doivent garder le secret des délibérations.
- f. Les parties s'engagent à accepter les décisions ou recommandations de la commission d'arbitrage.

Le litige n'ayant pu être résolu et toutes les voies de recours prévues par les règlements ayant été épuisées, le lien spirituel sera malheureusement considéré comme rompu. En conséquence, le conseil d'administration d'Union prendra acte de la perte d'accréditation et retirera, sur recommandation du conseil d'administration de la fédération concernée, la lettre de créance. Dès lors, le conseil d'administration de la fédération notifiera, au pasteur concerné, l'impossibilité de poursuivre son service dans le corps pastoral de la fédération et celui-ci sera finalement congédié.

4. La nomination de la commission d'arbitrage

Le comité de la Division, à la demande d'une des parties, sera chargé d'organiser l'arbitrage. Le comité de la Division choisira un arbitre et invitera chaque partie à en désigner un aussi. Les arbitres devront être membres de l'Église adventiste du septième jour, toutefois leur choix n'est pas limité aux seuls employés d'un organisme ou d'une institution de l'Église adventiste du septième jour. Les arbitres devront être acceptés par toutes les parties. À défaut d'acceptation ou de désignation des arbitres par les parties, les trois arbitres seront désignés par le comité de la Division.

G. CONSENTEMENT

La présente charte est préalablement portée à la connaissance du pasteur pour consentement exprès relatif aux clauses ci-dessus énoncées.

Fait en deux exemplaires, A... , le...

Mention manuscrite des deux parties « lu et approuvé »

Signatures

Le [Président] de la Fédération... M ...

Le pasteur ... M ...