

VADEMECUM ORGANISTES SALARIÉS

Points d'attention en droit social

PREAMBULE

De nombreuses questions de nature sociale et parfois d'ordre canonique ont été posées concernant la relation existant entre les paroisses et les organistes.

Ce Vademecum a pour objectif de rappeler le cadre dans lequel doit impérativement s'inscrire l'intervention des organistes musiciens du culte au sein des paroisses.

Cette clarification doit permettre aux paroisses qui font appel à leurs services d'identifier et de remédier à toute situation qui ne serait pas conforme aux règles applicables.

L'intervention des organistes au sein des paroisses peut se faire à titre bénévole ou salarié.

- Il est impératif de rappeler que le cadre du bénévolat exclue toute forme de rémunération, rétribution ou compensation.

L'organiste bénévole ne peut recevoir aucune contrepartie en argent ou en avantage ou sous quelque autre forme que ce soit de la part de la paroisse ou de toute autre personne ou entité extérieure à la paroisse au titre de son intervention.

- Son intervention est en effet, dans ce cas, dépourvue de tout intéressement.

Les paroisses qui emploient des organistes salariés, doivent se conformer aux principes rappelés dans ce Vademecum, issus de la législation du travail et de la branche professionnelle constituée en 2016, qui leurs sont applicables.

Il est rappelé que ce Vademecum est purement informatif et qu'il appartient, le cas échéant, aux paroisses de se faire assister par tout conseil de leur choix pour le traitement des situations individuelles.

Ce document doit être diffusé dans toutes les paroisses qui font appel à des organistes liturgiques.

L'ORGANISTE SALARIÉ DES PAROISSES

Le contrat de travail des organistes liturgiques est régi par le droit du travail et les dispositions collectives applicables à la branche professionnelle constituée en 2016.

Un accord de méthode signé le 8 février 2016 (étendu par arrêté du 15 nov.2016) a en effet permis de constituer la branche professionnelle des diocèses de l'Eglise catholique en France.

Cette branche regroupe les structures employées de l'Eglise catholique, notamment **les paroisses et les associations diocésaines.**

Tous les textes négociés au sein de cette branche sont applicables aux organistes salariés des paroisses, notamment :

- l'accord générique **sur la durée et l'aménagement du temps de travail applicable aux structures employées de l'Eglise catholique en France** signé le 26 septembre 2017 (étendu par arrêté du 17 août 2018), notamment aux diocèses et paroisses
- l'accord sur la durée du travail des artistes musiciens du culte conclu le 12 décembre 2018, étendu par arrêté du 5 février 2021 et complété par avenant du 17 octobre 2022.

Il est précisé qu'il existe un accord collectif territorial spécifique aux artistes et musiciens du culte applicable dans les diocèses relevant de **la zone apostolique de Paris** conformément à son champ d'application, ainsi qu'aux éventuels autres organismes signataires.

Sauf éventuelle référence précise à l'accord collectif précité figurant dans le bulletin de salaire d'un organiste par décision unilatérale de l'employeur, les dispositions de cet accord collectif ne sont pas applicables en dehors de cette zone.

Cette convention comprend des spécificités liées au diocèse de Paris comme l'exigence de la carte professionnelle délivrée à la suite d'un examen organisé par le diocèse à laquelle est subordonnée la qualité d'organiste titulaire. De même, les tarifs sont adaptés à la situation locale.

Les particularités attachées au statut de musicien du culte ont été soulignées dans l'article unique du chapitre premier de **l'accord de branche générique sur le temps de travail signé le 26 septembre 2017**, lequel précise la nécessité qui en a résulté de conclure un accord spécifique :

« Pour tenir compte des particularités du statut et de l'organisation du temps de travail des artistes et musiciens du culte salariés, les parties au présent accord négocieront des dispositions adaptées dans un accord spécifique ayant trait à la durée et à l'aménagement du temps de travail ».

Le préambule de l'accord du 12 décembre 2018 conclu en application de ces dispositions rappelle par conséquent expressément que :

« le travail des artistes musiciens du culte revêt un caractère sui generis et très spécifique éminemment lié aux célébrations du culte catholique. »

Les contrats de travail conclus avec une paroisse doivent être conformes à la législation du travail et respecter les accords collectifs qui leur sont applicables.

Tous les dispositifs qui contreviennent à l'ensemble des règles prévues par l'un ou l'autre de ces textes doivent être proscrits.

Sont donc exclus notamment :

- les documents improprement nommés qui contiennent des modalités de défraiements non conformes au droit.
- les systèmes de « dédommagement » par les familles, plusieurs décisions de justice ont censuré ce type de pratiques, qu'elles soient à l'initiative des organistes ou prévues par une convention,
- les sommes reversées par un titulaire à un remplaçant sans contrat.

Ces dispositifs ne sont pas autorisés et ne peuvent en aucun cas être appliqués.

Recommandation pratique : Les familles, les équipes de préparation au mariage, les équipes de funérailles et les CDAS doivent être avisés de **l'absence de possibilité de recourir à ce type de dédommagements**. Des consignes doivent être diffusées en ce sens.

Afin de s'assurer du respect des règles applicables, l'employeur peut notamment :

- **nommer un référent en charge du suivi administratif des organistes**, et *a minima* vérifier la régularité des contrats de travail tous les 3 ans ; Une coordination des référents est vivement conseillée entre les paroisses afin de partager les bonnes pratiques.
- **recourir de façon préférentielle au chèque emploi associatif qui offre un cadre juridique conforme à la réglementation du travail et des garanties sociales sûres aux travailleurs qui en bénéficient.**

SOMMAIRE VADEMECUM ORGANISTES SALARIÉS

I - Préalables : Points de repère canoniques

A. Nomination de l'organiste liturgique

1. Auteur de la nomination
2. Critères de la nomination

B. L'organiste titulaire

C. Le choix d'un statut civil pour l'organiste

II - L'organiste et le droit du travail

A. Dispositions applicables à la relation de travail

1. Nature de la relation de travail
2. Congés payés et remplacement
3. Rémunération
4. Fin de la relation contractuelle

B. Contrat de travail via Chèque Emploi Associatif OU rédaction d'un contrat de travail

1. Le recours au Chèque Emploi Associatif (CEA)
2. La conclusion d'un contrat de travail
3. La mise en conformité des contrats existants

C. Eléments organisationnels relatifs au temps de travail

D. L'organiste et la réduction du nombre de ses services

E. La dérogation permanente au repos dominical

III- L'organiste et la protection sociale

IV- Annexes

I- Points de repère canoniques

A. Nomination de l'organiste liturgique

1. Auteur de la nomination

La nomination des organistes est généralement effectuée par la paroisse représentée par son curé (cf article 5 de la Charte des organistes).

Dans les églises communales ou dans les cathédrales construites avant 1905, propriétés des collectivités publiques, cette nomination peut être effectuée par le clergé affectataire (curé de la paroisse, recteur de la cathédrale ou du sanctuaire selon le cas) au sens de la loi du 2 janvier 1907 concernant l'exercice public des cultes.

Dans les églises ou dans les cathédrales construites après 1905, l'organiste est nommé par le curé de la paroisse ou le recteur de la cathédrale (ou du sanctuaire) selon le cas.

L'organiste reçoit alors **une lettre de nomination** qui est l'acte de provision à l'office d'organiste selon le droit canonique. Celle-ci doit être distinguée de la **lettre de mission** (qui émane de l'évêque), dont il peut aussi être bénéficiaire si son activité comporte un caractère pastoral affirmé.

2. Critères de la nomination

Les critères musicaux, liturgiques et financiers sont définis par le clergé habilité à nommer les organistes, en concertation avec les commissions diocésaines d'art sacré (CDAS) ou les services diocésains dédiés à la liturgie.

Chaque curé agit au mieux en s'adaptant à la situation locale (cf article 5 de la Charte).

Le cardinal Lustiger écrivait « *L'art musical, et au premier chef l'expérience à la fois esthétique et spirituelle de l'organiste, peuvent être une ressource inespérée **pour initier l'assemblée à la célébration chrétienne des mystères*** ».

L'organiste est d'abord au service de l'assemblée. Dans son article 63 *De Musica in Sacra Liturgia* il est dit : «*Tout instrument admis dans le culte sera employé de telle manière qu'il réponde aux exigences de l'action liturgique, qu'il serve à la beauté du culte et à l'édification des fidèles.*» tandis qu'il est indiqué au n°67 «*Il est tout à fait souhaitable que les organistes et autres instrumentistes ne soient pas seulement experts dans le jeu de l'instrument qui leur est confié ; mais ils doivent connaître et pénétrer intimement l'esprit de la liturgie pour qu'en exerçant leur fonction, même dans l'improvisation, ils enrichissent la célébration selon la vraie nature de chacun de ses éléments, et favorisent la participation des fidèles.* »

La spécificité de l'organiste dans les célébrations de la liturgie catholique se traduit par l'adhésion à la Charte des organistes du 28 novembre 2000 et il conviendra de se référer utilement au référentiel de compétences des musiciens d'Eglise signé en février 2008.

Ces deux documents sont cités en préambule de l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail des artistes et musiciens du culte.

Il y est indiqué que « *le travail des artistes musiciens du culte revêt un caractère sui generis et très spécifique étant éminemment lié aux célébrations du culte catholique.* »

Il arrive que dans certains diocèses, l'évêque réglemente le recrutement des organistes au moyen d'une ordonnance épiscopale en organisant une procédure de concours (Voir annexe 1 de la charte des organistes).

Celle-ci est recommandée pour certaines tribunes importantes (Voir annexe II de la charte des organistes). Pour ces dernières, en l'absence de concours, la personne recrutée devra au moins justifier de compétences reconnues.

Une attention particulière devra être apportée à la formation de l'organiste à la liturgie des célébrations catholiques (cf art. 6 de la Charte des organistes).

En effet, participer à des mystères sacrés (la célébration liturgique) demande une formation théologique et spirituelle, dont le musicien sera imprégné pour servir la prière de l'Eglise en harmonisant son art au mystère célébré.

L'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail des artistes et musiciens du culte rappelle que « l'activité de l'artiste musicien du culte, ne relève pas du spectacle »

B. L'organiste titulaire

Selon le droit canonique, est titulaire de l'orgue la personne détenant **une lettre de nomination** à cette charge de la part du curé de la paroisse.

Le terme d'organiste titulaire est plus fonctionnel que juridique : il ne repose pas en effet seulement sur le lien conventionnel, contrat de travail ou la lettre de bénévolat, tout en y étant nécessairement lié.

La mission essentielle de l'organiste titulaire est d'assurer personnellement l'accompagnement musical des célébrations du culte catholique :

- Célébrations habituelles (messes du dimanche, du samedi soir le cas échéant, et jours de fêtes religieuses)
- Célébrations occasionnelles de la vie paroissiale, en particulier, obsèques et mariages.

Il a également la responsabilité de l'entretien de l'orgue, en lien avec le facteur d'orgue (cf article 5 de la Charte des organistes).

C. Le choix d'un statut juridique pour l'organiste

L'organiste n'est ni un prestataire autonome (statut d'indépendant du type auto-entrepreneur), ni un artiste du spectacle vivant (relevant du GUSO et de la convention collective des intermittents du spectacle).

Le choix du statut civil de l'organiste salarié doit se faire en cohérence avec la dimension canonique :

- Le canon 231§2 prévoit à propos des laïcs affectés spécialement à un service d'Eglise « *que tout en observant les dispositions du canon 230§1, ils ont le 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 les dispositions du droit civil ; de même, ils ont droit à ce que leur soient dûment assurées prévoyance, sécurité sociale et assistance médicale.* ».
- Par ailleurs, dans l'organisation de son travail, l'organiste, lorsqu'il est salarié, n'agit pas de manière indépendante mais **sous les directives du curé représentant la paroisse employeur.**

Conséquence pratique : ceci exclut le recours au statut civil et social de « travailleur indépendant », et donc par exemple celui d'auto-entrepreneur qui recevrait des honoraires pour ses prestations qu'il exécuterait de manière autonome.

Par ailleurs, le statut « d'intermittent du spectacle » résultant de la loi du 19 janvier 2000, bien qu'attrayant, ne peut être appliqué pour un organiste.

En effet, le culte catholique n'étant pas un spectacle vivant¹, l'organiste ne peut être considéré comme un intermittent du spectacle pouvant accéder au GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel).

Dans une décision de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 5 juillet 2016 (n° 15/07938), les juges ont considéré qu'un musicien du culte ne pouvait être déclaré à pôle emploi comme intermittent à la rubrique « spectacle vivant » car « *...une cérémonie religieuse à laquelle les fidèles participent et ne se contentent pas d'assister, n'est pas un spectacle vivant, dès lors que l'assemblée n'est pas constituée de spectateurs exclusivement venus pour entendre ou voir l'artiste, intervenu en l'espèce dans le cadre de la liturgie, sous l'autorité du célébrant* » et estimé que tel était le cas « *des messes, accompagnements de la chorale paroissiale, et veillées, mentionnées dans le relevé d'activité pour les années 2010 à 2012.* »

Conséquence pratique : Les organistes lorsqu'ils sont salariés ne relèvent ni du GUSO, ni du statut d'intermittents du spectacle.

¹ Ce qui pourrait aussi nécessiter que le curé affectataire sollicite la licence de spectacle qui résulte de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, en grande partie codifiée à l'article L7122-1, R 7122-2 et D 7122-1 du code du travail modifié en 1999 ; licence incompatible avec le curé par ailleurs affectataire et garant de ce que les activités se déroulant dans un édifice du culte soient compatibles avec le régime de l'affectation légale au culte

II- L'organiste et le droit du travail

A. Dispositions générales applicables à la relation de travail de l'organiste salarié

1) Nature de la relation de travail :

Compte tenu des spécificités qui ont été précédemment exposées, la relation de travail qui existe entre une paroisse et un organiste salarié est nécessairement un contrat de travail de droit commun à durée indéterminée ou à durée déterminée et le plus souvent à temps partiel.

2) Congés payés et remplacement :

L'organiste est bénéficiaire de congés payés calculés selon le droit commun. La prise de congés doit être validée par l'employeur.

Le remplacement de l'organiste absent incombe à l'employeur mais il est toujours préférable que la recherche d'un remplaçant puisse s'effectuer en collaboration avec l'organiste titulaire.

L'organiste qui intervient en remplacement de l'organiste titulaire doit être rémunéré au moyen de chèques emploi associatifs, sa rémunération étant identique à celle de l'organiste titulaire.

Enfin, le remplacement doit demeurer exceptionnel et justifié par des motifs légitimes, en particulier pour les célébrations habituelles prévisibles incluant les fêtes de préceptes.

3) Rémunération :

La rémunération de l'organiste est versée **par la paroisse employeur** et ne peut être inférieure à la base constituée du SMIC ou au minima conventionnel lorsqu'il existe.

Comme cela a déjà été dit, toute rémunération versée par les familles, par une personne morale ou physique étrangère à la paroisse est proscrite.

Lorsque l'office débute à partir de 20h, la rémunération de l'organiste est majorée selon un taux négocié au sein de chaque structure qui ne peut être inférieur à 10% (accord de branche des artistes et musiciens du culte).

Dans un arrêt du 20 septembre 2007, la Cour d'appel de Paris a considéré que le fait d'accorder l'orgue incombait à son titulaire et faisait partie de ses obligations contractuelles, sans qu'il y ait lieu à rémunération particulière.

Toute rémunération doit être déclarée et soumise à cotisations.

4) Fin de la relation contractuelle :

La fin de la relation contractuelle de travail, quelle qu'en soit la cause et la procédure suivie (démission, rupture conventionnelle, licenciement), implique l'obligation pour l'employeur de remettre à l'organiste titulaire ou remplaçant les documents administratifs de fin de contrat : certificat de travail, reçu pour solde tout compte, attestation France travail.

La remise de ces documents doit intervenir au plus tard à la fin du préavis.

En cas de rupture conventionnelle ou de licenciement, nous conseillons à la paroisse employeur de se faire assister par le conseil de son choix.

B. Contrat de travail via Chèque Emploi Associatif OU rédaction d'un contrat de travail

Il convient au préalable de préciser que la rédaction d'un contrat de travail n'est pas obligatoire lorsque l'employeur a recours au Chèque Emploi Associatif (CEA), les données renseignées dans ce cadre faisant office de contrat de travail **(1)**.

Toutefois, dans le cas où la conclusion d'un contrat de travail est envisagée, plusieurs obligations s'imposent à l'employeur **(2)**.

Enfin, les contrats de travail existants **devront impérativement se mettre en conformité avec les règles ci-après exposées (3)**.

1) Le recours au Chèque Emploi Associatif (CEA)

L'article L. 1272-4 du code du travail prévoit que :

« Les associations et les fondations utilisant le chèque-emploi associatif sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés. Il en va ainsi notamment des formalités suivantes :

1° La déclaration préalable à l'embauche, prévue par [l'article L. 1221-10](#) ;

2° L'inscription sur le registre unique du personnel, prévue par [l'article L. 1221-13](#) ;

3° L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévues aux articles [L. 1242-12](#) et [L. 1242-13](#) pour les contrats de travail à durée déterminée

4° L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires, prévues à l'article [L. 3123-6](#), pour les contrats de travail à temps partiel

5° Les déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article [L. 5421-2](#). ».

Il ressort de ces dispositions que l'employeur qui a recours au CEA n'a pas à effectuer **de déclaration préalable à l'embauche ni à rédiger un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires imposées en cas de contrats à temps partiel.**

Ces formalités sont, dans ce cas, réputées avoir été effectuées.

Dans un arrêt du 4 mars 2020, la chambre sociale de la Cour de cassation a confirmé que le recours au chèque emploi associatif pouvait être exclusif de la rédaction d'un contrat de travail pour les contrats à temps partiel y compris lorsque la convention collective prévoit expressément « *que l'employeur est tenu de fournir un contrat de travail écrit au personnel rémunéré par chèque-emploi associatif* » (Soc.4 mars 2020 n°18-22778).

Ce mode de rémunération doit par conséquent être privilégié.

La paroisse qui utilise le dispositif prévu à l'article L. 1272-4 du code du travail pour rémunérer l'organiste liturgique qu'elle emploie n'a donc pas à effectuer une déclaration préalable à l'embauche ni à s'acquitter des formalités imposées dans le cadre des contrats à temps partiels.

Ce dispositif peut être utilisé quel que soit l'effectif de la paroisse.

En outre, depuis le 1^{er} janvier 2024, l'employeur peut recourir au chèque emploi associatif même si tous les salariés ne sont pas concernés par ce dispositif.

En tout état de cause, même si l'utilisation du CEA dispense l'employeur de rédiger un contrat de travail, il sera obligatoire de rédiger un document cosigné des deux parties afin de préserver les spécificités liées à l'embauche d'un organiste et notamment celles liées à l'organisation du temps de travail en particulier la mise en place de plannings prévisionnels et ses modalités de transmission aux intéressés, les modalités et délais de prévenance applicables en cas de modifications desdits plannings :

- 7 jours avant le début de chaque mois, le curé établi et remet contre signature à l'organiste un planning prévoyant les jours et les horaires de travail prévus pour le mois concerné.
- En cas de célébrations occasionnelles (événements liturgiques exceptionnels, mariages, décès), les plannings établis pourront faire l'objet de modifications d'horaire et de jour
- La modification des plannings en cours de période sera communiquée au salarié par tout moyen et sous réserve d'un délai de prévenance qui, conformément à l'article L.3123-24 du code du travail, ne peut être inférieur à 3 jours, **et avec accord écrit du salarié.**
- Etant observé que par principe l'organiste titulaire doit assurer l'accompagnement des célébrations occasionnelles (obsèques par exemple), son impossibilité ponctuelle pour ce type d'événements ne pourrait être considérée comme fautive.

Le curé de la paroisse concernée établira chaque mois un récapitulatif mensuel des heures effectivement réalisées par le salarié (tableau de suivi) qui sera cosigné par l'organiste.

En fin d'année, un **tableau récapitulatif annuel sera établi sous le même format.**

Toutefois, dans le cadre du CEA, il ne sera pas possible de bénéficier du taux de cotisation ramené à 70 % du taux du régime général, ni du DFS (Cf infra III « L'organiste et la protection sociale »). Mais ce surcoût reste très minime et il est préférable de privilégier l'allègement du temps administratif et un dispositif sécurisé.

Il sera également rappelé que l'allègement administratif qui résulte de l'utilisation des chèques emploi associatifs **n'empporte pas décharge de la qualité d'employeur.**

Le curé de la paroisse employeur qui a recours à ce dispositif conserve toutes les prérogatives attachées à cette qualité.

Il doit, à ce titre, avoir le souci du dialogue et de l'échange avec l'organiste.

Il doit ainsi notamment prévoir des rendez-vous réguliers avec le salarié, l'intégrer à la vie liturgie paroissiale et/ou le mettre en lien avec les groupes musicaux.

Et il importe de rappeler que l'employeur **doit, le cas échéant, mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire.**

Tant l'employeur que l'organiste sont conscients que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Lorsque ce dispositif de chèque emploi associatif **n'est pas utilisé**, l'obligation de conclure et rédiger un contrat de travail écrit demeure.

2) La conclusion d'un contrat de travail écrit

Le contrat de travail à temps partiel présente des spécificités.
Il est par nature **écrit** et doit comporter des **mentions obligatoires**.

Dans sa version modifiée par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, l'article L.3126-6 du code du travail prévoit que :

*« Le contrat de travail du salarié à temps partiel **est un contrat écrit**.*

Il mentionne :

*1° **La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;***

*2° **Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;***

*3° **Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;***

*4° **Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.***

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. ».

Dans le cas où un contrat de travail est établi avec un organiste, plusieurs obligations s'imposent à l'employeur dont celles de faire figurer les mentions prévues par les dispositions précitées.

Le défaut de certaines d'entre elles peut entraîner la requalification du contrat de travail en contrat à temps complet.

Il convient toutefois de rappeler que l'obligation de prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne s'impose pas lorsqu'un « *accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition **de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine**.* » (article L.3121-44 du code du travail.), **ce qui est le cas de l'accord des artistes et musiciens du culte du 12 décembre 2018.**

En effet, l'article 5 de l'accord de branche des artistes et musiciens du culte du 12 décembre 2018, prévoit que la durée contractuelle du travail **est appréciée sur une base annuelle**.

Le contrat de travail devra néanmoins prévoir les autres mentions prévues par l'article L. 3126-6 du code du travail et notamment préciser la durée mensuelle ou hebdomadaire prévue et faire référence à l'accord de branche du 12 décembre 2018. Il devra également mentionner les éléments organisationnels du temps de travail avec la mise en place de plannings prévisionnels et des tableaux de suivi (cf. infra C « Eléments organisationnels relatifs au temps de travail »).

3) Mise en conformité des contrats existants

Les contrats existants qui ne contiennent pas les mentions prévues par l'article L.3126-6 du code du travail doivent faire l'objet d'un avenant et être régularisés **dans les plus brefs délais.**

C. Eléments organisationnels relatifs au temps de travail

Quelles que soient les hypothèses : que la paroisse ait ou non recours aux CEA, établi un contrat de travail écrit ou qu'il s'agisse d'une mise en conformité des contrats existants, les intéressés mettront en place des plannings prévisionnels et des tableaux de suivi.

L'établissement des plannings et des tableaux de suivi relève de la responsabilité de l'employeur qui doit exiger que ceux-ci soient complétés en fin de mois afin de procéder au règlement.

Le dispositif suivant peut être mis en place :

- 7 jours avant le début de chaque mois, le curé établi et remet contre signature à l'organiste un planning prévoyant les jours et les horaires de travail prévus pour le mois concerné.
- En cas de célébrations occasionnelles (événements liturgiques exceptionnels, mariages, décès), les plannings établis pourront faire l'objet de modification d'horaire et de jour
- La modification des plannings en cours de période sera communiquée au salarié par tout moyen et sous réserve d'un délai de prévenance qui, conformément à l'article L.3123-24 du code du travail, ne peut être inférieur à 3 jours, **et avec accord écrit du salarié.**
- Etant observé que par principe l'organiste titulaire doit assurer l'accompagnement des célébrations occasionnelles (obsèques par exemple), son impossibilité ponctuelle pour ce type d'évènements ne pourrait être considéré comme fautif

Le curé de la paroisse concernée établira chaque mois un récapitulatif mensuel des heures effectivement réalisées par le salarié (tableau de suivi) qui sera cosigné par l'organiste.

En fin d'année, un **tableau récapitulatif annuel sera établi sous le même format.**

Ce dispositif peut :

- **être intégré au contrat de travail** qui est conclu avec l'organiste, soit dans le cadre d'un nouveau contrat, soit dans le cadre d'un avenant pour les contrats existants.

D. L'organiste et la réduction du nombre des services

La réduction de la durée du travail du salarié constitue une modification de son contrat de travail dès lors qu'elle affecte sa rémunération.

Si par suite de circonstances affectant l'activité de la paroisse, l'employeur est amené à proposer à l'organiste une réduction de ses services sans pouvoir trouver de solution alternative, il doit l'en informer par courrier recommandé avec accusé de réception.

Le salarié fait alors connaître par écrit son acceptation ou son refus dans un délai de 30 jours.

A défaut d'acceptation expresse du salarié aucune modification de son contrat de travail ne peut intervenir.

L'employeur doit soit abandonner la modification envisagée, soit engager une procédure de licenciement économique.

E. La dérogation permanente au repos dominical

Un décret n°2022-76 du 28 janvier 2022 a inscrit les établissements à caractère religieux sur la liste des établissements pouvant déroger à titre permanent au repos dominical, s'agissant des activités **directement liées à l'exercice du culte**, à la rubrique « activités religieuses » (cf R 3132-5 du code du travail)

Cette dérogation s'applique donc aux offices dominicaux et concerne naturellement les organistes.

III- L'organiste et la protection sociale

Comme indiqué précédemment l'organiste ne relève pas du guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO) ni du statut d'intermittent du spectacle.

En effet, les prestations d'organistes ne relèvent pas de la catégorie du spectacle vivant.

Une décision de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 5 juillet 2016 relève à cet égard « *qu'une cérémonie religieuse à laquelle les fidèles participent et ne se contentent pas d'assister, n'est pas un spectacle vivant.* »²

L'organiste bénéficie du régime général de sécurité sociale sauf à préciser que le taux des cotisations est égal à 70% des taux du régime général (arrêté du 24 janvier 1975).

² CA Aix-en-Provence du 5 juillet 2016, n° 15 :07938

Sont concernées par l'application de ce taux réduit les cotisations d'assurances sociales, d'accident du travail et de maladies professionnelles et d'allocations familiales.

Toutefois, **ce dispositif ne pourra être appliqué dans le cas de l'utilisation du CEA.**

Une Déduction Forfaitaire Spécifique (DFS) de 20% peut être appliquée théoriquement à la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale, des contributions d'assurance chômage et d'AGS.

Cependant, depuis 2023, il faut que le salarié justifie auprès de l'employeur de frais professionnels (original des justificatifs) notoirement supérieurs à ceux prévus par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (cf arrêté commentant l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts).

Dans les faits, cette situation ne se présente quasiment jamais.

De plus elle nécessite la collecte par l'employeur de tous les originaux de justificatifs des dépenses professionnelles de l'organiste à l'occasion de ses prestations.

La DFS telle qu'elle a été réformée en 2022 engendre de nombreuses contraintes qui conduisent le plus souvent à renoncer à son bénéfice.

La Commission de recours amiable de l'Urssaf Ile-de-France a toutefois précisé que l'incompétence du GUSO pour les organistes « est sans incidence sur la qualification d'artiste » permettant de bénéficier de la DFS³.

De même, ce dispositif ne sera pas opérant en cas d'utilisation du CEA.

Comme les autres salariés, les organistes bénéficient des régimes de prévoyance et de mutuelle.

Toutefois, par application de l'article R 242-1-6 du code la sécurité sociale, le salarié à temps partiel peut renoncer à l'adhésion obligatoire à une mutuelle si le montant de la cotisation dépasse 10 % du montant de sa rémunération brute.

³ Décision de la Commission de Recours amiable Ile-de-France du 27 octobre 2014 n°2278

IV- Annexes

1. Accord de méthode du 8 février 2016
2. Accord générique sur la durée et l'aménagement du temps de travail 26 septembre 2017
3. Accord sur la durée du travail des artistes musiciens du culte du 12 décembre 2018
4. Avenant du 17 octobre 2022

Annexe 1

Accord de méthode du 8 février 2016

**ACCORD DE METHODE
RELATIF A LA CONSTITUTION D'UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE POUR LES DIOCESES DE
L'EGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE**

Entre :

L'Union des associations diocésaines de France (ci-après UADF), représentée par Mgr Georges Pontier, Président de l'UADF, et Mgr Jean-Yves Nahmias, Président de la commission sociale de l'UADF.

Et les organisations syndicales participant aux négociations :

La Fédération des services CFTD
représentée par M. Manu Lecot

La Confédération CFE CGC
représentée par Mme Pauline Nkongo

La Fédération des syndicats CFTC
représentée par M. Jean-François Hatton et Mme Ann-Dominique Merlet

ADN ac + mw
GP

1

SOMMAIRE

Préambule

1. **Objet**
 2. **Champ d'application de la branche**
 3. **Agenda social 2016-2018**
 4. **Organisation des négociations et moyens alloués**
 5. **Constitution d'une commission nationale paritaire d'interprétation et de validation des accords**
 6. **Publicité et dépôt de l'accord**
-

ADN duc T hns
GP 2 W

PREAMBULE

Aujourd'hui, l'Union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives participant aux négociations expriment leur volonté commune de constituer une branche professionnelle au sens de l'article L2232-5 du code du travail. La signature du présent accord sera constitutive de la création de cette branche.

La décision de franchir cette nouvelle étape répond aussi bien à des raisons de fond qu'à des questions d'opportunité : d'une part, il est naturel que les institutions de l'Eglise catholique mettent en œuvre pour elles-mêmes les principes d'organisation et de relations sociales que l'Eglise catholique préconise pour le monde du travail, au moment où l'ensemble des salariés travaillant dans les associations diocésaines et paroissiales représente près de 12 000 personnes ; d'autre part, une branche professionnelle peut répondre à des besoins concrets pour faciliter la mise en œuvre du droit du travail et adapter les dispositions générales aux spécificités d'un secteur particulier comme l'Eglise catholique. La branche professionnelle peut être un lieu pertinent de régulation sociale et constituer un cadre général de droits et de devoirs pour tous les salariés et les employeurs des entités ecclésiales.

La branche offrira un socle juridique à partir duquel pourra s'organiser la vie sociale des diocèses et des paroisses dans des conditions homogènes et équitables. Il y aura lieu de bien tenir compte du caractère propre des institutions ecclésiales, aussi bien dans leur finalité que dans leurs modalités de fonctionnement, et de respecter l'identité économique et sociale des diocèses. La branche aura ainsi à mettre en œuvre le principe de subsidiarité. Ce principe implique que la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer et suppose aussi que les instances diocésaines et paroissiales pourront préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche afin de leur permettre de continuer d'exercer leurs capacités d'initiative, leur liberté d'action et leurs responsabilités.

Enfin il est expressément convenu que la branche professionnelle des diocèses de l'Eglise catholique en France fera l'objet d'une construction progressive. Les signataires du présent accord déterminent les thèmes prioritaires à traiter, selon les besoins des diocèses et de leurs salariés.

Le dispositif conventionnel s'élaborera ainsi progressivement, accord après accord, selon un agenda social consistant et structuré, détaillé ci-après.

_

UADF + UADF
ADD H GP 3 MY

1. Objet

Le présent accord a pour objet de préciser :

1. Le champ d'application professionnel et territorial de la branche
2. L'agenda social 2016-2018 organisant les thématiques de négociation
3. La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation
4. La mise en place, la composition, l'organisation et les moyens alloués à la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords
La commission sera également chargée de veiller aux bonnes conditions d'exercice du dialogue social

2. Champ d'application professionnel et territorial de la branche

Le présent accord de méthode vise à constituer une branche d'activité spécifique pour les structures employeurs des diocèses de l'Eglise catholique en France.



L'activité principale de ces structures consiste à assurer et organiser les moyens matériels et à gérer les ressources au soutien de l'activité de l'Eglise catholique.

Cette branche aura pour objet de définir, par la négociation collective avec les organisations syndicales, les conditions d'emploi du personnel laïc salarié occupé dans les différentes structures employeurs citées ci-après.

Sont ainsi inclus dans la branche les employeurs des structures suivantes, situées sur le territoire français, en métropole et dans les DOM à l'exclusion des structures employeurs situées dans les diocèses concordataires directement rattachés au Saint-Siège (Metz et Strasbourg) dont les personnels sont régis par un statut de droit public :

- les associations diocésaines en charge de la gestion directe du diocèse (curie, services diocésains, maisons diocésaines...) et les paroisses
- les structures employeurs en charge de la gestion des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME)
- les autres entités relevant d'une convention collective ou accord collectif diocésain, ou d'un accord atypique diocésain, telles que :
 - o les associations de gestion des maisons diocésaines
 - o les autres structures diocésaines telles que des maisons d'accueil, séminaires, sanctuaires, (sous réserve qu'elles ne relèvent pas de conventions collectives professionnelles spécifiques)
- la structure employeur que constitue l'Union des associations diocésaines de France (UADF)

A tout moment, chaque président d'association (ou responsable d'entité diocésaine ou paroissiale autre qu'associative) dont l'activité est en relation avec les missions de l'Eglise catholique pourra déclarer son adhésion aux accords collectifs signés dans le cadre de la branche selon les dispositions légales en vigueur.

ADDF  G.P.  + h.w.
4

La présente branche n'inclut pas les ministres ordonnés ni les membres des congrégations religieuses et des instituts de vie consacrée, ni les aumôniers de prisons ou d'hôpitaux qui relèvent de statuts légaux spécifiques, sauf s'il existe un contrat de travail salarié formel avec un des employeurs des structures précitées.

D'autre part, elle n'inclut pas les personnels des établissements scolaires et hospitaliers ou centres médico-sociaux agréés puisqu'ils relèvent de conventions collectives propres.

3. L'agenda social 2016-2018

Dès signature du présent accord, les parties s'engagent à négocier selon un agenda précis pour les trois prochaines années sur des thématiques prioritaires qui feront l'objet d'accords spécifiques :

Janvier à décembre 2016

1. Négociation en vue d'un accord sur la durée et l'organisation du temps de travail
2. Mise en place d'un inventaire social relatif aux données suivantes :
 - la protection santé et prévoyance,
 - les grilles de classifications,
 - la typologie des emplois et des effectifs salariés,
 - la formation,
 - les instances représentatives du personnel.
3. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences

Janvier à décembre 2017

1. Négociation en vue d'un accord sur la formation et le développement des compétences (suite)
2. Négociation en vue d'un accord sur l'emploi et le suivi des salariés laïcs en mission ecclésiale (LEME)
3. Négociation annuelle obligatoire (NAO)

Janvier à décembre 2018

1. Négociation en vue d'un accord sur les garanties sociales en matière de santé et de prévoyance
2. Négociation en vue d'un accord sur la classification des emplois

Cet agenda sera ajusté chaque année en fonction de l'avancement des négociations.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ADD", "G.P.", and "5".

4. La composition, l'organisation et les moyens alloués à l'instance de négociation.

4.1 Composition

La commission nationale paritaire de négociation est composée à part égale de représentants d'employeurs et salariés :

- Pour le collège employeur, à titre indicatif :
 - le président du conseil épiscopal pour les affaires économiques, sociales et juridiques (CAESJ),
 - un évêque, président d'une association diocésaine, membre du CAESJ,
 - un économiste diocésain, membre du CAESJ,
 - trois économistes ou responsables RH diocésains,
 - la secrétaire générale adjointe de l'UADF, en charge des questions économiques et sociales et un conseiller social de l'UADF.

- Pour le collège salarié :
 - trois représentants par organisation syndicale représentative

4.2 Organisation

Les parties s'entendent sur un principe d'une rencontre trimestrielle minimum de la commission paritaire nationale de négociation.

Des rencontres sous forme de groupe de travail technique restreint seront mises en place en alternance des rencontres nationales et selon les thématiques abordées.

Lors de ces réunions de groupes de travail technique, chaque organisation syndicale représentative pourra se faire représenter par deux de ses membres.

La convocation, rappelant l'ordre du jour décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au relevé de décisions de chaque séance, lequel sera validé paritairement en début de chaque séance.

Tout document nécessaire au travail en instance de négociation sera adressé, dans la mesure du possible, au minimum quinze jours avant la séance prévue.

4.3 Moyens

- Les heures consacrées au temps de réunion de négociation et aux temps de trajet relatifs à ces négociations sont considérées comme temps de travail effectif pour les salariés des diocèses participant aux négociations.
- Un quota d'heures de délégation sera attribué à chacun des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation pour le temps consacré à la préparation des rencontres de négociation. Ce quota d'heures de délégation sera équivalent au temps de négociation en séance.
- Ce temps de préparation sera évalué à 7h pour une journée de négociation et à 3,5h pour une demi-journée de négociation.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page. The notes include "dmc", "ADP", "GP", "6", and "my". There are also several stylized signatures.

- Les frais de déplacement des membres salariés de la commission nationale paritaire de négociation seront pris en charge sur base de justificatifs ne pouvant excéder :
 - o la valeur d'un billet de train de 2^{ème} classe pour le transport, et le cas échéant des frais de métro,
 - o le remboursement des frais de repas sur base de cinq Minimum Garanti (*),
 - o le remboursement des frais d'hébergement, sur base de vingt Minimum Garanti.
- L'ensemble de ces moyens sera financé par un budget national spécifique octroyé par l'UADF.

(*) A compter du 1er janvier 2016, le montant du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail est fixé à 3,52 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Il est revalorisé chaque année par décret.

5. Constitution d'une commission nationale paritaire d'interprétation et de validation des accords

Les parties signataires créent la commission paritaire nationale d'interprétation et de validation des accords (CPNIV) dont les missions principales s'entendent, d'une part, à l'examen des accords collectifs au vu des dispositions de l'article L2232-22¹, et d'autre part au respect des accords collectifs nationaux.

5.1 Composition

La CPNIV est composée à part égale de représentants d'employeurs et salariés :

- deux représentants par organisation syndicale représentative de la branche,
- autant de représentants d'employeurs que de membres salariés.

5.2 Organisation

La commission se réunit autant que nécessaire et systématiquement en cas de saisine portant sur la validité des accords conclus au titre des dispositions de l'article L2232-22 du code du travail.

La commission se réunira afin de mettre en place le règlement intérieur de la CPNIV.

¹ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoit les dispositions suivantes : doivent être soumis à l'approbation de la commission paritaire de branche, les accords conclus en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, en l'absence de représentant élu du personnel mandaté en application de l'article L. 2232-21, par les représentants élus titulaires du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-1. Ces accords doivent également être signés par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the letters "ADD", "G.P.", and the number "7".

5.3 Moyens

Les moyens dédiés aux membres de la CPNIV sont identiques à ceux de la commission paritaire de négociation visée au 4.3 du présent accord.

6. Publicité et dépôt de l'accord

En vertu de l'article L.2232-5 du code de travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

Fait à Paris le lundi 8 février 2016
En huit exemplaires originaux

Union des associations diocésaines de France

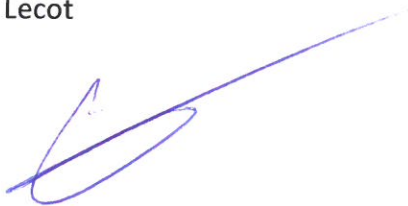
Mgr Georges Pontier
Président de l'UADF



Mgr Jean-Yves Nahmias
Président de la Commission sociale de l'UADF.



La Fédération des services CFDT
M. Manu Lecot



La Confédération CFE CGC
Mme Pauline Nkongo

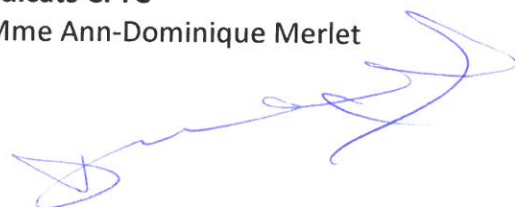


M. Jean-François Hatton



La Fédération des syndicats CFTC

Mme Ann-Dominique Merlet



Annexe 2

Accord générique sur la durée et l'aménagement du temps de travail

26 septembre 2017

**ACCORD DE BRANCHE SUR LA DUREE
ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
POUR LES DIOCESES DE L'EGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE**

Entre :

L'Union des associations diocésaines de France (ci-après UADF), représentée par Mgr Georges Pontier, Président de l'UADF, et Mgr Jean-Yves Nahmias, Président de la commission sociale de l'UADF

et

les **organisations syndicales** ayant participé aux négociations :

la Fédération des services CFDT, représentée par Mme Laurence Ségura, Secrétaire fédérale

la Confédération CFE CGC, représentée par

la Fédération des syndicats CFTC des commerce, services et force de vente
représentée par Jean-François Hatton,
Président du CFTC-SNAPE (Syndicat national des artistes et du personnel d'Eglise).
et Xavier Guilloteau, Vice-président du CFTC-SNAPE

+ JYD
GP
US
1

PREAMBULE
à l'accord sur la durée et l'aménagement du temps de travail

L'accord de méthode, signé le 8 février 2016 entre l'Union des associations diocésaines de France (UADF), représentant les employeurs, et les organisations syndicales représentatives des salariés (CFDT, CFE-CGC et CFTC), a permis de constituer la branche professionnelle des diocèses de l'Eglise catholique en France. Cet accord professionnel a depuis fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016, publié au Journal Officiel du 23 novembre 2016.

En signant cet accord de méthode, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à négocier, selon un agenda précis durant trois années, sur les thématiques jugées prioritaires. Pour l'année 2016, avait été retenue principalement une négociation relative à la durée et l'organisation du temps de travail. A cette fin, plusieurs séances de négociation se sont tenues depuis mai 2016 entre l'UADF et les organisations syndicales, dans un esprit de loyauté et de confiance mutuelle. Cette démarche nouvelle, qui a dû prendre en compte dans son parcours des évolutions législatives significatives (Loi du 8 août 2016 relative au travail), a veillé à bien positionner d'emblée la branche professionnelle dans ses missions essentielles :

- créer un socle commun de droits et de devoirs applicables aux salariés travaillant au sein des diocèses et à leurs employeurs,
- adapter les dispositions législatives ou réglementaires aux spécificités du domaine propre à l'Eglise catholique en France,
- encourager et nourrir le dialogue social au sein de chaque diocèse, au plus près des réalités locales et des aspirations des salariés.

C'est ainsi que la négociation a intégré des caractéristiques proprement ecclésiales en matière de durée et d'organisation du travail, comme les activités liées au dimanche et à certains jours fériés, les rassemblements de jeunes et/ou d'adultes durant des fins de semaine, les pèlerinages. Par ailleurs l'inventaire des emplois existants au sein des diocèses a confirmé l'étendue de la pratique du temps partiel, souvent de faible amplitude : cette réalité ne pouvait être ignorée dans la négociation, sauf à perturber fortement les organisations en vigueur en terme d'effectifs ou de conditions de travail. C'est pourquoi, comme la loi l'autorise, des dérogations à la durée légale minimale sont prévues dans le présent accord.

La mise en place de l'observatoire du temps partiel témoigne de la volonté des partenaires d'être attentif à la situation des salariés à temps partiel.

Les parties soulignent que le travail sous le régime d'équivalence ainsi que le travail de nuit restent exceptionnels. En particulier s'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, il est convenu que les structures employeurs seront vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures.


68
2

En conformité avec les préconisations de l'accord de méthode, les partenaires sociaux ont voulu adopter une démarche délibérément constructive qui, tout en affichant des objectifs ambitieux à terme raisonnable, permet des progrès graduels, significatifs et réalisables dans l'ensemble des diocèses. S'agissant particulièrement de la durée du travail et de ses aménagements possibles, il est de première importance de veiller à l'organisation du travail, de définir les missions confiées aux salariés et d'évaluer avec justesse la charge de travail qui en résulte, ceci dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Certes les situations exceptionnelles et les surcharges de travail existent, et il peut être alors nécessaire de recourir à des heures supplémentaires : dans ces situations imprévues, la contrepartie se fera prioritairement sous forme de repos compensateur, ce qui suppose une organisation de moyens qui rend possible la récupération des heures ou journées effectuées en supplément. Pour cela, l'employeur doit s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une saine répartition, dans le temps, de ses activités ; l'entretien annuel d'évaluation doit être un temps privilégié de régulation de la charge de travail, en particulier pour les salariés ayant accepté une convention de forfait, en jours ou en heures.

Le présent accord sur la durée du travail et l'aménagement du temps de travail est conclu pour une durée de 5 ans : il fera l'objet d'une particulière attention des partenaires sociaux pour que sa mise en œuvre dans les diocèses se fasse au bénéfice d'organisations claires, souples et efficaces, permettant une bonne conciliation de la vie personnelle, familiale et de la vie professionnelle des salariés.

Les parties constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés conviennent, en référence à l'article L 22.61-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Les dispositions de cet accord de branche sont applicables de plein droit dans chacun des diocèses de l'Eglise catholique en France, lequel a toujours la possibilité, s'il le souhaite et dans des domaines bien identifiés par la législation, de conclure un accord diocésain pour adapter les règles conventionnelles à son propre terrain et concilier au mieux les exigences économiques et sociales.

L'accord traite :

- au chapitre I, du champ d'application,
- au chapitre II, de la période de référence et des congés payés,
- au chapitre III, de la durée du temps de travail,
- au chapitre IV, de l'aménagement du temps de travail,
- au chapitre V, des forfaits annuels en jours,
- au chapitre VI, des forfaits annuels en heures,
- au chapitre VII, du travail à temps partiel,
- au chapitre VIII, de dispositions diverses.

US + 24 N.
A G 3 6 P

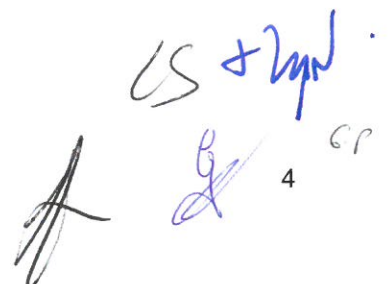
CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

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'Eglise 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 est expressément convenu que pour tenir compte des particularités du statut et de l'organisation du temps de travail des artistes musiciens du culte salariés, les parties au présent accord négocieront des dispositions adaptées dans un accord spécifique ayant trait à la durée et à l'aménagement du temps de travail selon un agenda prévu d'octobre 2017 à septembre 2018. Les accords collectifs diocésains des artistes musiciens du culte existants restent applicables.

CS + 2/2/16
4 61



CHAPITRE II – PERIODE DE REFERENCE ET CONGES PAYES

Article unique – Période de référence

Dans un souci de simplification et d'harmonisation, il pourra être défini une seule et même période de référence s'appliquant à l'ensemble des droits liés à l'organisation du temps de travail, y compris à l'acquisition des congés payés.

Cette période de référence pourra être du 1^{er} janvier au 31 décembre (année civile) ou 1^{er} septembre au 31 août (année pastorale).

Toutefois, conformément à l'article 3141-13 du code du travail, la prise du congé principal doit s'effectuer entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La structure employeur définira la ou les périodes de référence retenues et en informera ses salariés par tous moyens.

LS + 2nd .
A J 5 60

CHAPITRE III - DUREE DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions légales et à titre d'information, la durée du travail effectif est fixée pour les salariés à temps complet à 35 heures par semaine. Toutefois, conformément aux dispositions du chapitre IV ci-après, la durée légale pourra être répartie sur une période plus longue que la semaine et au plus égale à l'année.

Article III-1. Travail effectif

Conformément à l'article L.3121. du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ainsi les temps de pause sont assimilés à du travail effectif dès lors que les critères légalement définis sont remplis.

Article III-2. Durée quotidienne de travail

En cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de la structure employeur, la durée quotidienne maximale de travail de jour ne pourra pas dépasser 10 heures de travail effectif, excepté pour les salariés employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours. Toutefois, cette durée quotidienne maximale pourra être portée à 12h lorsque des événements exceptionnels le justifient tels qu'un accompagnement de groupe, un temps fort diocésain ou paroissial.

Article III-3. Répartition hebdomadaire

La durée du travail pourra être répartie sur 6 jours au plus par semaine afin de permettre le repos d'au moins 35 heures consécutives par semaine.

Article III-4. Heures supplémentaires

L'employeur peut décider de recourir pour un surcroît occasionnel de travail à des heures supplémentaires. La contrepartie de ces heures supplémentaires se fera prioritairement sous forme de repos de remplacement, majoré dans les conditions prévues à l'article III-4.3. du présent accord.

LS + Inf.
A G 6 GP

III-4.1 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures par an et par salarié.

Ce contingent conventionnel d'heures supplémentaires est applicable à une période annuelle liée à la période de référence choisie par l'employeur conformément à l'article unique du chapitre II : du 1^{er} septembre au 31 août (année pastorale) ou, du 1^{er} janvier au 31 décembre (année civile).

Pour les salariés embauchés en cours d'année, le contingent d'heures supplémentaires est fixé *prorata temporis*.

S'imputent sur le contingent, les heures supplémentaires effectuées à la demande de la structure employeur, correspondant à du temps de travail effectif, réalisé au-delà de la durée légale de travail appréciée sur la période de décompte de cette durée légale applicable au salarié concerné. Ne sont pas imputables sur le contingent, les heures supplémentaires donnant lieu à l'octroi d'un repos compensateur équivalent en application de l'article L.3121-30 du code du travail et de l'article III-4.3. du présent accord.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent donneront lieu à une contrepartie obligatoire en repos fixé à :

- 50 % pour les structures employeurs de 20 salariés au plus.
- 100 % pour les structures employeurs de plus de 20 salariés.

III-4.2 Cadre d'appréciation des heures supplémentaires

Selon le ou les système(s) d'organisation du temps de travail adopté(s) au sein de la structure employeur, les heures supplémentaires sont décomptées :

- Au-delà de 35 heures de travail effectif dans le cadre d'une organisation hebdomadaire du temps de travail (art. IV-1. et IV-2.) ; conformément à l'article L.3121-29 du code du travail, ce temps de travail peut être apprécié sur une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine.
- Sauf disposition contraire expressément décidée par l'employeur, la période pour le calcul de la durée hebdomadaire court du dimanche 0 heure au samedi minuit.
- Au-delà de la durée moyenne de 35 heures par le nombre de semaines, dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur plusieurs semaines consécutives (art. IV-2.3.) ;
- Au-delà de 1.607 heures dans le cadre d'une organisation annuelle du temps de travail (art. IV-3.).

III-4.3 Repos compensateur équivalent

Sont considérées comme des heures supplémentaires celles réalisées à la demande expresse de la structure employeur. Elles donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent en temps : majoré de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà.

CS + 200
A 7 61

Ce temps de repos sera à prendre dans les deux mois qui suivent le mois où le total des heures à récupérer atteint 7 heures. Cette journée de repos est prise d'un commun accord.

Le temps enregistré inférieur à 7 heures et la ou les journées non encore prises doivent être apurées au terme de la période de référence choisie par l'employeur et à un moment fixé d'un commun accord, les périodes de faible activité étant privilégiées.

Ces repos seront pris par journée entière (7 heures) ou par demi-journée (3.5 heures).

Ce temps de repos n'est pas assimilé à un temps de travail effectif, mais donne lieu au maintien de la rémunération.

Les dates de repos seront demandées par le salarié moyennant un délai de prévenance d'au moins 15 jours, de préférence dans une période de faible activité.

Si l'organisation du travail le permet, la date de prise du repos proposée par le salarié sera confirmée à celui-ci au moins une semaine à l'avance. A défaut, une autre date sera proposée au salarié en accord avec celui-ci.

Les droits à repos donneront lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paie ou sur le bulletin de paie lui-même. A défaut de prise de ces repos dans le délai imparti, la structure employeur fixera ce repos dans un délai maximum de 2 mois.

Article III-5. Temps de déplacement

Les dispositions du présent article concernent les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Il n'est pas applicable aux salariés dont le temps de travail est effectué dans le cadre de forfaits annuels en jours.

III-5.1 Temps de trajet domicile-travail

Le temps habituel de trajet entre le domicile du salarié et le lieu habituel d'exécution du travail ne constitue pas un temps de travail effectif.

En conséquence, il n'entre pas dans le décompte du temps de travail du salarié.

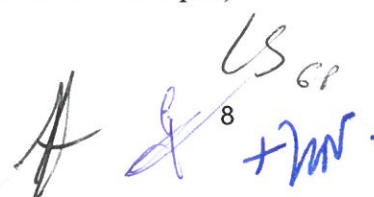
III-5.2 Temps de trajet entre deux lieux de travail pour le même employeur

Le temps de trajet correspondant au déplacement du salarié entre deux lieux de travail pendant la période comprise dans son horaire de travail (c'est-à-dire à l'intérieur d'une même séquence ou plage horaire de travail) constitue du temps de travail.

A ce titre, il entre dans le décompte du temps de travail du salarié.

III-5.3 Déplacement sur un lieu inhabituel d'exécution du travail

Dans l'hypothèse d'un déplacement entre le domicile et un lieu de travail inhabituel, la différence de temps entre le trajet domicile – lieu habituel de travail et le trajet domicile – lieu inhabituel de lieu de travail donnera lieu à une contrepartie en temps (ou bonification en repos)



représentant 100% du temps réel réalisé, dès lors que ce temps de déplacement différentiel est supérieur à 20 minutes.

Ce temps de déplacement ne sera pas assimilé à du temps de travail effectif.

La contrepartie en temps donnera lieu à une information individuelle par un document annexé au bulletin de paye ou sur le bulletin de paye lui-même.

Article III-6. Repos quotidien et repos hebdomadaire

Conformément aux articles L.3131-1 et L.3132-2 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ainsi que d'un repos hebdomadaire d'une durée de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives.

Article III-7. Travail occasionnel du dimanche

Les parties entendent rappeler leur attachement au repos dominical comme principe essentiel permettant de concilier notamment vie professionnelle et vie personnelle et familiale

Toutefois et compte tenu de l'activité pour certains types d'emploi, notamment les laïcs en mission ecclésiale, le travail occasionnel du dimanche peut être nécessaire, dans le cadre légal qui s'impose.

Le travail occasionnel du dimanche défini comme celui effectué dans le cadre d'une fréquence maximale de douze fois dans l'année de référence, civile ou pastorale, ouvre droit aux contreparties suivantes :

- repos hebdomadaire pris un autre jour de la semaine
- chaque heure travaillée le dimanche donnera lieu à une majoration de 50 %, au choix de la structure employeur soit du taux de salaire horaire, soit en temps de repos.

Il est précisé que le travail occasionnel le dimanche sera effectué sur la base du volontariat.

Article III-8. Jours fériés

Les jours fériés sont ceux reconnus officiellement : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, Ascension, 1^{er} et 8 mai, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} et 11 novembre, Noël, ainsi que :

- le 28 mars à Saint-Martin
- le 22 mai en Martinique
- le 27 mai en Guadeloupe
- le 10 juin en Guyane
- le 9 octobre à Saint-Barthélemy
- le 20 décembre à la Réunion.

Les jours fériés sont en principe chômés.

CS + 24h.
A 9 6P

Toutefois, sans préjudice des dispositions des articles L.3133-4 et L.3133-6 du code du travail concernant le 1^{er} mai, en cas de nécessité et à la demande de l'employeur, les jours fériés peuvent être travaillés dans la limite de 6 jours par période de référence.

S'il envisage de faire travailler l'un de ses collaborateurs un jour férié, le responsable à l'initiative de la demande prendra soin d'obtenir au préalable l'accord du salarié concerné en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

Dans cette hypothèse, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée équivalente au nombre d'heures travaillées le jour férié. Chaque heure travaillée un jour férié donnera lieu à une majoration de 50 % au choix de la structure employeur soit du taux de salaire horaire soit en temps de repos.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec l'article III-7 ci-dessus.

Article III-9. Congés rémunérés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence, exprimée en jours ouvrables et sans réduction de salaire de :

- 1° cinq jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 3° cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 4° trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- 5° deux jours pour le mariage d'un enfant ;
- 6° trois jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 7° un jour pour le décès d'un ascendant ou d'un descendant de second rang ;
- 8° deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 9° un jour pour le baptême d'un enfant ;
- 10° deux jours pour l'ordination diaconale ou sacerdotale d'un enfant ou d'un ascendant ou les vœux religieux définitifs d'un enfant ou d'un ascendant ;
- 11° deux jours pour l'ordination diaconale du salarié ou d'un conjoint.

CS + 2nd
A G 10 60

Article III-10. Congés exceptionnels

III-10-1 Congés exceptionnels rémunérés

Il sera accordé un jour pour déménagement du salarié résultant d'une obligation professionnelle.

III-10-2 Congés exceptionnels non rémunérés

Il sera accordé un congé pour enfant malade non rémunéré dans la limite de 5 jours par période de référence :

- pour enfant malade de moins de 12 ans, sur production d'un certificat médical confirmant la nécessité de la présence parentale auprès de l'enfant ;
- pour enfant de moins de 16 ans en cas d'hospitalisation, sur production d'un bulletin d'hospitalisation.

Article III-11. Equivalences

Certains salariés peuvent être amenés, à titre accessoire, à accompagner de manière active et effective des groupes de mineurs ou d'adultes dans le cadre de camps, séjours ou pèlerinages. Il s'agit de salariés laïcs en mission ecclésiale et des agents pastoraux.

Compte tenu des spécificités de leur activité qui comporte des temps d'inaction, la durée du travail sur ces périodes est soumise au régime d'équivalence.

Le régime d'équivalence constitue un régime de décompte spécifique du travail effectif pour la rémunération du temps de travail.

Permanence diurne

Les périodes de permanence diurne comportant des périodes d'inaction effectuées sur le lieu de travail sont soumises au régime d'équivalence sur la base de 9 heures de travail effectif pour une durée de présence de 13 heures. De plus, les périodes d'inaction donnent lieu à un repos compensateur égal à 25% du temps. De la sorte, la rémunération des temps travaillés s'élèvera à 9 heures, à laquelle s'ajoutera un repos compensateur de 1 heure (4 x 0,25), pour une durée de présence diurne de 13 heures.

Permanence nocturne

En cas de permanence nocturne (22h-7h, cf. art. III-13.), dans le cadre d'une responsabilité de surveillance de groupes de mineurs, la nuit complète est soumise au régime d'équivalence sur la base de 1 heure de travail effectif. De plus, les temps d'inactivité donnent lieu à un repos compensateur égal à 25% du temps. De la sorte, la rémunération des temps travaillés s'élèvera à 1 heure à laquelle s'ajoutera un repos compensateur de 2 heures (8 x 0,25), pour une permanence nocturne de 9 heures.

Handwritten signatures and initials:
A
CS + JMN
G¹¹ 61

Article III-12. Travail intermittent

Il est rappelé que les emplois intermittents sont des emplois permanents comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La possibilité de conclure des contrats de travail intermittents est exclusivement réservée aux salariés occupant l'un des emplois soumis à la saisonnalité.

Il s'agit d'emplois pastoraux et administratifs soumis à d'importantes fluctuations d'activités sur l'année liées notamment aux rythmes scolaires, à la pastorale du tourisme, à l'organisation et l'accueil de pèlerinages ainsi qu'à l'accueil en centre spirituel.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il comprend obligatoirement les mentions suivantes :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail salarié,
- les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

La rémunération est calculée en fonction de la durée du travail pendant la période d'activité. Elle est fixée par référence à celle d'un salarié à temps complet occupant un emploi de qualification similaire.

Afin d'assurer aux salariés intermittents une rémunération régulière pendant toute l'année, leur salaire mensuel est égal au quotient de la somme des rémunérations des périodes travaillées dans l'année divisée par 12 mois.

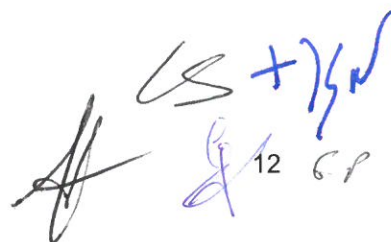
Article III-13. Travail de nuit

La période de travail de nuit est fixée de 22 heures à 7 heures.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de certaines activités telles que les camps, séjours ou pèlerinages, ainsi que pour certaines réunions en soirée qui peuvent exceptionnellement dépasser 22 heures.

Pour les activités de camps, séjours ou pèlerinages, il sera fait application des dispositions prévues par l'article III-11. concernant le régime des équivalences.

S'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, les structures employeurs devront être vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures. En cas de dépassement, un repos compensateur de 25% est accordé.



CHAPITRE IV - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article IV-1. Principe

Eu égard à la variabilité de la charge de travail de certains services ou de certains emplois, et en fonction des besoins de chaque entité juridique ou de chaque service, différents modes d'organisation du temps de travail pourront être mis en place.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine, il peut s'agir d'une organisation pluri-hebdomadaire ou annuelle. Cet aménagement de temps de travail concerne les catégories de personnel dont l'activité est affectée par des fluctuations directement liées au calendrier pastoral (calendrier liturgique, événements diocésains, collecte du denier de l'Eglise, etc.) ou aux échéances comptables, fiscales ou de gestion du personnel (ex : arrêté des comptes annuels).

Sont notamment concernés les salariés suivants :

- les laïcs en mission ecclésiale (animateurs pastoraux, coordinateurs pastoraux) dont l'activité est directement liée au calendrier pastoral (en service diocésain, à l'évêché ou en paroisse / doyenné),
- ceux des services administratifs diocésains ou paroissiaux en charge de la comptabilité et de la paye, de l'organisation et de l'accueil de groupes et de pèlerins, et ceux travaillant au service de centres spirituels ou pour des acteurs pastoraux.

Le ou les mode(s) d'aménagement choisi(s) feront l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et du CHSCT (Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail), lorsque ces instances existent.

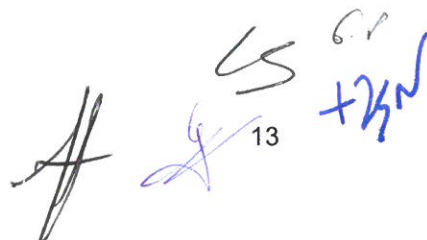
Article IV-2. Répartition sur plusieurs semaines

IV-2.1 Principe

La durée du travail pourra être répartie sur des périodes de 2 à 9 semaines.

Les plannings des horaires seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire,
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives,
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III-2.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the number 13.

IV-2.2 Planning

La répartition des temps de travail (plannings) de chaque période sera déterminée par la structure employeur et portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés en respectant un délai de 15 jours préalable à l'entrée en vigueur des horaires de travail. Ces plannings comporteront l'horaire de travail des salariés sur la période retenue.

La modification des plannings en cours de période se fera par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours.

IV-2.3 Seuil de déclenchement et traitement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article III-4.2, seules seront considérées comme des heures supplémentaires celles qui, au terme de la période de référence, dépasseront la durée moyenne de 35 heures calculées sur ladite période de référence.

Ces heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent (III-4.3).

IV-2.4 Rémunération – Traitement des absences et des entrées et sorties en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsque le salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé toute la période de référence, une régularisation est opérée en fin de période ou à la date de rupture du contrat selon les modalités suivantes :

- S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, sans pour autant atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal, dans la mesure où le dépassement n'excède pas la période de référence.
- Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans le limite du dixième du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de la période de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

+75%
15
14 6.8

Article IV-3. Répartition sur l'année

IV-3.1 Principe

Eu égard à la variabilité de la charge de travail de certains services ou de certains emplois, la durée du travail peut être répartie sur l'année, selon la période de référence définie (article unique chapitre II).

IV-3.2 Programmation annuelle

Une programmation prévisionnelle annuelle définira la répartition prévisible du temps de travail après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Cette programmation sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés au plus tard le 1^{er} décembre pour application pour l'année civile suivante ou au plus tard le 1^{er} août pour l'année pastorale suivante.

En fonction de cette programmation et en tenant compte des ajustements requis en cours d'année, les plannings – durée et horaires de travail – seront communiqués par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés par période semestrielle 15 jours avant chaque nouvelle période.

Toute modification des plannings se fera par voie d'affichage ou de communication directe aux salariés et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. Dans les cas de remplacement d'un salarié inopinément absent, la modification d'horaire pourra se faire sans délai avec l'accord du salarié.

IV-3.3 Seuil de déclenchement et traitement des heures supplémentaires

Conformément aux dispositions de l'article III-4.2, seules seront considérées comme des heures supplémentaires celles qui, au terme de l'année de référence, dépasseront 1.607 heures conformément à l'article L.3121-41 du code du travail.

Ces heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent dans les conditions fixées à l'article III-4.3.

IV-3.4 Repos compensateur équivalent

Dans le cadre de ce système, les jours de repos pourront être pris par demi-journées ou journées et être accolés à des jours de congés ou de repos hebdomadaire.

Une planification prévisible de ces jours sera établie au quatrième trimestre pour la période de référence suivante.

Les jours de repos seront à prendre de préférence sur une période de faible activité, avec accord de l'employeur. A défaut une autre date sera proposée au salarié.

+75N
CS
15 GP

IV-3.5 Seuils quantitatifs

Les plannings des horaires, dans le cadre de l'article IV-3.2, seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire ;
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III-2.

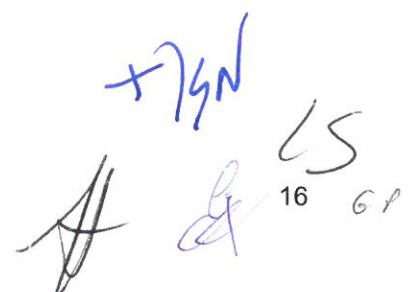
IV-3.6 Rémunération - Traitement des absences et des entrées et sorties en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés est calculée sur la base mensualisée de 35 heures, afin d'assurer une rémunération régulière indépendante de l'horaire réel.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatée par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé toute l'année, une régularisation est opérée en fin d'année ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- s'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, sans pour autant atteindre le seuil de déclenchement des heures supplémentaires il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal, dans la mesure où le dépassement n'excède pas la durée de référence ;
- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, dans la limite du dixième du salaire total soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue.


+79N
16 GP

CHAPITRE V - LES FORFAITS ANNUELS EN JOURS

Article V-1. Catégories de personnel concernées

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres tels que définis par l'article L.3121-58 du code du travail.

Sont concernés par les dispositions précitées, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Il s'agit des salariés suivants :

- les cadres, notamment les responsables de services diocésains, de pôle ou de structure inter paroissiale,
- les cadres, notamment responsables de service pastoral (diocèse, pôle ou structure inter paroissiale),
- les cadres spécialistes d'un domaine de forte technicité.

Article V-2. Mise en place

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l'accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

Article V-3. Durée du travail – Période de référence

Les salariés concernés bénéficient d'un forfait de 218 jours de travail effectif par période de référence (dont un jour au titre de la journée de solidarité), pour une année complète et compte tenu d'un droit intégral aux congés payés, sans préjudice des congés supplémentaires acquis à titre individuel. Le nombre de jours de repos variera selon les années en fonction notamment des jours chômés.

Les parties conviennent que le nombre de jours travaillés de certains salariés autonomes pourra à leur demande, et sous réserve de l'accord de la Direction, être inférieur au plafond de 218 jours susvisé. En conséquence leur rémunération sera déterminée au *prorata temporis* du nombre de jours effectivement travaillés.

V-3.1 Dispositions communes

Il ne sera plus fait référence à une durée quotidienne ou hebdomadaire du travail, étant toutefois rappelé que devront être respectées les règles relatives :

- Au repos quotidien : 11 heures minimum.
- Au repos hebdomadaire : 24 heures minimum consécutives

+ 75W
LS
17
6P

Toutefois, les parties signataires réaffirment que le principe de la convention de forfait impose le respect d'un rythme de travail acceptable et adapté. L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés autonomes devront rester raisonnables et mesurées, et assurer une bonne répartition dans le temps de leur travail.

V-3.2 Modalités pratiques d'utilisation des jours de repos

La période de référence retenue pour la prise de jours de repos sera par simplification calquée sur celle des congés payés et sera adoptée par la structure employeur dans le cadre des dispositions du chapitre II, article unique, du présent accord.

Les jours de repos seront pris, soit par journées entières, soit par demi-journées. Dans l'hypothèse où le salarié souhaitera prendre une demi-journée de repos, il devra corrélativement déclarer une demi-journée de travail. Deux demi-journées de repos ou de travail seront comptabilisées en une journée de repos ou de travail.

Les journées ou demi-journées de repos peuvent être accolées entre elles.

Les parties conviennent de préciser, pour les besoins des dispositions du chapitre V, qu'une demi-journée de travail ou de repos s'entend avant ou après 13h.

V-3.3 Rémunération – Traitement des absences entrées et sorties en cours de période

Lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'une absence assimilée par le code du travail à un temps de travail effectif, ces jours d'absence s'imputeront sur le nombre de jours travaillés sur l'année sans récupération possible.

Chaque jour d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours de travail sera calculé en fonction du nombre de jours restant à courir, ainsi que des jours fériés chômés jusqu'à la fin de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

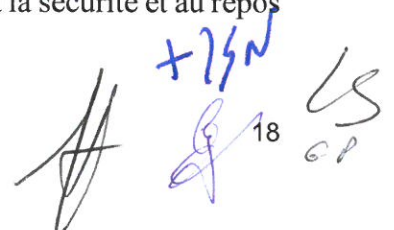
La structure employeur communiquera au salarié le nombre de jours de travail cible sur l'année et corrélativement le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

V-3.4 Convention individuelle de forfait

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord exprès du salarié. Cette convention devra fixer :

- le nombre de jours compris dans le forfait,
- l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail,
- les modalités de communication périodique sur la charge de travail,
- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle,
- la rémunération.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié.



V-3.5 Maitrise de la charge de travail et encadrement du forfait annuel en jours

La durée du travail est décomptée selon le système déclaratif que le salarié effectue pour le suivi de son activité. Ce dispositif permet de contrôler le nombre de jours ou de demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou de demi-journées de repos.

Chaque mois, chaque intéressé devra remettre un état indiquant les journées ou demi-journées travaillées d'une part, et les journées ou demi-journées non travaillées d'autre part. Cet état sera contrôlé trimestriellement par l'employeur.

Au moins une fois par an, le supérieur hiérarchique échangera avec le salarié pour apprécier l'évaluation et le suivi de sa charge de travail et aborder l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

Cet échange portera :

- en tout état de cause, sur l'amplitude et la charge de travail qui devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.
- dans la mesure du possible, cet entretien sera l'occasion d'examiner la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations devant éventuellement être envisagées en termes d'organisation du travail.

Au regard des constats ainsi dressés, le salarié et sa hiérarchie arrêteront si nécessaire les mesures de prévention et de règlement des difficultés.

En cas de difficulté signalée par le salarié ou relevée par l'employeur, le salarié sera rencontré par sa hiérarchie afin d'étudier sa situation et de mettre en œuvre des solutions concrètes permettant d'étudier l'opportunité d'une redéfinition de ses missions et objectifs pour que son amplitude et sa charge de travail restent raisonnables et lui assurent une bonne répartition, dans le temps, de son travail. Un compte rendu écrit sera établi à l'issue de cet entretien.

V-3.6 Droit à la déconnexion

L'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mises à disposition des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle et familiale. A cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les weekends et pendant leurs congés, ainsi que sur l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Les salariés n'ont pas l'obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, en soirée, les weekends et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés. Il leur est demandé également, pendant ces périodes, de limiter au strict nécessaire l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques.

+242
AS
19
CV

Chapitre VI- LES FORFAITS ANNUELS EN HEURES

Article VI-1. Catégories de personnel concernées

Peuvent relever d'une convention de forfait en heures sur la période de référence retenue les salariés, cadres et non-cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps :

- les salariés, cadres et non cadres des services diocésains, de pôle, de structure paroissiale ou inter paroissiale,
- les responsables de service pastoral (diocèse, pôle ou structure inter paroissiale),
- les coordinateurs pastoraux,
- les animateurs pastoraux.

Article VI-2. Mise en place

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l'accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

Article VI-3. Durée annuelle et organisation du temps de travail

La durée annuelle du travail des salariés relevant d'une convention de forfait annuel en heures est fixée à 1607 heures de travail effectif.

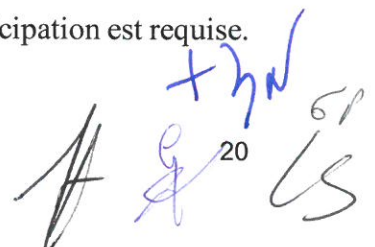
Il appartient aux salariés concernés d'organiser leur temps de travail dans le respect des dispositions d'ordre public social régissant les durées maximales de travail (quotidienne et hebdomadaire) et les temps de repos (quotidien et hebdomadaire), tels que mentionnés aux articles III-2. et III-3. du présent accord.

Il est rappelé que les salariés devront respecter les règles relatives :

- au repos quotidien : 11 heures minimum,
- au repos hebdomadaire : 24 heures minimum consécutives.

Cette autonomie peut leur permettre de répondre à des demandes imprévues, mais ils doivent avant tout veiller à équilibrer leurs horaires de travail sur la période annuelle de façon à pouvoir faire face à la charge de travail plus importante sur certaines périodes du fait de l'activité pastorale ou administrative tout en bénéficiant de temps de repos plus important pendant les périodes d'activité réduite.

Ils veilleront à être présents aux réunions et formations auxquelles leur participation est requise.



Article VI-4. Contrôle du temps de travail

L'employeur mettra à la disposition du salarié en forfait annuel en heures d'une part, un planning annuel vierge que l'intéressé complètera en début de période de référence, d'autre part un document de suivi mensuel de ses heures de travail.

Un point de situation trimestriel sera effectué avec l'employeur.

Ce point de situation permettra une comparaison périodique entre le planning prévisionnel et le réalisé afin de garantir le respect de la durée du travail fixée contractuellement.

Un récapitulatif des heures travaillées est établi chaque année et signé par l'intéressé et par son responsable hiérarchique.

Article VI-5. Rémunération forfaitaire

Dans le cadre du forfait annuel en heures, le salarié bénéficiaire perçoit une rémunération annuelle brute forfaitaire, versée par douzième chaque mois.

La rémunération mensuelle est donc indépendante du nombre plus ou moins important des heures de travail effectuées chaque mois.

Les bulletins de salaire portent la mention « forfait annuel en heures » et précisent le nombre d'heures couvertes par le forfait.

En fin de période, une régularisation sera effectuée. En cas de dépassement du forfait annuel de 1607 heures, les heures supplémentaires donneront lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent.

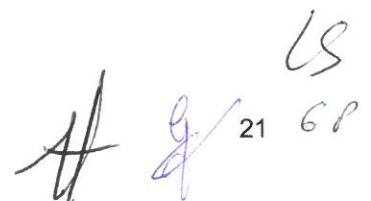
Article VI-6. Années incomplètes

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre d'heures de travail sera calculé en fonction du nombre d'heures restant à courir au cours de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Article VI-7. Absences non assimilées à du temps de travail

En cas d'absence non rémunérée, une retenue de salaire proportionnelle au forfait sera effectuée.

En conséquence, la retenue sera calculée au *pro rata temporis* de la durée d'absence.

Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including the number 21 and the letters LS and GP.

Chapitre VII - TEMPS PARTIEL

Article VII-1. Horaire hebdomadaire contractuel

Le travail à temps partiel est un moyen pour les structures employeurs de répondre aux besoins liés à leur fonctionnement spécifique ainsi qu'à une demande de salariés ne souhaitant pas travailler à temps complet.

Est défini comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1607 heures).

Le contrat de travail à temps partiel définit obligatoirement la durée contractuelle du travail et les conditions dans lesquelles la durée du travail peut être aménagée, à savoir sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Il comporte en outre les mentions suivantes :

- qualification du salarié ;
- éléments de la rémunération - Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sauf en cas d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines ou sur l'année ;
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- modalités selon lesquelles les horaires de travail seront communiqués par écrit au salarié ;
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

L'employeur établit et communique chaque année aux membres du Comité d'Entreprise ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, un rapport sur le travail à temps partiel dans la structure employeur.

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une stricte égalité de traitement avec le salarié à temps plein, au prorata le cas échéant de sa durée de travail.

La durée du travail à temps partiel ne doit pas faire obstacle à ce que le salarié accède aux possibilités de formation et de promotion dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps plein.

La structure employeur devra tenir compte dans sa planification des contraintes horaires du salarié qu'il aurait auprès d'autres employeurs.

Article VII-2. Heures complémentaires

Le recours aux heures complémentaires est possible dans la limite du tiers de la durée contractuelle pour les salariés dont la durée hebdomadaire est inférieure ou égale à 6 heures hebdomadaires, et dans la limite de 10% pour les salariés dont la durée hebdomadaire est supérieure à 6 heures hebdomadaires, sans que cela puisse avoir pour incidence de porter la

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including the number 22 and the letters 'CP'.

durée de travail effectif à hauteur de la durée légale du travail. La structure employeur devra tenir compte dans sa planification des contraintes horaires que le salarié aurait auprès d'autres employeurs.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales. A l'intérieur des limites précisées dans le paragraphe ci-dessus, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Article VII-3. Dérogation à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures

La nature même de l'activité pastorale dans les structures employeurs conduit à une organisation du travail spécifique avec un recours important au temps partiel.

Prenant en compte les spécificités de l'activité de ces structures, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 17 h 30 hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

Par ailleurs, pour les emplois de services exercés en paroisse (ménage, cuisine...), la durée minimale du travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 6 heures hebdomadaires. Dans cette hypothèse, la durée de travail ne pourra être inférieure à 2h de travail consécutives sur une même journée.

Les salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale légale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail, bénéficieront d'un regroupement de leurs heures de travail par journées ou par demi-journées complètes, dans la limite de trois jours ou six demi-journées par semaine, de manière à permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Article VII-4. Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à deux heures.

Article VII-5. Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 23 and the letters LS.

Article VII-6. Dérogation individuelle

En application des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article VII.3 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié. Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article VII-7. Garanties pour les salariés à temps partiel

Les parties à l'accord s'engagent en tant que partenaires sociaux, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

Article VII-8. Possibilité d'augmenter temporairement par avenant la durée contractuelle de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il sera possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat dans les conditions suivantes :

- quatre avenants maximum par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- pour l'accomplissement de ces heures complémentaires, priorité sera donnée aux salariés qui se seront portés volontaires à cet effet ;
- les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

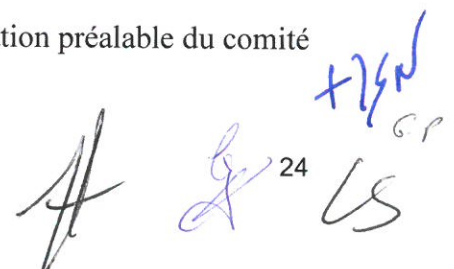
Article VII-9. Aménagement du temps de travail à temps partiel

VII-9.1 Principe

Pour tenir compte des variations d'activité inhérentes à certains services de la structure employeur, il pourra être mis en œuvre, en application de la loi du 20 août 2008, un aménagement du temps de travail permettant de faire varier la durée du travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou pastorale.

Dans ce cadre, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1607 heures.

La mise en œuvre du temps partiel aménagé fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.



VII-9.2 Modalités de gestion

Un programme indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être établi et présenté annuellement par l'employeur un mois, au plus tard, avant le début de la période de référence.

En cas de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail, celle-ci sera portée à la connaissance du salarié par la remise d'une programmation indicative et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Afin d'assurer au personnel une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence.

En fin de période d'aménagement, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans la limite du dixième du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue ;
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe « Heures complémentaires » ci-dessous.

VII -9.3 Période de référence et suivi

La période de référence est celle retenue par l'employeur conformément à l'article unique du chapitre II.

Le suivi du temps de travail effectif sera mis en place par l'employeur par le biais d'un système fiable d'enregistrement informatique ou manuel. Ce système garantira au salarié, semaine par semaine, la réalité des horaires effectués.

- Heures complémentaires :

Le salarié soumis au dispositif du temps partiel annualisé peut être amené à effectuer des heures complémentaires dans les conditions indiquées à l'Article VII-2. du présent accord.

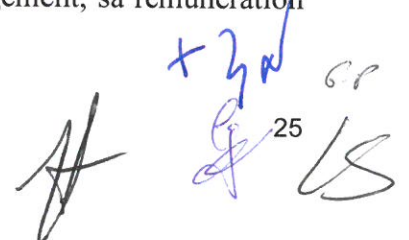
Sont considérées comme des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà du volume d'heures de travail prévu au contrat apprécié au terme de la période d'aménagement.

- Gestion des absences :

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences pour maladie ne peuvent faire l'objet de récupérations.

- Embauche ou départ en cours de période de référence :

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période d'aménagement, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.



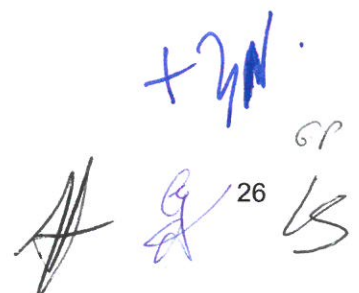
Article VII-10. Observatoire du temps partiel

Un observatoire du temps partiel au niveau national est créé. Il est composé d'un représentant par partie signataire du présent accord. Il a pour finalité d'être attentif à l'organisation du travail à temps partiel. Il pourra faire des propositions visant à améliorer les conditions régissant ce mode d'organisation en vue de faciliter, lorsque cela est rendu possible, l'augmentation du temps de travail des salariés qui le souhaitent, vers la durée minimale légale.

Il a notamment pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modifications de celles-ci au regard d'un bilan réalisé par ses soins grâce notamment aux outils développés par le collège employeur (Indices, Base de données etc.) ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte par les salariés et les employeurs.

Il se réunit au moins une fois par an simultanément avec la réunion de commission de suivi prévue à l'article VIII-2.

Handwritten signatures and initials in blue ink. At the top right is a large signature. Below it are three smaller signatures: one on the left, one in the middle with the number '26' next to it, and one on the right with the number '67' above it.

CHAPITRE VIII – DISPOSITIONS DIVERSES

Article VIII-1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Cette commission est mise en place par l'avenant à l'accord de méthode du 8 février 2016, signé le 26 septembre 2017.

Article VIII-2. Commission de suivi

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.

Outre la délégation patronale, chaque organisation syndicale aura deux représentants.

Chaque réunion sera convoquée à l'initiative de l'UADF et les conclusions de celle-ci seront consignées dans un procès-verbal.

Article VIII-3. Durée, révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Dans les six mois qui précèdent son échéance, les parties conviennent de se rencontrer afin de décider éventuellement de sa révision ou de son renouvellement.

Le présent accord peut être modifié, précisé, complété, particulièrement en cas de modification législative, sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L.2261-7 du code du travail communiqué à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les trois mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

+ 74/1
61
27
US

Article 8 – Publicité et dépôt

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le texte sera adressé, conformément aux dispositions de l'article D.2231-2 du code du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du Ministre chargé du travail, en vue d'une demande d'extension.

La partie la plus diligente remet également un exemplaire du présent avenant au Greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord prendra effet au lendemain du jour de son dépôt auprès de l'Administration.

Fait à Paris, le 26 septembre 2017 en 8 exemplaires originaux.

L'Union des associations diocésaines de France

Mgr Georges Pontier
Président de l'UADF



Mgr Jean-Yves Nahmias
Président de la Commission sociale de l'UADF



la Fédération des services CFDT, représentée par Mme Laurence Ségura, Secrétaire fédérale



la Confédération CFE CGC, représentée par

la Fédération des syndicats CFTC des commerce, services et force de vente
représentée par Jean-François Hatton,
Président du CFTC-SNAPE (Syndicat national des artistes et du personnel d'Eglise).



et Xavier Guilloteau, Vice-président du CFTC-SNAPE



Annexe 3

Accord sur la durée du travail des artistes musiciens du culte
du 12 décembre 2018

**ACCORD SUR LA DUREE DU TRAVAIL
DES
ARTISTES MUSICIENS DU CULTE**

Entre :

L'Union des associations diocésaines de France (ci-après UADF), représentée par Mgr Georges Pontier, Président de l'UADF, et Mgr Jean-Yves Nahmias, Président de la commission sociale de l'UADF

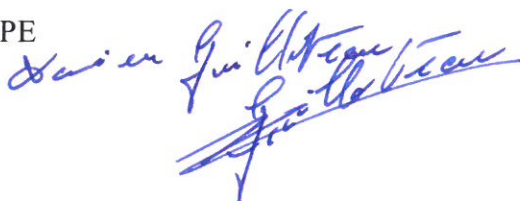
et

les **organisations syndicales** ayant participé aux négociations :

la Fédération des syndicats des commerce, services et force de vente de la CFTC

représentée par Jean-François Hatton, Président du CFTC-SNAPE (Syndicat national des artistes et du personnel d'Eglise).

Et Xavier Guilloteau, Vice-président du CFTC-SNAPE



la Fédération des services CFDT

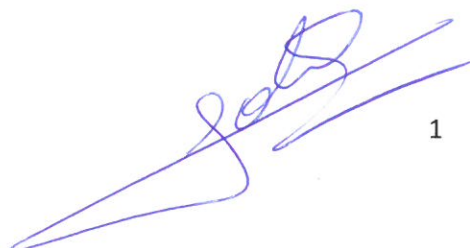
représentée par Mme Laurence Ségura

Secrétaire fédérale



la Confédération CFE CGC

représentée par Mr Eric Labouré



Préambule

L'Accord de Branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les diocèses de L'Eglise catholique en France signé le 26 septembre 2017 prévoit à l'article unique du chapitre 1er :

« que pour tenir compte des particularités du statut et l'organisation du temps de travail des artistes musiciens du culte salariés, les parties au présent accord négocieront des dispositions adaptées dans un accord spécifique ayant trait à la durée et à l'aménagement du temps de travail. ».

La charte des organistes signée le 28 novembre 2000, la charte des chanteurs liturgiques signée en décembre 2005 et le Référentiel de compétences des musiciens d'Eglise signé en février 2008 mettent l'accent sur le rôle des artistes musiciens du culte lors des assemblées liturgiques. Ces artistes musiciens du culte doivent favoriser la participation des fidèles et contribuer à la qualité des célébrations.

Ainsi, le travail des artistes musiciens du culte revêt un caractère sui-generis et très spécifique étant éminemment lié aux célébrations du culte catholique.

Article 1 La définition de l'artiste musicien du culte:

L'artiste musicien du culte est un musicien professionnel accompli et en pleine possession de son art qui, pour assurer ses différentes fonctions de musicien professionnel, doit accomplir un travail personnel qui concerne l'ensemble de ses obligations professionnelles.

L'activité de l'artiste musicien du culte ne relève pas du spectacle.

Les artistes musiciens du culte exercent notamment les fonctions de maître de chapelle, d'organiste, de chef de chœur, de chantre...¹

Article 2 Les différentes modalités d'exercice de la fonction d'artiste musicien du culte :

Les artistes musiciens du culte exercent leur art, principalement et régulièrement, lors :

- des offices dominicaux (dont la messe anticipée le samedi soir),
- des quatre fêtes de précepte (Toussaint, Noël, Ascension, Assomption),
- des offices de la semaine sainte, de la veillée pascale, de l'office de la Nuit de Noël (24 décembre).

Le travail des artistes musiciens du culte le dimanche et lors des jours fériés résulte de leurs obligations professionnelles liées aux célébrations liturgiques qui, par nature, dérogent aux dispositions du code du travail relatives au repos dominical, au travail des jours fériés et au travail de nuit.

¹ Les dispositions du présent article ne remettent nullement en cause le concours des bénévoles qui, pour la beauté des offices liturgiques, mettent leurs talents musicaux au service de leur paroisse tant en ce qui l'animation des chants que leur accompagnement.

Leur concours est également sollicité, occasionnellement :

- soit lors des célébrations d'obsèques pour lesquelles il est impossible de prévoir à l'avance le nombre, le jour et l'heure des offices.
- soit pour les célébrations de mariage dont la date (en majeure partie le samedi peut être connue à l'avance mais dont le nombre peut varier et d'une paroisse à l'autre et d'une année à l'autre.

Pour ces célébrations occasionnelles, il appartient au curé de la paroisse (ou à son représentant, après avoir reçu les familles et entendu leurs demandes, de prendre les dispositions nécessaires concernant l'accompagnement musical de la célébration.

L'artiste musicien du culte exerce son art dans le cadre d'un contrat de travail ; celui-ci est établi par l'employeur, à savoir les paroisses, les cathédrales, les basiliques, les chapelles à l'exclusion de tout autre système incompatible avec le droit canonique lequel met l'accent sur le lien de subordination entre l'artiste musicien du culte et le responsable liturgique, à savoir le curé de la paroisse, le recteur de la cathédrale et/ou de la basilique, de la chapelle.

Le contrat de travail définit précisément les missions du musicien du culte : nombre et occurrence des célébrations.

Pour les offices liturgiques, le recours au GUSO, régissant les intermittents du spectacle vivant, est interdit, y compris pour les offices occasionnels ayant trait aux obsèques dont le cadre liturgique est incompatible avec les critères définis par le GUSO.

Article 3 Le contrat à durée déterminée d'usage

Les artistes musiciens du culte titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont prioritaires pour assurer les offices occasionnels mais, s'agissant des célébrations occasionnelles, en particulier pour les obsèques, pour lesquels l'usage consiste, en l'absence du musicien titulaire, à faire appel, en raison de l'urgence liée à un calendrier non prévisible, aux artistes musiciens qualifiés disponibles à la date et à l'heure fixées pour l'office en prenant en compte les contraintes de la famille du défunt, celles de la paroisse et de la société des pompes funèbres, le recours au contrat à durée déterminée d'usage est la règle.

Les parties en présence s'engagent à faire une démarche commune auprès des pouvoirs publics pour obtenir l'inscription des artistes musiciens du culte sur la liste des métiers pour lesquels le contrat à durée déterminée est d'usage.

Article 4 La durée des offices

La durée d'un office liturgique, sans célébration eucharistique, est fixée forfaitairement à quarante-cinq minutes (45 minutes).

La durée normale d'un office dominical avec célébration eucharistique est fixée forfaitairement à une heure quinze minutes (1h15) et celle d'une fête de précepte à une heure trente minutes (1H30).

Handwritten notes in blue ink: "F2m", "EL", "US", "A", "AG", "GP".

La durée des offices ayant trait à des évènements au caractère exceptionnel, à savoir, consécration épiscopale, ordination sacerdotale, ordination diaconale est fixée forfaitairement à deux heures quarante-cinq minutes (2H45).

La durée de l'office de la vigile pascale est fixée forfaitairement à trois heures (3 heures) et celui de l'office de la nuit de Noël est fixée forfaitairement à deux heures trente minutes (2H30).

La durée d'un office d'obsèques avec eucharistie est fixée forfaitairement à une heure trente (1H30) et à une heure quinze minutes sans eucharistie.

La durée d'un office de mariage avec eucharistie est fixée forfaitairement à une heure quarante-cinq minutes (1h45) et à une heure-trente sans eucharistie.

La durée forfaitaire de chaque office liturgique, telle que définie ci-dessus, est majorée forfaitairement de quinze minutes pour tenir compte de la présence nécessaire des artistes musiciens du culte immédiatement avant la célébration pour une bonne coordination avec le responsable liturgique.

Lorsqu'un office débute à partir de 20H00, sa rémunération est majorée de 10 %.

Conformément à l'accord de méthode constitutif de la branche des diocèses de l'Eglise catholique en France signé le 8 février 2016, la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer, laissant la possibilité aux instances diocésaines et paroissiales de pouvoir préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche.

Article 5 La durée annuelle du travail

Par nature, la durée du travail d'un artiste musicien du culte est très inférieure à la durée du travail légale.

Un artiste musicien du culte sous contrat à durée indéterminée et à temps partiel est généralement recruté pour accompagner des offices dominicaux.

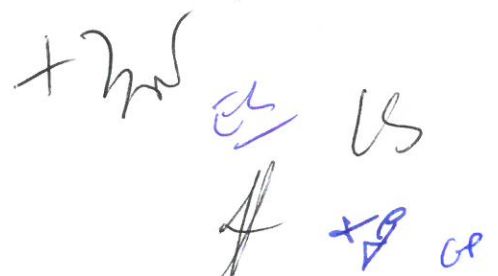
Ainsi, chaque année, un artiste musicien du culte est conduit à accompagner la liturgie lors de 52 dimanches auxquels s'ajoutent quatre fêtes de précepte.

La durée contractuelle du travail des artistes musiciens du culte, compte tenu du nombre d'offices dominicaux et de l'imprévisibilité des offices occasionnels en semaine, est appréciée sur une base annuelle.

Ainsi la durée annuelle d'un office dominical avec eucharistie (52 dimanches + de fêtes de précepte = 56 offices) est fixée forfaitairement à quatre-vingt-quatre heures (84 heures).

L'accompagnement des célébrations autres que celles liées au contrat à durée indéterminée est rémunéré en sus des 56 offices mentionnés ci-dessus.

La durée minimale du travail évoquée ci-dessus ne concerne ni les artistes musiciens du culte titulaires-adjoints ni les remplaçants recrutés sous contrat à durée déterminée dont la mission est liée à celle d'un titulaire.



Article 6 Fixation de la limite des heures complémentaires des artistes musiciens du culte titulaires

La limite des heures complémentaires est fixée à 33,33 % de l'horaire contractuel fixé pour les offices dominicaux et fêtes de précepte. Les heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales.

Article 7 Les répétitions

Lors de certaines cérémonies ou certains offices, certaines pièces requièrent des répétitions collectives. Seules les répétitions collectives autorisées préalablement par l'employeur, c'est-à-dire le curé responsable liturgique, sont rémunérées ; elles le sont sur la base de leur durée réelle.

Article 8 La mensualisation de la rémunération

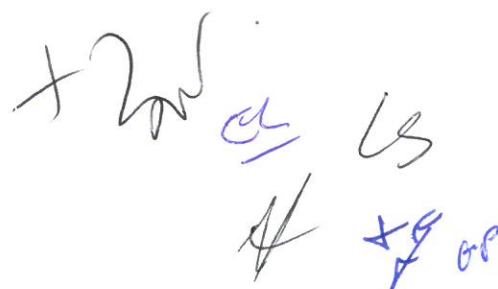
Lorsqu'il est possible de prévoir, chaque année, un nombre d'offices occasionnels récurrents, l'employeur a la possibilité d'en mensualiser la rémunération sur la base d'un douzième du nombre d'offices occasionnels évalués.

Il sera tenu compte des jours où l'artiste musicien du culte est disponible pour solliciter ses interventions.

En janvier de l'année suivante, le curé en qualité de responsable hiérarchique, procédera avec le salarié, au bilan de l'année écoulée pour évaluer la réalité de la charge de travail, valider la pertinence de la mensualisation des offices occasionnels et procéder à la régularisation des sommes versées.

Article 9 Le cumul d'employeurs

Les artistes musiciens du culte, s'ils sont des professionnels au statut de salariés à employeurs multiples dont l'activité d'artistes musiciens du culte est une activité accessoire à l'activité professionnelle principale (souvent d'artistes musiciens enseignant dans les écoles de musique et conservatoires, mais aussi de concertistes...) doivent apporter à leur employeur tous les éléments d'informations visant à démontrer que le cumul des différents emplois reste conforme d'une part aux dispositions légales sur la durée du travail et, d'autre part, aux dispositions d'ordre public sur le repos hebdomadaire obligatoire.



DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Cette commission est mise en place par l'avenant à l'accord de méthode du 8 février 2016, signé le 26 septembre 2017.

Article 11. Commission de suivi

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.

Outre la délégation patronale, chaque organisation syndicale aura deux représentants.

Chaque réunion sera convoquée à l'initiative de l'UADF et les conclusions de celle-ci seront consignées dans un procès-verbal.

Article 12. Durée, révision

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

Dans les six mois qui précèdent son échéance, les parties conviennent de se rencontrer afin de décider éventuellement de sa révision ou de son renouvellement.

Le présent accord peut être modifié, précisé, complété, particulièrement en cas de modification législative, sur proposition écrite de l'une ou l'autre des organisations représentatives visées à l'article L.2261-7 du code du travail communiqué à l'ensemble des organisations syndicales invitées à participer aux négociations paritaires de branche. La demande de révision doit comporter l'indication des articles concernés et une proposition de rédaction. Elle fait l'objet d'un examen en réunion paritaire dans les trois mois suivants. La demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion paritaire consacrée à son examen sera caduque.

Article 13. Dépôt

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 de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'Administration du travail.

Fait à Paris, le 12 décembre 2018. en 8 exemplaires originaux.

Union des associations diocésaines de France

Mgr Georges Pontier

Président de l'UADF



Mgr Jean-Yves Nahmias

Président de la Commission sociale de l'UADF



la Fédération des syndicats des commerce, services et force de vente de la CFTC

représentée par Jean-François Hatton, Président du CFTC-SNAPE (Syndicat national des artistes et du personnel d'Eglise).

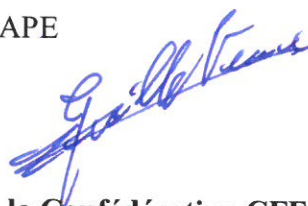
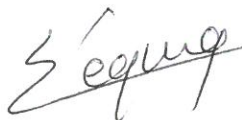
Et Xavier Guilloteau, Vice-président du CFTC-SNAPE



la Fédération des services CFTD

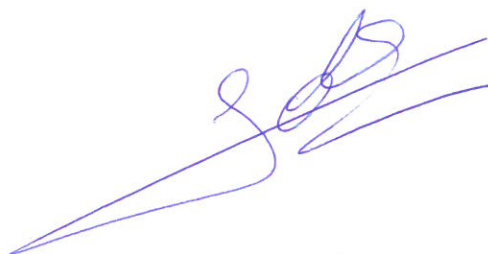
représentée par Mme Laurence Ségura

Secrétaire fédérale



la Confédération CFE CGC

représentée par Mr Eric Labouré



Annexe 4

Avenant du 17 octobre 2022

Branche des diocèses de l'Eglise catholique en France

Avenant n°1

à l'accord de branche sur la durée du travail

des artistes et musiciens du culte

Entre :

L'Union des associations diocésaines de France (ci-après UADF) représentée par Monseigneur Eric de Moulins Beaufort, Président de l'UADF et Monseigneur Denis Moutel, Président de la commission sociale de l'UADF

Et

La Fédération des services CFDT représentée par

- Madame Laurence Ségura, Secrétaire Fédérale

La Fédération des syndicats CFTC Commerce, Service et Force de Vente, représentée par

- Monsieur Jean-François Hatton, Président du SNAPE- CFTC (Syndicat National des Artistes et du Personnel d'Eglise)
- Monsieur Xavier Guilloteau, Vice-Président du SNAPE -CFTC ((Syndicat National des Artistes et du Personnel d'Eglise)
- Monsieur Bruno Jacquet, Secrétaire Général du SNAPE -CFTC ((Syndicat National des Artistes et du Personnel d'Eglise)

La Confédération CFE-CGC représentée par

- Monsieur Eric Labouré, Délégué National,

PREAMBULE

La CPPNI, la commission de suivi de l'accord ainsi que les groupes de travail composés des organisations syndicales des salariés et de l'organisation patronale représentative se sont réunis à plusieurs reprises afin d'examiner les conditions d'application de l'accord.

Lors de la commission de suivi du 27 juin 2022, les parties ont décidé, par le présent avenant, de modifier l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte.

Il est en outre rappelé que dans la mesure où la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'applique à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Les articles ci-après annulent et remplacent les articles de même numérotation de l'accord de branche sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018. Les autres articles restent inchangés.

L'article 4 de l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018 est remplacé par :

Article 4 - La durée forfaitaire des offices et forfait de mise au point

Conformément à l'accord de méthode constitutif de la branche des diocèses de l'Eglise catholique en France signé le 8 février 2016, la branche constitue un socle commun de dispositions que les diocèses et paroisses auront à appliquer, laissant la possibilité aux instances diocésaines et paroissiales de pouvoir préciser, adapter, voire compléter les dispositions sociales de la branche.

Article 4.1 Durée forfaitaire des offices

Les durées forfaitaires indiquées ci-dessous s'entendent plus ou moins 15 minutes étant entendu que tout dépassement au-delà de ces quinze minutes forfaitaires déclenchera des compensations complémentaires proportionnelles par quart-d'heure (*ex début du déclenchement de compensation complémentaires à partir de 1h30 pour les obsèques (1h15 + 15min)*).

Le décompte de la durée forfaitaire commence à l'heure indiquée sur la convocation à savoir l'heure annoncée de début de célébration.

La durée d'un office liturgique (hors mariage et obsèques), sans célébration eucharistique, est fixée forfaitairement à quarante-cinq minutes (45 minutes).

La durée normale d'un office dominical est fixée forfaitairement à une heure quinze minutes (1h15) et celle d'une fête de précepte à une heure trente minutes (1h30).

La durée des offices ayant trait à des événements au caractère exceptionnel, à savoir, consécration épiscopale, ordination sacerdotale, ordination diaconale est fixée forfaitairement à deux heures quarante-cinq minutes (2h45).

Page 2 | 4

La durée de l'office de la vigile pascale est fixée forfaitairement à trois heures (3 heures) et celui de l'office de la nuit de Noël est fixée forfaitairement à deux heures trente minutes (2H30).

La durée d'un office d'obsèques est fixée forfaitairement à une heure quinze minutes (1H15).

La durée d'un office de mariage est fixée forfaitairement à une heure-trente (1h30).

Lorsqu'un office débute à partir de 20H00, sa rémunération est majorée. Le taux de majoration sera négocié dans chaque structure employeur sans pouvoir être inférieur à 10 % minimum.

Article 4.2 Forfait de mise au point

La durée forfaitaire de chaque office liturgique, telle que définie ci-dessus, est éventuellement majorée forfaitairement de quinze minutes maximum pour tenir compte de la mise au point nécessitant la présence des artistes et musiciens du culte immédiatement avant la célébration pour une bonne coordination avec le responsable liturgique.

L'article 5 de l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018 est remplacé par :

Article 5 La durée annuelle du travail

Par nature, la durée du travail d'un artiste musicien du culte est très inférieure à la durée du travail légale.

Un artiste musicien du culte sous contrat à durée indéterminée et à temps partiel est généralement recruté pour accompagner des offices dominicaux.

Ainsi, chaque année, un artiste musicien du culte est conduit à accompagner la liturgie lors de 52 dimanches auxquels s'ajoutent quatre fêtes de précepte.

La durée contractuelle du travail des artistes musiciens du culte, compte tenu du nombre d'offices dominicaux et de l'imprévisibilité des offices occasionnels en semaine, est appréciée sur une base annuelle.

Ainsi la durée annuelle d'un office dominical (52 dimanches + de 4 fêtes de précepte = 56 offices) est fixée forfaitairement forfait de mise au point inclus à quatre-vingt-cinq heures : 85 heures (52 dimanches x 1h15 + 15 min auxquels s'ajoutent 4 fêtes de précepte x 1h30 + 15 min).

L'accompagnement des célébrations autres que celles liées au contrat à durée indéterminée est rémunéré en sus des 56 offices mentionnés ci-dessus.

La durée minimale du travail évoquée ci-dessus ne concerne ni les artistes musiciens du culte titulaires-adjoints ni les remplaçants recrutés sous contrat à durée déterminée dont la mission est liée à celle d'un titulaire.

L'article 13 de l'accord sur la durée du travail des artistes et musiciens du culte signé le 12 décembre 2018 est remplacé par :

Article 13 Dépôt

Le présent avenant donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 à R. 2231-9 de la section 3 du chapitre 1^{er} Titre III Livre II 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

accompagnée des pièces précisées à l'article D.2231-7 du code du travail 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.

Le présent avenant prendra effet au lendemain de son dépôt auprès de l'Administration du travail.

Fait à Paris, le lundi 17 octobre 2022 en 6 exemplaires

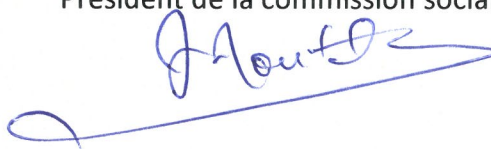
L'Union des Associations Diocésaines de France (UADF)

Représentée par

Monseigneur Eric de Moulins Beaufort
Président de l'UADF

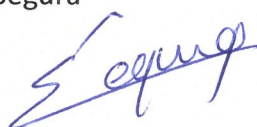


Monseigneur Denis Moutel
Président de la commission sociale de l'UADF



La **Fédération des services CFDT** représentée par

Madame Laurence Segura
Secrétaire Fédérale



La **Fédération des syndicats CFTC Commerce, Service et Force de Vente**, représentée par

Monsieur Jean-François Hatton
Président SNAPE-CFTC



Monsieur Xavier Guilloteau
Vice-Président SNAPE-CFTC



Monsieur Bruno Jacquet
Secrétaire Général SNAPE-CFTC



La **Confédération CFE-CGC** représentée par

Monsieur Eric Labouré,
Délégué National

