|  |
| --- |
| *Bon à savoir :*- Pour rappel, l’organiste est nommé **par le Bureau des Marguilliers sur proposition du curé**.- L’exigence de la rédaction d’un contrat de travail écrit s’impose aux fabriques d’église en tant qu’établissements publics, afin que leur personnel ne soit pas considéré comme engagé sous régime statutaire. **Le contrat de travail doit être rédigé en deux exemplaires au moins et signé au plus tard au moment de l’entrée en service.** Ne sont pas ici visés les travailleurs bénévoles ni les travailleurs engagés dans le cadre d’un contrat d’entreprise (comme une entreprise de nettoyage). - Dans la grande majorité des cas, le contrat est un contrat de travail à temps partiel. Ce type de contrat doit nécessairement être constaté par écrit, sinon le travailleur est réputé engagé à temps plein. - Une personne engagée pour tenir le double rôle de sacristain et d’organiste est rétribuée comme organiste.- On distingue 3 sous-catégories d’organistes :a) Organiste non-diplôméb) Organiste diplômé. La personne est détentrice d’un diplôme d’orgue délivré par l’école Saint-Grégoire de Tournai, par une académie ou un conservatoire communal ou par l’IMEP (Institut interdiocésain de musique d’église et de pédagogie musicale). Les personnes ayant suivi les cours d’orgue deuxième instrument, ayant réussi les examens dans le cadre de leur diplôme général et étant lauréats dans une autre matière que l’orgue sont également considérées comme organistes diplômés.c) Organiste lauréat. La personne est « lauréate en orgue » de l’IMEP ou porteuse d’un premier prix d’orgue délivré par un conservatoire royal (ce premier prix sous-entend l’obtention d’un premier prix de solfège et la réussite du degré inférieur d’autres disciplines). |

Contrat de travail à durée indéterminée

**Soumis au régime de la Sécurité sociale des travailleurs**

**Loi du 3 juillet 1978**

**Entre les soussignés**

D’une part :

La fabrique d’église

établie à

ici représentée par :

* M./Mme domicilié à
* M./Mme domicilié à

agissant en leur qualité respective de Président(e) et de Secrétaire de ladite fabrique d’église, en vertu d’une délibération du Bureau des Marguilliers du

**dénommée ci-après « l’employeur » ;**

Le Bureau des Marguilliers délègue à la gestion liée à ce contrat de travail. L’employé(e) se référera aux instructions de cette personne en priorité.

D’autre part :

Civilité

Nom

Prénom

Domicile

Lieu et date de naissance

Organiste non-diplômé / organiste diplômé / lauréat de

**dénommée ci-après « l’employé(e) » ;**

**Il est convenu ce qui suit :**

### Article 1 : durée du contrat

L’employeur engage l’employé(e) pour une durée indéterminée à dater du

### Article 2 : qualité et charges de l’employé(e)

### L’employé(e) est engagé(e) en qualité d’organiste.

L’employé(e) est tenu(e) de remplir, dans le cadre de sa fonction, les charges et les tâches qui lui sont attribuées, qui sont principalement :

* L’animation des différentes célébrations, selon les besoins du culte :

L’organiste apporte à la célébration liturgique plus qu’une prestation technique ou artistique. Sa fonction est celle d’un instrumentiste à qui il revient de favoriser la participation active de l’assemblée en créant le climat propice à la célébration et en accompagnant le chant des fidèles. Il soutient, par son jeu de soliste, la prière personnelle.

* La préparation et l’entretien du répertoire musical et vocal, ainsi que l’accompagnement des chorales – en ce compris lors des répétitions – avec lesquelles l’employé(e) travaille en bonne intelligence.

L'organiste soutient la prière personnelle des paroissiens par sa participation. Sa compétence tient à la fois de l’art musical proprement dit et de la collaboration étroite et systématique avec les divers acteurs de la célébration liturgique (célébrant, chantre, chef de chœur, etc.).

L’employé(e) rend, par la fonction musicale, le rite aussi significatif et expressif que possible.

L’employé(e) est membre à part entière de l’Equipe Liturgique afin de garantir une réflexion commune et une concertation permanente entre les divers responsables liturgiques et musicaux de la paroisse.

* L’entretien et le suivi de l’instrument (orgue à tuyaux, orgue électronique ou harmonium) qui lui est confié par l’employeur, le signalement des éventuels travaux à prévoir.

L’employé(e) assure ses prestations en fonction des besoins du culte et se conforme aux directives de la personne déléguée à cet effet.

### Article 3 : durée des prestations et horaire de travail

L’employé(e) est engagé(e) à temps partiel, sous le régime de travail 6 jours par semaine, avec des régime et horaire de travail variables.

La durée hebdomadaire de travail moyenne est de heures par semaine[[1]](#footnote-1), qui sont réparties et organisées de la manière suivante :

L’horaire est considéré comme variable. Il est fixé en fonction des célébrations hebdomadaires et porté à la connaissance de l’employé(e) par voie d’affichage d’un avis, daté par l’employeur, au moins cinq jours ouvrables à l’avance, à l’endroit suivant[[2]](#footnote-2) :

Conformément à l’article 14,1° de la loi du 08 avril 1965, l’employeur se réserve la possibilité de modifier temporairement les règles exposées ci-avant, à l’occasion de certains événements particuliers répondant aux besoins de la liturgie. Dans ce cas, l’employeur porte cette modification temporaire à la connaissance des travailleurs intéressés, 24 heures au moins à l’avance par un avis daté et signé affiché dans les locaux de l’établissement.

### Article 4 : congés

Le droit aux congés payés est accordé à l’employé(e) qui, au cours de l’année de référence, justifie avoir eu des prestations de travail déclarées à l’ONSS.

Pour mémoire, l’engagement de l’organiste est fait sous le régime 6 jours par semaine. Les jours de vacances annuelles sont dès lors de 4 semaines[[3]](#footnote-3).

En tenant compte des obligations légales en la matière, les jours de congé ou de récupération ainsi que les vacances annuelles seront fixés de commun accord entre l’employé(e) et le Bureau des Marguillers. Sauf demande contraire de l’employé(e), la fabrique d’église est tenue d’octroyer, entre le 1er mai et le 31 octobre, une période ininterrompue de vacances de deux semaines. Une période continue d’une semaine doit dans tous les cas être assurée.

Pour le bon fonctionnement du service de remplacement, l’organisation desdits jours se fera en concertation avec toute personne concernée, notamment le remplaçant.

Le jour de repos hebdomadaire est fixé au

### Article 5 : lieu de travail

L’organiste est appelé, s’il échet, à jouer dans les différents lieux de culte relevant de la Fabrique d’église qui l’a engagé. Ces différents lieux sont situés à :

En outre, certaines tâches (préparation et entretien du répertoire musical notamment) peuvent être accomplies à domicile, au centre d’Unité Pastorale, etc.

### Article 6 : rémunération

**La rémunération** des prestations hebdomadaires moyennes est fixée à  (montant brut) à l’index .[[4]](#footnote-4)

La rémunération est versée au compte n° de l’employé(e).

L’employé(e) bénéficie d’une prime de fin d’année.

En outre, l’employé(e) reçoit quatre augmentations quinquennales d’un montant de 10 % du traitement dont il jouit au terme de chaque période quinquennale.

Le calcul des années d’ancienneté commence à la date suivante[[5]](#footnote-5) :

### Article 7 : règlement de travail

### L’employé(e) déclare avoir reçu un exemplaire du règlement de travail et en accepter les dispositions.

Article 8 : clause supplémentaire

Il est en outre convenu ce qui suit :

Ainsi établi en double exemplaire à , le

Chacune des parties reconnaît avoir reçu son exemplaire.

|  |  |
| --- | --- |
| Signature de l’employé(e)\* | Signature de l’employeur\**Précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »\** |

1. La durée de travail effectuée sur une semaine est appelée à varier selon les besoins du culte et de la vie liturgique. **Le nombre d’heures ici fixé est une moyenne qui devra être respectée sur la période de référence de quatre mois.** [↑](#footnote-ref-1)
2. Il s’agit également de l’endroit où l’employé(e) peut consulter le règlement de travail. [↑](#footnote-ref-2)
3. Il faut entendre par « semaine » les six jours de travail et le jour de repos, ce qui fait sept jours. [↑](#footnote-ref-3)
4. Circulaire ministérielle du 23 janvier 1989. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pour calculer les années d’ancienneté, la fabrique d’église peut se baser sur la date d’entrée en vigueur du présent contrat ou prendre en compte les années prestées au service d’autres fabriques d’église. Ce choix appartient à l’employeur exclusivement. [↑](#footnote-ref-5)