



Evêché de Tournai

**GUIDE PRATIQUE DE LA**  
**GESTION DU PERSONNEL**  
**DES FABRIQUES D'ÉGLISE.**  
**2010**

A classer dans le guide pratique du fabricant.

Décembre 2010

## **Sommaire**

1. Qui embauche le personnel d'église ?	3
2. Qui détermine le nombre d'heures attribuées au personnel d'église ?	3
3. Responsabilités.	3
4. La conclusion du contrat de travail.	3
5. L'exécution du contrat de travail.	5
6. La suspension du contrat de travail .	6
7. La rupture du contrat de travail.	7
8. Le règlement de travail.	8
9. La comptabilité fabricienne.	8
10. Le secrétariat social.	8
11. Casuel.	8
12. Embauche ou avenant aux contrats.	8
Conclusions et remerciements.	9

## **1. Qui embauche le personnel d'église ?**

Par personnel d'église, on entend le sacristain, l'organiste et le nettoyeur. La nomination et la révocation du personnel d'église sont de la compétence du Bureau des Marguilliers, sur proposition du curé ou du desservant (art. 33 du Décret impérial du 30 décembre 1809).

Le Bureau se réunit aussi souvent que nécessaire, sans obligation particulière quant au jour, au lieu, ou au mode de convocation (le desservant est le seul membre de droit du bureau).

Les délibérations sont prises en présence de la majorité des membres et à la majorité des suffrages valables (au scrutin secret car elles concernent des personnes); elles sont consignées dans le registre aux délibérations du bureau. En cas de parité des voix, il faut revoter.

## **2. Qui détermine le nombre d'heures attribuées au personnel d'église ?**

Bien que la nomination des serviteurs de l'église appartienne au Bureau, c'est le Conseil de fabrique qui fixe le nombre d'heures à attribuer (Damoiseaux art. 212). Les délibérations sont prises en présence de la majorité des membres et à la majorité des suffrages valables (au scrutin secret car elles concernent des personnes - Bourgmestre et curé possèdent chacun une voix) ; elles sont consignées dans le registre des délibérations du Conseil. En cas de parité des voix, il faut revoter.

L'autorité diocésaine demande aux fabriques d'église d'être crédibles vis-à-vis des communes quant au nombre d'heures accordées au personnel en fonction des célébrations (un document d'évaluation peut être obtenu au Service des fabriques).

## **3. Responsabilités**

La relation du personnel avec la législation sociale est gérée par le Bureau des Marguilliers. Le Conseil de fabrique doit déléguer un de ses membres pour la gestion et le suivi du personnel.

Le curé est la personne de référence pour ce tout ce qui concerne la relation du personnel à la liturgie. A ce titre, il peut donner ses consignes au personnel.

En cas de conflit, c'est le Bureau des Marguilliers qui intervient. Les courriers sont signés du Président et du Secrétaire du Bureau. Au cas où le Bureau et le curé ne pourraient être d'accord, c'est à l'Evêque qu'il appartiendrait de trancher le problème (Damoiseaux art. 209).

## **4. La conclusion du contrat de travail.**

### **A. Notion de contrat de travail**

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s'engage à travailler moyennant rémunération sous l'autorité d'une autre personne qui l'emploie. La caractéristique essentielle du contrat de travail est donc le lien de subordination.

Suivant la nature du travail à effectuer, plusieurs types de contrats de travail peuvent être distingués (contrat de travail d'ouvrier ou d'employé...).

Une distinction peut également être établie entre les contrats de travail en fonction de leur durée (durée indéterminée, durée déterminée, de remplacement,...).

Des contrats de travail type sont disponibles auprès du Service des fabriques d'église et sur le site internet du service des fabriques d'église de l'Evêché de Tournai.

### **Remarque : Travailleurs ALE**

*Certaines fabriques d'église font appel à une Agence Locale pour l'Emploi (ALE) pour le nettoyage de l'église. Le contrat de travail est conclu entre le travailleur et l'Agence Locale pour l'Emploi, pas avec la fabrique d'église. Le nombre d'heures que le travailleur ALE peut prester s'élève à 45 heures par mois (+/- 10½ heures par semaine). Le travailleur est rémunéré au moyen de chèques ALE acquis par la fabrique d'église.*

## **B. Distinction entre personnel employé et ouvrier**

La nature des prestations de travail est le critère dont il faut tenir compte pour déterminer le statut du travailleur.

L'**ouvrier** est celui qui s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement manuel sous l'autorité d'un employeur. L'**employé** est celui qui s'engage contre rémunération à fournir un travail principalement intellectuel sous l'autorité d'un employeur.

Les circulaires ministérielles du 5 octobre 1962 du ministre de la Justice Vermeilen et du SPF Justice du 23 janvier 1989 font la distinction au sein du personnel d'église entre :

- les employés : le sacristain, l'organiste, (les contrats de chantage ne doivent plus être renouvelés au départ du titulaire) ;
- les ouvriers : le nettoyeur... etc.

## **C. Durée du contrat de travail**

Suivant la durée, on distingue le contrat à durée indéterminée, le contrat à durée déterminée, le contrat conclu pour un travail nettement défini, le contrat de remplacement et le contrat conclu pour l'exécution d'un travail temporaire.

Dans le **contrat à durée indéterminée**, il n'est pas fait mention d'une limite de temps. Chaque partie peut rompre le contrat à tout moment, moyennant bien entendu le respect des prescriptions légales, en matière de préavis notamment.

Dans le **contrat à durée déterminée**, les parties déterminent à l'avance la durée du contrat. Le contrat prend donc fin automatiquement à l'échéance prévue, c'est-à-dire à la date fixée par les parties au moment de la conclusion du contrat. Ce contrat doit être constaté par écrit.

Le **contrat de remplacement** vise à suppléer l'absence d'un travailleur permanent (ouvrier ou employé). Ce contrat peut être conclu dans les cas de suspension de contrat d'un travailleur, tels que l'incapacité de travail, le repos de maternité,... La durée de ce contrat ne peut, en principe, dépasser 2 ans : au-delà, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

## **D. Un contrat écrit est-il obligatoire ?**

Indépendamment de la qualité du contrat à durée indéterminée, déterminée ou de remplacement, il est obligatoire de conclure le contrat de travail par écrit, en spécifiant la qualité du contrat.

Ce contrat doit au moins faire état des mentions suivantes :

- la date de début et la date éventuelle de fin de contrat ;
- le travail à exécuter ;
- le lieu d'exécution ;
- l'horaire de travail, celui repris à la grille horaire des célébrations;
- la rémunération convenue et son mode de calcul (voir barème) ;
- ainsi que les autres conditions de travail.

Il sera rédigé en deux exemplaires au moins et signé au plus tard au moment de l'entrée en service.

**Rappel important : Une Dimona doit être rédigée.**

## **F. Modification du contrat de travail**

La fabrique d'église ne peut unilatéralement (c'est-à-dire sans l'accord du travailleur) modifier un ou des éléments essentiels du contrat de travail (la rémunération, la fonction, la durée du travail,...). La fabrique et le travailleur doivent être d'accord : l'acceptation du travailleur peut être expresse et résulter notamment d'un accord écrit (avenant au contrat de travail). Si employeur et travailleur ne sont pas d'accord, il faut alors rompre le contrat, c'est-à-dire licencier le travailleur et conclure ensuite, éventuellement, un nouveau contrat de travail.

## **5. L'exécution du contrat de travail**

### **A. La période d'essai**

A l'engagement d'un nouveau travailleur, il est généralement prévu une période d'essai ; cette période a pour but de permettre à la fabrique d'église (employeur) d'éprouver les aptitudes professionnelles du travailleur et d'accorder à celui-ci le temps nécessaire pour vérifier si la fonction exercée le satisfait.

Outre cet aspect des choses, la caractéristique même de la clause d'essai est de donner à la fabrique d'église ou au travailleur la possibilité de rompre plus rapidement le contrat au cours de cette période.

- La durée de l'essai doit être précisée dans l'écrit.
  - pour un ouvrier, la durée de la période d'essai est fixée au minimum à 7 jours calendrier et au maximum à 14 jours calendrier. En l'absence de précision quant à sa durée, la période d'essai sera automatiquement fixée à 7 jours calendrier.
  - pour un employé, la durée de la période d'essai ne peut être inférieure à 1 mois et supérieure à 6 ou 12 mois selon que la rémunération annuelle de l'employé dépasse ou non 36.355 euros en 2010. En l'absence de précisions quant à sa durée, l'essai aura une durée de 1 mois.

### **B. Rémunération**

Les taux de rémunération sont communiqués aux fabriques par le Service des fabriques (voir site internet). Ces taux en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1989 – qui sont des taux maxima – ont été indiqués dans une Circulaire ministérielle du 23 janvier 1989. Leur montant est lié à l'évolution des prix de détail ("index").

Les rémunérations des employés et des ouvriers au service d'une fabrique d'église ne peuvent être inférieures au revenu minimum mensuel fixé par les CCT du Conseil National du Travail.

Les montants des rémunérations du personnel d'église (employés et ouvriers) sont communiqués au fur et à mesure de leur évolution par les évêchés respectifs. Ces rémunérations s'entendent pour des prestations d'une durée moyenne de 40 heures/semaine (voir infra) et sont réduites proportionnellement à la durée des heures de service effectivement prestées. Ils s'appliquent aux prestations non rémunérées par le casuel.

En ce qui concerne les quinquennales attribuées au personnel d'église (employés), selon la pratique administrative, l'ancienneté est due pour une personne exerçant la même fonction dans une autre fabrique mais ne l'est pas si la fonction est différente, quelle que soit la fabrique.

### **C. Temps de travail**

Les fabriques d'église ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Les dispositions de la loi sur le travail en matière de temps de travail (durée du travail, respect des horaires de travail,...) s'appliquent à toute personne qui fournit des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne. Elles ne s'appliquent toutefois pas « *aux personnes occupées par l'État, (...) les établissements publics qui en dépendent et les organismes d'intérêt public (...)* »

Cela signifie :

- que les fabriques d'église ne sont pas visées par la limitation de la durée du travail hebdomadaire à 38 heures. La limite maximale du temps de travail pour les fabriques d'église est fixée à 40 heures/semaine.
- que les fabriques d'église ne sont pas visées par la limitation minimale par prestation de travail (3 heures au moins par prestation).

## **6. La suspension du contrat de travail**

Un certain nombre d'événements (ex : maladie, vacances,...) peuvent momentanément suspendre l'exécution du contrat de travail. Analysons les plus fréquents.

### **A. La maladie et l'accident**

Lorsqu'un travailleur est dans l'impossibilité de fournir son travail par suite d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, la fabrique d'église est dans l'obligation de garantir pendant une période déterminée un revenu de remplacement appelé « salaire garanti ». Pour bénéficier du salaire garanti, le travailleur doit cependant informer immédiatement la fabrique d'église de son incapacité de travail.

**Par ailleurs, le travailleur veillera à fournir un certificat médical dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité.**

### **B. L'accident du travail**

L'accident du travail se définit comme étant l'accident qui survient dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion. L'accident sur le chemin du travail se définit comme étant l'accident qui produit une lésion et qui survient sur le trajet normal du domicile au lieu de l'exécution du travail (et inversement).

- Formalités administratives.  
La fabrique d'église occupant du personnel, qu'il soit assujéti ou non à la sécurité sociale des travailleurs salariés et quel que soit son statut (étudiant,...), est tenue de souscrire une police d'assurance contre les accidents du travail (Assurance-loi). Cette obligation s'impose quelle que soit la durée journalière et/ou hebdomadaire des prestations de travail.
- Déclaration d'accident.  
Quand survient un accident du travail ou sur le chemin du travail, la fabrique d'église a l'obligation d'établir une déclaration d'accident sur un formulaire délivré par l'organisme assureur (même s'il n'y a pas eu d'incapacité de travail) et de respecter certaines formalités administratives.
- Rémunération garantie.  
Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, le travailleur a droit pendant la période d'incapacité temporaire totale à des indemnités de travail, tantôt à charge de l'employeur, tantôt à charge de l'organisme assureur.

### **C. Les vacances légales**

Le droit aux congés payés est accordé à tous les travailleurs qui, au cours de l'année civile qui précède l'année de vacances (appelée « année de référence ») justifient avoir eu des prestations de travail déclarées à l'ONSS. La durée des vacances est donc fonction du nombre de jours et de mois de travail au cours de l'année de référence.

- pour un employé, il a droit à 2 jours de vacances, en régime 6 jours de travail/semaine, par mois complet de travail (ou assimilé) au cours de l'année de référence.
- pour un ouvrier, il a droit à 1 jour par quinzaine de travail.

La durée et les dates de chaque période de vacances sont fixées de commun accord entre la fabrique et le travailleur.

Le curé doit être consulté si les dates de congés prévues ont une implication liturgique. Sauf demande contraire du travailleur, la fabrique d'église est tenue d'octroyer, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 octobre, une période ininterrompue de vacances de deux semaines. Une période continue d'une semaine doit dans tous les cas être assurée.

## **7. La rupture du contrat de travail**

La fabrique d'église et le travailleur peuvent à tout moment mettre fin au contrat de travail qui les lie. La volonté d'une des parties au contrat de mettre fin à celui-ci implique de sa part une décision non équivoque. Cette décision est qualifiée de « congé ». Sur le plan juridique, le congé est un acte définitif, irrévocable et indivisible.

### **A. Rupture du contrat avec préavis**

Légalement, le préavis doit répondre à des conditions très strictes de fond et de forme.

Le préavis doit toujours être donné par écrit. L'écrit doit en outre être daté et signé par son auteur ou par la personne qui agit par délégation. A peine de nullité, l'écrit doit contenir au moins deux mentions : le début et la durée du préavis.

La notification d'un préavis peut s'effectuer de 3 manières différentes, mais une distinction doit cependant être faite selon que le préavis est notifié par la fabrique d'église ou le travailleur.

Lorsque la rupture avec notification d'un préavis émane de l'employeur (la fabrique d'église), celle-ci doit s'effectuer, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

Par contre, lorsque le préavis est remis par le travailleur, la notification de celui-ci peut se faire, soit par une remise de la main à la main, soit par lettre recommandée, soit par exploit d'huissier.

- par la remise de la main à la main  
Seul le travailleur peut notifier son préavis de la sorte. Dans cette hypothèse, il remet à la fabrique d'église l'écrit comportant sa décision de mettre fin au contrat. Il doit faire signer le double de l'écrit par la fabrique d'église. Si la fabrique d'église refuse de signer, la notification n'a pas pu être faite : le travailleur doit impérativement recourir à l'un des deux autres modes de notification.

Le préavis remis de la main à la main et réceptionné par la fabrique d'église peut débiter dès le lendemain.

- par lettre recommandée  
Contrairement au préavis remis de la main à la main, le préavis envoyé par recommandé est seulement censé être reçu le 3<sup>ème</sup> jour ouvrable qui suit la date de son envoi. Le préavis notifié de la sorte pourra débiter au plus tôt le lendemain de ce 3<sup>ème</sup> jour ouvrable (voir infra).
- par exploit d'huissier  
Le préavis notifié par un huissier de justice est censé être reçu le jour même de la signification ; il pourra donc débiter au plus tôt le jour suivant.

Comme exposé ci-dessus, la date de prise de cours du préavis doit figurer dans la lettre de préavis. Cette date varie cependant selon le statut du travailleur.

- pour un ouvrier, le délai de préavis débute, en principe, le 1<sup>er</sup> lundi qui suit le jour où la lettre de préavis est censée être réceptionnée, même si ce lundi est un jour férié
- pour un employé, le délai de préavis débute, en principe, le 1<sup>er</sup> jour civil du mois qui suit le jour où la lettre de préavis est censée être réceptionnée, même si ce premier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié.

### **Enfin, la durée des préavis est fixée par la loi. Il est conseillé aux fabriques d'église de consulter leur secrétariat qui pourra les renseigner convenablement.**

Des conditions spéciales sont prévues lors du licenciement des travailleurs de plus de 65 ans.

### **B. Rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis [pratiquement, c'est une procédure à éviter par les fabriques d'église]**

## **8. Le règlement de travail**

La loi du 8 avril 1965 modifiée par la loi du 23 juin 1981 impose à tous les employeurs d'établir un règlement de travail, quelle que soit leur activité : une fabrique d'église est donc tenue d'établir un règlement de travail.

Le règlement de travail est un instrument qui permet de contrôler l'application correcte de la législation du travail dans la fabrique. C'est aussi un moyen pour la fabrique d'instaurer certaines obligations particulières pour les travailleurs (ex : les obligations du travailleur en cas de maladie, la répartition du temps de travail,...). Le règlement lie le travailleur de la même façon que la loi lie le citoyen.

## **9. La comptabilité fabricienne**

Les rémunérations du personnel d'église sont portées aux articles 16 à 26 des dépenses. C'est à partir de rémunérations portées à ces articles que le précompte professionnel, les charges sociales et les avantages sociaux sont calculés.

On inscrira en DÉPENSES

1. aux articles 16 à 26, les rémunérations brutes des travailleurs
2. à l'article 50a,
  - la quote-part des travailleurs à l'ONSS
  - la quote-part de la fabrique à l'ONSS
  - éventuellement les frais de secrétariat social (voir infra)
3. à l'article 50b, le précompte professionnel versé
4. à l'article 50c, les avantages sociaux (congs payés, primes de fin d'année)

On inscrira en RECETTES les sommes retenues aux travailleurs, soit :

1. à l'article 18a, leur quote-part à l'ONSS
2. à l'article 18b, leur précompte professionnel.

## **10. Le secrétariat social**

Le Service des fabriques d'église conseille aux fabriques d'utiliser les services d'un secrétariat social pour établir différents documents sociaux (décompte de paie, compte individuel, règlement de travail,...), pour effectuer les calculs relatifs à leur personnel (rémunérations, ONSS, précompte professionnel, congé,...), ou encore pour recevoir des informations sur la législation sociale,....

Avant de s'affilier à un secrétariat social, il est utile de demander un devis annuel tout compris à plusieurs organismes afin de pouvoir comparer les offres. Dans le cadre des groupements de fabriques d'église, il est conseillé de grouper la demande pour 5, 10, 15 fabriques ou plus pour obtenir une proposition de prix plus intéressante et un meilleur service auprès du même secrétariat pour toutes les fabriques d'une entité communale.

## **11. Casuel**

Pour rappel, les prestations du personnel d'église liées au casuel (mariages et enterrements) ne doivent pas être rémunérées par la fabrique d'église. C'est le secrétariat paroissial qui gère et répartit les rémunérations de ce type de prestations.

## **12. Embauche ou avenant aux contrats.**

Lors de l'embauche d'un nouvel employé ou ouvrier de la fabrique le bureau des marguilliers doit envoyer une copie de la fiche n° 5214 bis à l'Evêché, à la commune et au Gouvernement Provincial du Hainaut. Un modèle de cette fiche est disponible sur le site du Service des fabriques.

Le Service des fabriques d'église reste à votre service pour tout renseignement complémentaire, veuillez consulter le responsable du SAGEP de votre région.



## **Conclusions et remerciements**

Ce guide écrit en 2010, constitue une aide à la gestion du personnel des fabriques d'église. La législation sociale évolue constamment. Nous vous conseillons de consulter votre secrétariat social en cas de doute.

La mise à jour a été effectuée par M. Pascal Vandevyver avec la collaboration des autres membres du Service d'accompagnement à la gestion des paroisses du diocèse de Tournai (SAGEP) : Messieurs Luc Mullier, Pascal Mutombo, Christian Draguet et Julien Fally.

A ce sujet il y a lieu de signaler que l'auteur de la mise à jour a reproduit plusieurs textes d'un travail préliminaire appelé « Syllabus du cours de gestion matérielle des paroisses » réalisé par Monsieur Ph. Dumont et Madame C. Naomé du Service des fabriques d'église du diocèse de Namur. Nous les remercions de nous avoir autorisé à utiliser cette base de données.

Pour le S.A.G.E.P  
Le 1<sup>er</sup> octobre 2010.  
Pascal Vandevyver