

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE
(8 février 2016)

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,
Journal officiel du 23 novembre 2016)

AVENANT DU 11 JUIN 2018
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1850586M

Entre :

UADE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la conclusion de l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 26 septembre 2017, les parties se sont rencontrées pour préciser certaines dispositions, ce qui entraîne la modification des articles ci-après qui annulent et remplacent les articles de l'accord de branche précité, les autres articles restant inchangés.

Il est en outre rappelé que dans la mesure où la plupart des structures employeurs emploient moins de 50 salariés, les parties conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 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 est apprécié sur une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine ;

- 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.). »

« 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, situations qui ne correspondent pas à la qualification de travailleurs de nuit, défini à l'article L. 3122-5 du code du travail.

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.

Les structures employeurs devront veiller à s'assurer du bon équilibre entre l'activité professionnelle nocturne et la vie personnelle des salariés concernés ainsi qu'avec l'exercice de leurs responsabilités familiales.

Dans l'hypothèse où un service de transport est nécessaire à l'intérieur de la période de travail de nuit, la structure employeur prendra en charge les frais de celui-ci.

Les parties au présent accord réaffirment le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est ainsi précisé qu'aucune considération de sexe ne pourra être retenue par les structures employeurs pour affecter un salarié à un travail de nuit. En outre, les structures employeurs devront s'assurer du strict respect d'égalité dans l'accès à la formation de tous les collaborateurs.

Il est également prévu que la question du travail de nuit fera l'objet annuellement d'un examen avec les représentants du personnel des structures employeurs. »

« Article IV.2

Répartition sur plusieurs semaines

IV.2.1. Principe

La durée du travail pourra être répartie sur une période de 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. »

« V.3.3. Rémunération. – Traitement des absences, entrées et sorties en cours de période

La rémunération annuelle correspondant au nombre de jours de travail fixé dans la convention individuelle de forfait sera lissée et versée mensuellement par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

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, calculée sur la base du salaire moyen journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

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 de repos hebdomadaires, 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 ce nouveau plafond de jours de travail et corrélativement le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Si le jour de l'embauche du salarié ne coïncide pas avec le premier jour du mois, le salaire sera proratisé en déduisant de la rémunération mensuelle forfaitaire une somme correspondant au salaire mensuel divisé par le nombre de jours ouvrés du mois considéré et multiplié par le nombre de jours non travaillés.

Il en sera de même en cas de départ du salarié ne coïncidant pas avec le dernier jour du mois.

En cas de départ du salarié en cours de la période de référence, il sera procédé à une régularisation, en comparant le nombre de jours effectivement travaillés ou assimilés avec le plafond de jours recalculé sur la période incomplète.

Si la comparaison fait apparaître un solde débiteur (le salarié a travaillé moins de jours que ce qu'il devait) une retenue correspondant au trop-perçu sera opérée sur le solde de tout compte du salarié, dans les conditions légales.

En revanche, si la comparaison fait apparaître un solde créditeur (le forfait est dépassé), un rappel de salaire sera versé.

Dans tous les cas, le calcul sera effectué sur la base du salaire moyen journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés. »

« 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).

Cette convention devra fixer :

- la justification du recours au forfait heures au regard de l'emploi occupé, tel que déterminé selon les dispositions de l'article VI.1 de l'accord ;
- le nombre d'heures travaillées en année pleine ;
- le fonctionnement du forfait : liberté d'organisation du temps de travail dans le respect des durées maximales de travail, journalière et hebdomadaire ;
- les dispositifs de contrôle du temps de travail, en application des dispositions de l'article VI.4 de l'accord ;
- la rémunération. »

« Article VI.6

Années incomplètes

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

du contrat de travail, en tenant compte des jours fériés chômés. Chaque jour sera valorisé à hauteur de 7 heures.

La structure employeur communiquera au salarié le nombre d'heures de travail à réaliser sur la période considérée (nouveau plafond d'heures).

Si le jour de l'embauche du salarié ne coïncide pas avec le premier jour du mois, le salaire sera proratisé en déduisant de la rémunération mensuelle forfaitaire une somme correspondant au salaire mensuel divisé par le nombre de jours ouvrés du mois considéré et multiplié par le nombre de jours non travaillés.

Il en sera de même, en cas de départ du salarié ne coïncidant pas avec le dernier jour du mois.

En cas de départ du salarié en cours de la période de référence, il sera procédé à une régularisation, en comparant le nombre d'heures effectivement travaillées ou assimilées avec le plafond de jours recalculé sur la période incomplète.

Si la comparaison fait apparaître un solde débiteur (le salarié a travaillé moins d'heures que le nombre inclus dans son forfait), une retenue correspondant au trop-perçu sera opérée sur le solde de tout compte du salarié, dans les conditions légales.

En revanche, si la comparaison fait apparaître un solde créditeur (c'est-à-dire si le forfait est dépassé), les heures excédentaires seront payées de manière majorée, puisqu'il s'agit d'heures supplémentaires.

Le taux de majoration (25 % ou 50 %) sera déterminé, sur la période considérée, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par semaines. Si ce nombre est inférieur ou égal à 8 heures, toutes les heures supplémentaires seront majorées de 25 %, et s'il est supérieur à 8, le reliquat au-delà de 8 heures sera majoré à 50 %.

Exemple : le salarié quitte sa structure le 31 mars 2018 (hypothèse d'une période de référence sur l'année civile), il n'a pas pris de congés payés et a travaillé 500 heures.

Son forfait horaire recalculé sur la période du 1^{er} janvier au 31 mars correspond à 448 heures (soit 64 jours ouvrés \times 7 heures).

Il a travaillé 52 heures supplémentaires ($500 - 448 = 52$), qui correspondent à une moyenne de 4 heures supplémentaires par semaine (13 semaines travaillées sur la période : $52/13 = 4$). Toutes les heures supplémentaires sont donc majorées de 25 %.

Si le salarié a travaillé 570 heures, il totalise 122 heures supplémentaires ($570 - 448 = 122$) qui correspondent à une moyenne de 9,38 heures supplémentaires par semaine ($122/13$ semaines = 9,38), soit 8 heures à 25 % et 1,38 heures à 50 %. Les 122 heures supplémentaires seront donc rétribuées à hauteur de :

$$8 \times 13 = 104 \text{ heures supplémentaires à } 25 \%$$

$$1,38 \times 13 = 18 \text{ heures supplémentaires à } 50 \%$$

Dans tous les cas, le calcul sera effectué sur la base du salaire horaire correspondant au salaire mensuel divisé par 151,67. »

« 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, sur la base du salaire horaire correspondant au salaire mensuel divisé par 151,67. L'absence d'une journée sera valorisée à raison de 7 heures. »

« 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. Dans cette hypothèse, la durée du travail ne pourra être inférieure à 3 h 30 de travail consécutives sur une même journée.

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 2 heures 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 3 jours ou 6 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.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.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article VII.4 du présent accord, la durée du travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail consécutives sur une même journée. »

« 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 la conclusion de ces avenants, priorité sera donnée aux salariés qui se seront portés volontaires ;
- les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %. »

« VII.9.2. Modalités de gestion

Un programme indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être établi et présenté annuellement par l'employeur 1 mois, au plus tard, avant le début de la période de référence.

Dans l'hypothèse où il y aurait lieu de modifier la répartition de la durée et des horaires de travail, en particulier à l'occasion d'événements, rassemblements, temps forts paroissiaux ou diocésains décidés en cours de période de référence, ces changements seront portés 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 de 1/10 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. »

« Article VIII.4

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 des services du ministère du travail 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 11 juin 2018.

(Suivent les signatures.)