

Accord professionnel

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

Accord du 27 mai 2024

relatif au contrat de travail et aux conditions d'emploi

NOR : ASET2450575M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, sociologiques et technologiques, la branche a souhaité inscrire à son agenda social, un accord portant sur les conditions d'emploi et le contrat de travail.

En effet, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à définir dans un cadre légal, l'amélioration des conditions de travail des salariés laïcs de l'Église catholique, la protection de leurs droits au travers du contrat de travail, la promotion de l'égalité professionnelle, l'emploi des seniors ainsi que la non-discrimination.

Cet accord a pour objectif de développer et de sensibiliser les employeurs sur des démarches spécifiques telles que l'élaboration d'un contrat de travail, la maîtrise de la question de la « prévention sécurité » au travail, qui constitue un enjeu particulièrement sensible, la maîtrise du processus de recrutement qui doit être uniquement fondé sur les compétences détenues par les personnes et doit permettre de lutter activement contre tous les motifs de discrimination visés à l'article L. 1132-1 du code du travail, qu'il s'agisse de l'origine, de la nationalité, du genre, de l'âge, d'un handicap et permettre de mettre en place des processus de formation aidant ces personnes à acquérir, le cas échéant les compétences qui leur feraient défaut. Les thèmes abordés dans cet accord participent, de manière non exclusive, à la « qualité de vie au travail » ; chaque structure employeur de la branche est encouragée à aborder et négocier sur cette thématique au niveau local.

Enfin constatant que la plupart des structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les partenaires sociaux conviennent, en référence à l'article L. 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.

Article 1^{er} | Champ d'application

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'Église 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.

Les dispositions de cet accord s'appliquent à tous les salariés restant sauves les dispositions particulières prévues dans les accords spécifiques notamment pour les laïcs en mission et les artistes musiciens du culte.

Article 2 | Le contrat

Le présent accord de branche rappelle le principe du contrat à durée indéterminée comme la norme contractuelle sans préjudice des textes applicables. Les structures employeurs de la branche demeurent libres de recourir aux différentes formes de contrat de travail définies par les lois, règlements et accords collectifs en vigueur, notamment l'accord relatif au cadre d'emploi des LEME signé le 3 mars 2020 et étendu le 2 avril 2021.

Article 2.1 | Le contrat à durée déterminée

Sans remettre en cause l'article ci-dessus, les structures employeurs de la branche peuvent avoir recours à des contrats à durée déterminée conclus dans les cas de recours légaux.

En dehors des secteurs d'activité définis à l'article D. 1242-1 du code du travail pour lesquels le recours au CDD d'usage est possible, le contrat à durée déterminée est le cadre contractuel pouvant être conclu pour l'exécution d'une mission précise et temporaire.

Les parties signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat à durée déterminée, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur.

Toutefois, considérant que les règles de succession entre les contrats à durée déterminée, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, et conformément aux dispositions des articles L. 1242-8, L. 1242-8-1, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-3-1 et L. 1244-4 du code du travail, les parties conviennent des dispositions ci-dessous.

Article 2.1.1 | Durée maximale

À l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable (art. L. 1242-7 du code du travail), la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à 24 mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellement(s).

Article 2.1.2 | Nombre de renouvellement

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé 2 fois dans la limite de la durée maximale prévue à l'article 2.1.1 du présent accord.

Article 2.1.3 | *Délai de carence*

On rappellera que les dispositions des articles L. 1244-4-1 du code du travail définissent les cas dans lesquels le délai de carence, c'est-à-dire la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée distincts portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre, n'est pas applicable.

Sans préjudice de l'article L. 1244-4-1 et en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, les parties signataires conviennent de permettre la succession de contrats de travail à durée déterminée sur un poste de même nature avec le même salarié ou un autre, et ce sans délai, lorsque qu'au moins l'un des contrats est conclu pour un motif d'accroissement d'activité notamment lors de l'organisation d'évènements et dans la limite de deux CDD successifs.

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur.

Ainsi, le recours à l'utilisation des contrats à durée déterminée de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 3 | *Recrutement et indications obligatoires dans le contrat*

Le recrutement s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par les accords de branche en vigueur, notamment l'accord de branche sur le cadre d'emploi des laïcs en mission ecclésiale.

Chaque recrutement doit faire l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche conformément aux obligations légales en vigueur.

Chaque recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail.

Chaque contrat de travail doit préciser :

- la date prévue d'embauche ;
- l'emploi et la classification au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat ;
- la rémunération brute, la durée de la période d'essai et sa possibilité de renouvellement, le lieu de travail et le cas échéant l'ancienneté ;
- la convention collective applicable, le cas échéant l'accord d'entreprise applicable, la durée du travail et la durée du préavis ;
- le régime de retraite, de santé et de prévoyance ;
- l'existence et le lieu de consultation du règlement intérieur lorsqu'il existe ;
- répartition du temps de travail pour les temps partiels ;
- les modalités de respect des données personnelles (RGPD) ;
- s'il y a lieu, une clause de confidentialité.

En cas de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail doit également préciser :

- le motif de recours ;
- la durée du contrat ;
- et le droit à la prime de précarité.

L'employeur veillera à remettre au salarié nouvellement recruté l'ensemble des documents obligatoires.

Article 4 | Période d'essai

Quel que soit le type de contrat, il est précisé que toute absence du fait du salarié, pour quelque motif que ce soit, suspend la période d'essai et entraîne une prolongation, au plus équivalente à la durée de l'absence, de la période d'essai.

Article 4.1 | Durée de la période d'essai initiale pour les contrats à durée indéterminée

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au maximum à :

- 2 mois pour un ouvrier et un employé ;
- 3 mois pour un agent de maîtrise et un technicien ;
- 4 mois pour un cadre.

Article 4.1.1 | Renouvellement de la période d'essai pour les contrats à durée indéterminée

À condition que cette faculté soit prévue dans le contrat initial, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une période ne pouvant pas dépasser la durée initiale, soit au maximum :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ; portant ainsi la durée maximale de la période d'essai à 4 mois ;
- 3 mois pour un agent de maîtrise et un technicien ; portant ainsi la durée maximale de la période d'essai à 6 mois ;
- 4 mois pour les cadres ; portant ainsi la durée maximale de la période d'essai à 8 mois.

Avant la fin de la période d'essai initiale, le responsable hiérarchique du salarié reçoit celui-ci pour l'informer de sa décision.

Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié ;
- le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale ; l'accord du salarié sera alors nécessaire ;
- la rupture de la période d'essai.

Cette décision doit être notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de :

- 1 semaine pour une période d'essai initiale de 2 mois ;
- 2 semaines pour une période d'essai supérieur à 2 mois.

Article 4.2 | Durée de la période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Une période d'essai pourra également être prévue pour les contrats à durée déterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1242-10 du code du travail.

Lorsque à l'issue d'un contrat à durée déterminée le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail à condition que le nouveau contrat porte sur le même emploi.

Article 4.2.1 | Renouvellement de la période d'essai pour les contrats à durée déterminée

Conformément à l'article L. 1242-10 du code du travail, le renouvellement de la période d'essai n'est pas possible pour les contrats à durée déterminée.

Article 4.3 | Rupture de la période d'essai et délai de prévenance pendant la période d'essai

Conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus ou pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure ou égale à 8 jours.

Article 5 | Rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur, ou lors d'une rupture conventionnelle avec l'accord des deux parties. La démission, le licenciement ou la rupture conventionnelle relèvent de procédures spécifiques réglementées par le code du travail, ainsi chacune des parties respectera les procédures et dispositions législatives en vigueur ou celles prévues lorsqu'il engagera une démarche de rupture du contrat de travail. Les dispositions spécifiques au présent accord ou un accord d'entreprise s'appliqueront.

Article 5.1 | Rupture à l'initiative du salarié

Article 5.1.1 | La démission

À l'exception de dispositions différentes dans un accord d'entreprise, la durée du préavis est :

- pour les salariés ayant entre 1 mois et 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de :
 - un mois pour les non-cadres ;
 - deux mois pour les cadres ;
- pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté, la durée du préavis est de :
 - deux mois pour les non-cadres,
 - trois mois pour les cadres.

La durée du préavis peut être réduite à la demande du salarié en accord avec l'employeur. En particulier, lorsque l'embauche du salarié par un nouvel employeur est conditionnée à une date précise de prise de fonction avant la fin de la période de préavis, l'employeur s'engage à prendre toutes les dispositions possibles pour permettre cette nouvelle embauche.

Article 5.1.2 | Le départ volontaire à la retraite

Le salarié peut faire valoir son droit à la retraite. Tout salarié souhaitant volontairement quitter son emploi pour bénéficier d'une pension de retraite est tenu d'en informer son employeur en respectant les dispositions législatives en vigueur.

Sauf accord d'entreprise plus favorable, et s'il bénéficie de trois ans d'ancienneté, le salarié percevra une indemnité de départ en retraite d'au minimum :

- ½ mois de salaire entre 3 et 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire entre 11 et 15 ans d'ancienneté ;
- 1, 5 mois de salaire entre 16 et 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire à partir de 21 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le salaire moyen des 12 derniers mois ou celui des 3 derniers mois avec la prise en compte au *pro rata temporis* des primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel.

Article 5.2 | Rupture à l'initiative de l'employeur

Article 5.2.1 | Le licenciement

Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, le préavis prend effet dès la date de signification de la rupture du contrat de travail. À l'exception de dispositions différentes dans un accord d'entreprise, il sera d'un mois pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans d'ancienneté et de deux mois au-delà. La durée sera doublée s'il s'agit d'un salarié handicapé, dans la limite de trois mois.

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer son préavis, celui-ci percevra une indemnité compensatrice de préavis équivalente à son salaire pour la période non effectuée. Lorsque la demande émane du salarié l'employeur peut ou non l'accorder, s'il accepte il n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice.

Les motifs de licenciement particuliers tel que le licenciement pour faute grave ou lourde ou autre situation ne permettant pas la poursuite du travail ne sont pas soumis aux mêmes règles de préavis. Dès lors, s'appliqueront les dispositions législatives prévues relatives au motif de licenciement correspondant.

Le présent accord prévoit que pendant cette période de préavis le salarié peut être autorisé par l'employeur à s'absenter pour rechercher un emploi notamment pour honorer un rendez-vous ou entretien liés à la recherche d'emploi à raison de 4 heures maximum (ou ½ journée pour un salarié en forfait jours) par semaine sans perte de rémunération.

Les conditions d'utilisation des heures pour recherche d'emploi sont les suivantes :

- un délai de prévenance de 48 heures pouvant être réduit avec l'accord de l'employeur, devra être respecté ;
- le salarié devra présenter tout document permettant de justifier cette nécessité d'absence ;
- les heures pourront être cumulées.

Le salarié peut être autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi au-delà des dispositions prévues au précédent paragraphe. Dans ce cas, les heures d'absence ne seront pas rémunérées.

Article 5.2.2 | La mise à la retraite

Selon les conditions prévues par la législation en vigueur, l'employeur a la possibilité de mettre d'office à la retraite un salarié ayant atteint l'âge mentionné à l'article L. 1237-5 du code du travail. L'accord du salarié n'est pas requis, l'employeur doit l'informer et respecter un délai de préavis dont la durée est identique à la durée de préavis prévue en cas de licenciement.

Si le salarié est un salarié protégé, la structure employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspection du travail avant de procéder à la mise en retraite.

Conformément à l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Article 6 | Les documents obligatoires à remettre au salarié à la fin de son contrat de travail

Quelle que soit l'origine de la fin du contrat de travail, l'employeur remet obligatoirement plusieurs documents au salarié, à savoir :

- un certificat de travail qui atteste, notamment, de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise ;
- un reçu pour solde de tout compte ;
- une attestation pour France Travail indispensable pour faire valoir éventuellement les droits à l'allocation chômage.

Article 7 | Les conditions de travail

Les conditions de travail recouvrent les aspects matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires, etc.), organisationnels (temps de travail, rythme de travail, autonomie et marge de manœuvre, etc.), et psychosociaux (relations avec les interlocuteurs, la hiérarchie et les collègues, sentiment d'utilité, etc.) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle.

L'employeur a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs (salariés, intérimaires, stagiaires) en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation.

Article 7.1 | L'intégration

Les parties signataires reconnaissent l'importance à accorder à l'intégration de chaque salarié dans la structure employeur. L'intégration démarre le jour de la prise de poste d'un nouveau salarié et implique de la part des structures employeurs préparation et accompagnement, notamment à travers la mise à disposition des outils nécessaires à la réalisation de la mission mais aussi en apportant des précisions sur le périmètre du poste et les objectifs attendus.

Article 7.2 | Médiation

Les parties signataires pourront avoir recours à la médiation dès que cela sera possible c'est-à-dire avec l'accord des parties. Cette médiation pourra être préventive pour réamorcer la communication ou calmer des situations tendues afin d'éviter que des situations dégénèrent en conflit et impactent la santé des employés. La médiation pourra également être utilisée pour résoudre un conflit au travail afin de trouver une solution plus rapide et acceptable par toutes les parties.

Article 7.3 | Santé des salariés

Le travail des salariés ne doit pas présenter de risque pour leur santé. L'employeur a donc l'obligation d'assurer des conditions de travail qui garantissent leur santé physique et mentale ainsi que l'hygiène et la sécurité de tous les salariés.

Tout salarié bénéficie de la visite d'information et de prévention (Vip). La Vip a remplacé la visite médicale d'embauche. La Vip est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche.

La Vip peut être effectuée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail.

La personne convoquée est tenue de s'y présenter.

Elle a notamment pour objet :

- d'interroger le salarié sur son état de santé ;
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

La visite est renouvelée dans un délai maximum de 5 ans. Ce délai est fixé par le médecin du travail. Pour les salariés mentionnés à l'article R. 4624-17 du code du travail, notamment les salariés reconnus travailleurs handicapés ou titulaires d'une pension d'invalidité ou encore en fonction de leur âge, le délai maximum est de 3 ans.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 du code du travail et tout travailleur âgé de moins de 18 ans doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention réalisée, sous la responsabilité du médecin du travail, par un professionnel de santé mentionné au 1^{er} alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail préalablement à son affectation sur le poste.

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au salarié et à l'employeur. S'il l'estime nécessaire, le professionnel de santé peut orienter le salarié vers le médecin du travail.

Le médecin du travail délivre au salarié et à l'employeur un avis d'aptitude ou d'inaptitude à l'embauche.

Article 7.4 | Sécurité des salariés

L'employeur a une obligation de sécurité, laquelle l'oblige à prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

L'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant sur les risques inhérents à l'activité de ses salariés notamment les risques psychosociaux.

Ces mesures consistent en :

- actions de prévention des risques professionnels : identifier les risques, les éviter ;
- actions d'information ou de formation des salariés : pour planifier la prévention, donner des instructions appropriées ;
- actions d'adaptation des postes de travail : tenir compte de l'évolution de la technique, adapter le travail au salarié.

En pratique, il s'agira de produire une politique de prévention des risques y compris des risques de harcèlement moral ou sexuel et de violences sur le lieu de travail et d'en assurer la diffusion aux salariés de l'entreprise.

L'employeur doit par exemple aménager les établissements et locaux de travail de manière à ce que leur utilisation garantisse la sécurité des travailleurs (art. L. 4221-1 du code du travail).

Il doit également respecter, et faire respecter, les dispositions concernant les locaux affectés au travail notamment les repas et boissons, les installations sanitaires, la prévention des incendies, l'interdiction de fumer.

L'employeur doit informer les salariés sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures de prévention prises pour y remédier. Cette information doit notamment avoir lieu à l'embauche, ou en cas de changement de poste ou de technique.

L'employeur doit remplir une obligation de moyen pour garantir la sécurité. Cela signifie qu'il peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires à empêcher la survenance du dommage ou en limiter les risques.

Dans les activités professionnelles des salariés au sein de l'Église catholique en France, le risque majeur est celui des risques psychosociaux. Parmi ces facteurs de risques, il y a :

- les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- la complexité de l'accompagnement et du management ;
- le sur-engagement du salarié ;
- les difficultés d'employabilité liées au secteur d'activité.

Ces différents facteurs peuvent entraîner des conséquences tant sur la santé mentale que physique des collaborateurs.

Les parties signataires reconnaissent l'importance de la formation professionnelle et du suivi individuel et redisent que la formation constitue un levier de prévention.

Même si la prévention repose d'abord sur l'employeur, les salariés ont également une obligation (inscrite dans le code du travail à l'article L. 4122-1 du code du travail) de prendre soin de leur santé et de leur sécurité.

Article 8 | *Non-discrimination*

Les employeurs relevant de la branche professionnelle s'engagent à garantir le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination envers tous leurs salariés pour arrêter leurs décisions relatives au recrutement, à la conduite ou à la répartition du travail, à la formation professionnelle, à la promotion et à l'évolution professionnelle, au renouvellement de contrat, au renouvellement des périodes d'essai, aux mesures de discipline ou de licenciement.

Les partenaires sociaux rappellent que les associations diocésaines ainsi que l'union des associations diocésaines de France sont des associations à objet cultuel (associations cultuelles de la loi de 1905 et associations de la loi de 1901 qui peuvent avoir un objet mixte). À ce titre, certains salariés sont appelés par leur évêque pour assurer la charge d'une mission pastorale (laïcs en mission ecclésiale). Pour ces emplois précis, l'adhésion aux valeurs de l'Église catholique constitue une exigence professionnelle essentielle. Pour les autres emplois, aucune différence de traitement basée sur la religion des salariés ne pourra être faite.

Le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination, sont des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises de notre branche professionnelle.

Article 9 | *Égalité professionnelle*

Article 9.1 | *Égalité de traitement entre les salariés*

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les structures employeurs de la branche garantissent le respect du principe d'égalité de traitement entre tous

les salariés, y compris les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel, les travailleurs temporaires et étrangers.

Ainsi, le respect de ce principe implique qu'à situations égales au regard d'un avantage en cause, 2 salariés soient traités de la même manière. *A contrario*, cela signifie qu'une différence de traitement est justifiée lorsque 2 salariés sont dans des situations différentes.

Article 9.2 | Égalité entre les femmes et les hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour les cas énumérés ci-dessous.

Les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe, la situation de famille ou la grossesse du candidat recherché.

L'employeur ne pourra tenir compte de l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rechercher des informations sur son état, que la future salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

Concernant la situation dans l'emploi, aucune considération du sexe, de la situation de famille, ou de la grossesse ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

À l'issue du congé maternité et d'adoption, la rémunération du salarié est majorée des augmentations générales dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salariés aura lieu au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien en accord avec l'employeur.

Les structures employeur de la branche doivent par ailleurs s'assurer d'une représentation équilibrée des salariés et salariées dans la structure employeur, et veillent à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes ou aux hommes.

Les structures employeurs s'engagent à communiquer la valeur de l'index de l'égalité professionnelle de chaque structure employeur de la branche, constituant une entité légale, conformément à la législation en vigueur.

Article 9.3 | Emploi des personnes en situation de handicap

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les structures employeurs de la branche favorisent l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elles mettent en œuvre une politique d'emploi inclusive conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Les structures employeurs de la branche pourront décompter en moyenne annuelle le calcul des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) de tout travailleur en situation de handicap quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, intérim, stage, période de mise en situation professionnelle).

La mise en œuvre de cette politique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap passe notamment par la diffusion des offres d'emploi des structures employeurs de la branche sur des sites dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap (ex. www.missionhandicap.fr).

Article 9.4 | *Emploi des seniors*

Les structures employeurs de la branche s'engagent à favoriser l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans dites seniors selon plusieurs modalités :

- sensibilisation au dispositif de retraite progressive qui permet aux salariés de travailler à temps partiel et de toucher, en même temps, une partie des retraites de base et complémentaire ;
- cumul emploi-retraite qui permet aux salariés de cumuler, selon certaines conditions, les pensions de retraite avec des revenus d'activité. Ce dispositif peut être proposé à certains salariés qui souhaitent continuer à travailler afin de compléter des pensions de retraite jugées insuffisantes ;
- formation continue afin de développer des compétences à l'aide du plan de formation ou du Compte personnel de formation. Les salariés seniors exprimant moins de besoins de formation que les salariés plus jeunes, il convient d'être attentifs et incitatifs afin de les intégrer aux plans de formation mis en place ;
- accompagnement spécifique des laïcs en mission dont la mission prend fin dans les douze mois précédents la possibilité de bénéficier de la retraite à taux plein. Les membres de la commission de discernement veilleront particulièrement à accompagner ces laïcs en mission ecclésiale. Dans ce cas spécifique, l'employeur s'engage à envisager et proposer le cas échéant une prolongation de la mission ou une nouvelle mission aux salariés concernés leur permettant ainsi d'apporter leur expérience et leurs compétences jusqu'au départ à la retraite à taux plein.

Dispositions diverses

Article 10 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | *Commission de suivi et d'interprétation*

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.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 12 | *Révision. Dénonciation*

La révision et la dénonciation du présent accord interviendra dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 13 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord 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.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} juin 2024.

Fait à Paris, le 27 mai 2024.

(Suivent les signatures.)