

Le personnel d'église et le volontaire

1. LE PERSONNEL D'ÉGLISE

- 1.1 La conclusion du contrat de travail
 - A. Notion de contrat de travail
 - B. Distinction entre personnel employé et ouvrier
 - C. Durée du contrat de travail
 - D. Un contrat écrit est-il obligatoire ?
 - E. Qui peut conclure un contrat de travail ?
 - F. Modification du contrat de travail
 - G. Un contrat conclu par voie électronique ?
- 1.2 L'exécution du contrat de travail
 - A. La période d'essai, tests préliminaires à l'engagement
 - B. La rémunération
 - C. Le temps de travail
 - D. Comment estimer le nombre d'heure minimum pour le personnel d'église ?
- 1.3 La suspension du contrat de travail
 - A. La maladie et l'accident
 - B. L'accident du travail
 - C. Les vacances légales
- 1.4 La rupture du contrat de travail
 - A. Rupture du contrat avec préavis
 - B. Rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis
- 1.5 Le règlement de travail
- 1.6 La comptabilité fabricienne
- 1.7 Le secrétariat social

2. LE VOLONTAIRE

- 2.1 Qu'est-ce que le volontariat ?
- 2.2 Qui est l'organisation ?
- 2.3 Qui est le volontaire ?
- 2.4 Les fabriciens sont-ils des volontaires au sens de la loi ?
- 2.5 Information
- 2.6 Responsabilité de l'organisation et immunité du volontaire
- 2.7 Assurances pour les volontaires
- 2.8 Indemnités perçues dans le cadre du volontariat
 - A. Indemnisation forfaitaire
 - B. Indemnisation supérieure au forfait
- 2.9 Volontaires bénéficiaires d'allocations

1. LE PERSONNEL D'ÉGLISE

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

Le personnel d'église est engagé dans le cadre d'un contrat de travail conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (MB 22 août 1978).

1.1. 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. L'existence d'un contrat de travail doit être retenue lorsqu'il y a paiement d'une rémunération et lien de subordination juridique¹.

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

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

Vous trouverez sur le site internet du diocèse de Namur (www.diocesenamur.be) deux modèles de contrat de travail à temps partiel (les contrats de travail à temps plein sont rares dans les fabriques d'église) :

- un pour employé (durée déterminée ou indéterminée),
- et un autre pour ouvrier (durée déterminée ou indéterminée).

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 d'ordre 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.

La distinction entre travail intellectuel et manuel n'est pas toujours aisée à établir en raison du fait que tout travail exige de plus en plus une part d'activité intellectuelle. Aussi dans les cas discutables, lorsque l'activité d'un travailleur comprend outre le travail manuel, un éventail d'activités intellectuelles, il y aura lieu de rechercher le caractère prédominant, c'est-à-dire de découvrir quelle est l'intensité qualitative et quantitative de l'activité manuelle².

Une circulaire ministérielle du SPF Justice du 23 janvier 1989 fait la distinction au sein du personnel d'église entre :

- les employés : le sacristain, l'organiste et le chantre-organiste ;
- les ouvriers : l'aide-sacristain, le suisse, le chaisier, le nettoyeur, le souffleur d'orgues, le chauffeur, le sonneur, le gardien, le porte-croix, le bedeau, etc.

¹ C. trav. Bruxelles, 23 avril 2014, inéd., RG n° 2012/AB/718

² Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, Ed. 2018, Francis Verbrugge, Wolters Kluwer.

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 (voir infra).

Dans le **contrat à durée déterminée**, les parties déterminent à l'avance la durée du contrat. Le contrat prend donc fin 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.

Dans une fabrique d'église, les contrats sont généralement conclus à durée indéterminée ou déterminée.

D. Un contrat écrit est-il obligatoire ?

Il est recommandé de conclure par écrit les contrats de travail à durée indéterminée, bien que ce ne soit pas strictement obligatoire. Par contre, l'écrit est obligatoire pour tous les autres contrats de travail (pour une durée déterminée, pour un remplacement, ...). Il en est de même, malgré la durée indéterminée de l'engagement, dans le cas du contrat d'occupation d'étudiant, du contrat conclu pour un travail à temps partiel, ... À défaut d'écrit, le travailleur sera censé avoir été engagé pour une durée indéterminée et ceci entraîne des conséquences importantes au moment de la rupture du contrat (voir infra).

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 ;
- la rémunération convenue et son mode de calcul ;
- 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.

E. Qui peut conclure un contrat de travail ?

Pour pouvoir conclure un contrat de travail, le travailleur doit notamment avoir la capacité juridique.

Le travailleur âgé de 18 ans a le droit de conclure et de résilier seul un contrat de travail. Le travailleur mineur âgé de moins de 18 ans ne peut, lui, conclure (et rompre) valablement un contrat de travail que moyennant l'autorisation expresse ou tacite de son père ou de sa mère ou de son tuteur.

F. Modification du contrat de travail

Des modifications, des adaptations, précisions ou ajouts doivent quelquefois être apportés au contrat de base. Ceci peut être réalisé par un **avenant** au contrat, lequel est un acte juridique qui vient donc compléter, expliciter ou modifier les clauses du contrat antérieurement conclu et toujours en cours (ex. : changement dans le mode de calcul de la rémunération, modification de la durée hebdomadaire du temps de travail, clause modifiant ou précisant les attributions confiées au travailleur,...).

Cet avenant n'est pas un acte juridique unilatéral car toute adaptation du contrat initial ou modification d'un élément de celui-ci va impliquer l'**accord préalable de chacune des parties contractantes**.

Si la (les) modification(s) ont pour objet et/ou pour effet de substituer au contrat initial un autre contrat ou de bouleverser c'est-à-dire d'affecter de façon substantielle le contrat initial (ex. : octroi du statut d'employé à un ouvrier, travailleur occupé à temps plein passant au statut de travailleur à temps partiel,...), il faut alors signer un nouveau contrat de travail.

G. Un contrat conclu par voie électronique ?³

La loi du 3 juin 2007 portant des dispositions diverses relatives au travail (MB du 23 juillet 2007) définit le cadre juridique permettant de conclure à l'avenir des contrats par voie électronique : un contrat de travail peut désormais être conclu par voie électronique c'est-à-dire que les parties (employeur – travailleur) peuvent signer leur contrat au moyen d'une signature électronique.

Les contrats de travail visés sont les contrats de travail ordinaires (ex. : d'employé, d'ouvrier,...), le contrat de travail temporaire et intérimaire, le contrat de travail ALE, le contrat de travail de sportif rémunéré, la convention de premier emploi et la convention d'immersion professionnelle.

Par « signature électronique », on entend celle créée par la carte d'identité électronique ou celle qui satisfait aux mêmes conditions de sécurité que la carte d'identité électronique. Un arrêté royal doit encore déterminer les conditions de sécurité auxquelles doivent répondre les systèmes de signature électronique autres que la carte d'identité électronique.

1.2. L'exécution du contrat de travail

A. La période d'essai, tests préliminaires à l'engagement

La loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais du préavis et le jour de carence (MB du 31 décembre 2013, 3^{ème} éd.) a **supprimé la possibilité d'insérer une clause d'essai dans les contrats de travail conclus à partir du 1^{er} janvier 2014**.

Le régime de l'essai subsiste toutefois pour les contrats d'occupation d'étudiants et les contrats de travail intérimaire.

Nonobstant la suppression de l'essai, il n'est pas interdit à l'employeur de soumettre un candidat à un emploi vacant à des tests d'embauche c'est-à-dire à diverses épreuves théoriques et/ou pratiques, lesquelles se déroulent au cours d'une procédure de sélection.

Ces épreuves préliminaires ont pour but uniquement de cerner la personnalité du postulant et de vérifier de façon sommaire ses connaissances et aptitudes par rapport à la fonction proposée.

B. Rémunération

Les fabriques d'église fixent librement les rémunérations de leur personnel (employés et ouvriers) suivant les prestations fournies, sous l'unique réserve que les communes et, le cas échéant, les

³ Guide de la réglementation sociale pour les entreprises, Ed. 2018, Francis Verbrugge, Wolters Kluwer.

provinces, ne soient pas tenues de suppléer de ce chef à l'insuffisance des revenus des fabriques d'église au-delà des taux fixés par le SPF Justice. Ces taux en vigueur depuis le 1^{er} 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 casuel⁴.

Vous trouverez sur le site internet du diocèse de Namur (www.diocesedenamur.be) la fiche des salaires applicables à partir du 1^{er} avril 2020 (saut d'index).

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 fabrique⁵.

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 travail⁶ (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).

D. Comment estimer le nombre d'heures minimum pour le personnel d'église ?

Les rémunérations du personnel d'église (sacristain, organiste ou chantre-organiste) doivent couvrir les prestations réelles et effectives.

L'évêché de Namur propose de tenir compte des critères suivants :

⁴ Pour rappel, les prestations du personnel d'église liées au casuel (mariages et funérailles) 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.

⁵ Sur ce point, voir l'arrêt de la Cour du travail de Liège (6^{ème} ch., div. Namur) du 26 septembre 2017 (JTT 2018, p. 24) : en cas de licenciement, la clause d'ancienneté barémique ne s'applique pas.

Aussi, pour éviter toute contestation, il est conseillé si on décide d'accorder une ancienneté barémique, d'insérer dans le contrat de travail, une clause du style : « *Le montant de la rémunération est fixé à ..., ce qui correspond à une ancienneté barémique de ... (trois ans par exemple). Cette ancienneté barémique est accordée uniquement pour le calcul de la rémunération à l'exclusion du calcul du préavis ou de l'indemnité compensatoire de préavis.* »

⁶ Loi du 16 mars 1971 sur le travail (MB 1971).

- les prestations sont essentiellement dominicales. Une seule prestation / semaine se fait toujours un samedi soir ou un dimanche. Elle demande **1 heure / semaine**.
- en plus des prestations habituelles dominicales, il y a toutes les fêtes « carillonnées » qui exigent plus de travail (Noël, Cendres, Rameaux, Semaine sainte, Pâques, Ascension, Pentecôte, Assomption, Toussaint, Communions, Confirmations, Fête de la paroisse,...) : **1 heure / semaine** pour les sacristains et **2 heures / semaine** pour les organistes.
- la préparation et l'entretien du répertoire vocal et instrumental demandent **1 heure / semaine** pour les organistes.
- la préparation et le rangement de l'église demandent **1 heure / semaine** pour les sacristains (1/2 heure avant la messe et 1/2 heure après la messe)

Pour les sacristains :

Pour les paroisses avec 1 messe par semaine (samedi ou dimanche), il faut compter un minimum de 3 heures / semaine (1h + (2 x 1/2h) + 1h)

Pour les paroisses avec 2 messes par semaine (samedi et dimanche), il faut compter un minimum de 6 heures / semaine (1h + (2 x 1/2h) + 1h) x 2

Pour les paroisses avec 1 messe tous les 15 jours (samedi ou dimanche), il faut compter un minimum de 1 heure 1/2 / semaine.

Pour les organistes :

Pour les paroisses avec 1 messe par semaine (samedi ou dimanche), il faut compter un minimum de 4 heures / semaine (1h + 1h + 2h)

Pour les paroisses avec 2 messes par semaine (samedi et dimanche), il faut compter un minimum de 8 heures / semaine (1h + 1h + 2h) x 2

Pour les paroisses avec 1 messe tous les 15 jours (samedi ou dimanche), il faut compter un minimum de 2 heures / semaine.

En bref :

	1 messe / semaine	2 messes / semaine	2 messes / mois
Sacristains	3 h / semaine	6 h / semaine	1h ½ / semaine
Organistes	4 h / semaine	8 h / semaine	2 h / semaine

1.3. La suspension du contrat de travail

Un certain nombre d'événement (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 lui garantir pendant une période déterminée un revenu de remplacement appelé « salaire garanti ». Pour bénéficier du salaire garanti, le travailleur doit cependant remplir certaines obligations :

Le travailleur a l'obligation d'informer immédiatement la fabrique d'église de son incapacité de travail même s'il se trouve à l'étranger ; il s'agit là d'une obligation absolue.

Par ailleurs, le travailleur veillera à fournir un certificat médical. La production de ce certificat médical ne peut toutefois résulter que d'une disposition figurant dans le règlement de travail ou dans une convention collective de travail, ou encore d'une demande formulée par la fabrique d'église.

Si on n'a pas fixé de délai ou lorsque la fabrique d'église invite le travailleur à fournir un certificat médical, celui-ci doit être produit dans les 2 jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de réception de l'invitation faite par la fabrique d'église.

Si le certificat médical n'est pas produit ou est produit après le délai prescrit, la fabrique d'église peut, sous réserve d'un cas de force majeure, refuser de payer le salaire garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent la date de remise ou la date de réception du certificat.

Le salaire garanti est à charge de la fabrique d'église pendant une période déterminée. Les modalités d'octroi de ce revenu garanti diffèrent toutefois selon les catégories de travailleurs (ouvrier, employé) et selon l'ancienneté dans la fabrique d'église.

B. L'accident du travail

L'accident du travail se définit comme étant l'accident (= événement soudain) qui survient dans le cours et par le fait de l'exécution du contrat de travail et qui produit une lésion. Est également considéré comme accident du travail, l'accident subi par le travailleur en dehors du cours de l'exécution du contrat, mais qui est causé par un tiers du fait de l'exécution du contrat.

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

Obligation de souscrire une « assurance-loi »

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 est tenue de déclarer l'accident, quelle que soit l'importance de la lésion (lésion grave ou bénigne). La déclaration d'accident doit être adressée à l'assureur dans les 8 jours civils à compter du jour qui suit celui de l'accident. La déclaration peut se faire soit sur un support papier (càd sur un formulaire délivré par l'assureur), soit par voie électronique via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be) ou via une liaison directe avec l'assureur si celui-ci le propose⁷.

Depuis le 20 avril 2014, l'accident du travail bénin ne doit plus être déclaré à l'organisme assureur s'il a été enregistré dans le registre relatif aux premiers secours dispensés aux travailleurs victimes d'un accident ou d'un malaise (lequel a été instauré par l'AR du 15 décembre 2010, MB 28 décembre 2010, 2^e éd.).

Par accident bénin, il faut entendre l'accident n'ayant occasionné ni perte de salaire, ni incapacité de travail pour la victime mais seulement des soins pour lesquels l'intervention d'un médecin n'est pas nécessaire et qui ont été prodigués après l'accident, uniquement sur le lieu d'exécution du contrat de travail⁸.

- Rémunération garantie

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise et sans qu'il y ait application d'un jour de carence, le travailleur a droit pendant la période d'incapacité temporaire totale à des indemnités d'incapacité de travail, tantôt à charge de l'employeur, tantôt à charge de l'organisme assureur.

⁷ AR du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail (MB 2 avril 2003).

⁸ AR du 19 mars 2014 modifiant l'AR du 12 mars 2003 établissant le mode et le délai de déclaration d'accident du travail (MB 10 avril 2014)

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 ou 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 = 24 jours ou 4 semaines de congés. En régime 5 jours de travail / semaine = 20 jours ou 4 semaines de congés
- pour un ouvrier, il a droit à 1 jour par dizaine de travail, en régime 5 jours de travail / semaine à temps plein = 20 jours ou 4 semaines de congés

La durée et les dates de chaque période de vacances sont fixées de commun accord entre la fabrique et le travailleur. Sauf demande contraire du travailleur, la fabrique d'église est tenue d'octroyer, entre le 1^{er} mai et le 30 octobre, une période ininterrompue de vacances de 2 semaines. Une période continue d'1 semaine doit dans tous les cas être assurée.

1.4. 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 claire, non équivoque. Cette décision est qualifiée de « congé ». Sur le plan juridique, le congé est un acte définitif, irrévocable et indivisible.

La rupture du contrat peut s'effectuer soit en notifiant un préavis, soit en payant une indemnité compensatoire de préavis, soit en notifiant la rupture pour faute grave.

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 deux mentions : le début et la durée du préavis.

Depuis le 1^{er} avril 2014, l'employeur est tenu, **à la demande du travailleur**, de lui communiquer le ou les motif(s) qui justifie(nt) son licenciement⁹. Ces motifs devront d'autre part être précisés sur le certificat de chômage qui sera remis à l'intéressé au dernier jour des prestations de travail.

De toute façon, la fabrique d'église a l'obligation formelle de **motiver** la rupture du contrat¹⁰ et de procéder à **l'audition préalable** du travailleur

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 avec l'indication de la durée du préavis et de sa date de prise de cours. Il doit faire signer le double de l'écrit par la

⁹ CCT n° 109 du 12 février 2014 (AR du 9 mars 2014 – MB 20 mars 2014, 2^e éd.)

¹⁰ Loi du 29 juillet 1991 relative à la motivation formelle des actes administratifs (MB 12 septembre 1991)

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 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, à condition encore de respecter la date légale de prise de cours d'un préavis c'est-à-dire le 1^{er} lundi qui suit le jour de la réception par la fabrique d'église.

- 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^{ème} jour ouvrable qui suit la date de son envoi, peu importe le moment où le travailleur en prend connaissance. Le préavis notifié de la sorte pourra débiter au plus tôt le lendemain de ce 3^{ème} 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis débute pour **tous les travailleurs** (ouvriers et employés) le 1^{er} lundi qui suit le jour où la lettre de préavis est censée être réceptionnée, même si ce lundi est un jour férié.

Le facteur de l'**ancienneté** est désormais le seul critère pris en compte pour déterminer l'importance du délai de préavis. Les délais de préavis doivent en effet être calculés en fonction de l'ancienneté du travailleur acquise au moment où le délai de préavis prend cours.

Un nouveau régime général de préavis est d'application pour tous les employeurs et travailleurs, tant les travailleurs nouvellement engagés (à partir du 1^{er} janvier 2014) que ceux qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014.

- Travailleurs en service à partir du 1^{er} janvier 2014

Les délais de préavis sont à présent identiques tant pour les ouvriers que pour les employés.

En cas de licenciement, le délai de préavis à notifier par l'employeur va évoluer en 3 phases.

En cas de démission, le délai de préavis à notifier par le travailleur doit être égal à la moitié du délai à donner par l'employeur avec un maximum de 13 semaines.

Phases	Ancienneté	Délais de préavis à respecter	
		Par l'employeur	Par le travailleur
1 ^{ère} phase	- de 3 mois	1 semaine	1 semaine
	de 3 mois à - de 4 mois	3 semaines	2 semaines
	de 4 mois à - de 5 mois	4 semaines	2 semaines
	de 5 mois à - de 6 mois	5 semaines	2 semaines
	de 6 mois à - de 9 mois	6 semaines	3 semaines
	de 9 mois à - de 12 mois	7 semaines	3 semaines
	de 12 mois à - de 15 mois	8 semaines	4 semaines
	de 15 mois à - de 18 mois	9 semaines	4 semaines
	de 18 mois à - de 21 mois	10 semaines	5 semaines

	de 21 mois à - de 24 mois	11 semaines	5 semaines
	de 2 ans à - de 3ans	12 semaines	6 semaines
	de 3 ans à - de 4 ans	13 semaines	6 semaines
	de 4 ans à - de 5 ans	15 semaines	7 semaines
2 ^{ème} phase	de 5 ans à - de 6 ans	18 semaines	9 semaines
	de 6 ans à - de 7 ans	21 semaines	10 semaines
	de 7 ans à - de 8 ans	24 semaines	12 semaines
	de 8 ans à - de 9 ans	27 semaines	13 semaines
	de 9 ans à - de 10 ans	30 semaines	13 semaines
	de 10 ans à - de 11 ans	33 semaines	13 semaines
	de 11 ans à - de 12 ans	36 semaines	13 semaines
	de 12 ans à - de 13 ans	39 semaines	13 semaines
	de 13 ans à - de 14 ans	42 semaines	13 semaines
	de 14 ans à - de 15 ans	45 semaines	13 semaines
	de 15 ans à - de 16 ans	48 semaines	13 semaines
	de 16 ans à - de 17 ans	51 semaines	13 semaines
	de 17 ans à - de 18 ans	54 semaines	13 semaines
	de 18 ans à - de 19 ans	57 semaines	13 semaines
	de 19 ans à - de 20 ans	60 semaines	13 semaines
3 ^{ème} phase	de 20 ans à - de 21 ans	62 semaines	13 semaines
	de 21 ans à - de 22 ans	63 semaines	13 semaines
	de 22 ans à - de 23 ans	64 semaines	13 semaines
	de 23 ans à - de 24 ans	65 semaines	13 semaines
	de 24 ans à - de 25 ans	66 semaines	13 semaines
	de 25 ans à - de 26 ans	67 semaines	13 semaines
	de 26 ans à - de 27 ans	68 semaines	13 semaines
	de 27 ans à - de 28 ans	69 semaines	13 semaines
	de 28 ans à - de 29 ans	70 semaines	13 semaines
	de 29 ans à - de 30 ans	71 semaines	13 semaines
	à partir de 30 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée	13 semaines

- Travailleurs en service avant le 1^{er} janvier 2014

Pour les travailleurs dont l'exécution du contrat a débuté avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis à respecter en cas de licenciement ou de démission se déroulera en 3 étapes :

Etape 1 : déterminer le délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur au 31 décembre 2013

Etape 2 : déterminer le délai de préavis en fonction de l'ancienneté acquise par le travailleur à partir du 1^{er} janvier 2014

Etape 3 : additionner les 2 parties du délai de préavis obtenues aux étapes 1 et 2

B. Rupture du contrat avec indemnité compensatoire de préavis

Une fabrique d'église peut choisir de rompre immédiatement le contrat de travail sans tenir compte des règles habituelles de rupture, c'est-à-dire sans respecter un délai de préavis ou en dispensant le travailleur d'effectuer tout ou partie d'un préavis. Dans ce cas, la rupture doit s'accompagner du paiement d'une indemnité remplaçant le préavis.

La rupture immédiate du contrat se caractérise curieusement par son absence de formalités légales. En effet, la rupture immédiate peut être signifiée verbalement et sortira ses effets sur le champ. On ne se contentera pas d'agir de la sorte ! Il est prudent de confirmer la décision de rompre par un écrit.

L'indemnité de rupture se calcule par rapport au préavis qui aurait dû être presté et par rapport à la rémunération en cours. Elle doit être payée immédiatement au moment du départ du travailleur et versée en une seule fois.

1.5. Le règlement de travail

La loi du 8 avril 1965 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 juridique 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. Il ne sera toutefois opposable au travailleur qu'à la condition que l'employeur lui en ait remis une copie.

1.6. La comptabilité fabricienne

Les rémunérations du personnel d'église sont portées aux articles 16 à 26 des dépenses ordinaires. 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 ORDINAIRES

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 (congés payés, primes de fin d'année)

On inscrira en RECETTES ORDINAIRES 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.

1.7. Le secrétariat social

Certaines fabriques recourent aux 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,... L'affiliation pour une fabrique d'église à un secrétariat social présente des avantages, mais elle n'est pas indispensable ! Nombreuses fabriques d'église s'en sortent très bien seules.

2. LE VOLONTAIRE

Le statut des volontaires (ou bénévoles) est encadré par la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires. Celle-ci définit les droits et obligations des volontaires mais aussi les obligations des organisations qui les accueillent.

2.1. Qu'est-ce que le volontariat ?

Le volontariat est défini comme *toute activité¹¹ qui :*

- *est exercée sans rétribution ni obligation ;*
- *est exercée au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble ;*
- *est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ;*
- *et qui n'est pas exercée par la même personne et pour la même organisation dans le cadre d'un contrat de travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire.*

En bref, une activité est considérée comme volontaire si elle respecte les 4 critères suivants¹² :

- **Activité sans rétribution ni obligation** : la motivation du volontaire n'est pas financière, il ne s'agit pas d'un travail rétribué. De plus, le volontaire s'engage de façon libre.
- **Activité au profit d'autrui** : l'activité ne peut pas être exercée pour le compte du bénévole lui-même. Quelqu'un d'autre ou la collectivité bénéficie de son geste.
- **Hors du cadre familial et privé** : le volontaire agit auprès d'une organisation. Les gestes d'entraide entre voisins ou au sein d'une famille ne relèvent pas de la loi sur le volontariat.
- **Pas pour une même tâche et un même employeur** : une même personne ne peut être travailleur rémunéré et volontaire pour une même tâche et un même employeur. Le bénévolat ne peut servir à éviter de payer des heures supplémentaires.

2.2. Qui est l'organisation ? Une fabrique d'église est-elle une organisation au sens de la loi ?

L'organisation est toute association qui recourt aux services d'au moins un volontaire :

- son but doit ne pas être lucratif : les sociétés commerciales ou civiles sont donc exclues ;
- sa forme peut relever d'une association de fait (pas de personnalité juridique) ou d'une personne morale (personnalité juridique) de droit privé (ASBL, Société à finalité sociale, ...) ou public (CPAS, Commune, Fabrique d'église...).

2.3. Qui est volontaire ?

Le volontaire est une personne physique qui accomplit une tâche ou une activité au profit de tiers, sans rétribution ni obligation, pour le compte d'une organisation sans but lucratif, et ce en dehors de la sphère familiale ou privée. Il n'existe pas d'obligation entre le bénévole et l'organisation.

Au sein d'une fabrique d'église, on peut citer, sans être exhaustif, la personne qui nettoie l'église (pour autant qu'elle ne soit pas sous contrat de travail), celle qui fait les petites réparations nécessaires, celle qui décore l'église, ... Il est clair que l'occupation d'un travailleur dans le cadre d'un contrat de travail (voir supra) ne peut pas être transformée en une occupation dans le cadre d'un statut de volontaire.

2.4 Les fabriciens sont-ils des volontaires au sens de la loi ?

Les membres du Conseil de fabrique, s'ils sont effectivement bénévoles, ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi. On considère que les membres de la fabrique représentent directement

¹¹ Article 3 de la loi du 3 juillet 2005

¹² Plateforme francophone du volontariat (<http://levolontariat.be>)

l'établissement public dont ils sont l'organe en Conseil et que l'activité qu'ils exercent n'est pas au profit d'autrui ; en outre, étant nommés, ils se trouvent dans une situation équivalente à une désignation statutaire par rapport à la fabrique d'église « organisation ».

2.5. Information

La relation entre un bénévole et une organisation ne fait pas l'objet d'un contrat. La loi prévoit que l'organisation (la fabrique d'église) transmette au volontaire, avant qu'il ne commence son activité, un minimum d'informations :

- sur le statut de l'organisation, le but désintéressé et, dans le cas d'une association de fait, l'identité du ou des responsables,
- les contrats d'assurances qui couvrent l'action du volontaire,
- les indemnités éventuelles,
- les situations liant le volontaire au secret professionnel (application de la loi sur le secret professionnel)

C'est le minimum requis par la loi. L'information communiquée au volontaire peut néanmoins dépasser ces quelques éléments.

Ce devoir d'information (= obligation d'information informelle) n'est soumis à l'accomplissement d'aucune formalité. L'information ne devra pas nécessairement être remise personnellement à chaque volontaire. La fabrique pourra donc diffuser l'information au volontaire via une note d'information écrite ou d'autres canaux de communication tels qu'une revue des membres, un site internet, un dépliant, une affiche dans un local,...

2.6. Responsabilité de l'organisation et immunité du volontaire

Le volontaire ne peut être tenu pour responsable des dommages qu'il serait amené à causer à des tiers dans l'exercice de ses activités de volontaires. En principe, les victimes d'un dommage causé par un volontaire devront donc se retourner contre l'organisation (la fabrique d'église) qui l'occupe pour obtenir réparation. La loi envisage uniquement la responsabilité civile extracontractuelle, à l'exclusion de toute responsabilité contractuelle ou pénale du volontaire. Les éléments de base de la R.C. extracontractuelle sont : la faute, un dommage causé à un tiers et un lien de cause à effet entre cette faute et ce dommage.

Pour tout dommage causé par un volontaire durant son activité au service d'une fabrique d'église, c'est celle-ci qui sera tenue pour responsable et qui pourra donc être seule poursuivie en réparation, sauf que le volontaire reste tenu personnellement responsable vis-à-vis des tiers :

- lorsqu'il commet une faute légère répétitive ;
- lorsqu'il commet une faute lourde ;
- lorsqu'il commet un dol.

Les fabriques d'église sont civilement responsables et donc tenues de contracter au moins une police d'assurance qui couvre leur R.C. extracontractuelle (voir infra).

Attention : la loi fait une distinction entre les associations de fait structurées et les associations de fait de taille réduite (moins structurées). Ces dernières sont créées spontanément, telles que les comités de quartier, les comités de fête, etc ... et n'ont pas l'obligation de souscrire une assurance qui couvre leur R.C. extracontractuelle. Les volontaires qui y exercent une activité sont personnellement responsables des dommages qu'ils pourraient causer à autrui et ont dès lors intérêt à se couvrir par une assurance R.C. familiale (R.C. Vie Privée).

2.7. Assurances pour volontaires

La loi oblige les organisations (les fabriques d'église) à prendre une assurance qui couvre la responsabilité civile extracontractuelle de leurs volontaires (pour les cas où le volontaire cause un

dommage à autrui). Les organisations sont libres d'opter en plus pour une assurance dommages corporels (pour le cas où le volontaire se blesse) et/ou une protection juridique.

Seules les associations de fait qui ne comptent aucun travailleur rémunéré et qui ne font pas partie d'une structure plus large sont dispensées de cette obligation. Dans ce cas, c'est le volontaire qui devra veiller personnellement à être couvert par une assurance familiale.

2.8. Indemnités perçues dans le cadre du volontariat

Le volontariat est par nature un acte gratuit. Mais le législateur a prévu la possibilité d'un défraiement, aussi appelé indemnisation. Il n'est pas obligatoire : la décision incombe aux organisations (aux fabriques d'église). Si elles défraient leurs volontaires, celles-ci peuvent choisir entre deux systèmes de remboursement :

- soit tous les frais peuvent être prouvés et le remboursement est illimité,
- soit la fabrique d'église opte pour un remboursement forfaitaire.

Le montant de ces indemnités sera porté à l'article 50 des dépenses ordinaires (sous-rubrique « *indemnités perçues dans le cadre du volontariat* »).

A. Indemnisation forfaitaire

Dans ce cas, le volontaire n'est pas tenu de prouver la réalité et le montant des frais exposés. Le montant total des indemnités perçues ne peut excéder (montants applicables du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021) :

- 35,41 euros par jour
- 1.416,16 euros par an

Au cas où le volontaire preste pour plusieurs organisations (fabriques d'église, ASBL,...), toutes les indemnités doivent être additionnées pour vérifier qu'il ne dépasse pas les plafonds.

La fabrique d'église ne doit faire aucune déclaration, ni à l'ONSS ni au fisc, et le volontaire ne doit pas signaler ces remboursements dans sa déclaration d'impôt, pour autant qu'il ne dépasse aucun des deux plafonds.

B. Indemnisation supérieure au forfait

Dans ce cas, la réalité et le montant des frais exposés doivent être justifiés au moyen de documents probants (facture, ticket de caisse, billet de train,...). Le montant total des indemnités perçues par le volontaire peut excéder les montants visés ci-dessus.

La fabrique d'église ne doit faire aucune déclaration, ni à l'ONSS ni au fisc, et le volontaire ne doit pas signaler ces remboursements dans sa déclaration d'impôt.

Attention : dans les deux cas, si le volontaire dépasse l'un des plafonds et ne peut justifier l'ensemble de ses frais, le volontaire perd sa qualité de volontaire. Il y aura requalification possible, soit comme salarié, soit comme indépendant. Le montant touché sera donc soumis aux cotisations sociales et à l'impôt.

Un volontaire, au cours d'une même année, ne peut dépendre que d'un seul régime (frais réels ou indemnisation forfaitaire), même s'il est actif dans plusieurs organisations. Une seule exception est possible : le cumul du forfait et du remboursement des frais réels de déplacement est autorisé, jusqu'à un maximum de 2000 kilomètres par année.

2.9. Volontaires bénéficiaires d'allocations

A. Chômeurs et prépensionnés

Un chômeur indemnisé ou un prépensionné (à mi-temps ou à temps plein) peut exercer un volontariat en conservant ses allocations, à condition d'en faire la déclaration préalable et écrite au bureau régional de chômage de l'Office national de l'emploi (ONEm).

Les chômeurs et les prépensionnés ne doivent plus demander d'autorisation avant de pouvoir effectuer du volontariat et maintenir leurs prestations (allocations de chômage ou indemnité complémentaire aux allocations de chômage). Une simple déclaration suffit. Le Directeur du bureau régional de chômage de l'ONEm devra y réagir dans les 2 semaines après réception de la déclaration. Dans le cas contraire, l'exercice de l'activité bénévole sera jugé accepté. Toute décision de l'ONEm (interdiction ou limitation) après ce délai, n'aura des conséquences que pour l'avenir, sauf si l'activité est rétribuée.

B. Travailleurs atteints d'une incapacité

Le travailleur atteint d'une incapacité de travail peut exercer un volontariat en conservant ses indemnités d'incapacité de travail, à condition que le médecin-conseil constate que l'activité exercée dans le cadre du volontariat est compatible avec l'état général de santé de l'intéressé. Cela suppose que l'intéressé informe le médecin-conseil de son activité dès le début de l'incapacité de travail.

C. Autres

Les activités de volontariat sont également compatibles avec le revenu d'intégration, l'allocation pour l'aide aux personnes handicapées, le revenu garanti aux personnes âgées et les allocations familiales.

Evêché de Namur
Service aux fabriques d'église - Janvier 2021