

CONTRAT DE TRAVAIL

entre d'une part : **la Paroisse de**
engagée par M. l'Abbé , *Rvd Curé*
désignée ci-après comme « l'employeur »

et d'autre part : **Mme/Mlle/M.**
Filiation
Date de naissance
Adresse
désigné(e) ci-après comme « le collaborateur »
(ce terme est utilisé indifféremment pour un homme ou une femme)

Art. 1 - DISPOSITIONS GENERALES

1. Les dispositions du présent contrat sont valables pour un engagement à temps complet. Lors d'engagement à temps partiel, elles seront adaptées en fonction du pourcentage d'activité défini à l'article 2 du présent contrat.
2. Pour les engagements de pastorale paroissiale délégués au collaborateur et qui nécessitent impérativement une « Mission canonique » (nomination de l'Autorité ecclésiastique), le présent contrat ne déploie d'effets qu'aussi longtemps qu'une mission canonique est conférée par l'autorité diocésaine¹, le retrait ou l'échéance de la mission canonique signifiant de fait et de droit la fin des relations contractuelles.
3. Dans tous les cas, quelle que soit la convention établie entre la Paroisse et une corporation de droit public communale ou inter communale, seule la Paroisse porte la responsabilité d'employeur.
4. Le présent contrat préformé n'est pas utilisable en l'état pour le personnel administratif, de nettoyage, de sacristie ou tout autre personne engagée sans nécessité d'une mission canonique.

Art. 2 - TRAVAIL

1. Sous réserve de l'article 1 alinéa 2, le collaborateur entre au service de l'employeur le
2. La fonction conférée au collaborateur est la suivante :
3. Le pourcentage d'activité est de%, soit un horaire hebdomadaire de heures.
4. Le collaborateur est chargé des travaux spécifiques relevant de sa fonction, décrits dans le cahier des charges. Ce dernier, signé par le collaborateur et l'employeur, fait partie intégrante du présent contrat de travail.

Art. 3 - DEVOIRS GÉNÉRAUX

1. Le collaborateur prend l'engagement d'accomplir au plus près de sa conscience les tâches qui lui sont confiées, telles que décrites dans le cahier des charges et de se conformer aux instructions données par l'employeur ou par son délégué.
2. Le collaborateur est tenu de poursuivre sa formation professionnelle, dans la mesure où elle est prévue dans le cahier des charges.
3. Pour autant que cette formation a été décidée préalablement par l'employeur, elle est prise sur le temps de travail, et l'employeur en supporte les frais supplémentaires. De manière spécifique, tel n'est cependant pas le cas lorsque l'engagement a lieu alors qu'une formation est déjà en cours.

¹ Soit l'évêque, soit le curé avec nihil obstat de l'évêque
Contrat-type_laicparoisse.docx

4. Il est interdit au collaborateur de faire pour son propre compte ou pour des tiers des travaux dont l'exécution serait de nature à porter préjudice à l'exercice de sa fonction.
5. Le collaborateur est tenu d'observer une entière discrétion sur les informations et devoirs de sa fonction, pendant et après son engagement.
6. Le collaborateur est amené à rendre compte de son travail et de son emploi du temps (art. 5 al. 6) dans un échange pastoral avec le curé ou l'équipe pastorale, ce selon son cahier des tâches et la mission attribuée.

Art. 4 - DURÉE DU CONTRAT

1. Le contrat est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'article 1 al.2 du présent contrat.
2. Les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Pendant cette période, il peut être mis, de part ou d'autre, fin aux relations contractuelles avec un délai de sept jours civils d'avance.
3. Le contrat peut être résilié moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année et dès la seconde année quatre mois à l'avance pour la fin d'un mois.
4. Du point de vue civil, le retrait du mandat canonique ou le non-renouvellement du mandat canonique arrivé à son échéance signifie la fin simultanée des relations de travail, sans qu'il soit nécessaire de donner un préavis (Art. 335 CO).

Du point de vue canonique, la perte d'un office due à l'expiration du temps déterminé ou à la limite d'âge ne prend effet qu'au moment où l'autorité compétente la notifie par écrit (CIC, can. 186).

Art. 5 - DURÉE DU TRAVAIL

1. Vu le caractère spécifique de la fonction, plus particulièrement son aspect pastoral, le collaborateur doit assumer les tâches décrites dans son cahier des charges et s'organiser en conséquence.
2. La durée du travail à temps complet équivaut à 42 heures par semaine, normalement réparties sur cinq jours. L'horaire spécifique de travail est fixé par l'employeur, en accord avec le collaborateur.
3. La répartition du travail sur la base de l'horaire annuel (12 mois) peut s'échelonner sur les périodes scolaires, la moyenne horaire annuelle ne devant, dans ce cas, pas être dépassée (septembre à septembre par exemple).
4. Si, vu la spécificité de l'activité, le collaborateur est appelé à travailler le soir, le dimanche ou un jour férié, une telle activité ne donne droit à aucun supplément. Si le collaborateur est amené à accomplir des éventuelles heures supplémentaires, ces dernières ne font l'objet d'aucune compensation pécuniaire, mais uniquement une compensation en temps dans le plus proche délai, mais au plus tard dans les quatorze semaines suivant les heures supplémentaires ; dans tous les cas, l'horaire défini par le contrat sera respecté en moyenne sur une année pastorale d'activité.
5. Seules peuvent faire l'objet d'une compensation pécuniaire, les heures supplémentaires demandées par l'employeur qui resteraient après compensation à la fin des relations de travail. Seules les heures dépassant 42 heures par semaine donnent droit, dès la 50^{ème} heure à un pourcentage de rémunération de 125 %.
6. Dans tous les cas, l'employeur peut exiger, en la forme écrite selon fréquence à sa convenance, le détail de son emploi du temps.

Art. 6 - VACANCES

1. Le droit aux vacances est de quatre semaines par année (20 jours ouvrables). Dès 50 ans révolus, la durée des vacances est portée à cinq semaines de vacances (25 jours ouvrables).
2. Tant à l'engagement qu'au départ, les vacances de l'année en cours sont calculées pro rata temporis.
3. L'époque des vacances est fixée par l'employeur, lequel tiendra compte, dans la mesure du possible, des vœux que le collaborateur aura exprimés suffisamment à l'avance.
4. Lorsqu'au cours d'une année de service, le collaborateur est, sans faute de sa part, empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, l'employeur peut réduire la durée des vacances d'un douzième par mois complet d'absence, dès le deuxième mois complet d'absence. Pour le reste, les dispositions légales du code des obligations demeurent applicables.

Art. 7 - CONGÉS HEBDOMADAIRES

Le collaborateur a droit à deux jours civils de congé hebdomadaires, soit, pour le moins une journée complète et deux demi-journées. Dans un tel cas, l'horaire de la demi-journée de travail n'excèdera pas le temps de travail d'une demi-journée normale.

Art. 8 - CONGÉS SPECIAUX

Le collaborateur a droit à des congés spéciaux payés en cas de naissance, de mariage ou de décès, selon les dispositions ci-après :

Décès	époux/épouse	5 jours
	enfant	3 jours
	père/mère	3 jours
	frère/sœur	1 jour
	beau-père/belle-mère	2 jours
	en cas de décès d'autres parents jusqu'à la 3 ^{ème} parentèle pour autant que l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable	1 jour
Mariage, Mariage, ordination, prise d'habits, vœux	mariage de la collaboratrice/du collaborateur	6 jours
	mariage dans la ligne directe	1 jour (si ouvrable)
	mariage d'un neveu ou d'une nièce	1 jour (si ouvrable)
Naissance	congé maternité	16 semaines
	congé paternité	10 jours

Art. 9 - SALAIRES

Pour les questions salariales, sociales, et autres d'ordre matériel touchant le service pastoral dans le Diocèse de Sion (paroisses sises sur le Canton du Valais), le collaborateur est soumis aux conditions établies par la "Loi sur les rapports entre les Églises et l'État en Valais" du 13 novembre 1991 et le "Règlement d'application" du 7 juillet 1993.

Art. 10 - FRAIS DE TRAVAIL

1. Les frais de travail nécessaires à ce dernier (déplacements, repas, etc.) sont remboursés par l'employeur selon un montant forfaitaire de Fr. versé mensuellement avec le salaire. Ce montant pourra être adapté si besoin et d'entente avec l'employeur. Dans tous les cas, le forfait doit couvrir les frais rencontrés. L'employeur demandera si nécessaire les justificatifs des frais encourus.
2. En cas de versement de frais selon remboursement ultérieur, le collaborateur doit au préalable fournir les quittances des frais réellement encourus.

Lorsque l'employeur requiert une formation complémentaire, le financement doit être réglé par un avenant, en tenant compte des avantages mutuels retirés par une telle formation, voire l'introduction d'une durée minimale pour le contrat, ce, sous réserve de l'article 1 al. 2 du présent contrat.

Art. 11 - MALADIE²

1. Le collaborateur est tenu d'être lui-même assuré auprès d'une assurance maladie pour frais médicaux et pharmaceutiques et hospitaliers.
2. L'employeur assure le collaborateur auprès d'une caisse maladie dès le^{ème} jour pour une indemnité journalière égale au % du salaire durant jours dans une période de jours consécutifs.
3. Les primes de cette assurance sont à la charge de l'employeur et du collaborateur par moitié.
4. Les absences pour cause de maladie doivent être justifiées par une déclaration de maladie (déclaration médicale après trois jours d'absence).
5. Il n'y a pas de réduction de traitement pour le collaborateur en activité au moins depuis trois ans si la maladie dure douze mois au plus, samedis, dimanches et jours fériés compris. Ce laps de temps écoulé, le traitement est réduit de la moitié et versé encore pendant trois mois. Dès un an et trois mois ou treize mois et demi, il n'est plus servi de rétribution.
6. Pour tous les autres cas, une indemnité inférieure est fixée comme il suit : la première année, rétribution totale pendant six mois ; la deuxième année, pendant huit mois ; la troisième année, pendant douze mois.
7. À la fin des prestations salariales prévues dans les alinéas 5 et 6, les dispositions mentionnées à l'alinéa 2 sont applicables.

² (cf. RLREE du 7.07.1993, art. 13 – Loi fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'État du Valais du 12.11.1982)
Contrat-type_laicparoisse.docx

Art. 12 -ACCIDENTS³

1. Le collaborateur est assuré conformément à la Loi sur l'assurance accidents obligatoire LAA.
2. Cette assurance comprend également l'assurance accidents non-professionnels dont les primes sont à la charge du collaborateur et pour autant que l'activité soit plus élevée que huit heures par semaine.
3. En cas d'accident d'ordre professionnel, le collaborateur bénéficie du même traitement qu'en cas de maladie (cf. Art. 11, §5 - §6 -§7).

Art. 13 - ALLOCATIONS FAMILIALES

Tant qu'il y est soumis, le collaborateur est assuré par l'employeur auprès d'une caisse d'allocations familiales, en principe auprès de la CIVAF à Sion.

Art. 14 - SERVICES OBLIGATOIRES

L'employeur verse au collaborateur le salaire durant le service militaire, le service de protection civile ou le service civil obligatoires. Les allocations pour perte de gains demeurent acquises à l'employeur.

Art. 15 - PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE OBLIGATOIRE

1. Tant qu'il y est soumis, le collaborateur est assuré conformément à la Loi sur la prévoyance professionnelle. Les primes sont réparties selon les dispositions de la caisse de prévoyance.
2. En principe, le collaborateur est assuré auprès de la Caisse de prévoyance du diocèse de Sion SPES.

Art. 16 - LITIGES

1. Les parties au contrat s'efforceront toujours d'aplanir leurs différends ensemble ou par l'intervention du responsable du personnel au niveau diocésain. Dans tous les cas, elles entendent préserver le respect mutuel et la charité évangélique dans le cadre de leurs discussions.
2. Tout litige concernant les effets matériels du présent contrat peut faire l'objet d'une procédure devant le Tribunal du travail du canton du Valais si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 30'000. Pour les montants supérieurs, le litige sera connu par le juge ordinaire de droit civil.
3. Dans le cadre des litiges, seule demeure compétente comme parties la Paroisse engagée par son Curé et le collaborateur. Le Diocèse peut fournir cependant une aide en vue de la résolution du litige, mais sans que le Diocèse n'endosse sous quelque forme que ce soit la qualité de partie.

Art. 17 - DISPOSITIONS FINALES

Seules les dispositions du Code des obligations concernant le contrat de travail (art. 319 à 362) sont applicables à toutes les dispositions qui ne sont pas réglées par le présent contrat. Demeurent réservées la Loi sur les rapports entre les Églises et l'État en Valais" du 13 novembre 1991 et le "Règlement d'application" du 7 juillet 1993, ce en ce qui concerne les échelles de salaire, ce ainsi que toute autre disposition légale en matière d'assurance sociale.

Ainsi établi en double exemplaire dont un est remis au collaborateur après signature.

....., le

Le collaborateur

Mme / Mlle / M.

Pour l'employeur

Le Curé, abbé

.....
Annexe : cahier des charges

Le présent contrat doit être envoyé pour information en copie à l'Evêché de Sion, à l'intention de M. Stéphane Vergère, directeur administratif, ce dès signatures.

³ (cf. RLREE du 7.07.1993, art. 13 – Loi fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'État du Valais du 12.11.1982)
Contrat-type_laicparoisse.docx