

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
ORGANISANT LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE
REPRESENTANT LE PERSONNEL DE L'UCL.**

L'UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN,
1, place de l'Université à 1348 Louvain-la-Neuve,

représentée par

Monsieur Jean Hilgers, Président du Conseil d'administration,
Monsieur Bernard Coulie, Recteur, et
Madame le Professeur Anne-Marie KUMPS, Administrateur général,

ci-après dénommée « l'Université » ou « l'employeur »,

ET

1. La Centrale Nationale des Employés – CNE (CSC),

représentée par

Monsieur Raymond COUMONT, Secrétaire général,

et Mesdames Brigitte PELSMAEKERS, Françoise VAN DE MEERSSCHE, Marie-Agnès GUEUNING, Nancy CLAUSE et Agnès NAMUROIS déléguées syndicales, et Messieurs Pierre BAUDEWYNS, Jacques LAFFINEUR, Victor Manuel MENDEZ VILLEGAS, Hubert ROLAND, Georges VAN IMPE, Frédéric VESENTINI, Christian HENDRICK, Félix COUDER et Jos PALANGE, délégués syndicaux,

ci-après dénommée « la CNE »,

2. Le SETCA-Enseignement Libre – SEL/SETCa (FGTB),

représenté par

Monsieur Jean-Richard DEGROOTE, Secrétaire régional,

et Madame Hedwige DOBROLOWICZ et Monsieur Christian REGAERT, délégués syndicaux,

ci-après dénommé « le SEL »,

Chapitre 1^{er} – Stipulations générales ¹.

Article 1.

Il existe à l'Université une délégation syndicale du personnel administratif et technique depuis 1973 et une délégation syndicale du personnel scientifique depuis 1977.

Dans l'esprit de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil national du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, les parties conviennent d'y substituer, à compter de la prochaine échéance électorale, une délégation syndicale unifiée représentant l'ensemble du personnel de l'Université.

De ce fait, l'Université reconnaît aux membres de son personnel le droit de se faire représenter auprès d'elle par la délégation syndicale.

Les parties signataires affirment les principes suivants :

- les travailleurs reconnaissent l'autorité légitime du chef d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ;
- l'employeur respecte la dignité des travailleurs et met son honneur à les traiter avec équité et objectivité. Il s'engage à n'apporter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association et au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Les parties confirment leur volonté de développer la démocratie sociale au sein de l'Université par la voie de la concertation et de la négociation et, à cette fin, de mettre en œuvre en toute circonstance un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

Article 2.

A. La présente convention collective concernant le statut de la délégation syndicale est applicable au personnel de l'Université.

Au sens de la présente convention sont considérées comme appartenant au personnel de l'Université :

- les personnes rémunérées par l'Université pour y remplir un emploi prévu au cadre organique du personnel académique, scientifique ou administratif et technique, à titre temporaire ou définitif, au sens de l'article 40 de la loi du 27 juillet 1971 sur le financement et le contrôle des institutions universitaires ;
- les personnes rémunérées par l'Université comme jobistes ou vacataires ainsi que les personnes occupées dans l'Université comme travailleurs intérimaires ;
- les personnes rémunérées par l'Université sur la base d'une convention entre celle-ci et un organisme extérieur, pour y exercer, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée,

¹ - Dans le texte de la présente convention, les termes utilisés sont entendus dans leur sens épiciène, de sorte qu'ils visent les hommes et les femmes.

des fonctions d'assistance et de recherche scientifique, sans faire partie du cadre organique ;

- les personnes mandatées ou rémunérées, à titre temporaire ou définitif, par l'un des organismes cités ci-après dès qu'elles sont autorisées par le recteur ou par l'administrateur général à travailler dans un département ou une entité de l'Université et sous la direction d'un ou de plusieurs membres du personnel académique ou du personnel scientifique définitif :

- le Fonds National de la Recherche Scientifique,
 - le Fonds de la Recherche Scientifique Fondamentale Collective,
 - le Fonds de la Recherche Scientifique Médicale,
 - l'Institut Interuniversitaire des Sciences Nucléaires,
 - le Fonds pour la formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture,
 - les fonds de recherches scientifiques d'initiative ministérielle,
 - tout autre organisme, national ou étranger, reconnu par le Conseil académique et ayant conclu des conventions en exécution desquelles des chercheurs sont autorisés par le recteur à travailler à l'Université ; le directeur du Service du personnel dresse la liste de ces organismes et veille à sa mise à jour ;
- les personnes qui bénéficient d'une bourse de perfectionnement scientifique en vue d'acquiescer ou de valoriser un doctorat (bourse doctorale ou post-doctorale).
- le personnel chargé de l'enseignement et de l'encadrement pédagogique à l'Institut des langues vivantes (ILV) ;

B. La délégation syndicale représentant le personnel de l'Université peut aussi être reconnue compétente pour le personnel d'entités juridiques distinctes de l'Université mais considérées comme périphériques de celle-ci, sur la base d'accords particuliers entre ces entités, l'Université et les organisations syndicales signataires. La liste des entités concernées à la date de la signature de la présente convention est annexée à celle-ci ; elle sera complétée en fonction des accords conclus à l'avenir.

Article 3.

L'Université reconnaît à son personnel le droit de se faire représenter auprès d'elle par une délégation syndicale dont le statut est régi par la présente convention.

Article 4.

L'employeur s'engage à respecter la liberté syndicale de son personnel et à ne pas entraver l'action des délégués syndicaux dans l'exercice de leur mission.

Article 5.

L'Université s'engage à recevoir la délégation syndicale du personnel et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer, ainsi qu'à ne pas consentir au personnel non syndiqué des prérogatives dont ne jouirait pas le personnel syndiqué.

Chapitre 2 – Constitution de la délégation syndicale.

Article 6.

Les organisations syndicales reconnues au plan national, conformément à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires, ont seules le droit de présenter des candidats pour l'élection de la délégation syndicale du personnel de l'Université. Lorsque le nombre de candidats présentés ne dépasse pas le nombre de mandats effectifs, il n'est pas procédé à l'élection et les candidats se voient attribuer ces mandats.

Article 7.

La délégation syndicale est composée de 22 délégués effectifs. Elle compte un même nombre de délégués suppléants.

Article 8.

Pour être délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel doivent être affiliés à une organisation syndicale reconnue.

Pour être candidat à un mandat syndical, un membre du personnel :

- doit être au service de l'Université depuis au moins six mois à la date prévue dans le règlement électoral pour le dépôt des candidatures ;
- ne peut appartenir à la catégorie du personnel de direction telle qu'elle résulte des dispositions légales et réglementaires régissant les élections sociales.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que l'exercice d'un mandat syndical implique une bonne connaissance de l'Université ainsi que des droits, obligations et intérêts des diverses catégories de personnel.

Article 9.

Le mandat de délégué syndical est de quatre ans, renouvelable.

Article 10.

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- a) lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel de l'Université;
- b) lorsqu'il cesse de faire partie de l'organisation syndicale dont il était membre au moment de l'élection ; dans ce cas, l'organisation syndicale avertit l'employeur par lettre recommandée ;
- c) lorsqu'il signifie par écrit sa démission de délégué, à l'Université et à l'organisation syndicale.

Lorsque prend fin le mandat d'un délégué effectif, il est remplacé en cette qualité par un délégué suppléant.

Lorsqu'une catégorie de personnel (personnel académique, personnel scientifique, personnel administratif et technique) n'est plus représentée par au moins un délégué effectif et qu'il ne se trouve plus de délégué suppléant de cette catégorie, les organisations syndicales peuvent désigner elles-mêmes un délégué remplaçant jusqu'aux élections syndicales suivantes.

Article 11.

La délégation syndicale est élue. Les règles suivantes sont d'application :

- a) Le règlement de l'élection est établi par les parties signataires. (voir annexe).
La procédure est arrêtée et contrôlée par une personne extérieure à l'Université désignée de commun accord par les parties signataires de la présente convention. Cette personne est désignée comme président du Bureau électoral.
- b) Le délai de dépôt des listes de candidatures ne peut être inférieur à un mois à compter de l'annonce des élections.
- c) Participent à l'élection des délégués syndicaux, les membres du personnel visés à l'article 2 à l'exception de ceux qui appartiennent au personnel de direction au sens des dispositions régissant les élections sociales et de ceux qui comptent moins de trois mois d'ancienneté à l'Université à la date à laquelle est établie la liste des électeurs de la délégation syndicale.
- d) Le dépouillement des votes est effectué par la personne désignée et sous le contrôle de quatre membres du personnel désignés par le Directeur du Service du personnel et quatre témoins appartenant aux organisations syndicales en veillant à ce que chaque liste soit représentée.

Après la clôture du dépouillement des votes, les résultats sont immédiatement proclamés et publiés sous la responsabilité du président du bureau électoral.

Chapitre 3 – Statut de la délégation syndicale.

Article 12.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantage pour celui qui l'exerce. Les membres de la délégation syndicale jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 13.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave ou à l'occasion de la mise à la retraite, en informe préalablement l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours, à compter du jour où cette lettre sort ses effets, pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation de l'organe de conciliation compétent ou, à défaut, à l'appréciation d'un conciliateur relevant du Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale. L'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure. Si l'organe de conciliation compétent ou, à défaut, le conciliateur du Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale n'ont pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

Article 14.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale est informée immédiatement.

Article 15.

A titre principal, une réintégration dans une fonction équivalente s'impose et, subsidiairement, une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) S'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 13 ci-dessus.
- 2) Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13 -alinéa 1er- n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du travail et que la mesure de licenciement a été exécutée.
- 3) Si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé.
- 4) Si le contrat de travail a pris fin, soit en raison d'une faute grave de l'employeur, soit par constatation de la rupture par l'employé en raison d'un acte équipollent à rupture, dans le chef de l'employeur qui est soit reconnu par celui-ci, soit reconnu par le Tribunal du travail.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39, 39 bis et 40 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par les articles 14 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux Conseils d'entreprise et aux Comités pour la prévention et la protection au travail ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Chapitre 4 – Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical.

Article 16.

Les membres de la délégation syndicale de l'Université disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention.

Ces missions et activités sont en principe exercées pendant le temps de travail et rémunérées comme tel.

A cet effet, chaque délégué effectif dispose de 100 heures par année civile, sans faculté de report d'une année à l'autre, à utiliser comme suit :

- ce crédit d'heures peut être transféré, en tout ou en partie, d'un délégué effectif à un délégué suppléant ;

- le temps consacré aux activités syndicales à l'extérieur de l'Université est à imputer sur le crédit d'heures, hormis 6 jours par année civile pour la formation permanente et la participation aux réunions de l'organisation à laquelle il appartient ;
- le temps consacré aux réunions avec la direction de l'Université, en ce compris le temps de préparation s'il ne dépasse pas une heure ainsi que le temps de déplacement pour le délégué venant d'un autre site, ne doit pas être imputé sur le crédit d'heures.

Pour recenser les activités liées à l'exercice du mandat syndical, en ce compris celles qui ne sont pas imputées sur le crédit d'heures annuel, le délégué complète une fiche de mission syndicale, contresignée par lui et son responsable hiérarchique.

Les fiches de mission syndicale sont adressées tous les trois mois par le responsable hiérarchique au directeur du Service du personnel, afin de lui permettre d'apprécier l'incidence de ces activités sur l'organisation du travail et, le cas échéant, de proposer, en concertation avec le responsable hiérarchique et le délégué concerné, les mesures de nature à faciliter la conciliation de l'exercice du mandat syndical avec l'organisation de l'entité à laquelle appartient le délégué.

L'employeur crée une rubrique dans le budget annuel de l'Université destinée au financement desdites mesures.

Les membres de la délégation syndicale avisent au préalable leur responsable d'entité de toute absence pour motif syndical et veillent de commun accord avec lui à ce que ces absences ne perturbent pas la bonne marche du service auquel ils appartiennent.

En outre, sur la base des résultats des élections de la délégation syndicale et sans préjudice au volume de détachement attribué à la date de la présente convention, il est convenu de l'octroi à chaque organisation syndicale de membres du personnel détachés totalement ou partiellement à cette fin et présentés par la délégation syndicale. La présentation de ces membres du personnel, le volume horaire et les modalités du détachement font l'objet d'un accord entre chacune des composantes de la délégation syndicale et l'employeur.

Le responsable d'entité qui a l'un des ses agents détachés partiellement parmi son personnel doit examiner avec celui-ci et le directeur du Service du Personnel les modalités d'application de ce détachement et l'aménagement de son travail professionnel qui en découle.

Article 17.

A Louvain-la-Neuve et à Bruxelles, l'employeur assure à chacune des composantes de la délégation syndicale :

- la disposition d'un local pouvant servir de secrétariat et de salle de réunion pourvu du téléphone, d'un équipement et d'une connexion informatique.
- l'accès à une salle adaptée pour y tenir des assemblées.

Chapitre 5 – Information et consultation du personnel.

Article 18.

La délégation syndicale peut, sous sa responsabilité et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Elle veille à ce que les interventions sur les lieux de travail et dans le cours de celui-ci n'excèdent pas la nécessité des dites communications. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur.

Les parties conviennent de placer les informations et communications adressées de part et d'autre au personnel sous le signe du fair-play, de l'objectivité et d'une certaine prudence. Cela n'exclut nullement la plus grande clarté au niveau des désaccords qui se feraient jour, ainsi que l'énonciation des raisons de ces désaccords.

Chapitre 6 – Compétence et fonctionnement.

Article 19.

Sans préjudice des compétences respectives du CE et du CPPT, la délégation syndicale est reçue, à sa demande écrite, par le conseil d'administration ou par son représentant, à l'occasion de toute question, litige ou menace de litige de caractère collectif concernant :

- a) les atteintes aux principes fondamentaux énoncés aux articles 2 à 5 de la convention collective du 24 mai 1971 du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- b) l'application de la législation sociale et de la réglementation fixant le statut et les conditions de travail du personnel de l'Université ainsi que des dispositions de caractère collectif figurant dans les contrats individuels ;
- c) l'application au personnel de l'Université des taux de rémunération et des règles de classification, dans le cadre des lois ou conventions collectives en vigueur ;
- d) les relations de travail;
- e) tout problème de fonctionnement et d'organisation des services de l'Université qui a des répercussions directes ou indirectes sur les statuts moraux et matériels des membres du personnel.

Toute réclamation individuelle est présentée, par la voie hiérarchique, par le travailleur intéressé. Le premier échelon de la voie hiérarchique se situe au niveau de l'autorité qui a pris la décision critiquée.

Sur demande écrite des intéressés, la délégation syndicale peut intervenir auprès de l'employeur au sujet des réclamations individuelles ou collectives concernant l'application

de la législation et de la réglementation fixant les conditions de travail et de rémunération du personnel de l'Université. Toute réclamation individuelle doit d'abord être présentée par l'intéressé, assisté s'il le souhaite par un délégué syndical, ou, en son nom, par un délégué syndical à la direction du Service du personnel.

Les réclamations contre les décisions du Service du personnel et les réclamations auxquelles ce Service n'a pas réservé une suite favorable dans un délai normal, peuvent être présentées par écrit à la même direction par le délégué syndical. Une copie de cette réclamation pourra être transmise par le délégué syndical au Recteur pour le personnel académique et scientifique et à l'Administrateur général pour le personnel administratif et technique.

Pour la discussion de réclamations collectives (services, secteurs, etc ...), les délégués syndicaux ont le droit de se faire assister ou représenter par un secrétaire syndical permanent.

La délégation syndicale peut saisir le Service du personnel de tout fait dont elle a connaissance et qui est de nature à porter préjudice à des membres du personnel.

Article 20.

La délégation syndicale est compétente pour mener des négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs.

Les parties conviennent de l'utilité de soumettre à la consultation préalable de la délégation syndicale les problèmes importants, en particulier les questions financières ayant un effet sur la situation de l'emploi à l'Université.

Cette consultation doit donner l'occasion aux représentants du Conseil d'Administration :

- de fournir à la délégation syndicale les informations nécessaires à l'analyse des problèmes;
- de recueillir son avis sur ces problèmes et les propositions de solution qu'elle estime devoir formuler pour les résoudre ou les amendements qu'elle souhaite voir apporter aux propositions en discussion;
- de soumettre ces propositions au Conseil d'administration.

Préalablement à toute action, la délégation syndicale demande l'ouverture de négociations et une réponse lui est fournie dans les quinze jours.

En cas de refus, la délégation syndicale prend ses responsabilités telles qu'elles sont prévues par la présente convention.

En cas d'accord du Conseil d'Administration sur l'ouverture d'une telle négociation, celle-ci peut comporter les trois phases suivantes :

- échange d'informations sur les propositions respectives;

- définition des mandats par les instances compétentes, de part et d'autre;
- négociation et conclusion d'un éventuel accord.

Afin d'éviter les procès d'intention et la dégradation des problèmes, chaque discussion sur un problème collectif ou individuel important doit faire l'objet d'un calendrier scrupuleusement respecté.

Si des éléments imprévus remettent en cause les échéances prévues, les parties se concertent et, le cas échéant, en déterminent d'autres.

Les échéances à fixer valent autant pour la réalisation d'un accord que pour la constatation claire et précise d'un désaccord et des motivations de ce désaccord.

Chaque fois que cela est possible, l'autorité, en même temps qu'elle approuve un accord négocié avec la délégation syndicale, désigne le ou les services de l'Université chargé(s) de veiller à son application et de recueillir les doléances éventuelles concernant celle-ci. Les difficultés d'interprétation qui pourraient nuire à cette exécution leur sont également signalées. Dans la mesure où il ne leur est pas possible de résoudre le problème à leur niveau, ils en saisissent sans délai l'autorité compétente.

Les membres de la délégation syndicale s'engagent à ne communiquer à quiconque, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université, les faits de nature confidentielle dont ils ont eu connaissance en raison de leurs fonctions, à l'exception des cas où cette communication est imposée par l'exercice de celles-ci.

Article 21.

Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec l'employeur pour le règlement d'un différend, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leur organisation syndicale respective pour continuer l'examen de la question.

Chapitre 7 – Préavis pour conflits sociaux.

Article 22.

Après épuisement des moyens de négociation prévus à l'article 20, la délégation syndicale peut notifier par écrit à l'employeur un préavis de grève qui a une durée d'au moins 15 jours et commence à courir le jour suivant la notification.

Chapitre 8 – Information de la délégation syndicale.

Article 23.

Toutes les circulaires, instructions ou informations concernant le personnel sont communiquées à la délégation syndicale.

Chapitre 9 – Dispositions abrogatoires.

Article 24.

La présente convention remplace le chapitre II de la convention collective du 11 juin 1973 portant statut du personnel administratif et technique et la convention collective du 11 octobre 1977 organisant le statut de la délégation syndicale représentant le personnel scientifique de l'Université, réécrite le 1^{er} octobre 1998.

Ces dispositions sont dès lors abrogées à dater de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Chapitre 10 – Durée de la convention.

Article 25.

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} février 2008.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être résiliée partiellement ou dans son ensemble par lettre recommandée, moyennant un préavis de trois mois, préavis qui peut être prolongé par accord des parties. La partie résiliant la convention s'engage à faire dans la lettre de résiliation des propositions concernant les points litigieux ayant provoqué la résiliation de la convention.

Ces propositions doivent être discutées entre parties endéans le mois qui suit la notification du préavis. La lettre recommandée est censée être notifiée le troisième jour ouvrable après la date de son expédition. La période de préavis prend cours après la fin du mois au cours duquel le préavis a été notifié.

Toutes les contestations relatives à l'application de la présente convention seront soumises, pour conciliation, à l'appréciation d'un conciliateur relevant du Service des relations collectives du travail du Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale.

Fait à Louvain-la-Neuve, le 1^{er} février 2008

En quatre originaux, dont un est destiné au dépôt au greffe du Service des relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.