

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AU TELETRAVAIL

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

représentée par Monsieur Jacques Grégoire, Vice-recteur à la politique du personnel, et
Monsieur Dominique Opfergelt, Administrateur général,

ci-après dénommée "l'Université",

ET

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

représentée par

Monsieur Felipe VAN KEIRSBILCK, Secrétaire général,

et Mesdames et Messieurs Agnès NAMUROIS, Valérie DELPORTE, Pierre BAUDEWYNS,
Christian HENDRICK, Hervé POURTOIS 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 Michel SCLAVONS, délégués
syndicaux,

ci-après dénommé « le SEL »,

EXPOSENT CE QUI SUIVIT:

Dans le prolongement des mesures adoptées pour favoriser la mobilité du personnel de l'Université et des personnes qui travaillent dans les locaux de celle-ci – singulièrement la convention collective de travail relative aux parkings et à la mobilité conclue le 28 novembre 2007 - et de celles dont l'objectif est de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle – notamment la convention collective de travail relative au crédit-temps conclue le 31 mai 2002 - les parties signataires ont décidé de définir un cadre pour les prestations de travail fournies au domicile du travailleur ¹.

Elles entendent préciser d'emblée les principes suivants :

- Le travail convenu est en principe fourni dans les locaux de l'Université ou dans les locaux professionnels où le membre du personnel est mis au travail ; ceci implique que l'Université fournisse à chaque travailleur un poste de travail adapté à la fonction exercée.
- L'exercice de certaines fonctions ou parties de fonctions implique, par nature, la présence dans les locaux professionnels pendant la totalité du temps de travail convenu ; le télétravail, au sens de la présente convention, est exclu dans ces situations.
- Le télétravail ne peut être exercé que sur base volontaire, dans le chef du travailleur comme dans le chef de l'Université : il ne peut être imposé par l'Université au travailleur ni exigé d'elle par celui-ci.

ET CONVIENNENT CE QUI SUIVIT :

I. Définition.

Article 1^{er} - Par télétravail, au sens de la présente convention, il faut entendre l'organisation des prestations de travail dans laquelle un travailleur, occupé à mi-temps au moins, fournit des prestations tant dans les locaux de l'Université qu'à son domicile.

Le télétravail est *structurel* lorsque le travailleur fournit des prestations à son domicile pendant au moins un et au plus deux jours par semaine, sur la base d'un temps plein, pendant une période supérieure à six mois.

Le télétravail est *occasionnel* lorsque le travailleur fournit des prestations à son domicile sans régularité et pendant une période inférieure à six mois.

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.

Les modalités d'organisation du travail sont reprises dans un formulaire, établi selon le modèle repris en annexe 1 A ou B, visé par le responsable et le Directeur du Service du personnel.

L'Université accepte le télétravail occasionnel et organise le télétravail structurel.

II. Champ d'application.

Article 2 - La présente convention s'applique aux membres du personnel scientifique et administratif ou technique, sur budgets classiques ou sur ressources extérieures, ainsi qu'aux boursiers de doctorat et de post-doctorat.

III. Organisation du télétravail structurel.

1. Procédure.

Article 3 - Pour les fonctions pour lesquelles ce mode de travail est envisageable et lorsque l'organisation du travail le permet, le télétravail peut être proposé, à l'initiative du travailleur ou du responsable hiérarchique.

L'accord sur le télétravail doit faire l'objet d'un écrit, établi sur la base du canevas repris en annexe 1 à la présente convention, signé par le travailleur et son responsable hiérarchique, dont une copie est adressée au Service du personnel.

Cet écrit doit prévoir :

- l'horaire de travail et les plages de cet horaire prestées à domicile ;
- la durée de la période pendant laquelle le télétravail est convenu et les modalités de son éventuelle prolongation ;
- les plages horaires dans lesquelles le travailleur doit pouvoir être joint, par téléphone ou courrier électronique, et celles au cours desquelles il peut joindre le support technique;
- les objectifs précis assignés au travailleur pendant les périodes de télétravail ; ceux-ci doivent permettre un suivi précis de ces prestations et une comparabilité par rapport aux prestations fournies dans les locaux professionnels ;
- les points sur lesquels portera l'évaluation de ce mode d'organisation du travail.

En cas de télétravail structurel, un nouvel horaire de travail est complété et signé par le travailleur et son responsable hiérarchique et communiqué au Service du personnel.

Article 4 - Au cours d'une période de télétravail, le responsable peut, pour des motifs liés aux contraintes d'organisation, exiger du travailleur sa présence dans les locaux professionnels à un moment où il devait normalement fournir ses prestations à domicile.

A tout moment le travailleur ou son responsable hiérarchique peut demander de revenir à un mode d'organisation où toutes les prestations sont fournies dans les locaux de l'Université, moyennant un préavis d'un mois, pouvant être réduit de commun accord.

2. Principes d'organisation du télétravail structurel

Article 5 - Lorsqu'il est structurel, le télétravail peut être prévu pour un jour minimum et deux jours maximum par semaine, pour un travailleur à temps plein. En cas de travail à temps partiel, ces limites sont adaptées au prorata du temps de travail convenu. Celles-ci ont pour but de :

- rappeler que le télétravail est un mode dérogatoire d'exécution du contrat de travail ;
- maintenir le lien avec la communauté de travail dans l'entité à laquelle le travailleur appartient.

Article 6 - Les plages horaires au cours desquelles il peut être convenu que le travailleur doit être joignable doivent être situées entre 6 heures et 20 heures. Pour le surplus, le temps consacré aux prestations fournies au domicile du travailleur doit être égal à celui qu'il aurait passé, dans son horaire, dans les locaux professionnels.

Article 7 - Lorsqu'il est structurel, l'Université met, pour la durée du télétravail, à la disposition du travailleur, le matériel informatique nécessaire à l'exécution du télétravail et adapté aux fonctions du travailleur ; elle prend en charge tous les frais liés à ce matériel, son entretien et sa réparation. Le travailleur doit utiliser ce matériel avec le plus grand soin et exclusivement pour un usage professionnel ; il ne peut y apporter aucun changement ; il doit en permettre l'accès pour l'entretien ou les réparations. Le matériel de bureau est mis à la disposition du travailleur selon les usages en vigueur dans l'entité à laquelle celui-ci appartient.

Article 8 - Le travailleur doit disposer, à son domicile, d'un endroit adapté afin de pouvoir effectuer ses tâches dans les conditions répondant à toutes les exigences, tant sur le plan de la sécurité et du bien-être que sur le plan de la réalisation du travail.

Le travailleur doit laisser le libre accès à son domicile une fois par an pour la vérification du respect des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être au travail par la délégation du CPPT, après qu'il ait donné son accord.

Il ne peut, par ailleurs, emporter à son domicile des documents qui ne peuvent quitter l'Université pour des raisons légales ou de confidentialité ou dont d'autres collègues pourraient avoir besoin.

Article 9 - Le travailleur qui entre dans un système de télétravail bénéficie, pour le surplus, d'un traitement identique aux autres membres du personnel de sa catégorie en ce qui concerne les conditions de travail et de rémunération et l'évolution de sa carrière.

IV. Evaluations.

Article 10 - Pour chaque travailleur qui fournit des prestations à son domicile dans le cadre d'un télétravail structurel, une évaluation est réalisée au moins une fois par an au moyen du canevas d'évaluation repris à l'annexe 2 de la présente convention.

L'exécution de la présente convention est par ailleurs évaluée tous les ans, sur la base des informations recueillies par le Service du personnel, par un comité paritaire, composé d'un membre par organisation signataire, d'un membre du groupe action positive issu du Conseil d'entreprise et de deux représentants de l'employeur (issus de SPER et de RHUM).

Ce comité est également compétent pour toute question ou tout litige individuel relatif à l'exécution de la présente convention et se prononce dans le mois de sa saisine par la direction du Service du personnel.

V. Entrée en vigueur

La présente convention est, à titre probatoire, conclue pour une durée déterminée de deux ans.

Elle entre en vigueur au 1^{er} février 2011.

Durant ces deux années, les parties conviennent de tester les règles convenues sur un quota permanent de 50 travailleurs maximum ; Si nécessaire, le comité paritaire élaborera des critères de sélection.

Le Conseil d'entreprise recevra, tous les 6 mois, une information relative au nombre de personnes qui sont entrées dans le régime prévu par la présente convention

Fait à Louvain-la-Neuve, le 20 janvier 2011,

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.

Pour l'UCL,

Monsieur J. GREGOIRE,
Vice-recteur à la politique du personnel

Monsieur D. OPFERGELT
Administrateur général

Pour la CNE,

Monsieur F. VAN KEIRSBILCK,
Secrétaire général

Madame A. NAMUROIS

Madame V. DELPORTE

Monsieur P. BAUDEWYNS

Monsieur C. HENDRICK

Monsieur H. POURTOIS

Pour le SETCA-Enseignement libre,

Monsieur J-R. DEGROOTE,
Secrétaire permanent

Madame H. DOBROLOWICZ

Monsieur M. SCLAVONS