

CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE AU PERSONNEL SCIENTIFIQUE SUR RESSOURCES EXTERIEURES

ENTRE

l'Université catholique de Louvain (UCL)

ici représentée par Monsieur Marcel CROCHET, Recteur

et

la Centrale Nationale des employés (CNE)

ici représentée par

Madame N. KRUYTS,

Messieurs G. DEMEZ, J.-S. GRAULICH, T. GROSBOIS, M. LALOUX,
B. LANOTTE, délégués syndicaux,

Monsieur R. COUMONT, secrétaire permanent,

il est convenu ce qui suit:

L'objet de la présente convention vise à déterminer les conditions de travail du personnel scientifique engagé sur ressources extérieures.

Article 1 - champs d'application

La présente convention collective est applicable au personnel scientifique sur ressources extérieures. Par "*personnel scientifique sur ressources extérieures*", il

faut entendre les personnes titulaires d'un diplôme universitaire, engagées sous le régime du contrat de travail par l'UCL et qui ne font partie ni du personnel académique, ni du personnel administratif et technique, ni du personnel scientifique financé par le budget ordinaire de l'UCL.

Ne sont donc pas visés par cette convention:

- les chercheurs libres et les collaborateurs scientifiques bénévoles;
- les personnes engagées dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut à l'égard d'une personne étrangère à l'Université, qui exerce les prérogatives patronales. Par "*personne étrangère à l'Université*", il faut entendre toute personne physique ou morale qui n'est ni organe, ni élément de la structure de l'Université;
- les médecins hospitaliers en ce compris les MACCS, les DACS et les FACS;
- les boursiers UCL;
- les experts;
- les personnes recrutées en exécution de la législation sur les stagiaires ONEM;
- les jobistes;
- les personnes rémunérées en vertu d'une convention d'honoraires.

Article 2 - Détermination de la qualité d'employeur

l'UCL est l'employeur du personnel scientifique sur ressources extérieures tel que défini au point 1 ci-dessus.

Article 3 - Forme du contrat

Tout engagement fera l'objet d'un contrat écrit.

Article 4 - Spécification du budget "personnel"

- a. Le contrat indique en exécution de quelle(s) convention(s) ou à charge de quel financement il est conclu.
- b. Si la convention de base ne précise pas quel budget est réservé aux dépenses de personnel sur base des qualifications souhaitées, c'est au promoteur à faire cette ventilation et à la communiquer aux services concernés (rectorat, administration de la recherche, etc.)
- c. Sauf cas de force majeure dûment justifié auprès du Recteur qui appréciera, le promoteur est tenu de respecter cette ventilation.

Article 5 - Nature des prestations

- a. Le chercheur est engagé pour la réalisation d'un projet de recherche défini en durée et nature par la convention visée au point 4.a.
- b. Il est souhaitable que ce travail puisse être valorisé dans le cadre d'une recherche doctorale, dans la mesure où cela est compatible avec la nature du contrat et s'effectue sous la responsabilité d'un promoteur.
- c. le temps consacré aux tâches autres que de recherche ne peut, hormis pour ce qui relève de la communication du savoir scientifique, excéder 4 heures par semaine.

Article 6 - Engagement d'emblée à durée indéterminée

- a. Si le financement prévu pour le poste en cause dans la convention de recherche le permet, le Recteur peut, à la demande du promoteur ou du chercheur, autoriser l'engagement d'emblée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée du chercheur de niveau B, au sens du décret sur la carrière des chercheurs du 19 juillet 1991.
- b. Ce contrat est affecté d'une clause d'essai dont la durée sera fixée conformément à la loi.

Article 7 - Contrats à durée déterminée

- a. Les contrats à durée déterminée doivent être d'une durée liée à ce qui est prévu par le budget de la convention pour le poste en cause.
- b. Ils doivent en principe être d'une durée minimale d'un an, sauf dérogation motivée, justifiée auprès du Recteur qui appréciera. Pareille dérogation pourra, à titre d'exemple, être accordée lorsqu'il s'agit d'un remplacement (intérim.), d'une tâche spécifique de durée limitée, d'une prolongation de contrat pour l'accomplissement d'une tâche d'intérêt scientifique (publication liée au doctorat, ...) ou d'un contrat de liaison. par contrat de liaison, on entend un contrat d'une durée inférieure à 1 an, presté dans l'attente de la signature d'un nouveau contrat de recherche plus importante.
- c. S'il s'agit d'un premier contrat, celui-ci est affecté d'une clause d'essai dont la durée sera fixée conformément à la loi.

Article 8 - Non conclusion d'un nouveau contrat

- a. Après avoir consulté le promoteur, si le contrat ne peut être renouvelé ou s'il pèse une incertitude quant au renouvellement, le Service du personnel en informera le chercheur concerné, trois mois au moins avant le terme du contrat en cours.
- b. Pendant ce délai de trois mois, le chercheur a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération, en vue de rechercher un nouvel emploi et ce, une ou deux fois par semaine, pourvu que la durée de l'absence ou des absences ne dépasse pas au total celle d'une journée de travail par semaine.
- c. Les 2 alinéas précédents ne sont pas applicables au cours de la première année de service, ni dans le cas de contrats ultérieurs visés à l'article 7 b, alinéa 2.

Article 9 - Passage à durée indéterminée

- a. Si, après 6 années d'ancienneté, l'UCL fait signer un nouveau contrat au chercheur qui justifie des qualifications scientifiques requises, ce contrat doit être, sauf les exceptions prévues aux points d. et e. ci après, un contrat à durée indéterminée. Sont prises en considération pour déterminer les 6 années d'ancienneté:
 - o la période pendant laquelle le chercheur aura bénéficié d'une bourse de doctorat octroyée par l'UCL;
 - o les prestations, comme membre du personnel scientifique à temps plein ou à temps partiel, effectuées de manière continue ou non, ayant l'UCL comme employeur.
- b. La preuve de ces qualifications scientifiques résulte:

- soit du diplôme de docteur obtenu en Belgique après la soutenance d'une thèse;
 - soit de travaux scientifiques jugés comparables à une thèse de doctorat. Par "*travaux scientifiques jugés comparables à une thèse de doctorat*", on entend spécialement des publications ou des travaux de valeur scientifique réelle et suffisante, dans la discipline de la fonction, ou le diplôme de docteur obtenu à l'étranger à la suite de la défense d'une thèse. Ces qualifications doivent s'accompagner d'une capacité de recherche autonome efficace et de direction d'équipe.
- c. Ces qualifications sont appréciées par une commission nommée par le Recteur sur proposition du Doyen de la faculté à laquelle appartient le promoteur. Cette commission est composée de membres du PACS - trois ou plus -, dont un au moins appartient à l'unité où le chercheur est affecté.
 - d. Le chercheur qui, après 6 années d'ancienneté à l'UCL, ne possède pas les qualifications scientifiques requises conformément à ce qui est indiqué aux points b. et c. ci-dessus, peut se voir accorder un nouveau contrat à durée déterminée d'un an, renouvelable trois fois au plus, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient. Ce caractère exceptionnel est apprécié par le Recteur.
 - e. Le Recteur peut accorder au chercheur qui compte plus de 6 années d'ancienneté à l'UCL et possède les qualifications scientifiques requises conformément à ce qui est indiqué aux points b et c ci-dessus, un contrat à durée déterminée, pour autant que cet engagement intervienne à la demande expresse du chercheur. De tels contrats se justifient, à titre d'exemple, dans le cadre de formations post-doctorales, de la diffusion de résultats scientifiques acquis au cours du doctorat ou de brefs séjours à l'université en cours de carrière. Sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées, la durée totale de ce(s) contrat(s). ne peut dépasser deux ans.

Article 10 - Non renouvellement ou licenciement pour raison budgétaire

- a. Le promoteur notifie au Service du personnel, par un avis motivé, qu'il y a lieu de ne pas renouveler un contrat à durée déterminée pour raison budgétaire.
- b. Le Recteur, sur proposition motivée du promoteur adressée au Service du personnel, décide du licenciement pour raison budgétaire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.
- c. Le chercheur concerné a le droit d'obtenir du Recteur une information sur cette raison budgétaire.

Article 11 - Priorité an réengagement

Sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 9 a., si, dans les douze mois qui suivent un non renouvellement ou un licenciement pour raison budgétaire, des ressources financières redeviennent disponibles au sein de l'unité pour l'engagement de personnel sur ressources extérieures, le chercheur est, s'il le souhaite, prioritaire au réengagement, pour autant que ses qualifications correspondent aux exigences de la nouvelle convention de recherche. A cet effet le promoteur informe la (ou les)

personnels) qui avai(en)t été engagée(s) dans son unité dans les 12 mois précédents et dont le contrat n'a pas été renouvelé pour raison budgétaire.

Article 12 - Aide au reclassement interne ou externe

Le Service du personnel invite le chercheur dont le contrat d'une durée égale ou supérieure à un an ne sera pas renouvelé pour raison budgétaire, ou qui a reçu son préavis pour raison budgétaire à envoyer au Service de gestion des ressources humaines un curriculum vitae complet auquel peut être joint une brève description du type d'emploi qu'il souhaiterait occuper.

Cette invitation intervient, si possible, trois mois avant l'expiration du contrat en cours.

Si le chercheur répond positivement à cette invitation, il sera rapidement contacté par le Service de gestion des ressources humaines qui l'aidera à redéfinir ses objectifs professionnels ; les possibilités de reclassement seront ensuite examinées.

Parallèlement à cette démarche, le Service de gestion des ressources humaines tiendra à jour la liste des personnes dont le contrat n'a pas été renouvelé pour raison budgétaire ou qui ont été licenciées pour raison budgétaire et qui ont fait appel à lui pour retrouver un nouvel emploi.

Cette liste, qui mentionnera les qualifications particulières de chaque chercheur, sera disponible sur le site WEB de l'UCL, sauf opposition expresse du chercheur concerné.

a. Aide et priorité au reclassement interne

Le chercheur dont le contrat n'est pas renouvelé ou qui a reçu son préavis pour raison budgétaire peut obtenir, auprès du Service du personnel, des informations sur les emplois de chercheurs ouverts au cadre de l'Université ou, le cas échéant, sur ressources extérieures.

De son côté, pour tout engagement nouveau, le promoteur est tenu de s'informer au préalable auprès du Service de gestion des ressources humaines au sujet de la liste des chercheurs demandeurs, prioritaires au sens de l'alinéa suivant.

Pour tout emploi vacant dans le personnel scientifique sur ressources extérieures, à titres et mérites égaux, à apprécier par le Recteur après avis du promoteur, l'ordre de priorité ci-après sera respecté sous réserve de l'application de l'article 11 :

- a. Le candidat n'appartenant pas au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans l'entité intéressée s'il y est engagé à durée déterminée ;

- b. Le candidat appartenant au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans l'entité intéressée;
- c. Le candidat n'appartenant pas au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans une autre entité de l'UCL ;
- d. Le candidat appartenant au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans une autre entité de l'UCL s'il y est engagé à durée déterminée
- e. Le candidat extérieur.

b Aide au placement externe

Dans la mesure de ses possibilités, le promoteur aidera le chercheur sur ressources extérieures dont le contrat n'a pas été renouvelé ou qui a été licencié pour raison budgétaire à se reclasser à l'extérieur.

Article 13 - Durée hebdomadaire des prestations

Tout membre du personnel scientifique à temps plein sur ressources extérieures est tenu à des prestations d'une durée égale à celle en vigueur à l'UCL pour le personnel scientifique du cadre.

Article 14 - Barèmes et conditions pécuniaires

Les échelles barémiques applicables aux chercheurs sont au minimum celles prévues par le décret du 19 juillet 1991, c'est-à-dire le barème 8L sauf, pour les porteurs du diplôme de docteur en médecine, chirurgie et accouchements, de docteur en médecine vétérinaire, d'ingénieur civil, d'ingénieur agronome ou d'ingénieur chimiste et des industries agricoles, le barème 8A.

Le personnel scientifique sur ressources extérieures qui devient titulaire d'un diplôme de docteur avec thèse et qui n'a pas demandé ou n'a pas obtenu la reconnaissance de sa qualification telle que déterminée par le décret du 19 juillet 1991, bénéficiera au minimum du barème 8B (103 PS).

L'ensemble du personnel scientifique sur ressources extérieures bénéficie des mêmes avantages pécuniaires en matière de prime de fin d'année et de remboursement des frais de voiture domicile/-lieu de travail que le personnel scientifique du cadre.

Le personnel scientifique sur ressources extérieures engagé à durée déterminée bénéficie des mêmes avantages en matière de revenus garantis* que le personnel scientifique du cadre.

*(Cfr. art. 24 du statut pécuniaire et décision du CA du 24/06/1992 [323/6169])

Tout chercheur engagé à durée indéterminée bénéficie de revenus garantis pendant une période maximale de 4 mois.

Il bénéficie, en outre, d'une assurance groupe financée selon le système de prime fixée.

Article 15 - Liberté scientifique, signature des publications, rapport d'activité

En ces matières, le chercheur sur ressources extérieures aura les mêmes droits et obligations que le personnel scientifique du cadre. (Cfr. règlement administratif du corps scientifique)

Article 16 - Procédure en cas de licenciement

Dans le cas de faute grave, la procédure est celle prévue par la loi.

Dans les autres cas, l'intéressé sera informé par écrit par le Directeur du Service du personnel de l'intention de licenciement et ce, 7 jours avant la notification de la lettre de préavis ou de licenciement.

La lettre de préavis ou de licenciement sera adressée à l'intéressé dans les délais légaux.

Article 17 - Commission du personnel scientifique sur ressources extérieures

Tout membre du personnel scientifique visé par la présente convention peut saisir une Commission du personnel sur toute question relative à l'application des dispositions de cette convention. Il peut, pour ce faire, être représenté ou accompagné d'un délégué syndical de son choix.

La Commission du personnel prévue ci-avant sera composée de trois délégués des Autorités désignés par le Conseil d'Administration et de trois délégués du personnel choisis par la délégation syndicale du personnel scientifique.

Elle aura pour mission de remettre un avis au Recteur.

La Commission élabore un règlement d'ordre intérieur lors de sa première réunion.

Article 18 - Entrée en vigueur

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le premier jour du mois qui suit sa signature, à l'exception de l'article 14, alinéa 6 relatif à l'assurance de groupe qui entrera en vigueur le 1er janvier 1999.

Elle pourra être dénoncée partiellement ou dans son ensemble, moyennant un préavis d'un an. La partie qui dénonce la convention s'engage à faire, dans la lettre de dénonciation, des propositions concernant les points qui ont provoqué la dénonciation.

Article 19 - Disposition transitoire

A l'expiration des contrats à durée déterminée en cours à la date de la signature de la présente convention, la situation des membres du personnel scientifique sur ressources extérieures qui ont 6 années d'ancienneté à l'UCL sera, sauf souhait contraire des personnes concernées, examinée conformément aux dispositions de la présente convention.

Fait en 5 exemplaires, à Louvain-la-Neuve, le 30/9/1998