

CONVENTION COLLECTIVE RELATIVE AU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET OUVRIER SUR RESSOURCES EXTERIEURES

Entre

l'Université Catholique de Louvain (UCL)

ici représentée par Madame le Professeur Anne-Marie KUMPS, Administrateur général

et

la Centrale Nationale des Employés (CNE) ici représentée par

Mesdames A. NAMUROIS, M-A. GUEUNING, F. VAN DE MEERSSCHE et
Messieurs J. PALANGE, F. COUDER, C. HENDRICK, T. RENNA, 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 administratif, technique et ouvrier engagé sur ressources extérieures.

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective est applicable au personnel administratif, technique et ouvrier sur ressources extérieures, en abrégé : "PATO sur ressources extérieures".

Par "PATO sur ressources extérieures", il faut entendre les personnes salariées, engagées avec l'accord exprès des organes statutaires de l'UCL pour y exercer, sous son autorité, une activité administrative, technique ou de logistique matérielle, qui ne font partie ni du personnel académique, ni du personnel scientifique, ni des jobistes, et dont la rémunération versée à l'intervention du service du personnel de l'UCL n'est pas à charge, soit du budget ordinaire, soit du budget extraordinaire, soit du budget social, soit du patrimoine non affecté de l'UCL.

Article 2 - Détermination de la qualité d'employeur

L'UCL est l'employeur du PATO 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 du PATO sur base des qualifications souhaitées, c'est au promoteur à faire cette ventilation et à la communiquer aux services concernés (Service financier, Service du personnel etc).
- c. Sauf cas de force majeure dûment justifié auprès de l'Administrateur général qui appréciera, le promoteur est tenu de respecter cette ventilation.

Article 5 - Engagement d'emblée à durée indéterminée

- a. Si le financement prévu pour le poste en cause dans la convention de recherche le permet, l'Administrateur général peut, à la demande du promoteur ou du PATO sur ressources extérieures, autoriser l'engagement d'emblée dans les liens d'un contrat à durée indéterminée.
- b. Ce contrat est affecté d'une clause d'essai dont la durée sera fixée conformément à la loi.

Article 6 - 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. S'il s'agit d'un premier contrat, celui-ci sera affecté d'une clause d'essai dont la durée sera fixée conformément à la loi.
- c. Le contrat fera référence au crédit à charge duquel il est imputé.

Article 7 - Non conclusion d'un nouveau contrat

- a. Après avoir consulté le promoteur, si le contrat ne peut pas être renouvelé ou s'il pose une incertitude quant au renouvellement, le Service du personnel en informera le membre du personnel concerné, trois mois au moins avant le terme du contrat en cours.
- b. Pendant ce délai de trois mois, le membre du personnel 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 des deux premières années de service, ni dans le cas de contrats ultérieurs d'une durée inférieure à six mois.

Article 8 - Passage à durée indéterminée

Après 4 contrats successifs ne dépassant pas deux années au total, ou à moins que des dispositions 1égales n'autorisent un plus grand nombre de contrats successifs à durée déterminée, le PATO sur ressources extérieures sera engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée, à moins qu'il n'existe des "raisons 1égitimes", au sens de l'article 10 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, justifiant un ou plusieurs renouvellements à durée déterminée.

Ces "raisons 1égitimes" sont appréciées par le Directeur du Service du personnel, après consultation du promoteur; elles sont mentionnées dans le préambule du contrat.

Article 9 - 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. L'Administrateur général, 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 membre du personnel concerné a le droit d'obtenir de l'Administrateur général une information sur cette raison budgétaire.

Article 10 - Priorité au réengagement

Sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 8, 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 1'engagement de personnel sur ressources extérieures, le membre du PATO sur ressources extérieures 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) personne(s) 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 11 - Aide au reclassement interne ou externe

Le Service du personnel invite le membre du personnel, dont le contrat 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.

Cette invitation intervient si possible trois mois avant 1'expiration du contrat en cours.

Si le membre du personnel répond positivement à cette invitation, il sera rapidement contacté par le Service de gestion des ressources humaines qui examinera avec lui (ou elle) les possibilités de reclassement.

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.

a. Aide et priorité au reclassement interne

Le membre du personnel dont le contrat n'est pas renouvelé ou qui a reçu son préavis pour raison budgétaire peut obtenir, auprès du Service de gestion des ressources humaines, les informations dont celui-ci dispose sur les emplois disponibles 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 membres du personnel demandeurs d'emploi, prioritaires au sens de l'alinéa suivant.

Pour tout emploi vacant dans le personnel PATO sur ressources extérieures, à titres, mérites et qualifications égaux, à apprécier par le promoteur en concertation avec le Directeur du Service de gestion des ressources humaines, l'ordre de priorité ci-après sera respecté sous réserve de l'application de l'article 10 :

1. Le candidat n'appartenant pas au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans le service intéressé ;
2. Le candidat appartenant au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans le service intéressé, s'il y est engagé à durée déterminée ;
3. Le candidat n'appartenant pas au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans un autre service de l'UCL ;
4. Le candidat appartenant au cadre de l'UCL et exerçant ses fonctions dans un autre service de l'UCL, s'il y est engagé à durée déterminée
5. Les autres candidats.

A titres, mérites, qualifications et priorités égaux, le, critère de l'ancienneté à l'UCL est prépondérant.

En cas de reclassement au cadre UCL, le PATO sur ressources extérieures bénéficiera de l'ancienneté barémique acquise de manière ininterrompue dans les précédents contrats dans lesquels l'UCL était l'employeur.

b. Aide au placement externe

Dans la mesure de ses possibilités, le promoteur, avec la collaboration du Service de gestion des ressources humaines, aidera le PATO 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 12 - Conditions pécuniaires

Le PATO sur ressources extérieures bénéficie au minimum des barèmes applicables au PATO du cadre UCL, tels qu'ils sont fixés dans le statut de ce personnel. Il bénéficie des mêmes avantages pécuniaires en matière de prime de fin d'année, d'allocations familiales complémentaires, de revenus garantis et de remboursement de frais de voiture domicile/lieu de travail.

Tout membre du personnel engagé à durée indéterminée bénéficie d'une assurance groupe financée selon le système de prime fixée.

Article 13 - Carrière

Le PATO sur ressources extérieures engagé aux mêmes conditions que les agents UCL bénéficie de possibilités équivalentes de carrière (avancement et promotions) à celles prévues par le statut pour le personnel du cadre. Les avancements sont accordés sur décision de l'Administrateur général, selon les mêmes règles que celles fixées pour le PATO du cadre. Les promotions sont soumises au Comité de gestion par les promoteurs et le Directeur du Service du personnel. L'avis du Comité de gestion est transmis à l'Administrateur général qui décide des promotions à octroyer.

Article 14 - Procédure en cas de licenciement

Dans le cas de faute grave, la procédure sera 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 15 - Commission du personnel sur ressources extérieures

Tout membre du PATO visé par la présente convention peut saisir la commission du PATO sur ressources extérieures de 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.

(Voir convention relative à la mise en place de la Commission du PATO sur ressources extérieures du 22/07/1987).

Article 16 - 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 12,

alinéa 2, visé par le Protocole d'accord du 11 mars 1993.

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 17 - Dispositions transitoires

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 PATO sur ressources extérieures qui comptent au moins 2 années de contrat à durée déterminée à l'UCL sera examinée conformément aux dispositions de la présente convention.

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