

Le recours à des vacataires à l'UCL

I. Pourquoi recourt-on à l'engagement de vacataires?

1. Le contrat de travail à la vacation répond à un besoin spécifique *dans le chef des deux parties*:

- pour *l'employeur*, il permet de s'assurer les services du travailleur, pour une période donnée et, dans le meilleur des cas, pour un nombre d'heures de travail convenu, mais sans qu'il soit possible de déterminer à l'engagement les moments où ces prestations devront être fournies;

En pratique, le travailleur dispose d'une prévisibilité de ses prestations dans la mesure où celles-ci sont précisées selon une grille horaire gérée au secrétariat de l'entité (cfr. mention dans le contrat à la vacation).

- pour *le travailleur*, il permet dans la presque totalité des situations de s'assurer un revenu complémentaire à celui que produit une activité principale, en fournissant des prestations ponctuelles en fonction de la disponibilité du moment.

2. Cette situation contractuelle est peu 'encadrée' par le droit.

La doctrine en admet la licéité.

La seule décision de jurisprudence que nous ayons trouvée est un arrêt de la cour du travail de Bruxelles du 23 janvier 1991, selon lequel:

"Le contrat de vacataire suppose par nature un travail sur convocation et donc en principe intermittent et de surcroît une rémunération uniquement et forfaitairement payée par vacation; il ne constitue pas un contrat de travail à temps partiel au sens de la CCT n° 35" et, partant, les dispositions légales qui conditionnent la validité d'un contrat de travail à temps partiel n'y sont pas applicables (durée minimale des prestations, régime de travail minimum, proportionnalité de la rémunération par référence à la même fonction exercée à temps plein, ...).

II. Pour quel type de prestations recourt-on au contrat à la vacation à l'UCL?

1. Ces modalités d'occupation sont essentiellement exploitées pour:

- les conseillers techniques à l'IEPR (une cinquantaine de personnes)
- les collaborateurs pédagogiques de l'agrégation en FLTR, ESPO, ISP, PSP et SC (une centaine de personnes)
- les moniteurs de sports en AIDE (une nonantaine de personnes)

- les enseignants à l'ILV (3 personnes)¹
- les guides du musée (5 personnes)

Dans le premier et le troisième cas, il s'agit d'encadrer des exercices pratiques (kiné, danse, sports collectifs, thérapies passives, natation, ...) et des activités sportives.

Dans le second cas, il s'agit de participer à l'encadrement de stages ou de séminaires d'accompagnement et d'intégration de stages pour les diverses facultés concernées.

Dans le quatrième cas, il s'agit de personnes qui dispensent des cours en faculté sur demande et qui ne sont pas occupées à l'UCL autrement que sous contrat à la vacation.

Dans le dernier cas, il s'agit de personnes qui sont engagées pour faire les visites du musée.

Il s'agit souvent, dans les deux premiers cas, d'enseignants du secondaire qui apportent, dans les programmes de l'UCL, leur expérience particulière. L'Université dispose aussi, de la sorte, d'un réseau bien utile de relais dans l'enseignement secondaire.

Une recension des vacataires, en personnes physiques, en nombre d'heures prestées est communiquée à la délégation syndicale annuellement, dans la 1^{ère} quinzaine du mois de janvier.

2. Il existe différents taux horaires depuis 1^{er} juillet 2007, en fonction de la catégorie à laquelle appartient la personne engagée.

- les conseillers techniques : 41,18 €
- les conseillers pédagogiques et maîtres de stage:
 - expert ou personne spécialisée : 36,57 €²
 - collaborateur pédagogique assurant des interventions dans des cours disciplinaires et encadrement de stage : 29,92 €
- les moniteurs de sports :
 - 12,39 € pour les nouveaux engagés
 - 15,50 € après 5 ans d'ancienneté
- les professeurs à l'ILV : 19,83 €³
- les guides du musée : 9,12 € sauf exception : 20 €

L'origine ou le fondement de ces différents taux est historique et ceux-ci ont fait l'objet de diverses adaptations au cours des années. En effet, les taux des moniteurs de sport ont été dédoublés pour appliquer un taux plus élevé pour les moniteurs ayant une certaine

¹ Ce constat est fait à la date de la rédaction de la présente note. Il faut dans le même temps constater que cette situation est contraire aux principes sur lesquels un accord s'était dégagé lors de la CCT ILV.

² Cours AGRE 2310, AGRE 2320, AGRE 2200, AGRE 2100 et PSP 2312 et AGES 2540 micro-enseignement.

³ Le taux est doublé par heure de cours donné pour inclure le temps de préparation.

ancienneté. Par ailleurs, les taux des conseillers techniques ont également fait l'objet d'aménagements importants en 2002 (le taux est passé de 25,43 € à 41,18 €).

S'y ajoute un forfait de frais de déplacement.

Les différents taux appliqués dans le cadre des contrats à la vacation sont communiqués chaque année à la délégation syndicale.

III. Quelques principes déduits de la pratique.

- En règle générale, il n'est recouru au contrat de travail à la vacation que pour des personnes qui ont, hors de l'Université, une activité principale.

C'est d'ailleurs celle-ci qui leur confère l'expertise sur laquelle est fondé leur engagement.

- Lorsque des prestations ponctuelles sont demandées à un membre du personnel, celles-ci ne sont pas couvertes par un contrat de travail à la vacation, mais par une adaptation temporaire du régime de travail, assortie dès lors d'une majoration de la rémunération calculée au barème contractuel.

- Sauf exception, l'engagement sous couvert de contrats de travail à la vacation revêt – de par la nature-même des prestations d'ailleurs – un caractère temporaire.

IV. Statut social des vacataires.

Comme précisé ci-dessus, la plupart des personnes qui sont occupées sous contrat de travail à la vacation exercent une activité principale en dehors de l'Université ou ont atteint l'âge de la pension légale, qui leur procure une large couverture sociale.

Toutefois, si l'activité principale de la personne devait se limiter au contrat de travail à la vacation, son statut social serait garanti dans les conditions suivantes :

- Assurance chômage :

Le vacataire qui perd son emploi est admissible aux allocations de chômage, s'il peut justifier, comme n'importe quel autre travailleur, d'un certain nombre de journées de travail sur une période de référence.

Le travailleur doit justifier de :

- 312 jours sur une période de référence de 18 mois si il a moins de 36 ans ;
- 468 jours sur une période de référence de 27 mois si il a entre 36 ans et 50 ans ;
- 624 jours sur une période de référence de 36 mois si il a plus de 50 ans ;

Les journées de travail sont calculées selon la méthode prévue à l'article 7 de l'AM du 26 novembre 1991.

Le travail à la vacation n'est toutefois pas compatible avec des allocations de chômage à temps plein. En effet, la législation chômage permet à un chômeur complet indemnisé d'exercer une activité occasionnelle s'il reste disponible sur le marché de l'emploi. Si tel est le cas, le chômeur noircit sa carte pour les jours concernés et perd son allocation de chômage pour ce jour-là. L'ONEM considère que le travailleur occupé à la vacation n'est pas disponible sur le marché de l'emploi et par conséquent son statut n'est pas compatible avec celui du chômeur complet indemnisé pendant la durée couverte par le contrat à la vacation.

- Allocations familiales :

Tout travailleur salarié ouvre le droit aux allocations familiales quel que soit son régime de travail et le montant de la rémunération dont il bénéficie.

- Assurance maladie-invalidité :

Pour maintenir ses droits à l'assurance maladie-invalidité, il faut pouvoir justifier de 400 h de travail (ou assimilé) au cours des trois trimestres qui précèdent le trimestre au cours duquel on demande le bénéfice de l'assurance maladie.

- Assurance pension :

Le vacataire bénéficie d'une pension proportionnelle à ses prestations, peu importe son régime de travail.

V. Informations diverses :

Les plupart des vacataires sont repris dans les listes électorales aux élections sociales. En effet, la législation relatives aux élections sociales prévoit que tout membre du personnel occupé depuis 3 mois à une date x (soit 90 jours avant la date des élections) et qui ne fait pas partie du personnel de direction est considéré comme électeur.

En l'absence de disposition légale et par analogie aux élections sociales, sont considérés comme électeur, dans le cadre des élections syndicales, les mêmes travailleurs que ceux qui le sont dans le cadre des élections sociales.

Ce 1^{er} octobre 2008

Nathalie Orban et Bernard Nyssen