

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
ORGANISANT LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE REPRESENTANT LE PERSONNEL
DE L'ASBL LOUVAIN COOPERATION AU DEVELOPPEMENT
(version 30 octobre 2009)

ENTRE

L'ASBL « LOUVAIN COOPERATION AU DEVELOPPEMENT »

représentée par Monsieur Vincent Dubois, Président, et Monsieur Bernard HANIN, Directeur Général
ci-après dénommée "L'ASBL",

ET

La Centrale Nationale des Employés - CNE (CSC),

représentée par

Monsieur Felipe Vankeirsbilck, Secrétaire général,
et Mesdames Valérie Delporte et Agnès NAMUROIS et Monsieur Jos PALANGE, délégués syndicaux,
ci-après dénommée « la CNE »,

EXPOSENT CE QUI SUIIT :

L'ASBL « Louvain Coopération au Développement » fait partie de l'Unité Technique d'Exploitation « UCL » (ASBL du groupe A) ; et à ce titre, les membres du personnel de ces entités périphériques participent aux élections sociales organisées à l'UCL tous les 4 ans. Ils élisent ainsi leurs représentants au Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT) de l'UCL.

La présente convention collective de travail (CCT) prévoit l'extension de la représentation sociale à une représentation syndicale.

Les parties signataires affirment les principes suivants :

- les travailleurs reconnaissent l'autorité légitime de l'employeur 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 au sein de l'ASBL des relations sociales harmonieuses fondées sur la coopération et la compréhension mutuelle et de mettre en oeuvre en toute circonstance l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations au sein de l'ASBL.

ET CONVIENNENT CE QUI SUIIT :

Article 1.

L'ASBL reconnaît officiellement la compétence de la délégation syndicale de l'UCL pour les membres de son personnel assujettis à la sécurité sociale belge (ONSS ou OSSOM). Ces membres du personnel ont le droit de se faire représenter auprès des Autorités de l'ASBL par la délégation syndicale de l'UCL.

La délégation examinera la possibilité de s'adjoindre deux élus effectifs et un suppléant parmi les membres du personnel de Louvain Coopération au Développement en tant qu'interlocuteurs privilégiés du personnel auprès des Autorités de l'ASBL.

Les membres du personnel de l'ASBL, élus par leurs pairs et intégrés à la délégation syndicale de l'UCL, bénéficient des mêmes garanties que celles prévues au chapitre 3 de la Convention Collective du Travail organisant le statut de la délégation syndicale représentant le personnel de l'UCL du 1er février 2008.

Le mandat de ces délégués est de 4 ans, renouvelable. Cette élection se fera de manière concomitante aux élections sociales de l'UCL. Le premier mandat de ces deux délégués débutera le 1^{er} janvier 2010 et se terminera lors des prochaines élections de la délégation syndicale UCL.

Ces membres de la délégation du personnel disposent du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice de leur mandat et pour leur coordination avec les membres de la délégation syndicale.

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

Article 2.

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 3.

L'ASBL 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.

Article 4.

Information et consultation du personnel.

Des réunions d'information du personnel pourront 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'exclura nullement la plus grande clarté au niveau des désaccords qui se feraient jour, ainsi que l'énonciation des raisons de ces désaccords.

Article 5.

Compétence et fonctionnement.

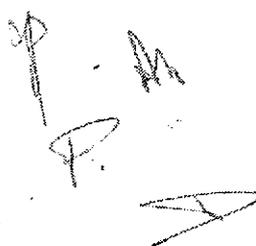
Sans préjudice des compétences respectives du Conseil d'Entreprise (CE) et du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT), la délégation syndicale est reçue, à sa demande écrite, par le conseil d'administration ou par son représentant, à l'occasion de toute question, litige ou menace 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'ASBL ainsi que des dispositions de caractère collectif figurant dans les contrats individuels ;
- c) l'application au personnel de l'ASBL 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'ASBL 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, assisté s'il le demande par un délégué syndical.

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'ASBL. Toute réclamation individuelle doit d'abord être présentée par l'intéressé à la direction de l'ASBL.

Les réclamations contre les décisions de la Direction et les réclamations auxquelles la Direction 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 Président.

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

Article 6.

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} décembre 2009.

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 SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Fait à Louvain-la-Neuve, en quatre exemplaires dont un destiné aux autorités de l'UCL, le 8/12/ 2009

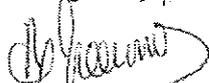
Pour la ENE,



Felipe VANKEIRSBILCK
Secrétaire Général



Valérie DELPORTE
Déléguée Syndicale



Agnes NAMUROIS
Déléguée Syndicale



Jos PALANGE
Délégué Syndical

Pour l'ASBL,



Vincent DUBOIS
Président du CA

Bernard HANIN
Directeur Général



LOUVAIN COOPÉRATION AU
DEVELOPPEMENT
asbl

Avenue du Grand Cortil 15A
B-1348 Louvain-la-Neuve
Belgique

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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like N.R., STAY, and A. L. K.]

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 ;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like VDA, H.R., and A. N. K.]