

N° 5733⁴**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

PROJET DE LOI**relatif aux aides à la formation-recherche modifiant:**

- la loi du 31 mai 1999 portant création d'un fonds national de la recherche dans le secteur public;
- la loi du 9 mars 1987 ayant pour objet:
 - 1) l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public;
 - 2) le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public;
- le Code du Travail;
- la loi du 22 décembre 2006 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2007

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE COMMERCE**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal arrêtant les modalités relatives à l'attribution, la gestion et le suivi d'aides à la formation-recherche par le Fonds national de la Recherche**

(18.12.2007)

RESUME

Le présent projet de loi, ainsi que le projet de règlement grand-ducal qui en précise la mise en oeuvre, vise à favoriser l'émergence de ressources humaines disponibles pour le développement de la recherche au Luxembourg.

Etant donné l'accroissement substantiel de l'investissement public dans le domaine de la recherche ainsi que le développement substantiel de capacités de recherche au Luxembourg, le gouvernement propose d'optimiser le cadre juridique des aides à la formation-recherche dans la perspective d'accroître la disponibilité des ressources humaines scientifiques nécessaires à la croissance durable du secteur de la recherche au Grand-Duché.

Ces projets de loi et de règlement grand-ducal s'inscrivent notamment dans la perspective des objectifs de Lisbonne et de Barcelone et font suite aux priorités retenues dans le cadre du *Plan National pour l'Innovation et le Plein Emploi*. D'une manière générale, la réforme des instruments de soutien financier aux jeunes chercheurs et la mise en place d'un cadre juridique permettant de préciser les perspectives de carrières offertes dans le secteur de la recherche au Grand-Duché visent à rendre la carrière de chercheur plus attrayante au Luxembourg.

D'une manière générale, la Chambre de Commerce soutient l'initiative du gouvernement et les objectifs du présent projet de loi et du règlement grand-ducal. Un certain nombre de remarques s'imposent cependant en ce qui concerne premièrement la gestion des aides à la formation-recherche et, deuxièmement, les modifications projetées du droit du travail.

En ce qui concerne la gestion des aides à la formation-recherche, la Chambre de Commerce approuve l'augmentation substantielle des crédits alloués aux aides à la formation-recherche, ainsi que la reva-

lorisation des montants alloués aux doctorants et aux chercheurs en formation postdoctorale. Ces dispositions permettront d'accroître substantiellement l'attractivité de ces formations et de manière générale de la carrière de jeune chercheur. De manière générale, la Chambre de Commerce salue le fait que ces crédits seront consacrés en partie aux jeunes chercheurs réalisant la majeure partie de leurs travaux en entreprise et non pas uniquement aux jeunes chercheurs réalisant leurs travaux dans le cadre d'un établissement de recherche publique luxembourgeois. La Chambre de Commerce accueille également de manière très favorable l'incitation créée en matière de mobilité des chercheurs entre secteur public et secteur privé.

En ce qui concerne l'évaluation des dossiers de demande d'aide, la Chambre de Commerce propose d'ajouter aux critères d'évaluation la notion de „potentiel de valorisation des résultats escomptés au niveau national“, comme le prévoit d'ailleurs la législation actuellement en vigueur. En termes d'organisation, la Chambre de Commerce approuve la désignation du Fonds national de la Recherche en tant qu'autorité compétente pour la gestion des aides de formation-recherche, mais demande qu'il soit explicitement précisé que le comité d'évaluation sera composé de manière paritaire de représentants du secteur de la recherche publique et de représentants du secteur privé et qu'il observe l'évolution des carrières professionnelles des bénéficiaires des aides.

En ce qui concerne les modifications du Code du travail, la Chambre de Commerce souhaite apporter quelques remarques concernant les différents types de contrats envisagés. La Chambre de Commerce approuve la généralisation du recours aux contrats de travail pour les chercheurs en formation (doctorants et postdoctorants). Un allongement de la durée possible de ces contrats semble cependant souhaitable. De même, l'articulation de ces contrats avec les dispositions du droit du travail devrait être précisée.

Concernant les contrats de travail des chercheurs qui ne sont plus en formation doctorale ou postdoctorale, la Chambre de Commerce s'interroge sur la mise en oeuvre des nouvelles dispositions du Code du travail projetées par le présent projet de loi. Il conviendrait d'en préciser notamment le champ d'application *ratione temporis* (i.e. le sort des contrats de travail des chercheurs actuellement engagés par un centre de recherche public) et le champ d'application *ratione personae* (en étendant ces dispositions aux chercheurs travaillant dans le secteur privé).

En ce qui concerne les contrats de travail conclus avec des étudiants, la Chambre de Commerce estime à titre principal qu'il convient de ne pas limiter la durée hebdomadaire de travail à 10 heures dans des contrats de travail conclus avec les étudiants luxembourgeois et les ressortissants communautaires. En ce qui concerne les étudiants ressortissants de pays hors de l'Union européenne, il convient de fixer la durée hebdomadaire maximale de travail à 40 heures. A titre subsidiaire, il y aurait lieu de retenir une durée hebdomadaire maximale de travail pour tout contrat de travail conclu avec un étudiant (indépendamment de son origine) à 40 heures.

Appréciation du projet de loi

Compétitivité de l'économie luxembourgeoise	++
Impact financier sur les entreprises	n.a.
Transposition de la directive	n.a.
Simplification administrative	++
Impact sur les finances publiques	0

Appréciations: ++ : très favorable
 + : favorable
 0 : neutre
 - : défavorable
 - - : très défavorable
 n.a. : non applicable
 n.d. : non disponible

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi et projet de règlement grand-ducal, que sous réserve de la prise en considération des remarques formulées ci-dessous.

*

CONSIDERATIONS GENERALES ET COMMENTAIRES PARTICULIERS

1. La recherche et l'innovation au coeur de la stratégie de Lisbonne

La recherche et le développement (R&D) sont des moteurs de la croissance économique, de la création d'emplois, de l'innovation en matière de nouveaux produits et de l'amélioration de la qualité des produits en général, ainsi que de l'amélioration des soins de santé et de la protection de l'environnement. La Chambre de Commerce partage l'objectif du gouvernement d'investir fortement dans le domaine de la recherche. Les laboratoires publics bénéficient d'une croissance très importante de leurs moyens budgétaires. Ces fonds doivent permettre à favoriser l'éclosion de nouvelles technologies et de favoriser le transfert de ces technologies vers l'économie luxembourgeoise.

De manière générale, la Chambre de Commerce salue la détermination du Gouvernement à se conformer à l'un des principaux critères de l'agenda de Lisbonne et de consacrer à terme 1% du PIB aux dépenses de recherche dans le secteur public. Il importe de signaler que les dépenses du budget 2008 en matière de recherche et d'innovation augmenteront de 75% par rapport à 2006. Les investissements en recherche réalisés par les entreprises privées localisées au Grand-Duché atteignent prévisiblement en 2007 un taux de quelque 2,0% du PIB.

Il convient de signaler que l'augmentation des dépenses consacrées à la recherche doit s'accompagner également d'un vaste plan en faveur d'une plus grande augmentation de l'efficacité des dépenses publiques. En effet, les conclusions du rapport réalisé par Luxinnovation consacré aux activités d'innovation et de recherche au Grand-Duché de Luxembourg¹ et les résultats de l'audit de l'OCDE consacré à l'organisation de la recherche publique luxembourgeoise doivent être le point de départ d'une vaste réorganisation de la recherche dans le secteur public.

La Chambre de Commerce partage intégralement les objectifs du présent projet de loi. A travers une meilleure organisation des dépenses publiques dans le domaine des aides à la formation-recherche, le présent projet de loi contribue largement à une meilleure utilisation des financements publics à la R&D. Cette réforme devrait permettre d'accroître l'attractivité du Luxembourg et permettre le recrutement de chercheurs hautement qualifiés susceptibles de contribuer efficacement aux efforts du pays dans la mise en oeuvre de la stratégie de Lisbonne.

2. L'organisation financière de l'attribution d'aides à la formation-recherche

2.1. Une augmentation substantielle des crédits alloués aux bourses de formation-recherche dans le budget 2008

Dans le cadre de son avis concernant le projet de budget de l'Etat 2008, la Chambre de Commerce constate une forte augmentation des dépenses en matière de recherche, d'innovation et d'enseignement supérieur. Cette augmentation substantielle de crédits trouve son origine dans la volonté affichée du gouvernement de parvenir à 1% des dépenses publiques en matière de R&D (objectif de Barcelone, repris dans la stratégie de Lisbonne).

Dans le cadre de la conduite du Plan national pour l'Innovation et le Plein Emploi, les pouvoirs publics se sont fixés comme objectif la consolidation et le déploiement du dispositif de recherche et de développement technologique, créé au niveau national depuis l'entrée en vigueur de la loi du 9 mars 1987 sur la recherche et le développement. Plus précisément, l'objectif annoncé par le Gouvernement est de doubler l'investissement public en matière de R&D sur la période 2006-2009. Pour y parvenir, et dans la continuité du budget 2007, le projet de budget 2008 fait état d'une forte augmentation des

¹ Septembre 2005, disponible sur le Portail luxembourgeois de l'innovation et de la recherche à l'adresse suivante: http://www.innovation.public.lu/html/publication/publication_detail.jsp?idUrl=1082

dépenses en matière de recherche, d'innovation et d'enseignement supérieur. D'un montant de 228 millions EUR au titre du compte provisoire 2006, les dépenses de budget passent pour 2007 à plus de 256 millions EUR, et la tendance se confirme avec des crédits 2008 prévus à hauteur de presque 290 millions EUR.

Alors que le budget de l'Etat pour 2007 prévoyait déjà une forte progression, de l'ordre de +34% par rapport à 2006, du total du budget consacré à la recherche et à l'innovation du Ministère de la culture, de l'enseignement supérieur et de la recherche (section 03.5), le budget 2008 confirme la tendance, avec une augmentation des moyens budgétaires au titre de cette même section de l'ordre de 28%. La dotation du Fonds national de la Recherche augmente cette année encore de plus de 24% par rapport à 2007 (la hausse était de 25% sur l'exercice précédent), pour atteindre 22,360 millions EUR en 2008. Les CRP profitent à eux seuls d'un effort budgétaire supérieur à 50 millions EUR, effort qui n'existait pas lors des exercices précédents.

Des efforts financiers substantiels ont également été accordés en matière de financement des bourses de formation-recherche, dont les crédits passent de 6,3 millions EUR en 2007 à 11,3 millions EUR dans le budget 2008, soit pratiquement un doublement (la tendance très haussière était déjà perceptible fin 2006, avec une augmentation significative de l'ordre de 91%).

Dans son avis sur le projet de budget de l'Etat pour 2008, la Chambre de Commerce salue cette augmentation des crédits budgétaires alloués aux bourses de formation-recherche, dans la mesure où elle devrait permettre de consacrer davantage de ressources au recrutement et à la formation de jeunes chercheurs. De manière générale, l'amélioration de l'efficacité de la dépense publique en matière de la recherche publique passe avant tout par le recrutement et la formation de chercheurs de qualité. De ce point de vue, l'accroissement des crédits destinés aux bourses de formation-recherche participe manifestement à cet objectif.

2.2. Une revalorisation des bourses de formation-recherche

La Chambre de Commerce salue cette revalorisation du montant des aides à la formation-recherche qui devrait permettre d'accroître substantiellement l'attractivité de la carrière de jeune chercheur.

Le tableau ci-dessous donne une vue d'ensemble des montants applicables en application du présent projet de loi:

<i>(montant annuel en €, arrondi)</i>	<i>bourse</i>		<i>subvention</i>	
	<i>doctorant</i>	<i>postdoctorant</i>	<i>doctorant</i>	<i>postdoctorant</i>
montant de l'aide	18.000	25.200	29.400*	37.800*
			33.600 **	43.200 **
montant-plafond	25.200	36.000	42.000*	63.000*
			48.000 **	72.000 **

* montants bruts sans charges patronales; cote d'application de l'indice des salaires: 668,46

** montants bruts, toutes charges comprises, y incluses charges patronales

2.3. Les critères d'attribution des aides de formation-recherche

L'article 5 du présent projet de règlement grand-ducal prévoit que:

„L'évaluation des demandes se fait selon les critères suivants:

- la qualité scientifique/technologique du projet de recherche faisant l'objet de la demande;*
- le potentiel de développement du chercheur en formation et en particulier son aptitude à mettre en oeuvre ledit projet;*
- la compétence scientifique de l'établissement d'accueil et la qualité de l'encadrement offert au chercheur en formation;*
- les retombées et/ou applications possibles du projet dans le contexte général de la recherche, du développement technologique et de l'innovation au Luxembourg.“*

Il convient de relever que, à l'heure actuelle, l'évaluation des candidatures à une bourse de formation-recherche insiste fortement sur l'intérêt scientifique du projet de recherche et sur le potentiel de

valorisation des résultats escomptés au niveau national. En pratique, de nombreuses entreprises et la Chambre de Commerce sont directement sollicitées, afin de donner une appréciation de ce dernier critère.

C'est pourquoi la Chambre de Commerce regrette que cet élément ne figure pas dans l'énoncé de l'article 5 du projet de règlement grand-ducal. Il s'agit pourtant d'un élément indispensable afin d'assurer une attribution judicieuse des moyens financiers prévus par le budget de l'Etat (11,3 millions EUR en 2008, soit une hausse de presque 80% par rapport à 2007) et pour trouver des possibilités de synergies, de coopération et d'échanges entre les acteurs économiques, les jeunes chercheurs et les organismes publics de recherche.

De ce point de vue, le dernier critère mentionné par l'article 5, i.e. „*les retombées et/ou applications possibles du projet dans le contexte général de la recherche, du développement technologique et de l'innovation au Luxembourg*“ demeure trop vague, dans la mesure où le lien avec l'économie luxembourgeoise semble trop ténu et que ce critère ne tient pas explicitement compte des formes de valorisation potentielles.

C'est pourquoi la Chambre de Commerce propose de compléter l'article 5 du projet de règlement grand-ducal de la manière suivante:

„L'évaluation des demandes se fait selon les critères suivants:

(...)

– le potentiel de valorisation des résultats escomptés au niveau national.“

2.4. Une incitation au partenariat public-privé

De manière générale, la Chambre de Commerce salue le fait que ces crédits soient consacrés en partie aux jeunes chercheurs réalisant la majeure partie de leurs travaux en entreprise et non pas uniquement aux jeunes chercheurs réalisant leurs travaux dans le cadre d'un établissement de recherche publique luxembourgeois (article 1er du projet de loi).

La Chambre de Commerce accueille très favorablement l'incitation créée en matière de mobilité des chercheurs entre secteur public et secteur privé. Le présent projet de loi instaure en effet un supplément financier (de l'ordre de 150-200 EUR nets par mois) au montant de base des allocations de formation-recherche si le projet de recherche comporte une collaboration concrète avec une (ou plusieurs) entreprise(s) luxembourgeoise(s). Ainsi, afin de pouvoir bénéficier de ce supplément financier, la personne postulant pour une aide doit démontrer que son projet de recherche a été conçu en collaboration avec un partenaire du secteur privé, que son travail de recherche sera mis en oeuvre en étroite coordination avec cette entreprise et qu'au moins une partie de ses travaux pourront se dérouler dans l'enceinte de l'entreprise.

2.5. La rationalisation de la gestion des aides à la formation-recherche

La Chambre de Commerce approuve la désignation du Fonds national de la Recherche en tant qu'autorité compétente pour la gestion des aides de formation-recherche.

A l'heure actuelle, le Fonds national de la Recherche met en oeuvre un certain nombre de mesures en faveur du développement des ressources humaines scientifiques, notamment:

- la gestion des bourses ERCIM,
- la mise en oeuvre du programme ATTRACT,
- la mise en oeuvre de plusieurs mesures d'accompagnement disponibles pour les jeunes chercheurs en formation.

Compte tenu de l'expertise acquise en matière de l'évaluation d'activités de recherche, le Fonds national de la Recherche dispose du savoir-faire nécessaire pour l'accomplissement de la tâche d'évaluation des dossiers de demande, cette compétence constitue un élément crucial pour assurer la bonne gestion du programme des aides à la formation-recherche.

Il convient toutefois de préciser dans le texte de loi (et non exclusivement dans l'exposé des motifs, dépourvu de valeur juridique) que le Fonds national de la Recherche assure aussi le suivi des allocations d'aides à la formation-recherche.

2.6. Le comité d'évaluation: garantir la représentation de l'économie luxembourgeoise

L'évaluation des demandes se fera avec l'assistance d'un comité d'experts (article 5 du projet de règlement grand-ducal). La composition de ce comité est appelée à respecter, d'une part, un certain équilibre entre les disciplines de recherche ainsi qu'à refléter, d'autre part, les orientations et priorités nationales en matière de recherche. Ainsi, afin de permettre une certaine flexibilité dans la composition du comité au fil du temps, des mandats de courte durée (une année) mais renouvelables plusieurs fois (cinq fois maximum; durée maximale de mandat: 6 ans) sont prévus. Cette organisation devrait permettre une démarche de remplacement continu des mandats („rotation“) tout en assurant la continuité de l'approche méthodologique du comité.

La Chambre de Commerce constate que ce comité est composé de „*scientifiques confirmés et autorisés à diriger des thèses doctorales respectivement pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle jugée équivalente*“ (art. 5 du projet de règlement grand-ducal).

Cette formulation n'exclut pas la présence au sein de ce comité de représentants d'entreprises actives dans le domaine de la recherche-développement. Afin que le rôle des entreprises dans l'attribution des aides de formation-recherche soit dénué de toute ambiguïté, la Chambre de Commerce demande qu'il soit explicitement précisé que ce comité sera composé de manière paritaire de représentants du secteur de la recherche publique et de représentants du secteur privé.

La présence de représentants du secteur privé est d'autant plus légitime que 90% de l'activité de recherche relève du secteur privé, que de nombreux jeunes chercheurs seront appelés à mener des recherches au sein d'entreprises luxembourgeoises et que les recherches menées dans les laboratoires de recherche publics doivent veiller à accroître de manière substantielle les interactions avec leurs homologues du secteur privé.

3. La généralisation de l'obligation d'établir un contrat de travail entre le chercheur et son établissement d'accueil

Les auteurs du présent projet de loi soulignent la précarité de la situation des doctorants en Europe. En effet, les conclusions du *Steering group Human resources and mobility*, constitué de représentants des Etats membres de l'Union européenne, soulignent que les chercheurs en formation doctorale dans les différents Etats membres de l'Union européenne ne disposent souvent pas de contrat de travail, mais dans la grande majorité des cas uniquement de bourses.

Dans ses conclusions, ce groupe de travail recommande de réduire au maximum le financement par le biais de bourses dans la mesure où ces bourses ne comportent aucune couverture sociale propre et d'accorder aux jeunes chercheurs des conditions de travail adéquates et attractives à travers la généralisation du recours à des contrats de travail. Il rejoint en cela les recommandations de la *Charte européenne du chercheur et du Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs*.

C'est dans cette optique que le présent projet de loi vise à réformer la situation des jeunes chercheurs en formation doctorale et postdoctorale en généralisant le recours à des contrats de travail (contrats de formation-recherche) au détriment du système actuel de bourse de formation-recherche.

La Chambre de Commerce soutient cette initiative qui offrira des conditions de travail plus attractives et une meilleure couverture sociale aux jeunes chercheurs soutenus financièrement par le gouvernement.

La Chambre de Commerce salue particulièrement le fait que, à travers la conclusion d'un contrat de travail, les femmes-chercheurs bénéficieront d'une couverture sociale en cas de congé de maternité, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle (leur bourse étant simplement suspendue) et évitera d'accroître le risque de se retrouver sans ressources pendant leur congé de maternité. En bénéficiant d'un contrat de travail, elles pourront bénéficier de la couverture sociale des salariés pendant cette période. La Chambre de Commerce souligne l'importance de cette disposition, notamment dans la perspective d'une meilleure égalité des chances. L'évolution du régime des aides à la formation-recherche devrait permettre à davantage de femmes de se lancer dans la carrière de chercheur.

En dehors de cette mesure, le présent projet de loi comporte plusieurs autres modifications du droit du travail applicables aux chercheurs qui ne sont pas (ou plus) en formation doctorale ou postdoctorale et qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée avec l'Université ou un CRP. Le contrat de travail des étudiants en formation prédoctorale (Bachelor, Master) est également amendé.

Dans cette perspective, la Chambre de Commerce souhaite analyser les différentes modifications projetées au regard du droit du travail.

3.1. Les différents types de contrat de travail

3.1.1. Les contrats de formation-recherche pour les chercheurs en formation doctorale ou postdoctorale

L'article 3 du présent projet de loi ajoute entre autres un point 4 à l'article L. 122-1, paragraphe (3) du Code du travail:

„Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

(...)

4. les contrats de formation-recherche conclus par un chercheur en formation et un établissement d'accueil au sens de l'article 3 de la loi du 31 mai 1999 portant création d'un Fonds national de la Recherche dans le secteur public, ces contrats étant financés par des aides publiques à la formation-recherche; (...)

L'article 3 du projet de loi modifie en outre l'article L. 122-4 paragraphe (4) du Code du travail et prévoit que:

„(4) Par dérogation au paragraphe (1) qui précède, peuvent avoir une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris:

(...)

2. les contrats de formation-recherche conclus par un chercheur en formation et un établissement d'accueil au sens de l'article 3 de la loi du 31 mai 1999 portant création d'un Fonds national de la Recherche dans le secteur public, ces contrats étant financés par des aides publiques à la formation-recherche.

Les contrats visés aux points 1. et 2. peuvent être conclus successivement entre un même employeur et un même chercheur pour une durée totale maximale de 60 mois, renouvellements compris.

Selon les dispositions de l'article 8 du projet de règlement grand-ducal, la durée d'allocation de l'aide à la formation-recherche est limitée à 4 ans au maximum pour des travaux de recherche dans le cadre d'une formation doctorale à plein temps et à 2 ans au maximum dans le cadre d'une formation postdoctorale à plein temps.

L'instauration d'une nouvelle catégorie de contrats de travail appelle plusieurs interrogations au regard de la législation du travail.

En premier lieu, comme le rappelle de manière pertinente l'exposé des motifs du projet de loi (section 3.1.2.2.1.), la durée des études doctorales varie fortement en fonction des disciplines et des pays. Il ne serait pas aberrant qu'un doctorant poursuive ses recherches pendant 5 années. De son côté, un projet postdoctoral peut prendre du retard et excéder 2 ans. Dans la mesure où les contrats de travail peuvent avoir une durée de 60 mois, la Chambre de Commerce propose que la durée maximale du contrat de formation-recherche dans le cadre d'une formation doctorale soit portée à 5 ans et que la durée maximale du contrat de formation-recherche dans le cadre d'une formation postdoctorale soit portée à 3 ans.

En second lieu, de nombreuses interrogations subsistent concernant le régime applicable aux contrats de formation-recherche, notamment en ce qui concerne la cessation du contrat à durée déterminée.

Pour rappel, la question se pose naturellement en ce qui concerne l'articulation du régime du contrat de formation-recherche avec les dispositions des articles L. 122-12 et L. 122-13 du Code du travail:

„Art. L. 122-12. Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme.

Art. L. 122-13. Hormis le cas visé à l'article L. 124-10, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être résilié avant l'échéance du terme.

L'inobservation par l'employeur des dispositions de l'alinéa qui précède ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jus-

qu'au terme du contrat sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé si le contrat avait été conclu sans terme.

Sont applicables en cas de rupture du contrat à durée déterminée par l'employeur les dispositions de l'article L. 124-12, paragraphes (2) et (3) et celles de l'article L. 124-2 dans les cas où la loi rend obligatoire l'entretien préalable.

L'inobservation par le salarié des dispositions de l'alinéa 1er ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice réellement subi, sans que ce montant puisse excéder la rémunération correspondant à la durée du délai de préavis qui aurait dû être observé par le salarié si le contrat avait été conclu sans terme.“

Plusieurs hypothèses sont en effet envisageables. En premier lieu, il n'est pas exclu que le chercheur en formation décide d'interrompre sa formation doctorale ou postdoctorale. Or, le présent projet de loi ne précise pas quel sera le sort du contrat en cas d'abandon d'études ni si cette résiliation anticipée ouvre droit à des dommages et intérêts pour l'employeur, tel que le prévoit l'article L. 122-13 du Code du travail.

Le même problème peut se poser en cas d'interruption du projet de recherche sur lequel travaille par exemple l'étudiant en formation postdoctorale ou éventuellement en cas d'interruption de l'aide à la formation-recherche accordée par le Fonds national de la Recherche: l'interruption du projet implique-t-elle une cessation de plein droit du contrat de formation-recherche conclu entre le chercheur en formation et son établissement d'accueil? Cette situation ouvre-t-elle droit à des dommages et intérêts, tel que le prévoit l'article L. 122-13 du Code du travail?

Dans tous les cas, il convient de s'interroger sur les garanties effectives offertes par le régime salarié aux jeunes chercheurs en formation et sur leur articulation avec les dispositions du Code du travail.

En troisième lieu, le présent projet de loi ne précise pas quelle sera la durée des différents contrats conclus entre le chercheur en formation doctorale ou postdoctorale. Il est difficile d'imaginer que les contrats soient renouvelés d'année en année, sinon il serait impossible de parvenir à une durée totale de 60 mois, tout en ne renouvelant le contrat que deux fois.

De même, il semble difficile de concevoir que de tels contrats aient une durée supérieure à 24 mois, sauf à perdre toute forme de flexibilité dans la gestion des ressources humaines. Dans tous les cas, la durée des contrats devra correspondre avec la durée du soutien prévue dans le cadre de l'aide publique allouée par le Fonds national de la Recherche. Or, le projet de règlement grand-ducal fixe simplement la durée maximale de l'aide et non la durée initiale du soutien qui sera accordée à chaque projet de formation-recherche. Bien que cette question ne soit pas du domaine de la loi, il semble souhaitable que le Ministère de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, respectivement le Fonds national de la Recherche fixe des règles de conduites claires, notamment par voie de circulaire. Des précisions dans ce domaine sont nécessaires afin de permettre à la fois une gestion saine des ressources humaines dans le secteur de la recherche et un degré suffisant de prévisibilité suffisante pour les jeunes chercheurs.

Afin d'éviter tout risque d'abus et partant de contentieux, il est fondamental de préciser davantage le régime juridique des nouveaux contrats de formation-recherche. Ceci est d'autant plus important que c'est l'image de marque et l'attractivité du Luxembourg en tant que centre d'excellence en matière de recherche qui est ici en jeu.

3.1.2. Les contrats de travail entre un employeur et un chercheur autres que les contrats de formation-recherche

L'article 3 paragraphe (1) du présent projet de loi modifie l'article L. 122-1, paragraphe (3) du Code du travail en y ajoutant un point 3:

„Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

(...)

3. les contrats de travail conclus entre l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics créés sur base de la loi du 9 mars 1987 précitée, respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, d'une part, et des chercheurs, d'autre part; (...).“

Parallèlement, l'article 3 paragraphe (2) modifie le paragraphe (4) de l'article L. 122-4 du Code du travail qui prévoit que:

„(4) Par dérogation au paragraphe (1) qui précède, peuvent avoir une durée totale maximale de soixante mois, renouvellements compris:

1. les contrats de travail à durée déterminée conclus entre l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics créés sur base de la loi du 9 mars 1987 précitée, respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, d'une part, et des chercheurs, d'autre part; (...)“

Ces dispositions sont analogues à celles des contrats de formation-recherche. En d'autres termes, les chercheurs employés par l'Université ou un centre de recherche public luxembourgeois pourront être engagés à durée déterminée, pour une durée totale de 60 mois, même s'ils ne sont plus en formation doctorale ou postdoctorale.

Cette disposition permet aux centres de recherche de bénéficier d'un maximum de flexibilité dans la gestion de leurs ressources humaines en engageant des chercheurs pour des durées déterminées qui correspondront aux durées des projets de recherche sur lesquels ils seront appelés à travailler.

Cette disposition déroge notamment aux dispositions de l'article L. 122-4 du Code du travail qui prévoit que la durée maximale d'un contrat à durée déterminée ne peut excéder 24 mois pour un même salarié. Dans le même temps, le nombre de renouvellements des contrats est limité à deux (article L. 122-5 du Code du travail), ce qui évitera un certain nombre d'abus tels que la succession pendant 60 mois de contrats de travail de courte durée.

Sans que cela ne soit précisé dans le présent projet de loi, ceci implique naturellement que, au terme de cette période de 60 mois, tout contrat de travail entre un chercheur et un établissement public de recherche sera naturellement conclu à durée indéterminée. Dans la pratique, la poursuite ou non de la relation de travail entre un chercheur et l'établissement public de recherche dépendra de la gestion effective des ressources humaines qui sera mise en place par les établissements publics de recherche.

La Chambre de Commerce souhaite formuler quelques observations sur cette évolution de la législation du travail applicable aux chercheurs en contrat avec un établissement de recherche publique.

En premier lieu, il apparaît indubitablement que cette réforme est la conséquence logique de la jurisprudence récente de la Cour constitutionnelle et de la Cour administrative dans une affaire portant sur la qualification de la relation de travail entre un chargé d'éducation de l'enseignement postprimaire et l'Etat.

Dans son arrêt du 20 octobre 2006, la Cour constitutionnelle a jugé contraire à l'égalité des citoyens devant la loi (article 10bis de la Constitution) l'article 17 de la loi modifiée du 5 juillet 1991 autorisant l'Etat à conclure des contrats à durée déterminée qui excèdent une durée de 24 mois ou qui sont renouvelés plus de deux fois.

Suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle, la Cour administrative a reconnu par son arrêt du 30 janvier 2007 le caractère à durée indéterminée du contrat de travail conclu entre le chargé d'éducation requérant et l'Etat au motif que la durée des contrats à durée déterminée successifs avait dépassé vingt-quatre mois et qu'ils avaient été renouvelés plus de deux fois.

Dans son communiqué du 6 février 2007, le Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle a reconnu que les dispositions du Code du travail devront être modifiées afin de tenir compte de cette jurisprudence. Depuis lors, au regard des conclusions de la Cour administrative, ce ministère ne dispose plus de base légale pour conclure des contrats à durée déterminée dont la durée excédera 24 mois ou qui seront renouvelés plus de deux fois.

A titre d'illustration, le communiqué précise qu'environ 520 agents de l'enseignement postprimaire sont concernés par cette jurisprudence, dans la mesure où ils ont bénéficié de contrats à durée déterminée depuis plus de 24 mois ou ont un contrat de travail qui a été renouvelé plus de deux fois.

En raisonnant par analogie, il ne serait pas inconcevable d'appliquer cette jurisprudence aux chercheurs liés par des contrats de travail avec des établissements de recherche publics pendant une durée supérieure à 24 mois ou dont les contrats ont été renouvelés plus de deux fois. Dans la pratique, la grande majorité des chercheurs du secteur public sont dans de telles situations, en application de l'article 2 du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail lequel prévoit explicitement que les activités de recherche constituent un secteur d'activité *„dans lesquels des contrats à durée déterminée*

peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois". L'article L. 122-4 paragraphe (3) du Code du travail consacre la possibilité pour l'Université (point 1) et les CRP (points 3) de renouveler les contrats à durée déterminée conclus avec les chercheurs et les enseignants chercheurs plus de deux fois et pour une durée totale dépassant 24 mois.

La présente réforme du cadre juridique des relations de travail entre chercheurs et organismes publics de recherche vise probablement à prévenir tout risque de recours en inconstitutionnalité contre les dispositions actuellement en vigueur qui entraînerait ipso facto la transformation de la plupart des contrats de travail conclus entre chercheurs et établissements de recherche publics en contrats à durée indéterminée.

De ce point de vue, le fait de limiter la durée totale des contrats à durée déterminée à 60 mois, incluant seulement deux renouvellements constitue une amélioration sensible des conditions de travail des chercheurs. Cette réforme permettra aux chercheurs de ne plus devoir faire face à l'avenir à des situations abusives rencontrées par les chargés d'éducation.

Dans cette perspective, la Chambre de Commerce espère en premier lieu que cette réforme constituera également la prémisse d'une meilleure gestion des ressources humaines dans le secteur de la recherche publique. En effet, si la faculté d'employer des chercheurs à durée déterminée constitue un instrument de flexibilité pour les organismes de recherche, il est important d'offrir des gages de stabilité professionnelle aux chercheurs et de rendre le Luxembourg attractif pour les chercheurs étrangers jugés talentueux. Ainsi, il convient de faire en sorte que, dans la pratique, un juste équilibre entre le recours à des contrats à durée déterminée et le recours à des contrats à durée indéterminée soit trouvé. Dans cette perspective, l'amélioration de l'attractivité du Luxembourg pour les chercheurs étrangers passe donc principalement par l'instauration d'une meilleure gestion des ressources humaines au niveau de chaque organisme public de recherche. La Chambre de Commerce encourage le gouvernement et le Fonds national de la Recherche à demeurer vigilants et à agir en ce sens.

En second lieu, il convient de préciser le champ d'application *ratione temporis* de cette réforme. En d'autres termes, il semble indispensable de préciser la situation des chercheurs actuellement engagés par un établissement public de recherche. La limite des 60 mois s'applique-t-elle aux contrats de travail actuellement en cours? Doit-on considérer qu'un chercheur engagé depuis plus de 60 mois ou qui aurait bénéficié de plus de deux renouvellements de contrats à durée déterminée doit être considéré comme bénéficiant implicitement d'un contrat à durée indéterminée?

A défaut de précision, et en application des principes généraux de l'application des nouvelles lois dans le temps², les contrats en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent projet de loi n'en seraient pas affectés. En revanche, le renouvellement de ces contrats devrait de l'avis de la Chambre de Commerce tomber sous le champ d'application de la nouvelle loi. Convient-il alors de prendre en compte le contrat régi par l'ancienne loi pour déterminer la limite de 60 mois prévue par la nouvelle loi? Au-delà de ces considérations purement juridiques se poserait aussi un problème d'équité entre des chercheurs travaillant souvent côte à côte, dont les uns bénéficieront de la (relative) sécurité juridique de la nouvelle loi, tandis que les autres continueraient à être régis par le statut précaire actuel.

A titre de comparaison, l'analogie avec le statut de chargé d'éducation est utile. Suite à la décision de la Cour administrative du 30 janvier 2007, la circulaire No 2625 du 26 avril 2007 émise conjointement par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle, le Ministère de l'Intérieur et de l'Aménagement du Territoire et le Syvicol recommande aux administrations communales et aux établissements publics sous la surveillance des communes de requalifier les contrats de travail des chargés d'éducation actuellement en service depuis plus de 24 mois ou dont les renouvellements sont supérieurs à deux en contrat à durée indéterminée.

Dans le cas des chercheurs, aucune jurisprudence n'exige une telle requalification, du moins pour l'instant. Il n'en demeure pas moins que le gouvernement gagnerait à veiller attentivement à préciser la situation des chercheurs actuellement sous contrat avec un établissement public de recherche en précisant davantage l'application dans le temps du présent projet de loi.

² Pierre Pescatore Introduction à la science du droit 1960 p. 315; Jean-Luc Aubert Introduction au droit et thèmes fondamentaux du droit civil, Armand Colin, 3e édition, p. 101

En troisième lieu, la Chambre de Commerce s'interroge sur le champ d'application *ratione personae* de cette disposition. La définition du chercheur selon le présent projet de loi (article 3) est la suivante:

„Aux fins du présent chapitre on entend par chercheur un spécialiste travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes et de systèmes nouveaux et à la gestion des projets concernés.“

Il convient de constater que ni cette disposition, ni le commentaire des articles ne précise si cette définition inclut ou non les enseignants-chercheurs de l'Université du Luxembourg. Or, l'article L. 122-5 paragraphe (3) point 1 du Code du travail évoque expressément les enseignants-chercheurs de l'Université du Luxembourg. Cette disposition n'est pas concernée par l'article 3 du présent projet de loi qui supprime uniquement le point 3 du paragraphe (3) de l'article L. 122-5 du Code du travail. Une précision sur le champ d'application exact de la réforme projetée semble nécessaire de manière à préserver le maximum d'équité entre les conditions de travail des chercheurs et celles des enseignants-chercheurs. En l'état actuel du présent projet de loi, la Chambre de Commerce distingue deux régimes salariés pour les chercheurs (qui ne sont pas en formation) auprès de l'Université du Luxembourg. Le premier est celui de „chercheur“ introduit par le présent projet de loi au titre du nouvel article L. 122-1 paragraphe (3) 3. du Code du travail. Ce contrat de travail est limité à 60 mois (nouvel article L. 122-4 (4) 1 du Code du travail) et ne peut être renouvelé au maximum deux fois (article 122-5 (1) du Code du travail). Le second est le contrat d'enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg (au titre de l'article 122-1 (3) 1. du Code du travail). Ce type de contrat peut être renouvelé plus de deux fois (article L. 122-5 (3) 1. du Code du travail) et n'est pas limité quant à sa durée maximale (article L. 122-4 (4) 1, du Code du travail). Dans la mesure où les „chercheurs“ embauchés par l'Université du Luxembourg et „le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg“ effectuent le même travail, il y a lieu de s'interroger si l'établissement de deux régimes distincts est compatible avec l'article 10bis de la Constitution.

Par ailleurs, cette définition fonctionnelle du métier de chercheur inspirée du „Manuel de Frascati“ élaboré par l'OCDE ne contient aucune disposition précisant qu'un chercheur serait une personne employée par un organisme public de recherche (Université du Luxembourg, CRP, CEPS). En pratique, environ 90% de la recherche au Luxembourg est menée dans le secteur privé. Or, les entreprises ne sont pas concernées par la présente réforme du droit du travail. Pourtant, les entreprises luxembourgeoises actives dans le domaine de la recherche sont soumises à des contraintes sans doute plus importantes, notamment en termes de performance et de rentabilité, que les organismes de recherche publique dont les crédits budgétaires augmentent (et continueront d'augmenter) de manière très substantielle.

Dans un souci d'équité, il conviendrait de prévoir explicitement que les dispositions de l'article L. 122-1, paragraphe (3) et de l'article L. 122-4 paragraphe (4) du Code du travail s'appliquent indistinctement à tout contrat de travail conclu entre un chercheur et un employeur, qu'il soit public ou privé.

3.1.3. Les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant de l'Université du Luxembourg

L'article 3 du présent projet de loi modifie l'article L. 122-1 du Code du travail en introduisant le nouveau paragraphe (5) qui prévoit que:

„Par dérogation aux paragraphes (1) et (2) qui précèdent, peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

(...)

(5) les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant de l'Université de Luxembourg ou d'un autre établissement d'enseignement supérieur reconnu au Luxembourg, à condition que la durée hebdomadaire ne dépasse pas dix heures en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.“

L'article 3 du présent projet de loi précise la notion d'étudiant et modifie l'alinéa premier de l'article L. 151-2 du Code du travail de la manière suivante:

„Est considéré comme élève ou étudiant toute personne âgée de quinze ans au moins et n'ayant pas dépassé l'âge de vingt-sept ans accomplis, qui est inscrite dans un établissement d'enseignement, luxembourgeois ou étranger, et qui suit de façon régulière un cycle d'enseignement à horaire plein.“

Cette disposition permet aux étudiants de travailler dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, à condition que ce contrat soit limité à une durée hebdomadaire moyenne de 10 heures. Selon les auteurs du présent projet de loi, cette „ouverture permettra aux entreprises d'avoir recours à un CDD pour un poste qui n'est pas nécessairement lié à l'exécution d'une tâche précise et non durable et elle facilitera à l'étudiant la recherche d'un emploi qu'il exécutera accessoirement à ses études“.

Cette disposition est importante dans la mesure où elle concerne potentiellement de nombreux étudiants, désireux de subvenir à leurs besoins, accessoirement à la poursuite de leurs études au Grand-Duché.

La Chambre de Commerce doit cependant constater que cette disposition semble relativement anachronique et risque de poser de sérieux problèmes pratiques. Se pose en effet un problème d'articulation avec d'autres dispositions du Code du travail (3.1.3.1.) et les articles 56 et 57 du projet de loi numéro 5802 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration (3.13.2.)

3.1.3.1. Articulation avec le Code du travail

L'article 3 du projet de loi sous avis risque d'entrer en conflit avec les dispositions du paragraphe 1er de l'article L. 122-1 du Code du travail. En effet, les étudiants occupent traditionnellement des emplois qui entrent déjà en grande partie dans d'autres catégories prévues par le Code du travail, tels que:

- des postes saisonniers (L. 122-1, paragraphe (2), alinéa 2 du Code du travail), comme par exemple les activités liées aux vendanges, la prestation d'activité de moniteur et d'animateur, les activités de surveillants de plage, etc.³
- des emplois où il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée (L. 122-1, paragraphe (2), alinéa 3 du Code du travail), comme par exemple des postes d'animateurs de radio, de chargés de cours, des emplois de forains, etc.⁴
- des emplois pendant les vacances scolaires (articles 151-1 à 151-9 du Code du travail).

En pratique, si un étudiant conclut un contrat de travail à caractère saisonnier avec une entreprise luxembourgeoise, ce contrat constitue un contrat à durée déterminée, selon les dispositions de l'article L. 122-1 paragraphe (2) alinéa 2 du Code du travail. Est-ce que la relation de travail sera pour autant limitée à 10 heures par semaine du seul fait que le salarié est par ailleurs étudiant à l'Université du Luxembourg? Deux solutions sont possibles:

- soit la nature de la tâche l'emporte sur la qualité du salarié et donc l'article L. 122-1 paragraphe (1) du Code du travail s'applique;
- soit la qualité du salarié, en l'occurrence son inscription à l'Université du Luxembourg, est prépondérante et l'article L. 122-1 paragraphe (3) alinéa 5 du Code du travail s'applique et le contrat ne pourra excéder 10 heures par semaine.

Un étudiant qui travaille auprès du même employeur et pour lequel la durée du contrat porte au moins en partie aussi sur les vacances scolaires tombe-t-il pour les activités exercées pendant l'année scolaire sous le nouvel article L. 122-1 (3) 5. du Code du travail proposé par le projet de loi sous avis et pour la même activité auprès du même employeur sous les articles L. 151-1 et suivants du Code du travail? La situation serait pour le moins étrange: sous le premier régime, le jeune touchera au moins le salaire social minimum et les cotisations sociales sont dues, alors que tel n'est pas le cas sous le second régime (articles 151-5 et 151-6 du Code du travail).

La Chambre de Commerce saisit par ailleurs mal les raisons pour lesquelles les rédacteurs du présent projet de loi aient maintenu la limite maximale de ces contrats à durée déterminée à 24 mois et le renouvellement maximal du contrat à durée déterminée à deux (article 122-5 du Code du travail, non modifié par le présent projet de loi sur ce point). Il n'est guère dans l'intérêt du jeune que de devoir chercher un nouvel employeur au plus tard au bout de 24 mois passés auprès du même employeur (à l'exception des contrats saisonniers).

En outre, l'article 122-1 (3) 5. du Code du travail omet de préciser que les dispositions en matière de durée maximale de temps de travail contenues ailleurs dans le Code du travail ne trouvent pas

³ Règlement grand-ducal du 11 juillet 1989.

⁴ Ibid.

à s'appliquer, en particulier les articles L. 211-12 – durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures – et L. 212-4 – durée maximale de travail hebdomadaire dans l'hôtellerie et la restauration.

Au-delà de ces questions d'ordre juridique se posent de nombreux problèmes pratiques, notamment en termes de responsabilité de l'employeur: que se passera-t-il en cas d'inspection du travail? L'employeur encourt-il une responsabilité du fait de son ignorance de la qualité d'étudiant de son salarié saisonnier? Il est en effet à craindre que des étudiants dans des situations financières difficiles ne déclarent pas à leur employeur leur qualité d'étudiant, afin de ne pas être limités par la durée de 10 heures de travail par semaine. La Chambre de Commerce estime que les employeurs auxquels les jeunes ont caché leur qualité d'étudiant ne sauraient être tenus responsables de la violation de l'article 121-1 (3) 5 du Code du travail quant à la limite maximale hebdomadaire du travail.

Du point de vue de l'étudiant salarié, la situation est également inéquitable. Il n'existe de contrôle préalable que pour les étudiants ressortissants de pays tiers à l'Union européenne ou des nouveaux Etats membres de l'Union européenne. En effet, l'étudiant luxembourgeois ou ressortissant de l'Union européenne (en application du principe de libre circulation) pourra aisément conclure un contrat de travail à durée déterminée quelqu'en soit sa durée. Le ressortissant d'un pays tiers devra entamer une procédure de demande de permis de travail au cours de laquelle l'administration contrôlera que la durée effective du travail n'excèdera pas 10 heures par semaine.

Au final, il semble qu'en pratique, cette disposition ne concerne que les étudiants extracommunautaires qui seront soumis à un contrôle *a priori*, tandis que les étudiants européens bénéficieront de la libre circulation et ne seront soumis qu'à un contrôle *a posteriori* via les contrôles exercés par l'Inspection du Travail et des Mines et le Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Enfin, la Chambre de Commerce insiste sur la nécessaire autonomie des étudiants. Cette autonomie est le prolongement direct de leur indispensable responsabilisation en tant que jeunes adultes. Etant donné le coût de la vie au Grand-Duché, il est clair que certains étudiants auront besoin d'avoir un complément de revenu et de travailler pour l'obtenir. Ce sera à chacun de gérer ses propres ressources et de choisir de manière optimale le temps qu'il ou elle souhaite consacrer à ses études ou à une activité salariée. De plus, il convient d'être flexible, un étudiant souhaitera peut-être travailler à plein temps pendant les mois d'été (sous le régime des articles L. 151-1 du Code du travail) et ne pas travailler du tout pendant les périodes d'examen. Plutôt que d'adopter une démarche paternaliste, la Chambre de Commerce propose de reconnaître que les étudiants sont des adultes autonomes et qu'ils sont eux-mêmes les mieux placés pour effectuer ce type de choix et pour subvenir au mieux à leurs propres besoins. Toute restriction artificielle au travail des étudiants n'aura pour autre effet que d'inciter au travail non déclaré ou d'accroître la précarité des étudiants.

Afin de laisser aux étudiants la liberté de choisir la charge de travail qu'ils veulent assumer à côté de leurs études, la Chambre de Commerce propose aux rédacteurs du projet de loi de modifier le point 5 du paragraphe (3) de l'article L. 122-1 de la manière suivante:

„5. les contrats de travail conclus entre un employeur et un étudiant de l'Université de Luxembourg ou d'un autre établissement d'enseignement supérieur reconnu au Luxembourg qui est de nationalité luxembourgeoise ou ressortissant communautaire.“

Par ailleurs, elle propose d'ajouter les contrats conclus en vertu de cet article 122-1 (3) 5. à la liste des contrats prévus à l'article 122-5 (3) du Code du travail qui peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant vingt-quatre mois.

Les contrats de travail à conclure avec les étudiants ressortissants de pays tiers seront régis par les articles 56 et 57 du projet de loi No 5802 (cf. ci-après 3.1.3.2.).

Enfin, elle invite les rédacteurs du projet de loi sous avis à préciser davantage l'articulation entre le nouvel article L. 122-1 (3) 5. du Code du travail avec les autres dispositions du Code du travail susceptibles de s'appliquer aux relations de travail entre un employeur et un salarié qui est par ailleurs aussi un élève ou un étudiant.

3.1.3.2. Articulation avec le projet de loi numéro 5802 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration

Le régime juridique du contrat de travail que tout étudiant – indépendamment de son origine – inscrit au Luxembourg pourra conclure, tel qu'énoncé par le nouvel article L. 122-1 (3) 5. du Code du travail,

diffère sur de nombreux points du régime juridique énoncé par les articles 56 et 57 du projet de loi No 5802 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration. Ces articles transposent en droit national la directive communautaire 2004/114/CE du Conseil du 13 décembre 2004 relative aux conditions d'admission des ressortissants de pays tiers à des fins d'études, d'échange d'élèves, de formation non rémunérée ou de volontariat. Elle énonce en son article 17 des conditions restrictives dans lesquelles ces étudiants peuvent exercer une activité économique, c'est-à-dire conclure des contrats de travail, au Luxembourg. Cette directive oblige les Etats membres de prévoir un nombre maximum d'heures de travail autorisées qui ne peut être inférieur à 10 heures par semaine.

Le grief majeur que la Chambre de Commerce adresse à l'encontre de ces deux régimes est que la durée hebdomadaire du temps de travail soit limitée à 10 heures. Le commentaire des articles au projet de loi sous avis justifie cette mesure par un souci d'analogie avec les ressortissants non communautaires de l'Espace Economique Européen auxquels un permis de travail est délivré sur base d'une occupation à côté de leurs études à raison de 10 heures par semaine. Les deux projets de lois retiennent ce plafond maximum de 10 heures de travail hebdomadaire prévu dans la directive précitée pour les contrats de travail conclus avec des étudiants, indépendamment de leur origine, alors même que ce plafond ne constitue qu'un minimum, les Etats membres étant libres de l'élever dans leur législation nationale et que ce plafond ne concerne que les contrats conclus avec des étudiants originaires de pays tiers.

A titre principal, la Chambre de Commerce exige que la limite de 10 heures ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec les ressortissants étudiants luxembourgeois et les ressortissants communautaires. Ces contrats ne relèvent pas du champ d'application de la directive précitée. En ce qui concerne les étudiants ressortissants de pays tiers, il suffirait de transposer la directive 2004/114/CE dans le sens de fixer un nombre maximum de 40 heures.

A titre subsidiaire, au cas où les rédacteurs du présent projet de loi souhaitent n'ériger qu'un régime unique de contrat de travail applicable à tous les étudiants, indépendamment de leur origine, la Chambre de Commerce appelle les rédacteurs du projet de loi sous avis de retenir un régime qui fixera un plafond de 40 heures par semaine et de veiller à la cohérence rédactionnelle entre les deux projets de loi. Les divergences entre les deux textes se présentent synoptiquement comme suit:

<i>Points comparés</i>	<i>Projet de loi sous avis</i>	<i>Projet de loi No 5802</i>
Nature du contrat de travail	Contrat à durée déterminée ou CDI	Rien prévu
Inscription	Université de Luxembourg ou Tout autre établissement supérieur reconnu au Luxembourg	Université de Luxembourg ou Brevet d'ingénieur technicien supérieur, ou Institutions d'enseignement supérieur autorisées en vertu de la loi du 14 août 1976 déterminant les conditions de création d'établissements privés d'enseignement supérieur
Période de carence	Rien prévu	Pas de contrat de travail pendant les 2 premiers semestres du bachelor (sauf le travail au sein de l'établissement de l'enseignement supérieur)
Temps nécessairement consacré aux études	Rien prévu	Cycle d'études à plein temps
Période de référence pour calculer la durée mensuelle maximale	Un mois ou quatre semaines	Un mois
Temps de travail	Rien prévu	En dehors du temps dévolu aux études
Articulation avec la législation en matière d'occupation pendant les vacances scolaires	Rien prévu	La limitation de la durée maximale de 10 hrs/semaine ne s'applique pas aux activités salariées exercées durant les vacances scolaires

L'alignement rédactionnel doit se faire en toute logique au projet de loi No 5802, le législateur luxembourgeois étant obligé de procéder à une transposition fidèle de la directive précitée.

3.2. La question des autorisations de travail pour les chercheurs étrangers

L'exposé des motifs du présent projet de loi énonce que „[bien] que l'apport de potentiel humain des nouveaux Etats membres aide à combler quelque peu le manque actuel de ressources humaines, il ne suffira pas à résoudre le problème de façon durable“⁵.

En dehors de cette considération générale, la question de l'embauche de chercheurs provenant des nouveaux Etats membres de l'Union européenne ou de pays tiers à l'Union européenne n'est pas explicitement abordée par le présent projet de loi.

Pourtant, dans la situation actuelle, il semble évident que l'attractivité du Luxembourg pour de jeunes chercheurs étrangers implique une réflexion approfondie sur ces questions. Le débat sur l'attractivité du Grand-Duché pour les personnes étrangères hautement qualifiées se pose avec de plus en plus d'acuité, et pas uniquement en ce qui concerne les chercheurs, mais intéresse plus globalement l'ensemble des secteurs économiques.

Le présent projet de loi insiste sur la généralisation de l'obligation d'établir un contrat de travail pour les chercheurs qui bénéficient des aides à la formation-recherche. Or, les procédures actuelles d'obtention de permis de travail rendent cette généralisation hypothétique pour les chercheurs provenant à la fois des nouveaux Etats membres de l'Union européenne et pour les chercheurs provenant de pays tiers à l'Union européenne.

La Chambre de Commerce accueille favorablement la circonstance que le projet de loi No 5802 portant sur la libre circulation des personnes et l'immigration procède à la transposition de la directive 2005/71 du 12 octobre 2005 relative à une procédure spécifique des ressortissants de pays tiers aux fins de recherche scientifique, afin de doter le Luxembourg d'un cadre légal attrayant pour des chercheurs. La Chambre de Commerce commentera plus en détail cette transposition dans le cadre de son avis relatif au projet de loi No 5802 précité.

*

Après consultation de ses ressortissants, la Chambre de Commerce ne peut approuver le présent projet de loi et projet de règlement grand-ducal, que sous réserve de la prise en considération des remarques formulées ci-dessus.

