

N° 6527¹**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2012-2013

PROJET DE LOI

1. **ayant pour objet l'organisation des centres de recherche publics**
2. **portant création des centres de recherche publics LIST, Santé et CEPS**
3. **modifiant la loi du 4 décembre 1967 concernant l'impôt sur le revenu**
4. **abrogeant la loi du 9 mars 1987 ayant pour objet l'organisation de la recherche et du développement technologique dans le secteur public et le transfert de technologie et la coopération scientifique et technique entre les entreprises et le secteur public**
5. **abrogeant la loi du 10 novembre 1989 portant création d'un Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques auprès du Ministre d'Etat**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(27.2.2013)

Par lettre du 10 janvier 2013, réf.: AvisChSal, Monsieur François Biltgen, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés.

*

I. CONTENU DU PROJET DE LOI**1. Le statut des Centres de recherche publics (CRP)**

1. Le présent projet de loi définit un cadre général aux trois CRP, CRP-Gabriel Lippmann, CRP-Henri Tudor et le CRP-Santé, et au Centre d'Etudes de Population, de Pauvreté et de Politiques (CEPS).

2. Dans un souci de conformité à l'article 108bis de la constitution qui prévoit la création d'un établissement public uniquement par la loi, il a pour objet la création de chaque CRP sur base individuelle. De plus, le présent projet de loi confère au CEPS le statut d'un CRP.

3. Le présent projet de loi définit les CRP comme établissements publics jouissant de l'autonomie financière, juridique, scientifique et administrative.

4. De plus, le présent projet de loi dispose que les relations entre les CRP et l'Etat soient régies par une convention pluriannuelle. Celle-ci portera d'un côté sur la politique générale des différents CRP, leur choix stratégiques, leurs activités et leurs objectifs à atteindre et de l'autre côté sur les moyens budgétaires mis en oeuvre par l'Etat.

5. L'objet du projet est de souligner l'autonomie de ces CRP qui répondent et s'adaptent aux exigences du monde moderne de la recherche et de l'innovation et dont le souci premier est la qualité des

recherches et des innovations. Afin de garantir cette qualité et pouvoir se positionner dans un contexte européen et international, les CRP doivent trouver un équilibre entre spécificité luxembourgeoise et une certaine généralité.

2. Les missions des CRP

6. Le projet de loi reprend les missions générales des trois CRP à savoir:

- Stimuler et entreprendre des activités de recherche et de développement (R&D),
- Réaliser des activités de coopération scientifique et technique et de transfert de technologie entre les secteurs publics et privés,
- Conseiller les entreprises lors de la mise en oeuvre de technologies nouvelles,
- Favoriser la création de nouvelles activités économiques.

7. Notons que l'ancienne mission des CRP consistant à constituer, tenir à jour et rendre accessible aux intéressés toute documentation utile sur les programmes de coopération internationale en matière de R&D est dévolue à Luxinnovation.

8. Le projet de loi ajoute comme missions des CRP la contribution à la formation et à la mobilité du personnel de recherche, à l'apprentissage et à l'actualisation des connaissances tout au long de la vie, au développement de la culture scientifique et à la définition ainsi qu'à la mise en oeuvre et à l'évaluation des politiques nationales.

9. Finalement, le projet de loi définit les missions spécifiques aux 3 CRP en vue de souligner leur complémentarité.

3. Les organes et la gouvernance des CRP

10. Dans le but de renforcer l'autonomie des CRP, le projet de loi prévoit l'élaboration d'une convention pluriannuelle dont la durée est prolongée de 3 à 4 ans. Tel qu'énoncé plus haut, ces contrats de performance porteront d'un côté sur la politique générale des différents CRP, leur choix stratégiques, les activités et les objectifs à atteindre et de l'autre côté sur les moyens budgétaires mis en oeuvre par l'Etat. Ainsi, ce contrat, résultat de négociations entre le CRP et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, permet de mieux délimiter les objectifs à mettre en oeuvre au cours de son exécution.

11. Cette approche implique également un réagencement au niveau de la gouvernance des CRP. De ce fait, le conseil d'administration sera composé uniquement de personnalités externes au CRP choisies en fonction de leur compétence et de leur expertise en matière de recherche et de gestion de programmes et de projets scientifiques ainsi que la valorisation de la recherche. Le nombre des membres sera réduit de 12 à 9.

12. La représentation d'office de différents ministres au conseil d'administration est abolie tandis que la fonction de commissaire de gouvernement est maintenue.

13. Le conseil d'administration ne se focalisera désormais plus sur la gestion du CRP, mais sur la définition de la politique générale et de la stratégie du CRP.

14. Le directeur général du CRP est le chef de l'exécutif. De ce fait, il met en oeuvre la stratégie définie par le conseil d'administration et prend les décisions sur la gestion journalière du CRP.

15. Le conseil de concertation est un organe consultatif, composé exclusivement de personnes internes au CRP, qui participe à la définition de la politique de RDI et à l'élaboration de la convention pluriannuelle. Le conseil de concertation avise le conseil d'administration en ce qui concerne la politique des ressources humaines et l'organigramme fonctionnel du CRP.

4. Le personnel du CRP

16. Le présent projet de loi prévoit le lien du personnel au CRP par des contrats de travail de droit privé ainsi que l'obligation d'organiser un système de gestion des carrières et de définir les conditions de recrutement et de promotion.

17. Ainsi, le recrutement du directeur général, des directeurs de département ainsi que des chercheurs se fera par un comité de recrutement dont la composition est définie au règlement intérieur. Le processus de recrutement doit se dérouler en toute transparence et tenir compte de l'égalité de traitement des candidats.

18. Finalement, le projet de loi prévoit la définition dans une charte du chercheur des droits et obligations des chercheurs ainsi que les rôles, responsabilités et prérogatives du CRP.

19. Selon la recommandation de la Commission européenne du 11 mars 2005, la Charte du CRP devrait aborder les thèmes suivants: liberté de recherche, principes éthiques, responsabilité professionnelle, attitude professionnelle, obligations contractuelles et légales, bonnes pratiques dans le secteur de la recherche, diffusion et exploitation des résultats, engagement vis-à-vis de la société, relation avec les directeurs de stage, supervision et tâches de gestion, développement professionnel continu.

5. Regroupement du CRP-Gabriel Lippmann et du CRP Henri Tudor

20. Le projet de loi prévoit le regroupement du CRP-Gabriel Lippmann et du CRP Henri Tudor en un établissement public de recherche, de développement et d'innovation dénommé „centre de recherche public Luxembourg Institute for Science and Technology, en abrégé „CRP-LIST““. Cette intention exprime le désir de créer un centre de compétences interdisciplinaire national avec une reconnaissance scientifique internationale et à fort impact d'innovation selon le modèle des RTO (Research and Technology Organisation) européens. Cette intégration se fera progressivement, en étapes, à partir d'avril 2012 (annonce publique du regroupement) jusqu'en décembre 2014 (fonctionnement opérationnel unifié).

6. Intégration de l'Integrated BioBank of Luxembourg (IBBL) au CRP-Santé

21. Avec le présent projet de loi, il est prévu d'intégrer l'IBBL au CRP-Santé tout en lui assurant le statut d'une structure clairement identifiée pourvue d'une convention pluriannuelle spécifique et d'une direction autonome. L'IBBL fonctionnera toutefois sous la tutelle du conseil d'administration du CRP-Santé. La mise en œuvre d'une solution „central facility“ de stockage d'échantillons pour les besoins des acteurs de recherche nationaux aura le double avantage d'augmenter d'un côté le „régime de croisière“ d'échantillons stockés de la BioBank (réduisant ainsi le coût par échantillon) et de permettre des économies au titre des dépenses des acteurs de recherche nationaux. L'IBBL gardera son rôle central au sein du consortium luxembourgeois de la médecine personnalisée.

*

II. PRISE DE POSITION DE LA CHAMBRE DES SALARIES

22. Les principaux points soulevés touchent à des questions relatives aux structures d'organisation des futurs centres de recherche publics et notamment à la représentation des salariés et à leur implication dans le nouveau cadre légal.

1. Définitions

Parmi les définitions du projet de loi, la CSL sollicite des précisions quant à la notion de „chercheur“ et demande l'ajout des définitions respectives concernant le „personnel administratif“, le „personnel scientifique“, et „le personnel spécialiste de la valorisation et de support“.

2. Conseil de concertation

Attributions

23. Selon l'exposé des motifs du projet de loi, le conseil de concertation doit garantir une meilleure participation des collaborateurs à la gouvernance du CRP et remplir quelques attributions comparables à celles du comité mixte dans les entreprises tel que défini aux articles L.421-1 et suivants du Code du travail.

24. Le projet de loi prévoit donc un nouvel organe consultatif devant avoir une certaine ressemblance avec le comité mixte d'entreprise, mais sans en être un.

Il lui accorde le droit d'être informé et consulté et en plus particulièrement sur:

- a) La politique de recherche, de développement et d'innovation et en particulier l'élaboration de la convention pluriannuelle prévue à l'article 20 du projet de loi,
- b) L'organigramme fonctionnel et en particulier la création et la suppression de département, d'unités respectivement de plateformes technologiques,
- c) La politique des ressources humaines ainsi que sur les critères de recrutement et de promotion,
- d) Le règlement d'ordre intérieur du centre de recherche public.

25. La Chambre des salariés souhaite remplacer tout simplement le conseil de concertation par un véritable comité mixte d'entreprise, tel que prévu au Code du Travail, augmenté des attributions supplémentaires prévues par le présent projet de loi pour un comité de concertation.

26. Un récent projet de loi relatif à la réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises prévoit de transférer les compétences de l'actuel comité mixte à la délégation du personnel dans toute entreprise à partir de 150 salariés¹.

Dans l'optique de ce projet de loi, le présent projet de loi devrait alors prévoir des domaines de compétences supplémentaires pour la délégation du personnel d'un centre de recherche public, peu importe son effectif, en lui accordant le droit d'être informée et consultée sur les quatre points énumérés au point 24 ci-avant.

La délégation du personnel devrait aussi avoir le droit de décider en tout temps, à la majorité de ses membres, de soumettre au conseil d'administration une proposition ou une question d'intérêt général à laquelle celui-ci doit donner une réponse écrite dans un délai de trois mois.

Pour le cas où le conseil de concertation tel que projeté devrait être maintenu, la CSL propose d'en revoir néanmoins la composition, la durée du mandat et plus particulièrement le statut de ses membres:

Composition

27. Concernant la composition du conseil de concertation, le projet de loi prévoit 5 représentants de chercheurs, 1 représentant du personnel des spécialistes de la valorisation et de support à la recherche, 2 représentants du personnel scientifique, administratif et technique. Par ailleurs siège dans ce conseil de concertation le délégué à l'égalité des chances ainsi que le directeur général et les directeurs de département (maximum 8).

28. La CSL estime qu'il convient de revoir la composition du conseil de concertation et plus particulièrement d'assurer au sein du futur organe de consultation la parité des membres représentant les intérêts respectifs des salariés et de l'employeur.

29. La CSL est en outre d'avis que les membres du conseil de concertation représentant les intérêts des salariés doivent être élus, à l'image des membres représentant le personnel dans les comités mixtes,

¹ Le conseil de concertation, tel qu'il est conçu par le projet de loi, est de nature à faire double emploi avec la délégation du personnel et risque d'empiéter notablement sur les compétences de celle-ci. Tel est notamment le cas en ce qui concerne les avis à émettre en cas de création ou suppression de départements, d'unités ou de plateformes, toute modification au règlement d'ordre intérieur. En vertu de l'article L.414-4(3) et (4) du Code du travail l'employeur est en effet tenu d'informer et de consulter la délégation du personnel sur la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise ainsi que sur les éventuelles mesures envisagées, notamment en cas de menace sur l'emploi. Il en est de même de toute décision susceptible d'entraîner des modifications importantes dans l'organisation du travail.

par la délégation du personnel par vote secret parmi les salariés de l'entreprise. Restent donc à déterminer les règles de désignation, voire d'élection des autres membres du conseil de concertation.

30. La CSL demande en tout état de cause à ce que la délégation du personnel soit représentée d'office par la personne de son président audit conseil de concertation.

Durée du mandat

31. En ce qui concerne la durée du mandat des membres du conseil de concertation (3 ans en vertu du PL), il y a lieu d'harmoniser la durée de leur mandat avec celle applicable aux membres du Conseil d'administration (5 ans).

Statut des membres

32. Finalement, il convient surtout de prévoir la garantie explicite d'emploi des membres du futur conseil de concertation en alignant leur statut sur celui des délégués du personnel bénéficiant plus particulièrement d'une protection contre le licenciement.

3. Délégué à l'égalité des chances

33. Dans le but d'éviter des risques de confusion avec le délégué à l'égalité prévu à l'Art. L.414-3 du Code du Travail et afin de parer à des interprétations divergentes, la CSL revendique un changement de dénomination de la fonction de cette personne en „travailleur désigné à l'égalité des chances“, car il s'agit d'une personne désignée par le conseil d'administration et recrutée en tant que tel. Nommé par l'employeur, ce „travailleur désigné à l'égalité des chances“ a pour mission d'assister le directeur général dans la mise en oeuvre de la promotion de l'égalité des chances au sein du centre de recherche public.

4. Conseil d'administration

Présence d'au moins 1 délégué du personnel avec droit de vote

34. La Chambre des salariés souhaite la présence au conseil d'administration d'un membre (ou du président) de la délégation (mention expresse au point 14 de l'article 7 du PL), la délégation du personnel étant un organe consultatif pouvant contribuer à renforcer le dialogue interne, enrichir le débat, responsabiliser l'ensemble des acteurs, accroître la légitimité perçue des organes de gestion, et à favoriser la cohésion interne et l'efficacité de l'outil.

35. S'inspirant de modèles existants fonctionnant de manière comparable², la Chambre des salariés propose l'insertion dans la future loi sur les CRP d'un système similaire à celui applicable par exemple au CHL dont le cadre légal (art. 4 de la loi modifiée du 10 décembre 1975) prévoit: „*L'établissement est administré par une commission administrative composée de treize membres effectifs, à savoir six délégués de l'Etat, dont deux médecins et un délégué du ministre ayant le Budget dans ses attributions, trois délégués de la Ville de Luxembourg, deux délégués de la Fondation Norbert-Metz et deux délégués du personnel du Centre hospitalier, dont un médecin et un membre du personnel de soins, administratif, technique ou ouvrier*“.

36. La CSL demande ainsi de reformuler l'article 7 (1) du projet de loi sous rubrique pour prévoir dans la composition du conseil d'administration la présence d'au moins un délégué du personnel, voire du président de la délégation disposant du droit de vote au même titre que les autres membres dudit conseil d'administration.

² Voir également le système applicable p. ex. à l'Université Libre de Bruxelles
<http://www.ulb.ac.be/docs/bienvenues/services/spes-docs/corps-scientifique.pdf> (Page 3) et
<http://www.ulb.ac.be/ulb/greffe/documents/docs/C-A.pdf> (Page 2)

5. Directeur général

Profil de scientifique, critères de qualification et mandat social cumulé avec un contrat de travail

37. La Chambre des salariés regrette que des compétences scientifiques du directeur général ne soient pas explicitement exigées et demande à ce que l'occupant de ce poste renseigne de compétences confirmées dans la recherche au moins équivalentes à celles requises pour les responsables de département (art. 14.3 PL).

38. A ce titre ledit directeur général sera engagé sous un régime de droit privé et obtiendra un contrat de travail ordinaire. En sus, la CSL souhaiterait associer la fonction de directeur général à une mission explicitement dévolue par le CA, de sorte que le directeur général se verrait conférer un mandat social limité dans le temps, cumulé à son contrat de travail à durée indéterminée. La fin du mandat social confère ainsi à la personnalité sortante une garantie d'emploi par le retour possible dans sa spécialisation d'origine.

39. Finalement, la Chambre des salariés se demande même s'il ne serait pas judicieux d'encadrer dans une certaine mesure les attributions du directeur général, voire même d'instituer non pas une fonction monopoliste pour la direction générale des futurs CRP, mais de conférer cette mission à une structure bi- ou tricéphale, permettant ainsi d'entériner collégalement les décisions d'envergure.

6. Droits d'auteur et droits de propriété intellectuelle

40. La Charte européenne du chercheur³ recommande au titre des droits de propriété intellectuelle que les employeurs devraient veiller à ce que les chercheurs retirent les bénéfices de l'exploitation (le cas échéant) de leurs résultats de R&D, grâce à une protection juridique et notamment par une protection adéquate des droits de propriété intellectuelle, y compris les droits d'auteur. ... Les politiques et pratiques devraient spécifier quels droits reviennent aux chercheurs et/ou le cas échéant à leurs employeurs ou à d'autres parties, y compris des organisations commerciales ou industrielles externes, selon les éventuelles dispositions d'accords spécifiques de collaboration ou d'autres types d'accords.

41. Le projet de loi prévoit dans son article 16 (2) que les droits et les devoirs des chercheurs ainsi que les rôles, les responsabilités et les prérogatives du centre de recherche public sont définis dans une charte du chercheur, établie et adoptée par le conseil d'administration et annexée au règlement d'ordre intérieur. Cette charte est signée et acceptée par le chercheur au moment de son engagement.

42. En vertu de l'article 19 (1) du projet de loi les produits, procédés et services résultant d'un projet de recherche, de développement et d'innovation du CRP sont la propriété du CRP sauf dispositions contractuelles différentes. (2) Le partage ou le transfert de produits, procédés et services pouvant résulter d'un projet de recherche, de développement et d'innovation ou bien d'une coopération scientifique et technique entrepris avec des tiers, fait l'objet d'une convention à conclure entre le CRP et les partenaires avant la mise en oeuvre du projet ou bien de la coopération.

43. Dans le cadre des droits des chercheurs sur les fruits de leur recherche, la CSL est d'avis qu'il faut développer la valorisation du travail des chercheurs par l'intéressement du personnel de recherche et la stimulation de leurs performances. Notre chambre professionnelle propose ainsi de reprendre pour les chercheurs CRP le système tel qu'il fonctionne pour l'Université de Luxembourg avec notamment un partage explicite des droits moitié/moitié:

Article du ROI de l'Université:

Art. VI.1.101. Afin de définir une politique cohérente et structurée de valorisation des résultats de recherche, l'Université adopte les principes suivants pour ses salariés ayant un contrat de travail avec elle:

- l'Université développe une culture favorable à la valorisation des résultats de recherche;*

³ Recommandation de la Commission du 11 mars 2005 concernant la charte européenne du chercheur et un code de conduite pour le recrutement des chercheurs C

- *l'Université met en oeuvre les moyens adéquats pour la valorisation des résultats de recherche à travers les coopérations avec le secteur privé, la protection systématique des droits de propriété intellectuelle, la cession de licences sur ces droits, et la création spin-off.*
- *Les revenus bruts générés par l'exploitation commerciale de brevets détenus par l'Université sont répartis comme suit:*
 - *50% est attribué aux inventeurs au prorata de leur contribution à l'invention telle que définie dans la déclaration d'invention.*
 - *50% revient à l'Université.*
- *La répartition précédente s'applique sauf dans le cas d'un litige portant sur le brevet concerné. Dans ce cas, l'ensemble des frais du litige est déduit au préalable.*
- *Dans le cas spécifique de droits d'auteur sur des logiciels non brevetés, l'Université attribue à l'employé une partie équitable, à définir au cas par cas, du revenu généré par l'exploitation du logiciel.*
- *Les oeuvres artistiques et littéraires protégées par le droit d'auteur (telles que les publications, les livres, les oeuvres d'art, etc.) appartiennent à leurs auteurs. Ce principe ne concerne pas les travaux effectués dans le cadre d'un contrat mandatant l'Université par une tierce partie. En ce cas, l'Université transfère en principe le droit d'auteur à la tierce partie l'ayant mandatée.*
- *Le rectorat établit annuellement un état des lieux sur le statut et le développement du portefeuille de propriété intellectuelle que détient l'Université, et sur l'exploitation et la valorisation des résultats de recherche.*

Le législateur luxembourgeois pourrait également s'inspirer de pratiques issues des pays limitrophes, notamment de l'Allemagne⁴, pour reconnaître aux salariés inventeurs un système optimisé de protection de leurs droits en matière de propriété intellectuelle.

7. Divers

Obligation de confidentialité/secret professionnel

44. Le projet de loi prévoit à l'article 28 que les organes et les membres du personnel des CRP sont tenus au secret professionnel en ce qui concerne les données, processus et logiciels ou toute autre création intellectuelle du CRP.

45. A cet égard, la Chambre des salariés demande des précisions quant aux informations concrètement visées par cette disposition.

46. De l'avis de la CSL la formulation choisie est trop générale et ne devrait concerner que l'aspect stratégique et non pas les volets opérationnels des recherches; en effet, tout chercheur devrait pouvoir diffuser les résultats de ses recherches au sein de la communauté et vis-à-vis du grand public.

Régime du congé scientifique

47. En ce qui concerne le congé scientifique instauré par le projet de loi, la CSL souhaiterait une clarification quant au régime applicable au retour du salarié-chercheur pour ce qui concerne notamment la garantie de son emploi et la conservation des droits liés à son ancienneté.

Reprise des contrats en cours

48. A l'article 49 du projet de loi, la CSL sollicite la suppression de la dernière phrase „pour autant que les besoins du service ou du département l'exigent“ afin de garantir que les contrats des membres du personnel des centres de recherche publics actuels se poursuivent sans changement aucun dans l'entier respect du maintien des droits acquis avec les nouvelles structures juridiques de CRP créés par le présent projet.

*

⁴ <http://www.gesetze-im-internet.de/arbnerfg/> étude de législation comparée de 2009 sur la rémunération des inventeurs salariés (sénat français): http://www.senat.fr/lc/lc199/lc199_mono.html

Sous réserve de la prise en considération des remarques et suggestions formulées dans le présent avis, la Chambre des salariés marque son accord au projet de loi repris sous rubrique.

Luxembourg, le 27 février 2013

La Direction,
René PIZZAFERRI
Norbert TREMUTH

Pour la Chambre des salariés,

Le Président,
Jean-Claude REDING