

**N° 5733<sup>1</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2006-2007

---

## **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 DES EMPLOYES PRIVES**  
**sur le projet de loi et sur le projet de règlement grand-ducal**  
**arrétant les modalités relatives à l'attribution, la gestion et le**  
**suivi d'aides à la formation-recherche par le Fonds national de**  
**la Recherche**

(3.7.2007)

**SOMMAIRE:**

1. Remarques préliminaires
  - 1.1. La stratégie européenne
  - 1.2. La stratégie luxembourgeoise
  - 1.3. Comparaison internationale
  - 1.4. Recommandations européennes à prendre en compte
2. Extension des missions du Fonds National de la Recherche (Articles 1er et 2 du projet de loi)
3. L'établissement d'accueil (Article 2 du projet de loi)
4. Relations contractuelles des chercheurs (Article 3 du projet de loi)
  - 4.1. Nouveaux cas de recours aux contrats de travail à durée déterminée pour les chercheurs
  - 4.2. Une durée dérogatoire maximale
  - 4.3. Conclusion
5. Contrats de travail à durée déterminée pour les étudiants universitaires (Article 3 du projet de loi)

6. Deux formes d'aides à la formation-recherche (Article 2 du projet de loi)
  - 6.1. Hypothèses limitatives d'allocation de bourse de formation-recherche (Articles 2 et 3 du projet de règlement grand-ducal)
  - 6.2. Composition des deux formes d'aides (Article 1er du projet de règlement grand-ducal)
  - 6.3. Une aide par formation doctorale et une aide par formation post-doctorale sous condition pour un même chercheur (Article 3 du projet de règlement grand-ducal)
7. La procédure de demande (Article 1er du projet de loi)
8. Attribution, gestion, durée et suivi des aides
  - 8.1. Attribution (Articles 4, 5 et 6 du projet de règlement grand-ducal)
  - 8.2. Emploi des aides (Article 7 du projet de règlement grand-ducal)
  - 8.3. Durée de l'allocation de l'aide (Article 8 du projet de règlement grand-ducal)
  - 8.4. Dispositions concernant le congé de maternité des femmes chercheurs
  - 8.5. Publicité de l'aide obtenue (Article 9 du projet de règlement grand-ducal)
9. Augmentation de l'âge légal maximal définissant un élève ou étudiant (Article 3 du projet de loi)
10. Mesures budgétaires (Article 4 du projet de loi)
11. Mesures transitoires (Article 5 du projet de loi)
12. Conclusion

\*

Par lettre du 15 mai 2007, réf.: R&D/AFR/ 07-0503.doc, Monsieur François Biltgen, ministre de la Culture, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, a soumis les projets de loi et de règlement grand-ducal sous rubrique à l'avis de la Chambre des employés privés.

1. Les projets avisés ont pour objet de doter le Grand-Duché de Luxembourg d'un outil moderne et compétitif pour la promotion de la formation à la recherche et de réformer l'instrument des bourses de formation-recherche.

Selon les auteurs des projets, les objectifs poursuivis par le nouveau système d'aides à la formation-recherche sont:

- d'élargir la base nationale de compétences en recherche et développement technologique (R&D) par une augmentation du nombre de chercheurs en formation doctorale et postdoctorale, avec une attention particulière attachée aux axes de recherche retenues comme prioritaires au plan national,
- d'assurer l'attraction au Luxembourg de jeunes chercheurs prometteurs ainsi que promouvoir l'intégration de ces chercheurs dans le dispositif recherche et développement technologique luxembourgeois,
- de contribuer à améliorer les conditions de travail pour les jeunes chercheurs au Luxembourg en généralisant l'obligation de l'établissement d'un contrat de travail entre le chercheur et son établissement d'accueil,
- de promouvoir, de façon générale, la mobilité des ressources humaines scientifiques, entre les pays, mais également entre le monde académique et le monde économique,
- d'assurer une bonne qualité scientifique/technologique des projets réalisés, à travers:

- une sélection basée en premier lieu sur la qualité scientifique,
- un suivi continu de l'avancement des travaux, des participations à des conférences, des publications scientifiques et autres résultats issus des projets,
- de créer un forum d'échange et d'établir un réseau de contacts entre les bénéficiaires des aides à la formation-recherche, actuels et anciens.

**2. La CEP•L se propose d'analyser dans un même avis le projet de loi venant modifier et compléter les aides à la formation-recherche existantes, ainsi que le projet de règlement grand-ducal arrêtant les modalités relatives à l'attribution, la gestion et le suivi de ces aides par le Fonds national de la Recherche.**

**Au préalable, cet avis commence par une introduction générale sur le contexte de la recherche en Europe.**

\*

## 1. REMARQUES PRELIMINAIRES

### 1.1. La stratégie européenne

**3. Le Conseil Européen<sup>1</sup> réuni à Lisbonne les 23 et 24 mars 2000 a déclaré que l'objectif de l'Union européenne était de „devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive du monde“ en intégrant et coordonnant la R&D dans la croissance économique, l'emploi et la cohésion sociale, le tout dans le but de réaliser des économies d'échelle et d'accroître le potentiel européen de la recherche.**

Cet objectif est concrétisé par les ministres européens de l'industrie et de la recherche lors d'un séminaire informel à Gérone les 1er et 2 février 2002. Depuis, on vise à augmenter les dépenses de R&D et d'innovation de l'UE de leur niveau de 2002 de 1,9% du PIB à environ 3% en 2010, avec une contribution finale de deux tiers des dépenses de R&D provenant du secteur privé (Commission européenne, 2002, p. 20). L'objectif de hausse de l'intensité de la R&D n'est pas fixé pour chaque Etat membre, mais pour l'ensemble de la zone en tant que telle. Il est destiné à combler l'écart en matière de dépenses de R&D entre l'UE, le Japon et les Etats-Unis, qui s'est considérablement amplifié au cours des années 90.

En 1983, le déficit global de financement de la R&D au niveau européen, de 0,85 point de pourcentage du PIB, provenait, à parts égales, de la R&D industrielle et publique. En 2000, le déficit du financement public de la R&D n'atteignait plus que 0,1 point de pourcentage du PIB, alors qu'il s'était creusé à plus de 0,8 point pour le financement industriel. Par conséquent, si l'objectif communautaire consiste principalement à stimuler le financement industriel de la R&D, le financement public devrait continuer à croître à un rythme beaucoup plus lent.

### 1.2. La stratégie luxembourgeoise

**4. Dans le cas du Luxembourg<sup>2</sup>, les écarts de financement de la R&D sont essentiellement imputables à la R&D du secteur public, contrairement aux autres membres de l'Union et plus précisément au retard de la R&D du secteur de l'enseignement supérieur.**

Selon le professeur Fontagné, à l'exception de certains aspects techniques (nombre de voies d'accès aux télécommunications par habitant, nombre de serveurs sécurisés par habitant), le domaine de la R&D, de l'innovation ou des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication) apparaît assez médiocre. En effet, le Luxembourg se retrouve parmi les pays les moins performants en matière de crédits budgétaires publics alloués à la recherche-développement, au niveau de la part de la recherche publique financée par le secteur privé (pouvant notamment contribuer à un accroissement des retombées industrielles), de la part du chiffre

<sup>1</sup> Source: Sheehan et Wyckoff (2003) Targeting R&D. economic and policy implications of increasing R&D spending. Document de travail DSTI 2003/8, OCDE, Paris.

<sup>2</sup> Source: Les activités d'innovation et de recherche au Grand-Duché de Luxembourg, état des lieux et pistes de réflexion, Rapport au Ministre de l'Economie et du Commerce Extérieur du Grand-Duché de Luxembourg, LUXINNOVATION, Septembre 2005.

d'affaires attribuée à l'introduction de nouveaux produits sur le marché, et du nombre de publications scientifiques (véhicule de diffusion des résultats de l'activité de recherche).

En ce qui concerne le personnel de la R&D, le Luxembourg est très bien placé avec un taux de plus de 20 pour 1.000 emplois. Si seule la Finlande présente un taux supérieur, l'ensemble des pays nordiques se distingue en tant que pays dont le personnel de R&D est le plus important relativement à l'emploi (des 15-64 ans). Les pays frontaliers du Luxembourg suivent avec des taux supérieurs à 13 pour 1.000. Cette bonne performance doit toutefois être mise en relation avec le nombre de chercheurs.

L'évolution de l'effectif des chercheurs dans une économie est en lien étroit avec sa capacité de recherche et ses efforts d'innovation. Cet indicateur mesure le poids des chercheurs dans la population active. Les données en équivalent temps plein, donnent une indication sur l'effort de recherche d'un pays, information différente du dénombrement des chercheurs qui renseigne sur le stock de chercheurs employés. Pour le Luxembourg, le nombre de chercheurs (pour 1.000 emplois) est proche de la moyenne européenne, mais inférieur à celui de ses voisins: 6 pour mille en 2006, avec quelque 700 chercheurs dans le secteur public et plus de 1.000 dans le privé.

Année	Nombre de Bourses Formation Recherche accordées	... à des femmes	... à des Luxembourgeois(e)s	... dans les domaines: sciences exactes, naturelles, technologiques, ingénierie	... avec institution d'accueil au Luxembourg
2000	46	36%	50%	75%	28%
2005	86	41%	39%	75%	45%

Source: www.fuerscher.lu

La lecture de ce tableau montre un effort du Ministère en matière d'attribution de bourse de formation-recherche en 2005 par rapport à 2000, puisque 86 bourses ont été accordées en 2006 contre 46 en 2000.

Par ailleurs, dans le cadre du programme d'action national global 2005, Luxinnovation (l'Agence nationale pour la promotion de l'innovation et de la recherche) a suggéré 12 pistes de réflexion, inspirées notamment des Lignes Directrices Intégrées proposées par la Commission européenne, le 7 juin 2005.

A ce titre, pour l'accomplissement de la société de la connaissance, Luxinnovation préconisait d'une part de susciter encore davantage l'intérêt des jeunes pour les études scientifiques et de soutenir toutes les initiatives de promotion allant dans ce sens (Science Festival, etc.), et d'autre part de créer véritablement un statut attractif pour les chercheurs au Luxembourg et en particulier pour ceux préparant une thèse de doctorat, la clarification du statut de l'étudiant (clauses d'entrée, de résidence, couverture sociale, droit du travail, stages, etc.), la revalorisation des Bourses Formation Recherche, la mise à disposition de logements à coût modéré ainsi que l'encouragement de la mobilité des (jeunes) chercheurs (de et vers le Luxembourg) en créant une centrale de mobilité.

### 1.3. Comparaison internationale

5. En 2006, la Commission Européenne a lancé une enquête<sup>3</sup> auprès des chercheurs pour évaluer le montant des rémunérations dans les différents pays: „Study on the remunerations of researchers in the public and private commercial sectors“. Cette étude s'est appuyée sur une enquête directe auprès de la communauté scientifique (questionnaires) puis a fait l'objet de corrections pour tenir compte du niveau de vie (indices des prix, pouvoirs d'achats, etc.) dans les différents pays.

La moyenne européenne en fonction de l'expérience en recherche est la suivante (salaires et charges):

– de 0 à 4 ans d'expérience: 19.648 € par an

3 Source: Stéphane AYMARD, PCN Mobilité 6e PCRDT, 2 février 2007

- de 5 à 7 ans d'expérience: 27.627 € par an
- de 8 à 10 ans d'expérience: 35.728 € par an
- de 11 à 15 ans d'expérience: 44.018 € par an
- plus de 15 ans d'expérience: 52.599 € par an

Le détail par pays est donné dans le tableau ci-dessous.

*Salaires annuels des chercheurs en Europe  
(charges salariales et patronales comprises, en euros)*

	<i>0-4 years</i>	<i>5-7 years</i>	<i>8-10 years</i>	<i>11-15 years</i>	<i>&gt; 15 years</i>
Austria	35.836,00	48.412,00	60.988,00	73.564,00	86.140,00
Belgium	26.536,00	39.547,00	52.558,00	65.569,00	78.580,00
Bulgaria	1.959,93	2.618,26	3.276,59	3.934,92	4.593,25
Croatia	8.953,20	12.606,00	16.258,80	19.911,60	23.564,40
Cyprus	20.378,60	31.125,60	41.872,60	52.619,60	63.366,60
Czech republic	9.880,50	14.253,50	18.626,50	22.999,50	27.372,50
Denmark	42.527,90	52.156,80	61.785,70	71.414,60	81.043,50
Estonia	6.712,20	9.224,00	11.735,80	14.247,60	16.759,40
Finland	26.101,70	33.582,40	41.063,10	48.543,80	56.024,50
France	28.191,00	39.895,00	51.599,00	63.303,00	75.007,00
Germany	24.515,00	37.870,00	51.225,00	64.580,00	77.935,00
Greece	12.112,00	18.441,30	24.770,60	31.099,90	37.429,20
Hungary	9.785,20	12.539,60	15.294,00	18.048,40	20.802,80
Ireland	22.715,30	41.081,30	59.447,30	77.813,30	96.179,30
Iceland	41.418,00	46.102,00	50.786,00	55.470,00	60.154,00
Israel	13.412,50	22.845,70	38.883,70	54.921,70	70.959,70
Italy	12.336,50	22.249,10	32.161,70	42.074,30	51.986,90
Latvia	5.354,70	7.784,40	10.214,10	12.643,80	15.073,50
Liechtenstein	ND	ND	ND	ND	ND
Lithuania	10.477,60	12.107,60	13.737,60	15.367,60	16.997,60
Luxembourg	36.110,00	48.842,00	61.574,00	74.306,00	87.038,00
Malta	24.543,00	26.137,00	27.731,00	29.325,00	30.919,00
Norway	51.398,60	56.965,20	62.531,80	68.098,40	73.665,00
Poland	6.659,10	9.346,30	12.033,50	14.720,70	17.407,90
Portugal	7.999,00	17.299,50	26.600,00	35.900,50	45.201,00
Romania	2.595,87	4.312,17	6.028,47	7.744,77	9.461,07
Slovakia	5.546,30	7.225,30	8.904,30	10.583,30	12.262,30
Slovenia	15.852,40	22.440,40	29.028,40	35.616,40	42.204,40
Spain	13.987,50	22.957,70	31.927,90	40.898,10	49.868,30
Sweden	27.632,00	42.028,00	56.424,00	70.820,00	85.216,00
Netherlands	25.646,00	41.273,00	56.900,00	72.527,00	88.154,00
Switzerland	39.559,00	59.990,00	80.421,00	100.852,00	121.283,00
Turkey	6.993,30	11.374,00	15.754,70	20.135,40	24.516,10
United Kingdom	24.607,00	39.090,00	53.573,00	68.056,00	82.539,00

Source: Study on the remunerations of researchers in the public and private commercial sectors, 2006. Commission européenne

Même si cette étude est basée sur des questionnaires et qu'il peut y avoir des réponses erronées, elle permet d'avoir une première estimation du niveau des salaires en Europe.

Ainsi:

- Les doctorants et post-docs semblent mieux rémunérés dans les pays suivants: Norvège, Danemark, Islande, Suisse, Luxembourg, Autriche ...
- Les chercheurs „seniors“ semblent mieux rémunérés dans les pays suivants: Suisse, Irlande, Pays-Bas, Autriche, Suède, Royaume Uni, Luxembourg ...

Cette étude ne tient pas compte d'autres éléments liés ou complémentaires à la rémunération et qui peuvent jouer un rôle dans l'attractivité des carrières en recherche: stabilité de l'emploi (statuts), prélèvements sociaux (salaire net), système de sécurité sociale, environnement de travail (moyens des laboratoires d'accueil), etc.

6. Il est en effet intéressant de comparer ces éléments et notamment le statut des chercheurs dans les pays européens.

#### *Le cas belge*

6bis. En Belgique<sup>4</sup>, le Fonds National de la Recherche F.R.S.-FNRS a mis en place un véritable „plan de carrière“ pour les chercheurs, dont on rencontre encore peu d'équivalents en Europe. Les chercheurs permanents (mandats à durée indéterminée) comptent parmi les principaux acteurs du développement de la recherche scientifique; en Communauté française de Belgique, ils en constituent le fer de lance ainsi que le groupe par excellence dans lequel les universités trouvent des responsables pour leurs laboratoires.

Ainsi détiennent des mandats à durée indéterminée:

- Les chercheurs qualifiés, qui doivent être titulaires d'un diplôme de docteur ou d'agrégé de l'enseignement supérieur obtenu après soutenance d'une thèse délivrée par une université de la Communauté française de Belgique, ou jugé équivalent par une institution universitaire de la Communauté française de Belgique et qui sont âgés de moins de 39 ans le jour de leur entrée en fonction, 42 ans pour les médecins, les vétérinaires et les théologiens.
- Les maîtres de recherche, choisis parmi les chercheurs qualifiés titulaires d'un diplôme d'agrégé de l'enseignement supérieur ou de docteur spécial, avec 12 années d'ancienneté scientifique.
- Les directeurs de recherches, choisis parmi les maîtres de recherches depuis plus de 4 ans. Tandis que détiennent des mandats déterminés:
- Les aspirants, qui préparent une thèse de doctorat et qui peuvent bénéficier d'une bourse de deux ans, éventuellement renouvelable une fois.
- Les boursiers du Fonds pour la formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture (FRIA), qui suivent, dans une institution universitaire de la Communauté française, des études conduisant au doctorat en quatre ans, dans le domaine de la recherche industrielle ou agricole, moyennant l'octroi d'une bourse de 27 mois, renouvelable pour une période de 21 mois. La bourse inclut une couverture sociale et est exempte d'impôt.

Le montant de la bourse octroyée est fixé en tenant compte du diplôme du bénéficiaire de la bourse. Il était au 1er janvier 2003, respectivement pour la 1ère et la seconde bourse, d'un montant annuel de:

- 14.608,48 EUR et 14.813,80 EUR net pour les titulaires d'un diplôme de licencié, maître, ingénieur commercial et pharmacien.
- 16.158,60 EUR et 16.405,40 EUR net pour les titulaires d'un diplôme de docteur en médecine, docteur en médecine vétérinaire, ingénieur civil, ingénieur chimiste et des industries agricoles et ingénieur agronome.
- Les chargés de recherches, poursuivant des recherches post-doctorales pour une durée de trois ans.

<sup>4</sup> Source: [www2.fnrs.be](http://www2.fnrs.be)

### *Le cas finlandais*

6ter. En Finlande<sup>5</sup>, en physique, en astrophysique et surtout en astronomie, s'il n'existe qu'une poignée de postes permanents pour l'ensemble du pays, ces postes sont détenus par les chercheurs seniors et les professeurs. Dans le même temps, des centaines de jeunes doctorants et post-doctorants vivent de bourses et de contrats temporaires. La compétition finit par éliminer du circuit scientifique des jeunes très capables, qui passent à des emplois à des conditions plus confortables dans le secteur privé. Les post-doctorats s'enchaînent donc souvent les uns aux autres. La plupart des chercheurs nomadisent.

### *Le cas français*

6quater. En France<sup>6</sup>, les doctorants n'ont qu'une faible reconnaissance de leur statut.

Tout doctorant, recevant à la fin de sa thèse un diplôme de doctorat, est par essence même étudiant. Il s'inscrit donc à l'université et règle ses droits d'inscription. Bien souvent, il y dispense également des enseignements (en tant que vacataire ou moniteur), et est donc salarié de l'université. Or le montant des frais d'inscription à l'université sont une charge lourde, chaque année, pour le doctorant. En contrepartie de son travail de recherche, les doctorants touchent généralement une maigre bourse. A noter que si ce système de bourse est bien instauré dans les sciences „dures“, c'est bien loin d'être le cas dans bon nombre d'autres disciplines. Quant aux doctorants qui ont la chance de percevoir une bourse ministérielle, celle-ci dépasse péniblement le SMIC, salaire nullement représentatif de leur niveau d'étude.

Seulement un docteur sur trois aura la possibilité de faire carrière dans la fonction publique, après une expatriation de plusieurs années. Le retour n'étant pas toujours facile, bon nombre resteront à l'étranger. Bon nombre vont alors se diriger vers le secteur privé. Autre déception, il est bien difficile de faire valoir ces trois ans de thèse comme une expérience professionnelle.

### *Le cas étasunien*

6quinquies. Selon le rapport européen Strate-Etan<sup>7</sup>, on comptait 1,4 million d'étudiants „transplantés“ à travers le monde en 1992. Ils devraient atteindre près de 3 millions en 2010 et 5 millions en 2025. Cinq pays se taillent la part du lion en absorbant 80% des universitaires: les Etats-Unis (34%), le Royaume-Uni (15%), l'Allemagne (13%), la France (11%) et l'Australie (8%). Entre l'Amérique du Nord et l'Europe, les échanges sont bien réels, mais la proportion va au-delà du simple au double: 49.000 expatriés outre-atlantique contre 28.000 vers l'Europe. 15% des doctorats présentés par des étrangers aux Etats-Unis le sont par des Européens. 75% de ceux-ci demeurent ensuite outre-atlantique (contre 49% en 1990). Deux tiers d'entre eux trouvent un emploi rapidement. Les salaires sont d'un fort bon niveau et les possibilités de carrière aussi réelles dans le monde académique que le secteur privé. A l'inverse de l'Europe, l'industrie est d'ailleurs l'employeur scientifique le plus important du pays.

\*

7. Ce bref tour d'horizon permet de montrer que si d'une manière générale le statut du chercheur est encore trop précaire, il existe des pays où les chercheurs semblent mieux lotis qu'au Luxembourg en terme de sécurité d'emploi et de salaire.

Les contrats de travail à durée déterminée doivent être limités à la réalisation d'un projet limité dans le temps, tandis que le recours au contrat de travail à durée indéterminée doit rester le principe et même la norme, même en matière de recherche. (cf. point 3 du présent avis)

#### 1.4. Recommandations européennes à prendre en compte

8. La Commission européenne a dans une Recommandation du 11 mars 2005<sup>8</sup> concernant la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs recommandé aux Etats membres les mesures suivantes:

5 Source: [www.futura-sciences.com](http://www.futura-sciences.com)

6 Source: [www.futura-sciences.com](http://www.futura-sciences.com), article „Pas de recherche ... sans chercheurs, 30.1.2004“

7 Benchmarking National R&D Policies, Human Resources in RTD, Strata-Etan expert working group, Final report, 21.8.02

8 Disponible sur [www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter)



„1. Les Etats membres s’efforcent de prendre les mesures nécessaires pour assurer que les employeurs et les bailleurs de fonds<sup>9</sup> des chercheurs développent et maintiennent **un environnement de recherche et une culture de travail propices**, dans lesquels les chercheurs et les équipes de recherche sont évalués, encouragés et soutenus, et disposent de **l’aide matérielle et immatérielle** nécessaire pour pouvoir mener à bien leurs tâches et réaliser leurs objectifs. Dans ce contexte, il convient d’accorder une priorité particulière à **l’organisation des conditions de travail et de formation au début de la carrière des chercheurs**, car elle contribue aux choix futurs et renforce l’attrait d’une carrière en R&D.

2. Les Etats membres s’efforcent de prendre, selon les besoins, les mesures cruciales pour assurer que les employeurs ou bailleurs de fonds des chercheurs améliorent les méthodes de recrutement et les systèmes d’évaluation de carrière afin de créer **un système de recrutement et de développement de carrière qui soit plus transparent, ouvert, équitable et reconnu au niveau international**, en tant que condition préalable à **un véritable marché européen du travail pour les chercheurs**.

3. Lorsqu’ils formulent et adoptent leurs stratégies et systèmes en vue de développer des carrières durables pour les chercheurs, **les Etats membres tiennent dûment compte et s’inspirent des principes généraux et des conditions de base qui constituent la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs** et qui sont exposés en annexe.

4. Les Etats membres s’efforcent de transposer ces principes généraux et ces conditions de base relevant de leurs responsabilités dans des cadres réglementaires nationaux ou dans des normes et orientations sectorielles et/ou institutionnelles (chartes et/ou codes pour les chercheurs). Ce faisant, ils devraient prendre en considération la grande diversité des lois, réglementations et pratiques qui, dans les différents pays et les différents secteurs, déterminent le parcours, l’organisation et les conditions de travail d’une carrière en R&D.

5. Les Etats membres prennent ces principes généraux et ces conditions de base comme faisant partie intégrante des mécanismes institutionnels d’assurance de la qualité, en les considérant comme moyen d’établir des critères de financement pour les régimes de financement nationaux/régionaux, et en les adoptant pour les procédures d’audit, de contrôle et d’évaluation des organismes publics.

6. Les Etats membres poursuivent leurs efforts en vue de surmonter les obstacles juridiques et administratifs qui continuent à entraver la mobilité, y compris les obstacles relatifs à **la mobilité intersectorielle et à la mobilité entre et dans les différentes fonctions**, en tenant compte de l’élargissement de l’Union européenne.

7. Les Etats membres s’efforcent de veiller à ce que les chercheurs bénéficient de la **couverture adéquate en matière de sécurité sociale selon leur statut juridique**. Dans ce contexte, il convient d’accorder une attention particulière à la possibilité de **transférer les droits à la retraite**, statutaires ou complémentaires, **pour les chercheurs qui changent d’emploi au sein des secteurs public et privé dans un même pays, ainsi que pour les chercheurs qui vont travailler dans un autre pays au sein de l’Union européenne**. Ces régimes devraient garantir que les chercheurs qui changent d’emploi ou interrompent leur carrière ne perdent pas leurs droits de sécurité sociale de manière injustifiée.

8. Les Etats membres mettent en place les structures de monitoring nécessaires pour réexaminer régulièrement la présente recommandation, et pour déterminer dans quelle mesure les employeurs, les bailleurs de fonds et les chercheurs ont appliqué la charte européenne du chercheur et le code de conduite pour le recrutement des chercheurs.

9. Les critères pour mesurer ce degré d’application seront établis et convenus avec les Etats membres dans le cadre des travaux menés par le Groupe de pilotage Ressources humaines et mobilité.

10. Les Etats membres, en tant que représentants au sein des organisations internationales créées au niveau intergouvernemental, tiennent dûment compte de la présente recommandation lorsqu’ils proposent des stratégies et prennent des décisions concernant les activités de ces organisations.

<sup>9</sup> Tous les organismes qui fournissent un financement (y compris les traitements, prix, subventions et bourses) aux instituts de recherche publics et privés, notamment les instituts d’enseignement supérieur.



11. La présente recommandation est destinée aux Etats membres mais doit également servir d'instrument pour encourager le dialogue social, ainsi que le dialogue entre les chercheurs, les parties prenantes et la société dans son ensemble.

12. Les Etats membres sont invités à informer la Commission, dans la mesure du possible, d'ici au 15 décembre 2005 et annuellement par la suite, de toute mesure qu'ils prennent pour le suivi de la présente recommandation. Ils sont également invités à l'informer des premiers résultats obtenus grâce à l'application de la recommandation et à lui communiquer des exemples de bonnes pratiques."

Selon la Charte européenne du chercheur, **tous les chercheurs engagés dans une carrière de recherche devraient être reconnus comme professionnels et être traités en conséquence**. Cette reconnaissance devrait commencer **au début de leur carrière**, c'est-à-dire au niveau du troisième cycle, et devrait englober tous les niveaux, indépendamment de leur classification au niveau national (par exemple employé, étudiant du troisième cycle, doctorant, boursier titulaire d'un doctorat, fonctionnaire).

Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient élaborer, de préférence dans le cadre de leur gestion des ressources humaines, **une stratégie spécifique de développement de carrière pour les chercheurs à toutes les étapes de leur carrière, quelle que soit leur situation contractuelle, y compris pour les chercheurs sous contrat à durée déterminée**. Cette stratégie devrait inclure la disponibilité des mentors qui interviennent pour fournir un appui et une orientation en faveur du développement personnel et professionnel des chercheurs, permettant ainsi de les motiver et contribuant à **réduire toute insécurité quant à leur avenir professionnel**. Tous les chercheurs devraient être informés de ces dispositions et accords.

**8bis. Les projets objet du présent avis devraient répondre à toutes ces recommandations.**

**Or les critiques formulées par la CEP•L dans les développements qui vont suivre, constituent autant de discordances à ces recommandations, notamment en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, la garantie d'une couverture sociale, la fixation des salaires et la protection de la maternité.**

\*

## **2. EXTENSION DES MISSIONS DU FONDS NATIONAL DE LA RECHERCHE**

(Articles 1er et 2 du projet de loi)

9. Actuellement, 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 confie au ministre ayant dans ses attributions la recherche scientifique et la recherche appliquée le droit d'attribuer des bourses de formation-recherche.

10. Par le biais du projet de loi soumis pour avis, cette compétence est transférée au Fonds National de la Recherche, qui se trouvera désormais compétent pour l'allocation d'aides à la formation-recherche dans le but de soutenir des personnes, sans distinction de leur nationalité, dans la réalisation de travaux de recherche dans le cadre de leur formation, soit au niveau doctoral, soit au niveau postdoctoral, ainsi que pour le financement de mesures incitatives visant la promotion de l'instrument des aides à la formation-recherche.

*11. Selon l'exposé des motifs et le commentaire des articles, les mesures de promotion prévues comportent notamment l'attribution de prix d'excellence et d'autres prix spéciaux à des chercheurs particulièrement méritants.*

**Cependant ni le texte du projet de loi, ni celui du projet de règlement grand-ducal ne prévoient la possibilité de telles primes de mérite.**

**La CEP•L demande que cette précision soit ajoutée dans le texte de loi lui-même.**

*11bis. Par ailleurs, les auteurs des projets soumis pour avis ont insisté sur le fait que l'évaluation de l'efficacité et de la valeur ajoutée d'un système d'aide, nécessite un vaste ensemble de données.*

*Une partie de ces données, notamment celles relatives à la trajectoire professionnelle ultérieure des bénéficiaires de ces aides, ne pourront être obtenues qu'après la période d'attribution de l'aide. Il sera donc important de pouvoir observer l'évolution des carrières professionnelles des bénéficiaires, au moins pour une certaine période. Compte tenu des ressources disponibles à l'heure actuelle un tel suivi n'a pas été possible. Il est donc essentiel de mettre en place un système de suivi efficace qui permet de suivre la carrière professionnelle des anciens bénéficiaires et d'évaluer ainsi l'impact du système sur la société et l'économie luxembourgeoises.*

*Fort de son expérience dans le cadre de l'évaluation et du suivi de ses programmes et projets de recherche, le Fonds National de la Recherche développera une procédure de suivi des allocataires d'aides à la formation-recherche. Il est entendu qu'un tel système devra répondre aux exigences de la législation sur la protection des données.*

**La CEP•L se demande pourquoi cette procédure de suivi des allocataires d'aides à la formation-recherche n'a pas été inscrite comme nouvelle mission du Fonds National de la Recherche dans le projet de loi.**

**De même, la création d'un forum d'échange et l'établissement d'un réseau de contacts entre les bénéficiaires des aides à la formation-recherche, actuels et anciens, mentionnés dans l'exposé des motifs, ne sont pas prévus par le texte du projet.**

\*

### **3. L'ETABLISSEMENT D'ACCUEIL**

(Article 2 du projet de loi)

12. Le projet de loi analysé définit l'établissement d'accueil comme l'établissement auprès duquel le chercheur en formation réalise la majeure partie de ses travaux de recherche.

Cet établissement peut être:

- un des centres de recherche publics,
- l'Université du Luxembourg,
- le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques,
- un des organismes, services et établissements publics autorisés à entreprendre, dans les domaines qui les concernent, des activités de recherche ainsi que de développement et de transfert technologiques visant à promouvoir le progrès scientifique ou l'innovation technologique,
- une fondation ou une association sans but lucratif reconnue d'utilité publique et ayant la recherche et/ou le développement technologique dans ses missions,
- un établissement de recherche respectivement d'enseignement supérieur étranger,
- un établissement de droit public étranger ayant la recherche et/ou le développement technologique dans ses missions,
- une entreprise.

Ces établissements d'accueil peuvent bénéficier d'une aide à la formation-recherche allouée par le Fonds.

**La CEP•L se demande si cette énumération n'est pas trop restrictive.**

**Si les Chambres professionnelles semblent pouvoir être couvertes par la notion de „un des organismes, services et établissements publics autorisés à entreprendre, dans les domaines qui les concernent, des activités de recherche ainsi que de développement et de transfert technologiques visant à promouvoir le progrès scientifique ou l'innovation technologique“, les organisations professionnelles salariales et patronales ne peuvent à priori pas être un établissement d'accueil au sens de l'article 2 du projet de loi.**

**La CEP•L demande donc une adaptation du libellé du projet de loi afin d'inclure expressément les Chambres professionnelles, ainsi que les organisations professionnelles salariales et patronales.**

\*

## 4. RELATIONS CONTRACTUELLES DES CHERCHEURS

(Article 3 du projet de loi)

### 4.1. Nouveaux cas de recours aux contrats de travail à durée déterminée (CDD) pour les chercheurs

#### *Des hypothèses de CDD d'ores et déjà possibles en matière de recherche*

13. Selon la version actuelle du Code du travail, le recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD) est limitativement encadré en ses termes: „Article L.122-1 (1) Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.“

Le paragraphe 2 de ce même article donne une liste non limitative d'hypothèses de tâche précise et non durable au sens des dispositions qui précèdent. Sont notamment visés les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois, la liste de ces secteurs et emplois étant établie par règlement grand-ducal.

Relevons que le 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 retient les activités de recherche parmi les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature et du caractère par nature temporaire de l'activité exercée et pour lesquels des contrats à durée déterminée peuvent donc être conclus.

Précisons encore que le paragraphe 3 de l'article L.121-1 du Code du travail déroge aux paragraphes (1) et (2) en énonçant que peuvent être des contrats de travail à durée déterminée:

1. les contrats de travail conclus avec le **personnel enseignant-chercheur** de l'Université du Luxembourg;
2. les contrats de travail conclus par les intermittents du spectacle, tels que définis à l'article 3 de la loi modifiée du 30 juillet 1999 concernant a) le statut de l'artiste professionnel indépendant et de l'intermittent du spectacle b) la promotion de la création artistique, soit avec une entreprise de spectacle, soit dans le cadre d'une production cinématographique, audiovisuelle, théâtrale ou musicale.

**13bis. Dans ces deux cas de figure introduits par la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université du Luxembourg, il est donc également possible de conclure un CDD sans que ne soit vérifié que l'activité concrète exercée par le salarié corresponde à une tâche précise et non durable.**

**13ter. La loi de 2003 regroupe le personnel enseignant-chercheur dans les catégories suivantes:**

- corps académique des enseignants-chercheurs
- enseignants-chercheurs associés
- corps intermédiaire des assistants et des chercheurs.

**Au vu de cette troisième catégorie de personnel enseignant-chercheur, il est légitime de se demander si l'article L.122-1 (3) du Code du travail ne vise que le corps académique des enseignants-chercheurs et les enseignants-chercheurs associés?**

**La CEP•L souhaiterait voir défini d'une manière claire et précise l'enseignant-chercheur au sens de l'article L.122-1 (3) du Code du travail.**

#### *Nouvelles hypothèses de CDD introduites par le projet de loi*

14. Le projet de loi vient compléter ce paragraphe par les points 3, 4 et 5 qui ont la teneur suivante:

- „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;

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;

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;

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." (voir point 5 ci-dessous)

15. Le point 4 est introduit parce que selon les projets analysés, l'aide à la formation-recherche pourra être attribuée dorénavant sous deux formes:

- soit une bourse, qui s'assimile à une contribution forfaitaire aux frais de vie et d'étude du bénéficiaire, dénommée alors „**bourse de formation-recherche**“,
- soit le financement d'un contrat de travail à conclure entre le bénéficiaire et l'établissement auprès duquel il réalise ses travaux de recherche dans le cadre d'une formation doctorale ou postdoctorale. Dans ce cas, l'aide allouée prend la dénomination de „**subvention à la formation-recherche**“.

C'est pour répondre à ce deuxième cas, que le projet de loi ajoute une nouvelle hypothèse de recours possible au contrat de travail à durée déterminée: les contrats de travail conclus entre les chercheurs en formation et leur établissement d'accueil.

### *Nécessité de définitions plus complètes*

#### **16. Le projet de loi donne une définition – mais incomplète – du chercheur, tout en ne donnant aucune précision pour le chercheur en formation.**

Le texte en projet définit le chercheur comme 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.

*Selon le commentaire des articles, le texte en projet recourt à la définition du „Manuel de Frascati“, édité par l'OCDE.*

*Font également partie de cette catégorie les cadres de direction et les administrateurs ayant des activités de planification et de gestion des aspects scientifiques et techniques des travaux des chercheurs. En règle générale, leur niveau hiérarchique est égal ou supérieur à celui des personnes directement employées en qualité de chercheurs. Il s'agit souvent d'anciens chercheurs ou de chercheurs impliqués à temps partiel à de telles activités de planification.*

*Les étudiants diplômés („postgraduates“) ayant des activités de R&D sont également considérés comme des chercheurs, dénommés „chercheurs en formation“ dans le contexte de la présente loi. Ce sont des titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur approprié donnant accès aux programmes de doctorat.*

*Le terme de chercheur désigne donc une personne dont le métier consiste à faire de la recherche, c'est-à-dire, faire progresser l'état des connaissances dans un domaine particulier. Plus spécifiquement, cette définition concerne toutes les personnes professionnellement occupées dans la recherche et le développement technologique, indépendamment de leur classification. Cette définition comprend toute activité relative aux différents types de recherche (recherche fondamentale, recherche appliquée, développement expérimental, transfert des connaissances), y compris l'innovation, les activités de gestion de la connaissance et des droits de propriété intellectuelle et l'exploitation des résultats de la recherche.*

*Notons également que la terminologie internationale fait la différence entre „chercheurs“ et „personnel de recherche“. Les chercheurs sont à considérer comme sous-ensemble du personnel de recherche, qui comprend „toutes les personnes qui fournissent des services directement liés aux travaux de R&D, comme les cadres, les administrateurs et le personnel de bureau“.*

*Notons que le personnel de recherche est constitué de trois catégories:*

- les chercheurs;

- *les techniciens et personnel assimilé: les techniciens et personnel assimilé sont des personnes dont les tâches principales requièrent des connaissances et une expérience techniques dans un ou plusieurs domaines scientifiques et technologiques. Ils participent à la R&D en exécutant des tâches scientifiques et techniques faisant intervenir l'application de principes et de méthodes opérationnelles, généralement sous le contrôle de chercheurs. Le personnel assimilé effectue des travaux correspondants sous le contrôle de chercheurs dans les sciences sociales et humaines;*
- *autre personnel de soutien: le personnel de soutien comprend les travailleurs, qualifiés ou non, et le personnel de secrétariat et de bureau participant à l'exécution des projets de R&D ou qui sont directement associés à l'exécution de tels projets.*

*Les deux dernières catégories ne sont pas visées par les dispositions en projet.*

17. Par la signature de la déclaration de Bologne en 1999, 29 pays européens, dont le Luxembourg, ont décidé d'harmoniser leurs cursus de formation et d'adopter un système de diplômes commun. Ils se sont mis d'accord sur une architecture des études supérieures fondée sur trois grades dont la dénomination varie selon le pays: le niveau bac +3 correspond au Bachelor (ou Licence ou Baccalauréat), le niveau Bac +5 au Master et le niveau Bac +8 au Doctorat. D'ici 2010, toutes les universités devront s'adapter à ce standard européen „LMD“.

La CEP•L en déduit que les projets sous examen visent les deux catégories de chercheurs suivantes:

- Pour le niveau doctoral, des chercheurs luxembourgeois ou étrangers détenteurs d'un diplôme sanctionnant les deux premiers cycles d'études universitaires et voulant atteindre le niveau bac +8,
- Pour le niveau post-doctoral, des chercheurs luxembourgeois ou étrangers ayant déjà passé avec succès leur doctorat, donc un niveau bac +8.

La CEP•L propose de faire apparaître cette ventilation dans la définition du „chercheur en formation“, nouvelle catégorie créée par le présent projet de loi.

De même, il serait nécessaire d'expliciter davantage la notion de „post-doctorat“ pour mieux cerner le type de recherche visée.

18. La CEP•L donne à considérer que selon la Charte européenne du chercheur, les institutions qui nomment des chercheurs titulaires d'un doctorat devraient établir des règles claires et des orientations explicites pour le recrutement et la nomination des chercheurs post-doctorat, y compris la durée maximale et les objectifs de ces nominations. Ces orientations devraient tenir compte du temps passé dans de précédentes nominations post-doctorat dans d'autres institutions, et du fait que le statut post-doctorat devrait être transitoire, dans le but premier d'offrir des possibilités supplémentaires de développement professionnel pour une carrière de chercheur dans le cadre de perspectives d'avancement à long terme.

19. La CEP•L demande donc à voir ajouter dans le projet de loi une définition claire et précise des „chercheur en formation“, „chercheur“ et „enseignant-chercheur“, ainsi que des „doctorant“ et „post-doctorant“.

#### *Le CDD: contrat de droit commun en matière de recherche?*

*Pour les chercheurs en formation ...*

20. La CEP•L salue la volonté du gouvernement d'encourager la conclusion d'un contrat de travail au profit des chercheurs en formation, pérennisant ainsi leurs droits notamment en matière de couverture sociale. Elle désapprouve cependant que cet encouragement se fasse à travers la création d'un cas supplémentaire de recours systématique au CDD.

Si en théorie, les auteurs du projet de loi laissent les parties signataires d'un contrat de formation-recherche libres de choisir entre la forme du CDD ou du contrat de travail à durée indéterminée (CDI), en pratique, il est évident que les CDI seront très rares!

Or le recours au CDD se justifie seulement si l'activité exercée concrètement par le chercheur en formation ou le chercheur correspond à une tâche précise et non durable de l'établissement concerné.

Ce sera le cas la plupart du temps pour le chercheur en formation, dont le contrat a pour but la réalisation d'un projet de recherche dans le cadre d'une formation, soit au niveau doctoral, soit au niveau postdoctoral.

Mais le CDI pourrait également se justifier pour le chercheur en formation lorsque l'établissement d'accueil souhaite dès le départ garder de façon permanente le chercheur en formation recruté, ou pour l'inciter à venir accomplir sa formation au sein de cet établissement.

Dans ces cas, comme dans l'hypothèse où l'objet du contrat est de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, le chercheur en formation ou le chercheur doit bénéficier d'un CDI.

... *comme pour les chercheurs*

21. Relevons en outre que les dispositions préexistantes en matière de CDD permettent déjà le recours au CDD pour les chercheurs.

Il est donc légitime de se demander pourquoi le gouvernement crée encore une nouvelle sous-hypothèse pour les chercheurs engagés par 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.

Déjà dans son avis relatif au projet de loi ayant abouti à la loi du 12 août 2003 portant création de l'Université de Luxembourg, la CEP•L avait regretté que le CDD mute, par la petite porte, d'un contrat exorbitant à un contrat de droit commun.

La CEP•L avait fait remarquer que dans l'esprit protecteur du législateur de 1989 qui a procédé à l'élaboration de la toile de fond du mécanisme préservateur des intérêts et droits des salariés, le CDD, conçu comme étant un contrat exceptionnel et donc à enfermer dans un cadre strict pour éviter des abus, ne peut dorénavant servir d'instrument permanent de gestion du personnel.

La Chambre des employés privés regrette vivement la banalisation du CDD.

Si les CDD nouvellement créés se transforment certes en un moyen très avantageux de gestion des besoins en personnel, ils sont pour les salariés concernés le signe d'une précarité accrue, alors que même après de nombreuses années de service, ils ne disposent d'aucune stabilité au niveau de leur emploi et risquent d'être remerciés du jour au lendemain.

Une véritable politique d'encouragement de la recherche eût été la promotion du CDI afin de donner un statut digne de ce nom aux chercheurs au sens large. Tandis qu'encourager la recherche par la systématisation du CDD risque d'avoir l'effet inverse. Les CDI vont se raréfier, quand bien même existe-t-il des activités de recherche qui constituent des activités permanentes. La pérennisation de la précarité des chercheurs ne les incitera ni à rester chercheurs, ni à rester au Luxembourg.

#### 4.2. Une durée dérogatoire maximale

22. La loi de 1989 posait le principe que le CDD ne peut, pour un même salarié, excéder 24 mois, 2 renouvellements compris, tout en permettant une augmentation de ce délai par le ministre, de façon exceptionnel et dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation, ainsi que pour les contrats liés à la politique de l'emploi.

La loi de 2003 portant création de l'Université de Luxembourg est venue expressément permettre que les CDD liant un enseignant-chercheur à l'Université aient une durée supérieure à la limite de 24 mois prévue par le droit commun, en instaurant en outre la possibilité de renouvellements multiples dudit contrat de travail initial.

Cette liste a été complétée par la suite pour aboutir actuellement à 7 hypothèses de dérogations à la durée de principe de 24 mois, 2 renouvellements compris, d'un CDD. Parmi ces 7 hypothèses figurent les CDD conclus avec le **personnel enseignant-chercheur** de l'Université de Luxembourg et les CDD conclus entre les centres de recherche publics et des **chercheurs**.

Le projet de loi introduit une durée dérogatoire maximale, selon laquelle les contrats de travail conclus entre les **chercheurs en formation** et leur établissement d'accueil peuvent avoir une durée



totale maximale de soixante mois, 2 renouvellements compris, de même que les CDD 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.

*Prolongation de plein droit de la durée normale du CDD de 24 mois*

23. Si la CEP•L peut saluer, à titre subsidiaire, la fixation d'une durée dérogatoire maximale, elle désapprouve la prolongation de plein droit pour ces contrats au-delà de la durée normale du CDD.

Déjà dans son avis précité de 2003, la CEP•L avait fait observer que la loi prévoyait d'ores et déjà l'ouverture par exception de la règle du plafonnement de la durée du contrat à durée déterminée à 24 mois.

En effet, l'article 8 de la loi du 24 mai 1989 repris à l'article L.122-4 (3) du Code du travail stipule que le ministre du travail peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée au paragraphe (1) dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation. A l'époque, le législateur avait souligné que sont notamment visés par ces dispositions législatives certains emplois spécialisés dans le secteur bancaire ainsi que certains postes liés à la recherche.

A titre exceptionnel, le Ministre du Travail peut, dans ces cas, autoriser les parties à conclure des contrats à durée déterminée pour une durée globale dont il détermine l'étendue.

Se pose dans ce contexte la question de savoir si la nécessité d'une ouverture spéciale pour les chercheurs découle impérativement des circonstances de la cause, alors que la possibilité de relèvement de la durée de 24 mois pour les contrats à durée déterminée fut déjà prévue et organisée par le législateur de 1989, qui a soumis cette possibilité au contrôle ponctuel du Ministre du Travail.

*Nécessité d'une possibilité de résiliation du CDD avant terme*

23bis. Rappelons qu'il est de principe qu'un CDD ne peut être résilié avant son échéance, sauf en cas de faute grave de l'une ou l'autre des parties, ceci du fait de la durée limitée du CDD par hypothèse. Ce principe interdisant la résiliation du CDD ne se justifie cependant plus dans le cas d'un CDD de 60 mois.

La Chambre des employés privés demande donc à voir ajouter une dérogation au droit commun du CDD pour le contrat de formation recherche, comme pour le contrat conclu par des chercheurs avec 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, en ce sens que le salarié recouvre sa liberté de démissionner, notamment dans l'hypothèse où il se voit proposer un CDI par un autre employeur, ou pour raisons familiales (mutation de son conjoint à l'étranger, arrêt des études, etc.)

*Discordance entre la durée du CDD de formation-recherche et la durée de l'aide financière*

23ter. Pour le surplus, la CEP•L se demande si cette durée de 60 mois est adaptée pour les chercheurs en formation, au vu de la durée de l'aide financière (bourse ou subvention), qui est limitée à 4 ans pour les chercheurs doctorants ou 2 ans pour les chercheurs post-doctorants (voir point 8.3 ci-dessous).

*Possible succession d'un CDD de formation-recherche et d'un CDD de droit commun*

24. Les dispositions projetées précisent que pour les établissements publics de recherche luxembourgeois, il sera possible de conclure successivement un contrat de formation-recherche et un contrat de travail à durée déterminée dans le chef d'un même chercheur sans devoir respecter une période de carence, à condition toutefois que la durée cumulée des deux contrats ne dépasse 60 mois.



*Selon le commentaire des articles, cette possibilité devrait permettre une transition plus souple entre la période de formation et le commencement de la vie professionnelle du chercheur et ainsi faciliter son début de carrière professionnelle.*

En inscrivant cette possibilité dans la loi, il est à craindre que tout établissement d'accueil propose d'abord au chercheur la conclusion d'un nouveau CDD avant celle d'un CDI.

En effet, en pratique, tout employeur a tendance à épuiser toutes les possibilités de conclusion de CDD qui lui sont offertes.

La CEP•L s'oppose donc à cette succession de contrats précaires et est d'avis que la carrière professionnelle du chercheur serait davantage facilitée si celui-ci se voyait enfin proposer un CDI dès après la fin de sa formation doctorale ou post-doctorale, sans attendre l'expiration du délai de 60 mois.

#### *Inconstitutionnalité de la durée des CDD des enseignants-chercheurs?*

25. Par ailleurs, la CEP•L observe que les enseignants-chercheurs ne se voient pas appliquer la nouvelle durée dérogatoire maximale de 60 mois, mais peuvent voir leur CDD renouvelé indéfiniment pour une durée maximale infinie.

Il est à souligner qu'en pratique du fait des successions de CDD, l'enseignant-chercheur en arrive à faire partie du personnel permanent de l'université. Mais il est indéniable qu'il devrait alors bénéficier d'un CDI.

Cette affirmation se trouve corroborée par l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 20 octobre 2006, qui a déclaré non conformes à l'article 10bis (1) de la Constitution („Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi“), les dispositions selon lesquelles les contrats à durée déterminée conclus entre l'Etat ou la commune, d'une part, et le chargé de direction d'une classe de l'éducation préscolaire ou de l'enseignement primaire, le chargé de cours de l'enseignement post-primaire, le chargé d'éducation des lycées et lycées techniques et l'agent socio-éducatif d'une administration ou service dépendant du département de l'éducation nationale, d'autre part, peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale excédant vingt-quatre mois.

Or cet arrêt est formulé de manière assez vague et générale de sorte qu'il est permis d'affirmer que, si d'autres professions précarisées par des exceptions dans le Code du travail, comme les enseignants-chercheurs, l'invoquaient, les mêmes conclusions seraient consacrées: tous les Luxembourgeois sont égaux devant la loi, donc ont droit à un CDI s'ils font le même travail durant des années, pour le même employeur et sous les mêmes conditions que des collègues en CDI.

25bis. De plus, le faible nombre de postes permanents crée une concurrence entre les enseignants-chercheurs.

Or si la concurrence entre laboratoires et universités est un stimulus positif, les batailles entre pairs peuvent entraîner des effets pervers. Ce qui crée une atmosphère peu sereine et peu propice à la recherche.

25ter. Pour toutes ces raisons, la Chambre des employés privés estime plus justifié pour les enseignants-chercheurs le recours au CDI plutôt qu'à des CDD reconduits ad vitam eternam et souhaiterait voir cantonner la conclusion de CDD à des activités réellement temporaires.

La CEP•L souhaiterait dès lors voir retirer du Code du travail cette hypothèse de recours systématique au CDD pour les enseignants-chercheurs afin que la conclusion de CDD soit réservée à des activités d'enseignement et de recherche réellement temporaires.

25quater. Même dans ces cas justifiés de CDD, la CEP•L ne voit pas pourquoi ne pas limiter leur durée à la durée de droit commun (24 mois, 2 renouvellements compris), ou au moins à 60 mois?

Dans ce dernier cas, il faudrait également prévoir pour ce type de CDD la dérogation exigée au point 23bis.

*Question à trancher: terme certain ou incertain pour tous les CDD  
en matière de recherche?*

26. Enfin, selon l'article L.122-3 du Code du travail, le CDD doit comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il peut toutefois ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu 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 ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.

Un CDD conclu pour effectuer des activités de recherche peut donc ne pas avoir de date d'échéance fixée à l'avance mais seulement une durée minimale avec pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Cette dérogation s'applique-t-elle aux 3 autres hypothèses de CDD possibles, à savoir les CDD visant le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg, ceux conclus par les chercheurs liés avec l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics, respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, et enfin les nouveaux CDD profitant aux chercheurs en formation, qui constituent tous les 3 également des activités de recherche?

### 4.3. Conclusion

#### 27. Quatre hypothèses de CDD peuvent être répertoriées en matière de recherche:

- Les contrats conclus sur base du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989, qui classe **les activités de recherche** parmi les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature et du caractère par nature temporaire de l'activité exercée. Cette hypothèse de CDD reste soumise aux dispositions préexistantes de droit commun: durée totale de vingt-quatre mois, 2 renouvellements compris, possible durée dérogatoire sous autorisation ministérielle.
- Les contrats de travail conclus avec le **personnel enseignant-chercheur** de l'Université du Luxembourg, qui sont renouvelables plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois.
- Les contrats de travail conclus entre l'Université du Luxembourg, les centres de recherche publics, respectivement le Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques, d'une part, et **des chercheurs**, d'autre part, qui bénéficient d'une durée dérogatoire maximale de 60 mois, renouvellements compris selon les dispositions en projet objet de la présente analyse.
- Les contrats de formation-recherche conclus par **un chercheur en formation** et un établissement d'accueil, qui bénéficient d'une durée dérogatoire maximale de 60 mois, renouvellements compris selon les dispositions en projet objet de la présente analyse.

Se pose alors la question de savoir comment distinguer ces différentes hypothèses?

La réponse à cette question exige notamment de différencier clairement un „enseignant-chercheur“, un „chercheur“ et un „chercheur en formation“, comme d'ores et déjà exigé par la CEP•L dans les points qui précèdent.

27bis. En conclusion de ce point consacré au nouveau CDD créé pour les chercheurs en formation, la CEP•L présente un tableau synoptique résumant les développements qui précèdent, ainsi que ses principales remarques.

#### *Légende du tableau*

Texte normal:	dispositions légales existantes
<b>Texte en gras:</b>	<b>commentaires CEP•L</b>
<u>Texte en italiques et souligné:</u>	<u>nouveautés introduites par le projet de loi analysé</u>

	<i>Contrat</i>	<i>Terme ou Echéance incertaine</i>	<i>Durée</i>	<i>Maternité</i>
<b>ACTIVITES DE RECHERCHE</b>  <b>Dispositions légales préexistantes inchangées par le projet de loi</b>	<p>Art. L.122-1</p> <p>(1) Le CDD peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.</p> <p>(2) Sont notamment considérés comme tâche précise et non durable les emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.</p> <p><b>Donc recours au CDD en matière de recherche déjà permis. Pourquoi créer de nouvelles sous-hypothèses?</b> (cf. points 13, 20 et 21 de l'avis)</p>	<p>Art. L.122-3 (1) hypothèse 3</p> <p>Le CDD peut ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu 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 ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.</p> <p><b>Donc durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu. (cf. point 26 de l'avis)</b></p>	<p>Art. L. 122-4 (1) et L.122-5: 24 mois, 2 renouvellements compris.</p> <p>Art. L.122-4 (3) Le ministre ayant le Travail dans ses attributions peut exceptionnellement autoriser le relèvement de la période maximale visée au paragraphe (1) dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.</p> <p><b>Les dispositions préexistantes permettent déjà une durée dérogatoire, mais certes sous contrôle du Ministre.</b> (cf. point 23 de l'avis)</p>	<p>Expiration CDD</p>

	<i>Contrat</i>	<i>Terme ou Echéance incertaine</i>	<i>Durée</i>	<i>Maternité</i>
<p><b>ENSEIGNANT CHERCHEUR de l'Université de Luxembourg</b></p> <p><b>Dispositions légales préexistantes inchan- gées par le projet de loi</b></p>	<p>Art. L.122-1(3) introduit par la loi de 2003 portant création de l'Université de Luxembourg:</p> <p>Peuvent être des CDD les contrats de travail conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg</p> <p>La loi de 2003 regroupe le personnel enseignant-chercheur dans les catégories suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corps académique des enseignants-chercheurs</li> <li>- enseignants-chercheurs associés</li> <li>- corps intermédiaire des assistants et des chercheurs.</li> </ul> <p><b>Demande d'une définition claire et précise de l'enseignant-chercheur par rapport à un simple chercheur?</b> (cf. points 13 à 13ter de l'avis)</p>	<p>Principe: Art. L.122-3: terme précis. <b>Dérogation applicable?:</b> Art. L.122-3 (1) hypothèse 3</p> <p>Le CDD peut ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu 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 ou du caractère par nature temporaire de cet emploi. (cf. point 26 de l'avis)</p>	<p>Art. L.122-5 (3) Peuvent être renouvelés plus de 2 fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois, sans être considérés comme CDI, les CDD conclus avec le personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg.</p> <p><b>A rapprocher de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 20 octobre 2006.</b></p> <p><b>Si l'enseignant-chercheur en arrive à faire partie du personnel permanent de l'université, il doit bénéficier d'un CDI.</b></p> <p><b>Pourquoi si dérogation au droit commun maintenue pour réelles activités temporaires, ne pas leur appliquer la durée dérogatoire maximale de 60 mois?</b> (cf. points 25 à 25quater de l'avis)</p>	<p>Expiration CDD</p>

	Contrat	Terme ou échéance incertaine	Durée	Maternité
<p><b>CHERCHEURS liés avec l'Université de Luxembourg, les CRP et le CEPS</b></p> <p><b>Nouveautés introduites par le projet de loi</b></p>	<p>Projet de loi analysé: „<i>Peuvent être des CDD:</i></p> <p>3. <i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Définition incomplète du chercheur (cf. points 16 à 19 de l'avis)</b></p> <p><b>Regret banalisation du CDD</b></p> <p><b>Vu que recours au CDD déjà permis en matière de recherche, pourquoi créer une nouvelle sous-hypothèse? (cf. point 21 de l'avis)</b></p>	<p>Principe: Art. L.122-3: terme précis.</p> <p><b>Dérogation applicable?:</b> Art. L.122-3 (1) hypothèse 3</p> <p>Le CDD peut ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu 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 ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.</p> <p><b>(cf. point 26 de l'avis)</b></p>	<p>Art. L.122-5 (3) Peuvent être renouvelés plus de 2 fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois, sans être considérés comme CDI, les CDD conclus entre les centres de recherche publics et des chercheurs.</p> <p><i>Projet de loi:</i></p> <p><i>Suppression de cette disposition, remplacée par:</i></p> <p><i>„Peuvent avoir une durée totale maximale de 60, renouvellements compris:</i></p> <p><i>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</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>Expiration CDD</p>

	<i>Contrat</i>	<i>Terme ou Echéance incertaine</i>	<i>Durée</i>	<i>Maternité</i>
<p><b>CHERCHEURS EN FORMATION</b> Nouvelle catégorie créée par le projet de loi, mais pas de définition du chercheur en formation, ni du niveau doctoral et postdoctoral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Bourses de formation-recherche</li> </ul>	<p>Pas de contrat de travail, quand</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>impossibilité d'établir un contrat de formation-recherche avec le chercheur en formation</li> <li>le salaire net résultant du contrat de travail à conclure est inférieur aux trois quarts du montant applicable pour une bourse</li> </ul> <p><b>Application pratique de ces deux hypothèses?</b> (cf. points 38 à 41 de l'avis)</p>		<p>Réitérer remarque avis CEP•L 2003 relatif à la loi portant création de l'Université de Luxembourg: durée dérogatoire déjà permise, mais sous contrôle ponctuel du Ministère du Travail.</p> <p>Nécessité d'une ouverture spéciale pour les chercheurs?</p> <p>Même si la CEP•L désapprouve la prolongation de plein droit pour ces contrats de la durée normale du CDD, la CEP•L salue la fixation d'une durée dérogatoire maximale.</p> <p>(cf. point 23 de l'avis)</p> <p>Nécessité d'une possibilité de résiliation du CDD avant terme (cf. point 23bis de l'avis)</p> <p>Doctorat: 4 ans Post-doctorat: 2 ans</p>	<p>Prolongation en cas de maternité d'une durée égale à la période d'inactivité afférente telle que définie par les dispositions légales en matière de congé de maternité</p> <p><b>Protection à étoffer</b> (cf. points 65 et 66 de l'avis)</p>

	Contrat	Terme ou Echéance incertaine	Durée	Maternité
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Subventions de formation-recherche</b></li> </ul>	<p>Projet de loi:</p> <p>„Peuvent être des CDD:</p> <p>4. les contrats de formation-recherche conclus par <b>un chercheur en formation</b> 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.</p> <p><b>CDD de droit commun donnant tous les droits y afférents (notamment indexation, salaire minimum qualifié)?</b> normalement oui</p> <p><b>Problème en cas de mobilité européenne?</b></p> <p>(cf. points 39 et 40 de l'avis)</p> <p>Approbation de la volonté d'encourager la conclusion d'un contrat de travail par les chercheurs en formation, pérennisant ainsi leurs droits notamment en matière de couverture sociale, mais regret que cet encouragement se fasse à travers la création d'un cas supplémentaire de recours systématique au CDD.</p> <p>(cf. point 20 de l'avis)</p>	<p>Principe: Art. L.122-3: terme précis.</p> <p><b>Dérogation applicable?:</b></p> <p>Art. L.122-3 (1) hypothèse 3</p> <p>Le CDD peut ne pas comporter un terme fixé avec précision, lorsqu'il est conclu 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 ou du caractère par nature temporaire de cet emploi.</p> <p><b>(cf. point 26 de l'avis)</b></p>	<p>Doctorat: 4 ans</p> <p>Post-doctorat: 2 ans</p> <p>Projet de loi:</p> <p>„Peuvent avoir une durée totale maximale de 60 mois, renouvellements compris:</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.“</p>	<p>Expiration CDD</p> <p><b>Inégalité de traitement par rapport aux bénéficiaires d'une bourse (cf. points 67 et 68 de l'avis)</b></p>



	<i>Contrat</i>	<i>Terme ou Echéance incertaine</i>	<i>Durée</i>	<i>Maternité</i>
			<p>Critique de la prolongation de plein droit de la durée normale du CDD, mais la fixation d'une durée dérogatoire maximale peut être saluée. (cf. point 23 de l'avis)</p> <p>Nécessité d'une possibilité de résiliation du CDD avant terme (cf. point 23bis de l'avis)</p> <p>Discordance entre la durée des CDD de 60 mois et la durée de l'aide financière (4 ans pour les doctorants/2 ans pour les post-doctorants? (cf. point 23ter de l'avis)</p>	

\*

## 5. CONTRATS DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE POUR LES ETUDIANTS UNIVERSITAIRES

(Article 3 du projet de loi)

28. Le projet analysé ajoute encore une nouvelle hypothèse permettant le recours au contrat de travail à durée déterminée, à savoir les contrats conclus entre une entreprise donnée et un étudiant de l'Université de Luxembourg ou d'un autre établissement d'enseignement supérieur reconnu au Luxembourg à condition que ce contrat soit limité à une durée hebdomadaire moyenne de 10 heures, calculée sur une période d'un mois ou de quatre semaines.

Cette ouverture autorise les entreprises à 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.

*Selon le commentaire des articles, la limite de 10 heures a été fixée par analogie à la solution retenue pour les étudiants non-ressortissants de l'Espace Economique Européen à qui un permis de travail sur base d'une occupation à côté des études à raison de 10 heures par semaine est délivré.*

**29. D'un point de vue formel, la Chambre des employés privés ne peut que dénoncer l'absence de lien entre ce point du projet de loi et les autres dispositions visant à promouvoir la formation à la recherche au Luxembourg.**

**30. Quant au fond, la CEP•L renvoie aux remarques qui précèdent, tendant à critiquer fortement la banalisation du CDD.**

**31. Ce d'autant plus que ce CDD ouvert spécifiquement pour les étudiants ne doit pas nécessairement avoir un lien avec les études suivies par ce dernier, ce qui aurait pu légitimer à titre subsidiaire le recours au CDD.**

**Relevons d'ailleurs que la législation actuelle permet déjà la conclusion d'un CDD dont l'objet est l'emploi d'un salarié pour lequel l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle.**

**32. Il est encore plus contestable que le projet prévoit l'introduction dans notre législation du travail, du principe d'une référence mensuelle pour la définition de la durée du travail, alors qu'à ce jour celle-ci est hebdomadaire.**

En effet, actuellement, une durée de travail moyenne hebdomadaire sur une période de référence mensuelle n'est possible que dans le cadre d'un plan d'organisation de travail ou d'un règlement d'horaire mobile.

La CEP•L exige donc le maintien du principe d'une référence hebdomadaire pour la définition de la durée du travail et par conséquent la suppression à l'article 3 (1) point 5 du projet de loi du morceau de phrase suivant: „en moyenne, sur une période d'un mois ou de quatre semaines.“

**33. Enfin, à titre subsidiaire, vu l'objet spécifique de ces nouveaux CDD, la Chambre des employés privés estime que l'étudiant doit pouvoir s'en dégager facilement.**

De façon analogue au point 23bis, la CEP•L demande par conséquent à voir ajouter une dérogation au droit commun du CDD, en ce sens que l'étudiant recouvre sa liberté de démissionner, notamment dans l'hypothèse d'un changement de sa situation en cours d'année universitaire, (s'il arrête ses études par exemple ou s'il se voit proposer un CDI par un autre employeur).

\*

## 6. DEUX FORMES D'AIDES A LA FORMATION-RECHERCHE

(Article 2 du projet de loi)

34. L'aide à la formation-recherche pourra être attribuée sous deux formes:

- soit une bourse, qui s'assimile à une contribution forfaitaire aux frais de vie et d'étude du bénéficiaire, dénommée alors „bourse de formation-recherche“,

- soit le financement d'un contrat de travail à conclure entre le bénéficiaire et l'établissement auprès duquel il réalise ses travaux de recherche dans le cadre d'une formation doctorale ou postdoctorale. Dans ce deuxième cas, l'aide allouée prend la dénomination de „subvention à la formation-recherche“.

L'attribution d'une subvention de formation-recherche étant le principe, les cas d'allocation de bourse de formation-recherche sont limitativement énumérés par le projet de règlement grand-ducal.

### **6.1. Hypothèses limitatives d'allocation de bourse de formation-recherche**

(Articles 2 et 3 du projet de règlement grand-ducal)

35. L'allocation d'une subvention de formation-recherche est liée à l'engagement par l'établissement d'accueil d'un chercheur, dûment sanctionné par la signature d'un contrat de travail.

Une telle condition ne s'applique pas pour l'allocation d'une bourse de formation-recherche.

**Comme exposé ci-dessus, la CEP•L approuve cette volonté de favoriser la conclusion d'un contrat de travail, permettant ainsi une couverture sociale d'un nombre plus important de chercheurs.**

36. C'est pourquoi, le projet de règlement grand-ducal analysé cantonne l'aide à la formation-recherche sous forme de bourse de formation-recherche aux cas suivants:

- „– l'établissement d'accueil se trouve dans l'impossibilité d'établir un contrat de formation-recherche avec le chercheur en formation;
- le salaire net résultant du contrat de travail à conclure est inférieur aux trois quarts du montant applicable pour une bourse de formation-recherche pouvant être attribué au chercheur en formation.

Dans ce cas, le chercheur en formation pourra opter pour l'attribution d'une *subvention* de formation-recherche; ce choix est toutefois unique et ne pourra être révoqué pendant l'ensemble de la période d'attribution, y comprises ses prolongations éventuelles.“

**37. La CEP•L relève une erreur matérielle de ce dernier alinéa: „Dans ce cas, le chercheur en formation pourra opter pour l'attribution d'une bourse de formation-recherche“.**

**38. Par ailleurs, la CEP•L s'interroge quant à l'application pratique de ces deux hypothèses de recours à la bourse de formation-recherche:**

*Selon le commentaire des articles, l'impossibilité d'établir un contrat de formation-recherche peut comporter une contrainte légale (p. ex. l'établissement n'a pas la faculté légale d'établir des contrats de travail) ou une contrainte administrative (p. ex. l'effectif autorisé de l'établissement étant atteint au moment de la demande un contrat de travail ne peut être conclu).*

*Dans les deux cas, l'application de la condition respective devra être attestée par des pièces justificatives, p. ex. une déclaration de l'établissement d'accueil.*

*Ces dérogations sont destinées à assurer l'intérêt des chercheurs dans les cas possibles, mais jugés rares, décrits ci-dessus. Ces dérogations s'appliqueront donc essentiellement dans l'intérêt de chercheurs réalisant des travaux de recherche dans le cadre d'une formation doctorale ou postdoctorale auprès d'établissements étrangers.*

**39. Concernant la première dérogation, la CEP•L préférerait voir définir la notion d'„impossibilité“ dans le futur règlement. Ainsi le caractère exceptionnel du recours à la bourse de formation-recherche ressortirait plus nettement.**

**En outre, elle se demande dans quelle mesure un établissement peut être empêché par la loi de conclure un contrat de travail?**

**La CEP•L s'est notamment interrogée quant à l'hypothèse suivante: un Luxembourgeois inscrit à l'Université de Luxembourg qui effectue sa formation dans un centre de recherche étranger peut ne pas pouvoir bénéficier d'un contrat de formation-recherche luxembourgeois, eu égard aux dispositions de droit international privé.**

**En effet, les parties signataires d'un contrat de travail ne sont pas libres de soumettre ledit contrat au droit de tel ou tel pays, selon la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi appli-**

cable aux obligations contractuelles. Dans l'intérêt de la protection du salarié, ils ne peuvent rendre applicable une loi qui aurait pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assure la loi du lieu d'exécution du contrat. Il en résulte que l'intention des parties de se référer à une loi nationale autre que celle du pays où le contrat est exécuté, n'est licite que dans la mesure où la loi choisie est plus avantageuse pour le salarié.

Il conviendrait donc au cas par cas de comparer les dispositions en matière de recherche et de CDD du pays d'accueil avec celles objet de la présente analyse.

En pratique, qui va se livrer à cette comparaison? Le CDD de formation-recherche luxembourgeois risque tout simplement d'être écarté. Le chercheur en formation bénéficierait alors d'un contrat similaire étranger et ne pourrait a priori obtenir qu'une bourse?

40. Dans ce contexte, remarquons qu'un chercheur luxembourgeois ayant fait preuve de mobilité, qui n'a pu bénéficier d'un contrat de travail, mais seulement d'une bourse, n'aura pas droit aux allocations de chômage à son retour au Luxembourg. Cette situation est inacceptable en Europe. Il est en effet invraisemblable que des scientifiques de 30-35 ans continuent d'être ballottés de poste précaire en poste précaire. Il faut créer un véritable marché de l'emploi sécurisé pour les chercheurs, quels que soient leur domaine d'activité, leur employeur (public ou privé) ou le pays où ils exercent.

41. Par ailleurs, la deuxième dérogation prévue à la subvention recherche soulève, aux yeux de la CEP•L, des problèmes de mise en oeuvre et de contrôle: Comment comparer les montants respectifs d'une bourse et d'une subvention? Il faut dans une première étape fixer le montant d'une bourse éventuelle. Ensuite n'est-il pas toujours possible de placer le montant de la subvention à un seuil inférieur aux trois quarts de cette bourse pour tomber dans le cas dérogatoire?

## 6.2. Composition des deux formes d'aides (Article 1er du projet de règlement grand-ducal)

### *Subventions de formation-recherche*

42. Le projet de règlement grand-ducal soumis pour avis précise que les subventions de formation-recherche à allouer aux établissements d'accueil incluent outre les rémunérations proprement dites toutes autres contributions et charges, y compris celles à charge de l'établissement d'accueil, exigibles en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### *Bourses de formation-recherche*

43. A l'inverse, les bourses de formation-recherche allouées à des chercheurs en formation constituent des contributions forfaitaires aux frais de vie et aux frais d'étude des bénéficiaires, à l'exclusion de toute autre charge ou contribution.

### *Montant maximum fixé par une convention à conclure entre l'Etat et le Fonds*

44. Selon l'article 6 du projet de règlement grand-ducal, sont définis par la voie de conventions à conclure entre l'Etat et le Fonds le montant maximum de l'aide à la formation-recherche, les modulations possibles du montant alloué, les conditions et modalités de paiement, de l'emploi, de la gestion et du remboursement éventuel des fonds ainsi que l'évaluation des résultats de l'aide.

45. La CEP•L regrette que les modalités d'attribution des aides ne soient pas fixées dans le projet de règlement grand-ducal. A défaut se posent bon nombre de questions pratiques, surtout en ce qui concerne la bourse, puisque la subvention liée au contrat de travail de formation-recherche devrait s'assimiler à un salaire.

La bourse est-elle versée mensuellement ou annuellement? En cas de paiement annuel par avance, y a-t-il lieu à réajustement sur base de justificatifs en fin d'année? Les frais de vie incluent-ils les cotisations dues au titre d'une assurance volontaire?

Est-ce que la convention à conclure entre l'Etat et le Fonds est une convention globale qui fixe une enveloppe à répartir par le Fonds entre les demandeurs? Il incombe alors au Fonds de définir

**le montant des différentes aides individuelles? N'y a-t-il donc pas un risque d'arbitraire ou de discrimination?**

*Fixation des montants de l'aide*

46. Dans l'exposé des motifs, les auteurs des projets analysés donnent à considérer que pour la fixation des montants de l'aide, il y a lieu de fixer un cadre qui

- tient compte des différents niveaux de qualification des postulants: aide pour formation doctorale ou postdoctorale,
- assure l'équité entre les deux formes d'allocation de l'aide: subvention ou bourse, les montants nets résultant des deux formes d'attribution ne devraient pas comporter des différences notables, compte tenu des réductions et des majorations, explicites et implicites, possibles des montants respectifs (exemple d'une réduction explicite: impôts, cotisation sociale; exemple d'une majoration implicite: en cas de l'attribution d'une bourse, celle-ci, ne s'agissant pas d'un salaire, n'est pas prise en considération lors de la détermination de l'aide financière que le candidat peut postuler au titre de la loi du 20 juin 2000),
- donne la possibilité d'un supplément financier (à la subvention/bourse) qui pourra être accordé par l'établissement d'accueil ou un tiers au bénéficiaire de l'aide, tout en prévoyant un plafond au-delà duquel l'aide publique se verra réduite à raison de l'accroissement du supplément financier tiers.

Le tableau ci-dessous donne une vue d'ensemble des montants applicables:

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

En raison de son lien à un contrat de travail le montant de la subvention de formation-recherche (ainsi que le montant-plafond correspondant) variera en fonction de l'indice des salaires. Un tel mécanisme d'adaptation automatique n'existant pas pour les bourses, il est prévu d'évaluer l'opportunité d'une adaptation du montant de la bourse de façon périodique (tous les deux ans environ, sauf en période d'augmentation accélérée de l'indice des salaires).

**La CEP•L s'interroge quant à la valeur juridique de ce tableau et des montants y repris. Se pose d'ailleurs la question de savoir comment ils ont été fixés?**

*Le contrat de formation-recherche: un contrat de travail de droit commun à durée déterminée?*

**46bis. De toute évidence, le chercheur signataire d'un contrat de formation-recherche, devrait pour sa part, comme tout salarié, bénéficier des dispositions relatives au salaire social minimum.**

Les projets sous examen n'énoncent toutefois pas assez clairement la nature du contrat de formation-recherche. Mais le projet de loi l'insérant dans le Code du travail dans les articles relatifs au CDD, il est légitime de considérer ce nouveau contrat comme un contrat de travail ordinaire à durée déterminée donnant à son signataire tous les droits afférents, notamment le droit à un salaire minimum qualifié (du fait du niveau d'étude des chercheurs en formation), etc.

La CEP•L aimerait que le projet de loi énumère clairement les droits découlant du contrat de formation-recherche ou déclare expressément qu'il s'agit d'un contrat de travail de droit commun à durée déterminée.

### **Supplément financier pour encourager la mobilité transsectorielle**

47. Par ailleurs, toujours selon l'exposé des motifs, un des objectifs du Plan national pour l'innovation et le plein emploi est la promotion de la mobilité transsectorielle, à savoir entre les secteurs public et privé.

Afin d'encourager une telle mobilité intersectorielle des doctorants et postdoctorants, un supplément financier (de l'ordre de 150-200 € nets par mois) au montant de base des allocations de formation-recherche est prévu si le projet, qui fait l'objet de la demande d'aide, comporte une collaboration concrète avec un (ou plusieurs) partenaire(s) du secteur privé au Luxembourg. 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 au Luxembourg, que son travail de recherche sera mis en oeuvre en étroite coordination avec l'entreprise et qu'au moins une partie de ses travaux pourront se dérouler dans l'enceinte de l'entreprise.

**Lorsque l'établissement d'accueil est une entreprise privée, comme le permet l'article 1er du projet de loi, le chercheur n'a-t-il pas droit automatiquement à ce supplément financier?**

### **Prix d'excellence pour des chercheurs en formation méritants**

48. De plus, comme d'ores et déjà exposé au point 5, les auteurs du projet de loi entendent allouer des prix d'excellence à des allocataires des aides à la formation-recherche particulièrement méritants.

Selon l'exposé des motifs, ces prix d'excellence sont alloués chaque année, à la fin de la période d'attribution de leur aide, à des chercheurs qui se sont distingués dans l'exécution de leurs travaux de recherche par des mérites particuliers (p. ex. publications, dépôt de brevets, ...). La participation du secteur privé au financement de ces prix est possible. L'allocation de ces prix d'excellence permettra de procurer une meilleure visibilité à l'instrument des aides à la formation-recherche ainsi qu'aux activités de recherche au sens large.

**49. La CEP•L relève que toutes ces dispositions n'apparaissent dans aucun des deux textes soumis pour avis.**

Il est cependant nécessaire d'y inscrire toutes ces précisions, que la CEP•L estime essentielles, et notamment l'indexation de la subvention de formation-recherche, l'adaptation de la bourse de formation-recherche, la possibilité de suppléments financiers alloués par l'établissement d'accueil ou un tiers, le principe de primes d'encouragement ou prix d'excellence.

### **Cumul de l'aide avec d'autres ressources**

**50. Se pose également la question du cumul de la bourse et/ou subvention avec une autre indemnité nationale ou étrangère et/ou avec un salaire tiré d'une autre occupation?**

Actuellement, dans le formulaire de demande de bourse de formation-recherche, le demandeur doit indiquer toutes les autres ressources qu'il perçoit, ainsi que leur origine.

Il résulte de ce formulaire, ainsi que du document „Informations générales“ y annexé<sup>10</sup> que les subventions cumulables avec l'aide de formation-recherche sont les suivantes:

- **Les aides financières pour des études de 3ème cycle et primes d'encouragement** (récompense pour un diplôme sanctionnant un cycle d'études réussi dans les délais prévus par le règlement grand-ducal du 5 octobre 2000, demande à adresser au Centre de Documentation et d'information sur les études supérieures (CEDIES) sur base de la loi du 22 juin 2000)
- **Mesures d'accompagnement telles que la participation active à des conférences ou des publications scientifiques** (demande à adresser au Fonds National de la Recherche)
- **Contribution financière pour la mobilité des chercheurs** (Cette mesure concerne aussi bien la mobilité de chercheurs basés à l'étranger et venant au Luxembourg („mobilité IN“) que celle de chercheurs basés au Luxembourg et allant à l'étranger („mobilité OUT“), dans des organismes et services publics autorisés à entreprendre des activités de R&D. Cependant, les séjours doivent être

<sup>10</sup> disponibles sur le site du ministère de la culture, de l'Enseignement supérieur et de la recherche

liés à un projet de recherche pour une durée comprise entre 15 jours et une année. Les candidats doivent être inscrits au moins en troisième année de doctorat ou posséder un doctorat en étant employés depuis plus de deux ans par l'organisme d'origine.)

- **Bourses ERASMUS** (Parallèlement à l'aide financière pour études supérieures les étudiants peuvent aussi obtenir une bourse ERASMUS qui toutefois n'est destinée qu'à ceux qui participent durant leur cursus universitaire à l'action ERASMUS (programme de mobilité européen qui permet à tout étudiant d'effectuer une partie de ses études dans un autre pays européen). L'aide financière ERASMUS est octroyée sous forme de bourse uniquement et est destinée à couvrir les frais supplémentaires liés au voyage.)
- **Bourse Marie Curie au niveau européen**
- **Bourses étrangères** (Certaines institutions étrangères octroient en outre aux étudiants luxembourgeois des bourses.)

**De plus, si le demandeur reçoit une rémunération au titre d'une autre occupation, il doit la décrire, indiquer sa durée hebdomadaire et le montant perçu.**

**Il semble que le Ministère tient compte des différents montants obtenus par le chercheur pour fixer le montant de la bourse octroyée, de même que la situation familiale du demandeur.**

**Selon les dispositions actuelles, la bourse est donc cumulable avec d'autres subventions, de même que la formation recherche est cumulable avec une activité professionnelle.**

**En l'absence de texte, les conditions de ce cumul sont cependant laissées à l'appréciation du Ministère.**

**La CEP•L est d'avis qu'il est indispensable de fixer les conditions de ce cumul de la bourse et/ou subvention avec une autre indemnité nationale ou étrangère et/ou avec un salaire tiré d'une autre occupation dans le règlement en projet, ce afin d'assurer aux demandeurs le même traitement et éviter ainsi tout risque d'arbitraire.**

### **6.3. Une aide par formation doctorale et une aide par formation post-doctorale sous condition pour un même chercheur** (Article 3 du projet de règlement grand-ducal)

51. Un chercheur en formation peut bénéficier une fois, directement ou indirectement, d'une aide à la formation-recherche dans le cadre d'une formation doctorale, et une autre fois dans le cadre d'une formation postdoctorale, mais dans ce deuxième cas à condition de réaliser ces travaux dans un autre pays que celui de son lieu de travail principal au cours des deux dernières années et de postuler dans les huit ans de l'obtention de son certificat de doctorat.

**La CEP•L se demande ce que les auteurs du projet de loi entendent par l'emploi de l'adverbe „indirectement“.**

\*

## **7. LA PROCEDURE DE DEMANDE** (Article 1er du projet de loi)

52. La demande en obtention de l'aide à la formation-recherche est introduite par le chercheur en formation en accord explicite avec son établissement d'accueil.

De plus, le projet prescrit que toute demande en obtention d'une aide à la formation-recherche doit être appuyée par un établissement de recherche ou d'enseignement supérieur, luxembourgeois ou étranger, ayant des compétences dans le domaine de recherche et développement technologique concerné.

*Selon le commentaire des articles, pour le cas où l'établissement d'accueil du chercheur en formation est un établissement de recherche ou d'enseignement supérieur, l'accord d'accueil joint à la demande vaut lettre d'appui; si l'établissement d'accueil est une entreprise, il sera nécessaire de disposer d'une lettre d'appui (scientifique) de la part d'une université ou d'un établissement de recherche reconnus compétents en la matière.*



**53. Ne serait-il toutefois pas souhaitable que ces précisions figurent dans le texte de loi lui-même?**

54. Les modalités relatives à l'attribution, la gestion et le suivi des aides à la formation-recherche sont posées par le projet de règlement grand-ducal soumis pour avis.

\*

## **8. ATTRIBUTION, GESTION, DUREE ET SUIVI DES AIDES**

### **8.1. Attribution**

(Articles 4, 5 et 6 du projet de règlement grand-ducal)

55. La soumission des demandes est initiée par des appels publics comportant des délais fixés d'avance par le Fonds National de la Recherche.

Les demandes en obtention des aides à la formation-recherche sont à adresser au Fonds. A cette demande un dossier est à joindre. Le Fonds arrête la forme et le contenu de la demande et du dossier. Seuls les demandes et dossiers complets et introduits dans la bonne forme sont recevables.

56. L'examen des demandes et dossiers se fait par le Fonds avec l'assistance d'un comité d'évaluation composé de scientifiques confirmés et autorisés à diriger des thèses doctorales respectivement pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle jugée équivalente.

Les membres du comité d'évaluation sont nommés par le conseil d'administration du Fonds, après consultation du conseil scientifique, pour une période d'un an, renouvelable cinq fois. Le Fonds peut inviter d'autres experts aux réunions du comité d'évaluation, notamment sur proposition de ce dernier.

Sur base des recommandations du comité d'évaluation et dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le Fonds décide de la suite à réserver aux demandes.

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.

L'évaluation des demandes concernant des travaux de recherche au niveau postdoctoral tient compte également de la contribution du projet au développement de la carrière professionnelle du chercheur en formation.

Ces critères pourront être complétés en fonction des objectifs de la politique nationale en matière de recherche.

**57. La CEP•L estime qu'un entretien avec le demandeur serait utile, notamment aux fins d'apprécier le deuxième critère, à savoir le potentiel de développement du chercheur en formation et en particulier son aptitude à mettre en oeuvre ledit projet.**

58. Ce nouveau système maintient le caractère d'ouverture des dispositions actuelles concernant l'éligibilité au titre des aides à la formation-recherche. En effet, sous réserve du respect des autres conditions, tout chercheur en formation, sans distinction de sa nationalité, du lieu et du domaine de sa recherche, est éligible au titre du bénéfice des aides à la formation-recherche.

**La CEP•L salue cette large ouverture, qui permettra d'attirer des chercheurs de tout horizon.**

59. Les conditions et modalités des appels aux candidatures sont définies par la voie de conventions à conclure entre l'Etat et le Fonds.

## 8.2. Emploi des aides

(Article 7 du projet de règlement grand-ducal)

60. L'emploi des aides à la formation-recherche allouées par le Fonds fait l'objet de contrats à conclure entre le Fonds, l'établissement d'accueil et le chercheur en formation.

Ces contrats régissent les conditions et modalités de paiement, de la gestion et du remboursement éventuel des fonds alloués ainsi que celles relatives au suivi des travaux ayant fait l'objet de l'aide et à l'évaluation de leurs résultats. Ils établissent les droits et obligations respectifs de l'établissement d'accueil, du chercheur en formation et du Fonds.

## 8.3. Durée de l'allocation de l'aide

(Article 8 du projet de règlement grand-ducal)

61. La durée d'allocation de l'aide à la formation-recherche est limitée. Elle est de quatre ans au maximum pour des travaux de recherche dans le cadre d'une formation doctorale à plein temps et de deux ans au maximum pour des travaux de recherche dans le cadre d'une formation postdoctorale à plein temps.

Au cas où les travaux de recherche sont réalisés à temps partiel, qui ne peut être inférieur à une occupation à mi-temps, la durée d'allocation de l'aide ne peut dépasser huit ans pour des travaux de recherche dans le cadre d'une formation doctorale et quatre ans pour des travaux de recherche dans le cadre d'une formation postdoctorale.

62. Actuellement, la durée des aides est limitée à 3 ans dans le cadre d'un doctorat et à 2 ans dans le cadre d'un post-doctorat.

**La CEP•L se félicite de cette extension de la durée de l'aide au niveau du doctorat.**

**63. Dans le commentaire des articles, il est indiqué qu'une évaluation générale du nouveau système des aides à la formation-recherche sera menée 5 ans après l'entrée en vigueur de la législation afférente.**

**Cependant cette évaluation ne se trouve inscrite ni dans le projet de loi, ni dans le projet de règlement grand-ducal.**

**La CEP•L souhaite voir le texte de loi complété en ce sens.**

## 8.4. Dispositions concernant le congé de maternité des femmes chercheurs

### *Une protection insuffisante de la femme chercheur*

64. En cas de maternité, la durée maximale d'attribution de l'aide est prolongée de la période d'inactivité afférente telle que définie par les dispositions légales en matière de congé de maternité.

*On peut lire dans l'exposé des motifs, qu'à l'heure actuelle, les femmes chercheurs bénéficiaires des bourses de formation-recherche ne profitent pas de mesure particulière à leur égard en cas de maternité. Leur bourse est suspendue temporairement pour la durée de leur congé de maternité. Cette suspension temporaire a pour effet, d'une part, qu'elles peuvent ainsi jouir pleinement de la période maximale des 36 mois pour leurs travaux de recherche, mais que, d'autre part, à défaut de mesures particulières y relatives prévues au régime d'assurance sociale auxquelles elles sont sujettes, elles risquent éventuellement d'être sans ressources pendant leur congé de maternité.*

*La situation des femmes chercheurs enceintes bénéficiaires d'une subvention de formation-recherche (et disposant donc d'un contrat de travail) est réglée par la législation de travail leur applicable.*

*Tel n'est pas le cas pour les femmes chercheurs enceintes bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche. Une mesure spécifique de compensation est proposée à leur égard comportant une extension de la durée maximale d'attribution de la bourse, celle-ci se verra ainsi prolongée de la période d'inactivité afférente telle que définie par les dispositions légales en matière de congé de maternité en vigueur au Luxembourg. Elles pourront ainsi profiter de l'allocation de la bourse tout au long de leur congé de maternité.*

*Les femmes chercheurs bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche*

65. La CEP•L estime que la protection des femmes chercheurs bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche est à étoffer.

65bis. Le projet de règlement grand-ducal doit expressément énoncer qu'elles profiteront de l'allocation de la bourse tout au long de leur congé de maternité, en sus de la prolongation de cette allocation pour une durée égale audit congé à l'expiration de celui-ci, ce bien qu'elles soient inactives pendant leur congé de maternité théorique.

65ter. La CEP•L demande en outre à voir énoncer les formalités pratiques à accomplir par la femme chercheur bénéficiaire d'une bourse de formation-recherche pour bénéficier de cette période d'inactivité et de la prolongation de la bourse: remise du certificat médical attestant de sa grossesse, etc.

65quater. A côté de ce volet financier doit être ajouté un volet protecteur lui assurant qu'elle pourra terminer sa formation, nonobstant son état de grossesse, puis son départ en congé de maternité, à l'instar de la protection contre le licenciement dont bénéficie une femme salariée.

65quinquies. En outre, la femme chercheur en formation doit pouvoir se prévaloir des règles permettant d'aménager les conditions de travail de la femme enceinte ou allaitante, et surtout d'être dispensée de travail (travail de nuit, travaux pénibles et dangereux, travail en contact avec des substances dangereuses, les heures supplémentaires, les examens prénataux, le temps d'allaitement, etc.).

66. Les femmes chercheurs bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche ne disposant pas d'un contrat de travail sont d'office exclus du bénéfice du congé parental, à l'inverse des femmes chercheurs bénéficiaires d'une subvention de formation-recherche, qui à condition de remplir les autres conditions d'octroi du congé parental, pourraient y avoir droit.

La CEP•L estime cette différence de traitement inacceptable, au regard de l'article 10bis de la Constitution.

Relevons à ce titre que selon la Charte européenne du chercheur, les employeurs ne doivent pratiquer aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique.

*Les femmes chercheurs bénéficiaires d'une subvention de formation-recherche*

67. Pour les femmes chercheurs bénéficiaires d'une subvention de formation-recherche, si leur régime apparaît de prime abord plus protecteur que celui des femmes chercheurs bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche, un examen plus approfondi fait apparaître une inégalité de traitement en leur défaveur également.

En effet, ces personnes seront liées à leur établissement d'accueil par un CDD. Or un CDD vient à échéance à son terme, sans être prolongé par l'état de grossesse ou le congé de maternité de la salariée. Dans ce cas, le CDD pourrait arriver à son terme maximal de 60 mois avant que la femme enceinte n'ait achevé son projet de recherche. Tandis qu'une femme enceinte bénéficiaire d'une bourse de formation-recherche voit la durée maximale de sa bourse prolongée de la période d'inactivité due à son état de grossesse, ce sans limitation de durée, ce qui lui permet de mener à terme son projet de recherche et partant d'achever sa formation.

La CEP•L est d'avis qu'il y a lieu de redresser cette discrimination prohibée par tant les dispositions nationales qu'européennes, en prévoyant une dérogation aux règles du CDD, selon laquelle le contrat de formation-recherche est suspendu pendant le congé de maternité et le congé parental éventuel de la femme chercheur en formation et reprend son cours pour la durée restant à courir à la fin de ceux-ci.

**68. La CEP•L note que tant les autorités européennes que nationales affichent la volonté de renforcer la participation des femmes dans la recherche. Pour ce faire, elles affirment vouloir mettre en place les conditions nécessaires pour des carrières plus durables des femmes chercheurs.**

**Or, aux yeux de la Chambre des employés privés, toutes les exigences exposées aux points qui précèdent font partie de ces conditions nécessaires.**

#### **8.5. Publicité de l'aide obtenue**

(Article 9 du projet de règlement grand-ducal)

69. L'octroi de l'aide à la formation-recherche doit être mentionné dans chaque publication relative à une activité de recherche ayant bénéficié de cette aide.

\*

### **9. AUGMENTATION DE L'AGE LEGAL MAXIMAL DEFINISSANT UN ELEVE OU ETUDIANT**

(Article 3 du projet de loi)

70. Le projet de loi augmente la limite d'âge de la définition de l'élève ou étudiant de vingt-cinq à vingt-sept ans accomplis.

**La Chambre des employés privés salue cette disposition.**

\*

### **10. MESURES BUDGETAIRES**

(Article 4 du projet de loi)

71. Le projet de loi susvisé amende la loi du 22 décembre 2006 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'Etat pour l'exercice 2007 pour ajouter un crédit non limitatif de 10.000 euros inscrit à l'article nouveau 03.5.41.017 libellé „Dotation au Fonds National de la Recherche dans l'intérêt d'aides à la formation-recherche et des mesures de promotion y relatives“.

\*

### **11. MESURES TRANSITOIRES**

(Article 5 du projet de loi)

72. Le projet de loi prévoit des mesures transitoires, selon lesquelles, les bourses de formation-recherche allouées sous l'égide de l'article 23 de la loi du 18 mars 1987 abrogé par le présent projet de loi, restent régies par les dispositions en vigueur au moment de leur attribution.

Cette disposition ne s'applique pas pour d'éventuelles prolongations de la période d'attribution de ces bourses. Toute prolongation de ces bourses sera dès lors régie par les nouvelles dispositions et les actes de gestion relatifs à ces prolongations seront assurés par le Fonds National de la Recherche.

\*

### **12. CONCLUSION**

**73. Encourager la conclusion de CDD, non seulement pour les chercheurs en formation, mais pour les chercheurs en général, va dans le sens d'une flexibilisation à outrance de la relation de travail, contraire à la sécurité des salariés.**

**Si pour les chercheurs en formation, la CEP•L peut encore saluer la volonté de donner un statut juridique aux chercheurs en formation via CDD, tout en regrettant que le gouvernement ait opté pour ce statut encore précaire, elle déplore que le projet instaure définitivement le CDD comme contrat de droit commun dans le domaine de la recherche.**

**74. Concernant le détail du contrat de formation-recherche créé par le projet de loi analysé, il suscite beaucoup de questions et contient de nombreuses lacunes, qui sont laissées ouvertes par le projet de règlement grand-ducal également.**

**Les projets devront donc impérativement être précisés et complétés dans un souci de sécurité et de transparence juridiques, ainsi que d'une meilleure protection des salariés, notamment des femmes enceintes.**

**75. Sous réserve des remarques ci-avant formulées, la CEP•L marque son accord aux projets de loi et de règlement grand-ducal susvisés.**

Luxembourg, le 3 juillet 2007

*Pour la Chambre des Employés Privés,*

*Le Directeur,*  
Norbert TREMUTH

*Le Président,*  
Jean-Claude REDING

L'avis a été adopté à l'unanimité.

