

N° 5733³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2007-2008

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

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

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(28.9.2007)

Par lettre en date du 15 mai 2007, v.réf.: R&D/AFR/07-0504.doc, le ministre de la Culture, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a saisi pour avis notre chambre du 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 ainsi que du projet de règlement grand-ducal arrêtant les modalités relatives à l'attribution, la gestion et le suivi d'aides à la formation-recherche par le Fonds national de la Recherche.

*

1. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi a pour objet de renforcer le développement des ressources humaines dans le domaine de la recherche et du développement technologique (R&D).

Vu l'importance du secteur de la R&D pour l'Union européenne et, par conséquent, pour le Grand-Duché de Luxembourg, il est indispensable que l'Etat offre des perspectives de carrière à long terme aux chercheurs en améliorant leurs conditions d'emploi et de travail, en rehaussant le statut de la carrière de recherche et en mettant en place des conditions plus favorables pour la mobilité au sein d'une carrière de recherche donnée.

A coté des mesures rendant plus attrayantes les bourses de formation-recherche, les aides financières allouées au titre d'études supérieures ou universitaires ainsi que les bourses attribuées et des mesures d'accompagnement mises en oeuvre par le Fonds national de la recherche, le présent projet de loi a pour objet également de fournir des garanties sociales aux chercheurs en généralisant l'obligation de l'établissement d'un contrat de travail entre le chercheur et son établissement d'accueil. La généralisation de l'obligation de l'établissement du contrat de travail constitue une innovation essentielle du nouveau régime d'aides par rapport au système actuel. Outre l'avantage contractuel plus formel entre le chercheur

en formation et son établissement d'accueil, elle permet au chercheur d'assurer de son propre chef la contribution aux régimes d'assurance maladie et d'assurance pension. Les conditions régissant le début de carrière d'un chercheur deviennent ainsi plus attractives et contribueront sans doute à inciter davantage de jeunes à se lancer dans une carrière de chercheur. Par l'introduction de ce nouveau régime, le Grand-Duché pourra offrir des conditions plus attractives pour les chercheurs en début de carrière.

L'établissement d'un contrat de travail – en règle générale, à durée déterminée vu que le travail de recherche constitue typiquement une tâche précise et non durable – deviendra ainsi la règle pour l'allocation de l'aide à la formation-recherche.

Cependant, selon l'auteur, la législation régissant le contrat de travail à durée déterminée, telle qu'établie par le Code du travail, comporte un certain nombre de contraintes d'exécution difficilement conciliables avec les conditions nécessaires pour assurer l'encadrement efficace d'une formation doctorale ou postdoctorale.

Ces contraintes concernent notamment la limitation de la durée du contrat à durée déterminée (CDD) à 24 mois.

Considérant les conditions et contraintes (p. ex. durée, résultats non prévisibles avec précision, ...) régissant en règle générale la mise en oeuvre de formations doctorales et postdoctorales, les modifications proposées au Code du travail concernent respectivement:

- l'inscription au Code du travail à l'article L.122-1, paragraphe (3) du principe que les contrats de travail conclus entre les chercheurs en formation et leur établissement d'accueil peuvent être des CDD,
- l'inscription au Code du travail à l'article L.122-4, par l'ajout d'un nouveau paragraphe (4) de la dérogation selon laquelle ces contrats de travail peuvent avoir une durée totale maximale de soixante mois, renouvellement compris.

*

2. REMARQUES CONCERNANT LE PROJET DE LOI

Si notre chambre ne peut que soutenir le gouvernement dans sa préoccupation de rendre plus attrayante la carrière du chercheur au Luxembourg, elle se doit toutefois de formuler un certain nombre d'observations ayant trait aux dispositions modificatives concernant le contrat de travail à durée déterminée (article 3 du projet de loi).

2.1. Le recours au CDD dans les activités de recherche est désormais couvert par l'article 2, 7ième tiret, du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail!

Le commentaire de l'article 3 dispose que *„le travail de recherche que le bénéficiaire de l'aide à la formation-recherche réalise dans le cadre de sa formation doctorale ou postdoctorale constitue typiquement une tâche précise et non durable, ... 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 être conclus“*.

L'article 2, 7ième tiret, du règlement grand-ducal du 11 juillet 1989 précité permet désormais bel et bien de recourir au CDD dans le domaine de la recherche pour autant qu'il s'agisse d'une tâche précise et non durable.

Il n'y aurait donc, en somme, aucun besoin de légiférer!

Mais l'auteur du projet, en se targuant d'instaurer plus de garanties pour les chercheurs, ne fait que précariser la situation de ceux-ci en introduisant des dispositions dérogatoires concernant le recours au CDD.

2.2. La faculté de recourir au CDD en l'absence d'une tâche précise et non durable met en cause le principe sacro-saint de recourir au CDI et constitue par ailleurs une discrimination par rapport à d'autres catégories de salariés qui, dans une situation identique ou similaire se trouvent désormais dans un CDI!

Notre chambre se prononce catégoriquement non seulement contre une extension de la faculté de recourir au CDD, comme le fait le présent projet en ajoutant trois dérogations au texte actuellement

en vigueur, mais demande tout simplement la suppression entière du paragraphe 3 de l'article L.122-1, lequel permet de recourir à un CDD même en l'absence d'une tâche précise et non durable.

Contrairement à ce que prétend l'auteur du projet de loi, la faculté de recourir à un CDD même en l'absence d'une tâche précise et non durable fera en sorte que presque personne des établissements universitaires et centres de recherche n'aille proposer un CDI aux chercheurs pendant les premiers cinq ans.

Si les CDD nouvellement créés se transforment en un moyen très attrayant de gérer les besoins en personnel, ils constituent pour les chercheurs-salariés le signe d'une précarité accrue, alors que même après de nombreuses années de service, ils ne disposent d'aucune stabilité au niveau de l'emploi et risquent d'être remerciés du jour au lendemain.

Si le gouvernement veut vraiment favoriser la R&D au Luxembourg, qui se trouve toujours dans un stade embryonnaire, il est indispensable de planifier à long terme tant en ce qui concerne les investissements que les conditions de travail des chercheurs. Force est néanmoins de constater qu'en ce qui concerne les conditions de travail, le gouvernement a une vision myope décourageant la plupart des chercheurs à s'établir au Luxembourg. En raison des longueurs d'avance dont disposent d'autres pays en matière de recherche et de la coordination entre les centres de recherche et les entreprises, le Luxembourg doit faire davantage pour attirer les chercheurs que de leur offrir des contrats précaires sous forme de CDD allongés.

Notre chambre estime par ailleurs que le régime exorbitant du recours à un contrat à durée déterminée pour les cinq catégories de personnes visées dans le nouvel article L.122-1(3) (les enseignants-chercheurs de l'Université de Luxembourg, les intermittents de spectacle, les chercheurs, les chercheurs en formation et les étudiants universitaires), en l'absence d'une tâche précise et non durable, est contraire au principe d'égalité devant la loi prévu à l'article 10bis de la Constitution. En effet il met les cinq catégories de personnes précitées dans une situation moins favorable en permettant le recours au contrat à durée déterminée là où pour toutes les autres catégories de personnes l'employeur est obligé de recourir à un contrat à durée indéterminée.

Suite à l'arrêt de la Cour administrative du 30 janvier 2007 où celle-ci a reconnu comme contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée des chargés d'éducation qui ont été renouvelés plus de deux fois ou qui ont dépassé la durée de 24 mois, renouvellements compris, il est fort probable que les paragraphes 3 des articles L.122-1 et L.122-5 violent également le principe d'égalité devant la loi alors que, dans une situation identique ou similaire, les catégories de personnes mentionnées dans les paragraphes 3 des deux articles précités sont désavantagées par rapport aux autres catégories de personnes qui se trouvent sinon *ab initio* alors, dans le cas d'une tâche précise et non durable, à l'expiration de 24 mois ou après deux renouvellements du CDD, dans une relation de travail à durée indéterminée.

2.3. L'absence de justification pour étendre la durée du CDD à 60 mois

A titre subsidiaire, même en cas de tâche précise et non durable, notre chambre ne trouve dans l'exposé des motifs aucune justification objective et légitime pour étendre la durée du CDD des chercheurs de 24 à 60 mois, si ce n'est le motif commun à tout CDD, à savoir le résultat non prévisible de l'accomplissement de la tâche.

Si jamais il existe des contraintes spécifiques difficilement conciliables avec l'encadrement d'une formation doctorale ou postdoctorale, quod non, rien n'empêche le centre d'accueil de proposer un CDI aux chercheurs, ceci d'autant plus que, comme déjà précédemment mentionné, la construction d'un réseau solide et efficace en matière de R&D est un travail de longue haleine qui nécessite des conditions de travail attrayantes de qualité permettant aux chercheurs de construire leur avenir à Luxembourg.

2.4. L'absence de lien entre les contrats de travail à durée déterminée pour les étudiants universitaires et les autres dispositions du projet de loi (Ad article 3(1), point 5 du projet de loi)

A l'instar des observations concernant les chercheurs, notre chambre se prononce catégoriquement contre des CDD pour les étudiants universitaires en l'absence d'une tâche précise et non durable.

Signalons d'ailleurs que la législation actuelle permet désormais 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.

Soumettre la conclusion d'un CDD à une référence mensuelle est par ailleurs contraire à la législation actuelle qui définit la durée de travail par rapport à la semaine et non par rapport au mois.

Une durée de travail moyenne hebdomadaire calculée 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.

Notre chambre demande par conséquent – à l'instar des autres dispositions du paragraphe 3 de l'article L.122-1 du texte actuellement en vigueur ainsi que du présent projet de loi – la suppression pure et simple du point 5.

*

3. REMARQUES CONCERNANT LE PROJET DE REGLEMENT GRAND-DUCAL arrêtant les modalités relatives à l'attribution, la gestion et le suivi d'aides à la formation-recherche par le Fonds national de la Recherche

Inégalité de traitement de part et d'autre entre les femmes-chercheurs bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche et les femmes-chercheurs bénéficiaires d'une subvention de formation-recherche.

Notre chambre se doit de constater que le projet de règlement grand-ducal ne souffle mot de la protection des femmes-chercheurs bénéficiaires d'une bourse de formation-recherche.

Notre chambre est d'avis que le texte doit prévoir 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 même si elles sont inactives pendant leur „congé de maternité“ théorique.

Ainsi pour pouvoir bénéficier de cette bourse, le texte doit prévoir que la femme-chercheur doit remettre un certificat médical attestant sa grossesse.

De même le texte devrait prévoir qu'elle pourra terminer sa formation, nonobstant sa grossesse et 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 ...).

A priori tout porte à croire que les femmes bénéficiaires d'une subvention de formation-recherche sont mieux loties que celles bénéficiant d'une bourse de formation-recherche. Il n'en est cependant rien.

Ces personnes sont 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. L'hypothèse peut donc se présenter qu'un CDD vient à son terme avant que la femme enceinte n'ait achevé son projet de recherche,

Pour une femme enceinte bénéficiaire d'une bourse de formation-recherche, au contraire, la durée maximale de sa bourse est prolongée de la période d'inactivité due à son état de grossesse, ce sans limitation de durée.

Vu la différence de traitement entre les femmes-chercheurs bénéficiaires d'une bourse et celles bénéficiant d'une subvention, notre chambre revendique une égalité de traitement tant en ce qui concerne la durée de l'allocation de l'aide que les conditions de travail pour les femmes-chercheurs bénéficiaires des deux catégories d'aide.

En raison des observations formulées ci-dessus, notre chambre ne saura marquer son accord aux projets de loi et de règlement grand-ducal susénoncés.

Luxembourg, le 28 septembre 2007

Pour la Chambre de Travail,

Le Directeur,
Marcel DETAILLE

Le Président,
Nando PASQUALONI