

7. Emploi de collaborateurs/trices¹

7.1 Emploi de collaborateurs/trices; principes

Les conditions suivantes doivent être satisfaites lorsque les coûts des collaborateurs/trices de projet sont mis à la charge de projets financés entièrement ou partiellement par le FNS. Les institutions (notamment ci-après aux lettres a à g) et les bénéficiaires de subsides (notamment au sens du chiffre 7.2) sont responsables de les faire appliquer. Les institutions

- a. engagent les collaborateurs/trices de projet au moyen de contrats de travail écrits qui respectent les prescriptions minimales du contrat-type de travail conformément à l'annexe 13;
- b. portent l'entière responsabilité des rapports de travail et de la protection des employé-e-s en ce qui concerne leurs droits et leurs devoirs. Elles veillent notamment à la protection de l'intégrité de la personne, à l'observation du principe de non-discrimination et du principe de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'à la protection contre le harcèlement sexuel et moral;
- c. veillent à ce que des mesures et des informations efficaces soient prises pour prévenir et sanctionner les manquements à l'intégrité scientifique;
- d. remplissent tous les devoirs des employeurs, notamment en décomptant les assurances sociales avec les organismes compétents;
- e. soutiennent les objectifs d'encouragement liés à l'engagement de la personne dans le projet de recherche et en assument la responsabilité;
- f. garantissent les conditions qui permettent aux collaboratrices/teurs d'effectuer le travail scientifique au sein du projet de recherche avec le taux minimal requis par le FNS; et
- g. observent les directives salariales et le reste des directives du FNS concernant l'embauche de personnel (en particulier l'annexe 12).

7.2 Devoirs des bénéficiaires de subsides

Les bénéficiaires de subsides sont tenus de:

- a. contrôler que toutes les dispositions applicables aux collaborateurs/trices de projet soient respectées;
- b. faire part immédiatement au FNS des informations requises concernant notamment les annonces de personnel lors d'embauches, de changements de poste ou d'adaptations de salaire et de coopérer sur ces questions avec le service de gestion des subsides compétent;
- c. remettre à la demande du FNS, des copies des contrats de travail;

¹ Nouvelle teneur selon la décision du Conseil de la recherche du 24 septembre 2019, en vigueur à partir du 2 octobre 2019.

- d. soutenir les collaborateurs/trices de projets dans leur carrière scientifique, notamment examiner favorablement les demandes visant des subsides de carrière² ou des prolongations de subsides en faveur des collaborateurs/trices, en tenant compte des intérêts légitimes, et transmettre ces demandes au FNS dans les cas justifiés; et
- e. assumer leurs responsabilités dans les situations de conflit ou en cas de difficultés rencontrées par les collaborateurs/trices de projet dans le cadre des institutions employeuses et informer le FNS des incidents importants.

7.3 Collaborateurs/trices de projets: doctorant-e-s

¹ Les doctorant-e-s sont des chercheurs/chercheuses qui participent à des travaux de recherche subsidiés par le FNS et qui aspirent à obtenir le doctorat par le biais de la prestation scientifique qu'ils fournissent pour les travaux de recherche. Leur thèse de doctorat doit en règle générale s'effectuer sous la direction d'un-e bénéficiaire de subsides assumant la responsabilité des travaux de recherche. Elles/ils peuvent bénéficier de subsides de carrière³ du FNS indépendamment de leur taux d'occupation.

² Les doctorant-e-s doivent pouvoir principalement consacrer leur temps de travail à l'élaboration de leur thèse. Elles/ils ne peuvent être employés pour d'autres tâches de l'institution que dans une mesure restreinte. La rédaction de la thèse dans le délai standard de quatre ans ne doit pas être compromise.

³ Le taux d'occupation des doctorant-e-s est réglementé par l'employeur. Il doit être déterminé de manière à ce que la thèse puisse généralement être achevée dans un délai de quatre ans. Cette exigence présuppose que 80 à 100 % d'un poste à temps plein soit consacré à la thèse.

⁴ Dans tous les cas, le salaire des doctorant-e-s doit correspondre au minimum aux barèmes que le FNS a fixé pour eux. Les employeurs peuvent augmenter le salaire maximal fixé par le FNS en utilisant leurs propres moyens.

⁵ La durée d'engagement maximale des doctorant-e-s financée par le FNS se monte à 4 ans. La date effective du début de la thèse – communiquée au FNS par les bénéficiaires de subsides – est déterminante pour calculer la durée maximale de 4 ans. Le créneau temporel de 4 ans financé par le FNS doit absolument commencer au plus tard une année après cette date. Il est possible d'exercer au cours de cette année des activités préparatoires en lien avec la thèse, par exemple de suivre les cours d'école doctorale.

7.4 Collaborateurs/trices de projet: postdoctorant-e-s

¹ Les collaborateurs/trices de projet, qui après leur doctorat visent à atteindre leur indépendance scientifique et à se qualifier en vue de développer et diriger des projets de recherche de manière indépendante et en vue d'assumer des fonctions de direction scientifique, sont engagés en tant que postdoctorant-e-s.

² Elles/ils doivent fournir une contribution spécifique au projet de recherche et être employés principalement à leur qualification scientifique. Elles/ils peuvent bénéficier de subsides de carrière⁴ du FNS.

³ Les postdoctorant-e-s doivent être salariés dans le cadre des barèmes que le FNS a fixé pour eux.

² Flexibility-Grant, subsides de mobilité pour les doctorant-e-s, subside égalité

³ Flexibility-Grant, subsides de mobilité pour les doctorant-e-s, subside égalité

⁴ Flexibility-Grant, subside égalité

⁴ La durée d'engagement maximale des postdoctorant-e-s à la charge du FNS est de 5 ans. Le début déterminant de la période de 5 ans correspond à la date de la soutenance ou d'acceptation officielle de la thèse. Si, après le début en question, il existe des raisons de retard au sens du chiffre 7.6, al. 2, le FNS accepte sur demande que la date de début soit reportée d'un an au maximum.

7.5 Collaboratrices/teurs de projets: autres collaborateurs/trices

¹ Les collaborateurs/trices de projet, qui ne visent pas le doctorat, et les titulaires d'un doctorat ne remplissant pas les exigences de la catégorie postdoctorant-e-s du point de vue de la durée d'engagement et de la fenêtre temporelle, ainsi que le personnel technique et les auxiliaires sont employés en tant qu'autres collaborateurs/trices.

² Elles/ils doivent fournir une contribution spécifique au projet de recherche. Ces autres collaborateurs/trices ne peuvent pas bénéficier de subsides de carrière.

³ Les autres collaborateurs/trices doivent être salariés dans le cadre des barèmes que le FNS a fixé pour eux.

⁴ Les professeur-e-s invités ne peuvent pas être engagés ni salariés en qualité d'autres collaborateurs/trices dans le cadre de projets de recherche approuvés par le FNS.

7.6 Durée d'engagement, créneau temporel et prolongation du subside

¹ Les collaborateurs/trices de projet de toutes les catégories sont engagés pour la durée des projets de recherche approuvés en tenant compte de la durée de financement et du créneau temporel maximum. Il incombe à l'employeur de garantir les obligations de droit du travail vis-à-vis des collaborateurs/trices de projet à la fin du projet et en cas d'arrêt éventuel du projet.

² Si des retards surviennent au cours de l'emploi de doctorant-e-s ou de postdoctorant-e-s pour les raisons définies ci-après, le créneau temporel de la durée maximale d'engagement peut alors, sur demande, être prolongé d'un an au maximum. Les retards justifiés suivants, d'une durée ininterrompue de deux mois au minimum, sont notamment pris en compte:

- a. congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental ;
- b. incapacité de travail due à une maladie ou un accident ;
- c. devoir d'assistance ;
- d. services à la communauté, notamment service militaire ou civil ;
- e. formation continue, notamment stages, activité clinique.

³ L'élargissement du créneau temporel dû aux retards cités à l'alinéa 2 n'a pas d'influence sur les périodes maximales de financement fixées pour les doctorant-e-s et les postdoctorant-e-s. Toutefois, la prolongation des périodes maximales de financement correspond à la durée du maintien du salaire pour cause de maternité, paternité, adoption, maladie, accident, service militaire ou autres services avec maintien du salaire, mais cette prolongation ne peut pas aller au-delà d'un an.

⁴ A la demande de la ou du bénéficiaire, les subsides peuvent être prolongés pour une durée n'excédant pas un an. En ce qui concerne les collaborateurs/trices de projet, les prolongations au sens de l'alinéa 2 doivent être dues à un retard nécessaire prouvé, et impliquent que ce retard a duré au moins deux mois sans interruption. Les prolongations correspondant à la durée du maintien de la rémunération en cas de maternité, de paternité, d'adoption, de maladie, d'accident, de service militaire ou autres services avec maintien du salaire sont en général acceptées. Dans des cas exceptionnels et justifiés, le FNS peut accorder des prolongations de subside sans incidence financière qui dépassent

une année, y compris un prolongement correspondant de la durée d'engagement des collaborateurs/trices de projet.⁵

⁵ En cas de prolongation d'un subside au sens de l'alinéa 4, la ou le bénéficiaire peut déposer une nouvelle requête sans que les restrictions du FNS en matière de subsides concomitants ne s'appliquent durant la phase de prolongation.

7.7 Charges salariales et cotisations sociales

¹ L'annexe 12 fixe de manière contraignante les barèmes salariaux, les forfaits pour les assurances sociales (LAVS/LAI/LAPG, LPP, LACI et LAA) et les directives concernant les collaborateurs/trices de projet.

² Le FNS prend en compte les allocations familiales ou autres allocations locales usuelles ainsi que les cotisations pour augmentation du gain, mais pas les allocations à caractère salarial (par exemple, les indemnités de résidence), ni les sommes de rachat ou autres auprès des institutions de prévoyance. En ce qui concerne l'assurance-accidents non professionnels obligatoire, le FNS se calque sur la convention locale de répartition en vigueur entre l'employeur et les employé-e-s.

³ Le FNS a le droit de remettre une copie des rapports financiers à l'Office fédéral des assurances sociales pour examen.

7.8 Maintien du salaire, congé de maternité, de paternité ou d'adoption;

¹ Lorsque l'employeur poursuit le versement du salaire en cas de maternité, paternité, adoption, maladie, accident, service militaire ou autres services avec maintien du salaire, le FNS reconnaît les usages locaux et prend en charge les éventuels frais supplémentaires en résultant pour une durée maximale d'un an. Les prestations d'assurance correspondantes doivent néanmoins être portées au crédit du subside.

² Lorsque les usages locaux prévoient un congé d'adoption inférieur à deux mois, le FNS finance, lors de l'accueil d'un jeune enfant, un congé de deux mois et le maintien du salaire. Le FNS prend en charge les frais supplémentaires liés à la prolongation du congé d'adoption.

³ Dès lors qu'il est établi que, pendant le congé de maternité, de paternité ou d'adoption, l'engagement d'un-e remplaçant-e est absolument nécessaire à la poursuite des travaux de recherche, le FNS peut sur demande autoriser un engagement et supporter les frais supplémentaires correspondants. Les présentes dispositions s'appliquent par analogie à la ou au remplaçant-e.

⁵ Introduit par la décision du Conseil de la recherche du 9 juin 2020, en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2020.