



# Horizon2020

## Actions Marie Skłodowska-Curie

### Traduction des articles 32 du AGA

Ce document propose une traduction en français des articles du MGA concernant les ressources humaines dans les actions Marie Skłodowska Curie du programme H2020.

Cette traduction a été réalisée à partir de la version v2.1.1 éditée le 1<sup>er</sup> juillet 2016, disponible sur le site de la Commission européenne à l'adresse suivante :

[http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants\\_manual/amga/h2020-amga\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf)

Ce document n'a pas de valeur légale. Il a juste vocation à assister les responsables de projets MSCA et les collègues des services RH chargés de rédiger les contrats de travail des personnels concernés.

La traduction concerne les articles 32 du MGA général et ceux des 3 actions Marie Skłodowska Curie suivantes :

- général : p.232
- ITN: p.404
- IF: p.428
- RISE p.458

NB: la numérotation des notes de bas de page est différente de celle utilisée dans le document original, mais les références sont correctes.

Sigles:

MSCA : Marie Skłodowska Curie Actions

MGA : Model Grant Agreement

AGA : Annotated Grant Agreement

GA : Grant Agreement

Accord de subvention type

Accord de subvention annoté

Accord de subvention

SECTION 4 AUTRES DROITS ET OBLIGATIONS

## ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES CHERCHEURS

**SECTION 4 AUTRES DROITS ET OBLIGATIONS****ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES CHERCHEURS****32.1 Obligations de prendre toute mesure pour mettre en application la Charte européenne du chercheur et le code de conduite de recrutement des chercheurs**

Le bénéficiaire doit prendre toute mesure pour mettre en application les principes décrits dans la Recommandation de la Commission sur la **Charte européenne** des chercheurs et le **Code de conduite** de recrutement des chercheurs, en particulier en ce qui concerne :

- **Les conditions de travail**
- **La procédure de recrutement transparente, basée sur le mérite, et**
- **Le développement de carrière**

Le bénéficiaire doit s'assurer que les chercheurs et les tierces parties impliquées dans le projet en ont connaissance.

**32.2 Conséquences en cas de non-respect**

Si le bénéficiaire manquait à une de ses obligations mentionnées dans cet Article, [la Commission] [l'Agence] pourrait engager une des mesures décrites au Chapitre 6.

**1. Charte européenne et Code de Conduite pour les Chercheurs**

Les bénéficiaires doivent prendre toute mesure pour mettre en application les principes décrits dans la [Charte européenne des chercheurs](#)<sup>1</sup> et le [Code de conduite pour leur recrutement](#)<sup>2</sup>.

La **Charte** fournit un cadre pour les activités et la gestion de carrière des chercheurs, et inclut des obligations pour les chercheurs, les employeurs et les financeurs. Le **Code de conduite** favorise la transparence des processus de sélection et de recrutement, assurant l'égalité de traitement entre les candidats. Il contient des obligations pour les employeurs et les financeurs.

 Il s'agit d'une obligation d'intention : Les bénéficiaires doivent être proactifs et prendre des mesures spécifiques pour résoudre les conflits entre leurs réglementations et pratiques et les principes décrits dans la Charte et le Code de conduite.

Les bénéficiaires doivent conserver la documentation adéquate pour illustrer la progression et les mesures mises en place (cf Article 18).

<sup>1</sup> Consultable à <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>

<sup>2</sup> Consultable à <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/codeOfConduct>

La Commission/l'Agence vérifiera le respect de cette obligation lors du suivi du déroulement du projet et dans le cas de contrôles, évaluations, audits et enquêtes (cf Article 22).

## **2. Recrutement, conditions de travail et développement de carrière – Droits pour les chercheurs**

Les bénéficiaires doivent en particulier mettre en œuvre les [Principes généraux et les obligations de la Charte](#)<sup>3</sup> et du [Code de conduite](#)<sup>4</sup> se rapportant au recrutement, aux conditions de travail et au développement de carrière.

Pour plus d'explication, consulter l'outil « Stratégie Ressources Humaines pour les chercheurs » développé par la Commission.

### **Liste des principes (relatifs aux conditions de travail) :**

- Recrutement
- Transparence
- Jugement au mérite
- Sélection
- Variations dans l'ordre chronologique des CV
- Reconnaissance des expériences de mobilité
- Reconnaissance des qualifications
- Ancienneté
- Nominations postdoctorales

Conformément à ces principes, les bénéficiaires doivent avoir une **politique claire pour le recrutement et la sélection des chercheurs**, accessible au public et assurant que :

- tous les postes à pourvoir dans le domaine de la recherche et les opportunités de financement sont publiquement publiées (par ex. via le [portail de l'emploi EURAXESS](#)<sup>5</sup>).
- les postes à pourvoir et les opportunités de financement sont aussi publiés en anglais
- les annonces de postes à pourvoir incluent une description claire de l'emploi
- les annonces de postes à pourvoir incluent les exigences pour le poste ou l'opportunité de financement, et les critères de sélection ;
- un délai approprié est laissé entre la publication de l'offre de poste et la date limite des candidatures
- Il y a des règles claires pour la composition des panels de sélection (*par ex. nombre et rôle des membres, inclusion d'experts d'autres institutions (étrangères), égalité des genres*)
- un retour d'informations adéquat est donné aux candidats
- il existe un mécanisme de réclamations
- les critères de sélection prennent en compte de manière adéquate la mobilité, les qualifications et l'expérience, incluant les qualifications et l'expérience obtenus de façons non-standard ou informelles.

Ces principes s'appliquent également aux procédures de sélection ne menant pas à des relations de travail formelles (*par ex. attribution d'une bourse de recherche*).

<sup>3</sup> Disponible sur : <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>

<sup>4</sup> Disponible sur : <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/codeOfConduct>

<sup>5</sup> Disponible sur : <http://ec.europa.eu/euraxess/jobs>

**Liste des principes (relatifs aux conditions de travail) :**

- Liberté de recherche
- Responsabilité
- Non-discrimination
- Conditions de travail
- Environnement de recherche
- Financement et salaires (en particulier une sécurité sociale adaptée)
- Stabilité et permanence de l'emploi
- Egalité des genres
- Droits de propriété intellectuelle
- Réclamations/appels et
- Participation au sein d'organes décisionnels

**Liste des principes (relatifs au développement de carrière) :**

- Développement de carrière
- Accès à la formation par la recherche et au développement continu (indépendamment du statut du chercheur)
- Valorisation de la mobilité
- Accès au conseil en matière de carrière
- Supervision
- Systèmes d'évaluation et d'appréciation

## ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES CHERCHEURS RECRUTES

**ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES CHERCHEURS RECRUTES****32.1 Obligations envers les chercheurs recrutés**

Les bénéficiaires doivent respecter les **conditions de recrutement et de travail** suivantes pour les chercheurs employés sur le projet :

- a) Prendre toute mesure pour mettre en application les principes décrits dans la Recommandation de la Commission Charte européenne du chercheur et le code de conduite de recrutement des chercheurs<sup>6</sup> et s'assurer que les chercheurs en soient informés ;
- b) Annoncer et publier les offres d'emploi à l'international, y compris sur les sites web requis par l'Agence ;
- c) Recruter les chercheurs en suivant une procédure de sélection ouverte, transparente, impartiale et équitable sur la base de :
  - (i) Leurs compétences scientifiques et la cohérence avec leur expérience de recherche
  - (ii) L'impact de la formation proposée sur la carrière du chercheur ;
  - (iii) Une représentation homme-femme équitable (en faisant la promotion d'une véritable égalité d'accès tout au long du recrutement) ;
- d) S'assurer qu'aucun conflit d'intérêt n'existe ou n'apparaisse au cours du recrutement ;
- e) S'assurer que les chercheurs bénéficient sur le lieu de réalisation du projet au moins des mêmes standards et conditions de travail que ceux appliqués aux chercheurs locaux ayant une position similaire ;
- f) S'assurer que le **contrat de travail**, ou toute autre convention de bourse ou autre contrat direct (cf Article 6) indique :
  - (i) La date de début et la durée des activités de formation à la recherche liées au projet ;
  - (ii) Le salaire mensuel du chercheur sous contrat (en euros et, si besoin, dans la monnaie utilisée pour sa rémunération) ;
  - (iii) L'obligation pour le chercheur de travailler exclusivement sur le projet;
  - (iv) L'impossibilité pour le chercheur de recevoir une autre rémunération que celle versée par le bénéficiaire (ou toute autre entité mentionnée dans l'Annexe 1) dans le cadre des activités menées pour le projet ;
  - (v) L'obligation pour le chercheur de prévenir dès que possible le bénéficiaire de tout événement ou circonstance pouvant perturber la réalisation du contrat (cf Article 17) ;
  - (vi) L'accord établi entre le bénéficiaire et le chercheur concernant les droits de propriété intellectuelle – pendant le déroulement du projet et après ;
  - (vii) L'obligation du chercheur de respecter les clauses de confidentialité (cf Article 36) ;
  - (viii) L'obligation du chercheur d'assurer la visibilité du financement par l'UE dans les communications et publications, ainsi que dans les demandes de protection des résultats (cf Articles 27, 28, 29 et 38) ;
- g) D'assister les chercheurs pour les démarches administratives liées à leur recrutement ;
- h) De fournir les informations suivantes aux chercheurs :
  - La description, les conditions, lieux et programme de déroulement des activités de formation à la recherche du projet et le nom du superviseur ;
  - Les droits et obligation du bénéficiaire envers le chercheur lié par ce contrat ;
  - L'obligation du chercheur de remplir et envoyer – à la fin de la formation – un questionnaire d'évaluation et – deux ans après – un questionnaire de suivi envoyé par l'Agence ;
- i) S'assurer que les chercheurs ne reçoivent pas, pour les activités menées dans le cadre de ce projet, d'autres rémunérations que celles versées par les bénéficiaires (ou toute autre entité mentionnée dans l'Annexe 1) ;
- j) Accueillir les chercheurs dans leurs locaux et fournir la formation ainsi que les moyens nécessaires à la réalisation du projet ;
- k) S'assurer que le chercheur soit correctement supervisé ;
- l) S'assurer qu'un plan de développement de carrière soit établi et soutenir sa réalisation ;
- m) S'assurer d'une mise en relation appropriée avec le secteur non-académique ;
- n) Limiter les détachements à 30 % maximum des mois réellement consacrés aux activités de formation à la recherche du projet.

[...]

<sup>6</sup> Recommandation de la Commission 2005/251/EC du 11 Mars 2005 sur la Charte européenne des Chercheurs et sur le Code de Conduite pour le Recrutement des Chercheurs (OJ L 75, 22.3.2005, p.67).



### 3. Recrutement et conditions de travail – Droits des chercheurs

Vu le rôle clé des chercheurs recrutés dans les MSCA- ITN, le MGA pour MSCA-ITN prévoit une série d'obligations dans le but de leur garantir des procédures de sélection objectives et les meilleures conditions de travail.

#### Principales obligations (envers le chercheur)

- Annoncer et publier les **offres d'emploi** à l'international

Les bénéficiaires doivent publier les offres de la façon la plus large possible, y compris sur le portail [EURAXESS Jobs](#)<sup>7</sup>. Ils peuvent aussi utiliser leurs propres réseaux pour assurer une diffusion aussi large que possible des postes et des informations sur le processus de candidature.

- Suivre une **procédure de recrutement** ouverte, transparente, impartiale et équitable (c'est-à-dire basée sur le mérite, en prenant compte de leur potentiel de développement professionnel et en faisant la promotion d'égalité des chances entre hommes et femmes)
- S'assurer qu'**aucun conflit d'intérêt** n'existe ou n'apparaisse au cours du recrutement (c'est-à-dire tout élément compromettant le déroulement juste et objectif du processus de recrutement à cause de motifs :
  - familiaux
  - affectifs
  - d'affinité politique ou nationale
  - d'intérêt économique ou
  - tout autre intérêt partagé)
- S'assurer que les chercheurs bénéficient sur le lieu de réalisation du projet au moins des **mêmes standards et conditions de travail** que ceux appliqués aux chercheurs locaux ayant une position similaire
- **Accueillir** les chercheurs dans leurs locaux et **fournir la formation** ainsi que les besoins requis pour réaliser le projet. Si l'Agence découvre que le bénéficiaire ne met pas en place les activités de formation à la recherche telles que définies dans l'annexe 1 du GA, elle pourrait réduire la subvention.
- S'assurer que les chercheurs bénéficient d'un **encadrement** adéquat (superviseur/directeur de thèse).
- S'assurer qu'un **plan de développement de carrière** soit établi et soutenir sa réalisation ;
- S'assurer d'une **mise en relation** appropriée avec le **secteur non-académique** ;
- Respecter l'accord concernant les **droits de propriété intellectuelle**. Une aide concernant les droits de propriété intellectuelle peut être obtenue via le bureau [IPR Helpdesk](#)<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> Consultable à <http://ec.europa.eu/euraxess>

<sup>8</sup> Consultable à <https://www.iprhelpdesk.eu>

- **D'assister** les chercheurs dans les **démarches administratives** liées à leur recrutement (c'est-à-dire les aider pour les procédures de visa ou pour préparer le plan de développement de carrière). Une aide à l'installation des chercheurs peut être obtenue auprès des [Centres de Services Euraxess](#)<sup>9</sup>.

- **Inform** les chercheurs des éléments clés de la subvention.

Les bénéficiaires doivent fournir aux chercheurs les informations sur :

- Les éléments de base des Actions Marie Skłodowska Curie, pour faire en sorte qu'il/elle ait conscience d'être un **boursier MSCA**, y compris :
  - les droits et obligations du chercheur et
  - où trouver des ressources complémentaires ([site web MSCA](#), [portail du participant](#), Association des alumni Marie Curie(MCAA), etc.)
- le projet en particulier (c'est-à-dire le programme des détachements, les événements, etc.) et
- qui a été désigné pour les superviser pour la durée des activités de formation à la recherche, y compris les périodes de détachement/séjours chez les autres organisations bénéficiaires et/ou partenaires.

De plus, le contrat de travail/contrat direct (ou accord de bourse) doit clairement mentionner :

- La date de début et la durée des activités de formation à la recherche liées au projet
- La rémunération que le chercheur va percevoir (et si cette rémunération est versée en une monnaie autre que l'euro, le taux de change ; Pour le taux de change, cf Article 6.2). Le contrat de travail peut mentionner le salaire total/annuel – du moment qu'il est possible de calculer le salaire mensuel (c'est-à-dire en divisant le salaire annuel par 12).

- S'assurer que les chercheurs ne reçoivent pas, pour les activités menées dans le cadre de ce projet, d'**autres rémunérations** que celles versées par les bénéficiaires (ou toute autre entité mentionnée dans l'Annexe 1).
- S'assurer que les **détachements ne dépassent pas** 30 % maximum des mois réellement consacrés aux activités de formation à la recherche du projet. Un détachement peut être réalisé chez un autre bénéficiaire du consortium ou chez une autre organisation partenaire et doit inclure des activités de formation à la recherche.
- Pour les EID et les EJP : La règle des 30% ne s'applique pas au temps passé chez les autres organisations bénéficiaires ou partenaires, si le détachement est prévu dans l'Annexe 1.

#### **4. Contrat de travail – Obligations des chercheurs**

Le MGA pour MSCA- ITN prévoit qu'un contrat de travail soit signé, dans le but de formaliser l'engagement des chercheurs dans le GA.

##### **Principales obligations (pour le chercheur) :**

- **Travailler exclusivement** sur les activités de formation à la recherche du projet  
Cela signifie également qu'un chercheur ne peut PAS bénéficier de deux financements MSCA au même moment ni s'engager dans une autre activité professionnelle ou un autre emploi.
- Ne **pas** recevoir d'autres rémunérations que celle versée par le bénéficiaire (ou toute autre entité mentionnée dans l'annexe 1) (pour des activités menées dans le cadre du projet)

*Exemple :* Si la rémunération du chercheur n'atteint pas le niveau du salaire minimum légal dans le pays en question, le bénéficiaire (ou autre entité mentionnée dans l'annexe 1) devra compléter la différence.

<sup>9</sup> Consultable à <http://ec.europa.eu/euraxess>

- **Prévenir** dès que possible le bénéficiaire de tout évènement ou circonstance pouvant perturber la réalisation du contrat (par exemple, des changements importants au plan de développement de carrière ou des circonstances personnelles ayant un impact sur les activités prévues)
- Respecter l'accord concernant les **droits de propriété intellectuelle**
- Respecter les clauses de **confidentialité**
- Assurer la **visibilité du financement par l'UE**

Les chercheurs doivent mentionner le financement MSCA dans leurs publications, communications et dépôts de brevets.

- Remplir et envoyer - à la fin de la formation – le questionnaire d'évaluation et – deux ans après – le questionnaire de suivi fourni par l'Agence.

ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES CHERCHEURS  
RECRUTES**ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES CHERCHEURS  
RECRUTES****32.1 Obligations envers les chercheurs recrutés**

Le bénéficiaire doit respecter les **conditions de recrutement et de travail** suivantes pour les chercheurs employés sur le projet :

- a) Prendre toute mesure pour mettre en application les principes décrits dans la Recommandation de la Commission Charte européenne du chercheur et le code de conduite de recrutement des chercheurs et s'assurer que les chercheurs en soient informés ;
- b) S'assurer que le chercheur bénéficie sur le lieu de réalisation du projet au moins des mêmes standards et conditions de travail que ceux appliqués aux chercheurs locaux ayant une position similaire ;
- c) S'assurer que le **contrat de travail**, ou toute autre convention de bourse ou autre contrat direct (cf Article 6) spécifie :
  - (i) Le nom du superviseur en charge des activités de formation à la recherche comme indiqué en Annexe 1 ;
  - (ii) La date de début et la durée des activités de formation à la recherche liées au projet ;
  - (iii) Le salaire mensuel du chercheur sous contrat (en euros et, si besoin, dans la monnaie utilisée pour sa rémunération) ;
  - (iv) L'obligation pour le chercheur de travailler exclusivement sur le projet;
  - (v) L'obligation pour le chercheur de ne recevoir aucune autre rémunération que celle versée par le bénéficiaire (ou toute autre entité mentionnée dans l'Annexe 1) dans le cadre des activités menées pour le projet ;
  - (vi) L'obligation pour le chercheur de prévenir dès que possible le bénéficiaire de tout évènement ou circonstance pouvant perturber la réalisation du contrat (cf Article 17) ;
  - (vii) L'accord établi entre le bénéficiaire et le chercheur concernant les droits de propriété intellectuelle – pendant le déroulement du projet et après ;
  - (viii) L'obligation du chercheur de respecter les clauses de confidentialité (cf Article 36) ;
  - (ix) L'obligation du chercheur d'assurer la visibilité du financement par l'UE dans les communications et publications, ainsi que dans les demandes de protection des résultats (cf Articles 27, 28, 29 et 38) ;
  - (x) *[Option pour GF : L'obligation pour le chercheur d'effectuer une période retour obligatoire de 12 mois dans les locaux du bénéficiaire ;]*
- d) D'assister les chercheurs pour les démarches administratives liées à leur recrutement ;
- e) D'informer les chercheurs :
  - La description, les conditions, lieux et programme de déroulement des activités de formation à la recherche du projet et le nom du superviseur ;
  - Les droits et obligation du bénéficiaire envers le chercheur lié par ce contrat ;
  - L'obligation du chercheur de remplir et soumettre – à la fin de la formation – un questionnaire d'évaluation et – deux ans après – un questionnaire de suivi envoyé par l'Agence ;
- f) S'assurer que les chercheurs ne reçoivent pas, pour les activités menées dans le cadre de ce projet, d'autres rémunérations que celles versées par les bénéficiaires (ou toute autre entité mentionnée dans l'Annexe 1) ;
- g) Accueillir les chercheurs dans leurs locaux et fournir la formation ainsi que les besoins requis pour réaliser le projet ;
- h) S'assurer que le chercheur est correctement encadré ;
- i) S'assurer que – au début des activités de formation à la recherche - un plan de développement de carrière soit établi avec le superviseur ;
- j) Soutenir le détachement du chercheur dans l'état membre ou le pays associé comme décrit dans l'Annexe 1 :
  - Pour les projets durant jusqu'à 18 mois : pour un maximum de trois mois ou
  - Pour les projets durant plus de 18 mois : pour un maximum de six mois
- k) *[Option pour GF : Soutenir le retour du chercheur dans ses locaux pour effectuer une période retour obligatoire de 12 mois ;]*

[...]



## 1. Recrutement et conditions de travail – Droits du chercheur

Vu le rôle clé des chercheurs recrutés dans les IF-MSCA, le MGA pour IF-MSCA prévoit une série d'obligations dans le but de lui garantir des procédures de sélection objectives et les meilleures conditions.

### Principales obligations (envers le chercheur)

- S'assurer que le chercheur bénéficie sur le lieu de réalisation du projet au moins des **mêmes standards et conditions de travail** que ceux appliqués aux chercheurs locaux ayant une position similaire
- **Accueillir** le chercheur dans leurs locaux et **fournir la formation** ainsi que les besoins requis pour réaliser le projet.

Si l'Agence découvre que le bénéficiaire ne met pas en place les activités de formation à la recherche telles que définies dans l'annexe 1 du GA, elle pourrait réduire la subvention.

- S'assurer que le chercheur bénéficie d'un **encadrement** adéquat (superviseur).
- S'assurer que – au début des activités de formation à la recherche - un **plan de développement de carrière** soit établi et soutenir sa réalisation ;
- Soutenir les **détachements** du chercheur, s'il y en a (et pour, les GF, soutenir son retour lors de la phase retour obligatoire de 12 mois)  
Les chercheurs peuvent effectuer un détachement chez une organisation partenaire établie dans un état membre de l'UE ou un pays associé H2020 (cf Article 8) :
  - Si cela est prévu dans l'Annexe 1 du GA
  - Pour un maximum de trois mois pour un projet d'une durée maximum de 18 mois, ou jusqu'à six mois pour un projet d'une durée de 24 mois

**⚠ Le bénéficiaire reste pleinement responsable du déroulement du projet (conformément au GA) même pendant un détachement.**

- Respecter l'accord conclu concernant les **droits de propriété intellectuelle**. Une aide concernant les droits de propriété intellectuelle peut être obtenue via le bureau d'aide [IPR Helpdesk](https://www.iprhelpdesk.eu)<sup>10</sup>.
- D'**assister** les chercheurs pour les **démarches administratives** liées à leur recrutement (c'est-à-dire les aider pour les procédures de visa ou pour préparer le plan de développement de carrière). Une aide pour l'installation des chercheurs peut être obtenue auprès des [Centres de Services Euraxess](http://ec.europa.eu/euraxess)<sup>11</sup>.
- **Inform**er les chercheurs des éléments clés de la subvention.  
Les bénéficiaires doivent fournir aux chercheurs les informations sur :
  - Les informations de base sur les Actions Marie Skłodowska Curie, pour faire en sorte qu'il/elle ait conscience d'être un **boursier MSCA**, y compris :

<sup>10</sup> Consultable à <https://www.iprhelpdesk.eu>

<sup>11</sup> Consultable à <http://ec.europa.eu/euraxess>

- les droits et obligations du chercheur et
- où trouver des ressources complémentaires ([site web MSCA](#), [portail du participant](#), Association des alumni Marie Curie(MCAA), etc.)
- le projet en particulier (c'est-à-dire le programme des détachements, les événements, etc.) et
- qui a été désigné pour les superviser pour la durée des activités de formation à la recherche, y compris les périodes de détachement/séjours chez les autres organisations bénéficiaires et/ou partenaires.

De plus, le contrat de travail/contrat direct (ou accord de bourse) doit clairement mentionner :

- La date de début et la durée des activités de formation à la recherche liées au projet
  - La rémunération que le chercheur va percevoir ( et si cette rémunération est versée en une monnaie autre que l'euro, le taux de change ; Pour le taux de change, cf Article 6.2). Le contrat de travail peut mentionner le salaire total/annuel – du moment qu'il reste possible de calculer le salaire mensuel (c'est-à-dire en divisant le salaire annuel par 12).
- S'assurer que le chercheur ne reçoive pas, pour les activités menées dans le cadre de ce projet, d'**autres rémunérations** que celles versées par le bénéficiaire (ou toute autre entité mentionnée dans l'Annexe 1).

## 2. Contrat de travail – Obligations des chercheurs

Le GA pour IF-MSCA prévoit qu'un contrat de travail soit signé, dans le but de formaliser l'engagement des chercheurs dans le GA.

### Principales obligations (pour le chercheur) :

- **Travailler exclusivement** sur les activités de formation à la recherche du projet

Cela signifie également qu'un chercheur ne peut PAS bénéficier de deux financements MSCA au même moment ni s'engager dans une activité professionnelle ou emploi.

- Ne **pas** recevoir d'autres rémunérations que celle versée par le bénéficiaire (ou toute autre entité mentionnée dans l'annexe 1) (pour des activités menées dans le cadre du projet)

*Exemple :* Si la rémunération du chercheur n'atteint pas le niveau du salaire minimum légal dans le pays en question, le bénéficiaire (ou autre entité mentionnée dans l'annexe 1) devra compléter la différence.

- **Prévenir** dès que possible le bénéficiaire de tout événement ou circonstance pouvant perturber la réalisation du contrat (par exemple, des changements importants au plan de développement de carrière ou des circonstances personnelles ayant un impact sur les activités prévues)
- Respecter l'accord concernant les **droits de propriété intellectuelle**
- Respecter la **confidentialité**
- Assurer la **visibilité du financement par l'UE**

Les chercheurs doivent mentionner le financement MSCA dans leurs publications, communications et dépôts de brevets.

- Remplir et envoyer - à la fin de la formation – le questionnaire d'évaluation et – deux ans après – le questionnaire de suivi fourni par l'Agence.

## ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL EN DETACHEMENT

**ARTICLE 32 — RECRUTEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES MEMBRES DU PERSONNEL EN DETACHEMENT****32.1 Obligations envers les membres du personnel en détachement**

Le bénéficiaire doit respecter les **conditions de recrutement et de travail** suivantes pour les membres du personnel en détachement dans le cadre du projet :

- a) Prendre toute mesure pour mettre en application les principes décrits dans la Recommandation de la Commission Charte européenne du chercheur et le code de conduite de recrutement des chercheurs et s'assurer que les membres du personnel en détachement en soient informés ;
- b) S'assurer que les droits et obligations des membres du personnel en détachement ne changent pas durant leur détachement ;
- c) S'assurer que les membres du personnel en détachement soient réintégrés après le détachement ;
- d) S'assurer que les membres du personnel en détachement bénéficient sur le lieu de réalisation du projet au moins des mêmes standards et conditions de travail que ceux appliqués aux personnels locaux ayant une position similaire ;
- e) S'assurer que les membres du personnel en détachement soient couverts par un dispositif d'assurance médicale approprié ;
- f) S'assurer que les membres du personnel effectuent un détachement à plein temps ;
- g) S'assurer que les membres du personnel en détachement aient l'expertise nécessaire pour le projet ;
- h) D'informer les membres du personnel en détachement :
  - La description, les conditions, lieux et programme de déroulement du détachement dans le cadre du projet;
  - Les droits et obligation du bénéficiaire envers les membres du personnel en détachement liés par ce contrat ;
  - L'obligation du membre du personnel en détachement de remplir et soumettre – à la fin du détachement– un questionnaire d'évaluation et – deux ans après – un questionnaire de suivi envoyé par l'Agence ;
  - L'accord concernant les droits de propriété intellectuelle établi entre le bénéficiaire et les membres du personnel en détachement – pendant le déroulement du projet et après ;
  - L'obligation du membre du personnel en détachement de respecter les clauses de confidentialité (cf Article 36) ;
  - L'obligation des membres du personnel en détachement d'assurer la visibilité du financement par l'UE dans les communications et publications, ainsi que dans les demandes de protection des résultats (cf Articles 27, 28, 29 et 38) ;
- i) D'assister les membres du personnel en détachement pour les démarches administratives liées à leur détachement ;
- j) D'utiliser les coûts des membres du personnel en détachement (cf Article 6) pour contribuer à leurs frais de séjour et de mobilité.

**32.2 Conséquences en cas de non-respect**

Si un bénéficiaire manquait à une de ses obligations mentionnées dans cet Article, la subvention pourrait être réduite (cf Article 43).

Un tel manquement pourrait aussi entraîner une des mesures décrites au Chapitre 6.



## **1. Recrutement et conditions de travail – Droits des membres du personnel en détachement**

Vu le rôle clé des membres du personnel en détachement dans les MSCA-RISE, le MGA pour MSCA-RISE prévoit une série d'obligations dans le but de leur garantir des procédures de sélection objectives et les meilleurs conditions de travail.

### **Principales obligations (envers les membres du personnel en détachement)**

- S'assurer que les **droits et obligations soient maintenus** durant le détachement.

Les organisations bénéficiaires et partenaires doivent :

- Ne pas pénaliser les membres du personnel ou réduire leurs droits du fait de la participation au projet et
- En particulier, puisque leur rémunération normale n'est pas couverte par la subvention (qui est une bourse maximale couvrant les frais de voyage, logement et nourriture lors du détachement), continuer à les payer comme avant, selon leurs pratiques internes.

Des modifications en faveur du membre du personnel en détachement sont évidemment acceptées.

- S'assurer que les membres du personnel en détachement soient réintégrés (au sein de l'organisation bénéficiaire ou partenaire) après le détachement, de façon à permettre le transfert de connaissance et maximiser l'impact du projet (en lien avec le partage des connaissances et la collaboration à long terme)
- S'assurer que les membres du personnel en détachement bénéficie sur le lieu de réalisation du projet au moins des **mêmes standards et conditions de travail** que ceux appliqués aux personnels locaux ayant une position similaire
- S'assurer que les membres du personnel en détachement soient couverts par un dispositif d'**assurance médicale** approprié ;
- S'assurer que les membres du personnel effectuent un détachement à **plein temps** ;
- Respecter l'accord conclu concernant les **droits de propriété intellectuelle**. Une aide concernant les droits de propriété intellectuelle peut être obtenue via le bureau d'aide [IPR Helpdesk](#)<sup>12</sup>.
- **D'assister** les membres du personnel en détachement pour les **démarches administratives** liées à leur détachement (par exemple, les aider pour les procédures de visa)
- **Inform**er les membres du personnel en détachement sur les éléments clés de la subvention :

Les bénéficiaires doivent informer les membres du personnel en détachement de tous les détails concernant le détachement et les activités d'innovation (description, conditions, lieu et programme de réalisation).

<sup>12</sup> Consultable à <https://www.iprhelpdesk.eu>

- S'assurer que les membres du personnel en détachement aient l'**expertise nécessaire** pour le projet

Les profils des personnels candidats au détachement doivent correspondre aux tâches et objectifs décrits dans l'Annexe 1.

- S'assurer que les coûts prévus pour les membres du **personnel en détachement** soient **pleinement utilisés** à leur bénéfice

Ils peuvent être :

- Payés directement aux membres du personnel en détachement à l'avance ou en plusieurs versements ou
- Gérés de façon centrale par le bénéficiaire selon les besoins spécifiques du détachement.



Le bénéficiaire reste **pleinement responsable** du déroulement du projet (conformément au GA) même pendant un détachement.

**Bonne pratique** : il est fortement recommandé que les bénéficiaires établissent un accord interne (par exemple, un accord de partenariat) avec les organisations partenaires, pour s'assurer qu'elles remplissent leurs obligations (cf Article 8)

## **2. Obligations des membres du personnel en détachement**

Bien qu'elles ne doivent pas être explicitement mentionnées dans leur contrat de travail, quelques obligations de base décrites dans le MGA MSCA-RISE doivent également être respectées par les membres du personnel en détachement.

### **Principales obligations (pour le membre du personnel) :**

- Respecter l'accord concernant les **droits de propriété intellectuelle**
- Respecter la **confidentialité**
- Assurer la **visibilité du financement par l'UE**

Les membres du personnel en détachement doivent mentionner le financement MSCA dans leurs publications, communications et dépôts de brevets.

- Remplir et envoyer - à la fin de la formation – le questionnaire d'évaluation et – deux ans après – le questionnaire de suivi fourni par l'Agence.