

19
avril
2004

Règlement concernant le personnel engagé par contrat de travail de droit privé financé par des fonds de tiers

Le rectorat de l'Université de Neuchâtel,
vu la loi sur l'Université, du 5 novembre 2002¹⁾,
arrête:

Définition

Article premier ¹ On entend par personnel engagé par contrat de travail de droit privé financé par des fonds de tiers (ci-après: personnel sur fonds de tiers) tous les collaborateurs travaillant à l'Université de Neuchâtel, que ce soit dans l'enseignement, la recherche ou les services, sous la responsabilité d'une entité, d'un professeur ou de tout autre membre de l'institution, et dont les salaires ne sont pas financés par le budget de l'Etat de Neuchâtel.

²Ne sont pas concernés par le présent règlement:

- a) le personnel ayant un lien contractuel direct (contrat de travail) avec une institution tierce, possédant la personnalité juridique, et étant rémunéré directement par cette dernière;
- b) le personnel dont le salaire n'est pas directement financé par le budget de l'Etat de Neuchâtel mais qui est au bénéfice d'un arrêté de nomination du rectorat ou du Conseil d'Etat;
- c) les personnes au bénéfice d'une bourse d'une institution tierce ou d'un gouvernement étranger;
- d) le personnel recruté à l'étranger et qui travaille uniquement hors de Suisse.

Employeur

Art. 2 Sur le plan juridique, l'employeur du personnel sur fonds de tiers est l'Université de Neuchâtel.

Règles
applicables

Art. 3 Les rapports entre l'Université et le personnel sur fonds de tiers sont régis en premier lieu par le droit privé et plus particulièrement par les dispositions du code des obligations sur le contrat de travail individuel.

Rémunération
a) principe

Art. 4 ¹En ce qui concerne la rémunération du personnel sur fonds de tiers, les règles, principes et barèmes applicables au personnel rémunéré par l'Etat s'appliquent au personnel sur fonds de tiers de la même catégorie (enseignants, maîtres-assistants, assistants, personnel administratif et technique). Toutefois, le versement de l'allocation complémentaire et de l'éventuelle prime de fidélité au sens des articles 58 et 59 de la loi sur le statut

FO 2004 N° 41
¹⁾ RSN 416.10

de la fonction publique, du 28 juin 1995²⁾, n'est pas dû s'il n'est pas expressément stipulé dans le contrat de travail individuel.

²⁾L'application de règles, principes et barèmes spécifiques, notamment pour les doctorants, postdoctorants au bénéfice d'une bourse du Fonds national demeure réservée.

b) dérogations

Art. 5 ¹⁾Si la rémunération convenue est de plus de 20% inférieure ou supérieure aux barèmes de l'Etat pour une durée de plus d'une année, l'accord du rectorat est requis.

²⁾En outre, une rémunération forfaitaire, hors barèmes de l'Etat, peut être notamment convenue dans les cas suivants:

a) en cas de complément octroyé au bénéficiaire d'une bourse pour que sa rémunération mensuelle totale atteigne les minima prévus par les barèmes de l'Etat;

b) en cas de paiement pour l'accomplissement d'une prestation déterminée.

Mode
d'engagement

Art. 6 ¹⁾Le personnel sur fonds de tiers est engagé par un contrat de travail de droit privé, dont le modèle est mis à disposition par le service administratif de l'Université. Ce dernier peut conseiller les détenteurs de fonds de tiers en matière de conditions d'engagement, notamment pour déterminer les fonction, classe salariale, échelons ou hautes-paies et autres clauses spéciales, selon le cahier des charges prévu.

²⁾Le contrat de travail est signé par le détenteur du fonds de tiers concerné et le collaborateur. Il est adressé pour ratification au directeur administratif avant la date prévue pour le début de l'activité.

³⁾En cas de non-ratification, le contrat de travail est caduc. Dans cette hypothèse et si le collaborateur a déjà commencé son activité, il a droit à une juste indemnité jusqu'au moment où il a connaissance de la non-ratification.

⁴⁾Les alinéas 1 et 2 ci-devant ne sont pas applicables au personnel visé par l'article 5, alinéa 2, lettre *b*. Le détenteur du fonds de tiers indique, sur l'ordre de paiement, les coordonnées du fonds par lequel les charges salariales doivent être couvertes et la cause du paiement, en joignant par exemple un décompte d'heures, contresigné par son collaborateur.

Procédure
a) en général

Art. 7 ¹⁾En vue de la ratification du contrat de travail par le directeur administratif, le détenteur du fonds de tiers doit indiquer les coordonnées du fonds par lequel les charges salariales seront couvertes. Si le montant à disposition sur ce fonds n'est pas suffisant pour assurer les charges salariales, le détenteur de fonds de tiers doit fournir au service administratif toutes les pièces justificatives liées à l'assurance de la couverture financière de ces dernières.

²⁾En cas de modification du montant à disposition sur le fonds de tiers, le détenteur de ce fonds doit l'annoncer immédiatement, si celle-ci peut avoir des répercussions sur le financement des charges salariales.

³⁾Le responsable hiérarchique définit le cahier des charges de son futur collaborateur et le joint au contrat de travail.

²⁾ RSN 152.510

⁴La demande en vue de l'obtention d'une éventuelle autorisation de séjour et/ou de travail incombe au responsable hiérarchique du futur collaborateur.

b) dispositions spéciales pour le personnel académique

Art. 8 ¹En cas d'engagement d'un doctorant, il incombe au responsable hiérarchique de s'assurer préalablement auprès du service académique que la personne remplit bien les conditions d'immatriculation en vigueur et de la rendre attentive au fait qu'elle doit s'immatriculer au plus tard au début du semestre qui suit le début de son activité à l'Université.

²En cas d'engagement de personnes dont la fonction requiert des titres bien précis, notamment licence ou doctorat, il incombe au responsable hiérarchique de s'assurer que la personne possède bien ces titres.

Fin d'engagement

Art. 9 ¹L'engagement du personnel sur fonds de tiers prend fin:

a) par résiliation de l'une des deux parties conformément au code des obligations, en cas de contrat de durée indéterminée. La date du premier engagement à l'Université fait foi en matière de délai applicable en cas de résiliation;

b) par l'expiration de la période convenue, en cas de contrat à durée déterminée.

²La résiliation immédiate pour justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations demeure réservée.

Procédure en cas de licenciement

Art. 10 ¹Le détenteur de fonds de tiers décide et signifie le licenciement à l'intéressé. Il peut préalablement en faire contrôler la régularité par le service administratif.

²L'Université, par son recteur, peut décider et signifier elle-même le licenciement à l'intéressé, notamment lorsque le montant à disposition sur le fonds de tiers se révèle insuffisant, en cours d'engagement, pour couvrir les charges salariales. Le détenteur de fonds de tiers est informé préalablement de la situation.

Durée du travail et vacances

Art. 11 ¹La durée hebdomadaire de travail du personnel sur fonds de tiers est identique à celle des fonctionnaires de l'Etat.

²Le personnel sur fonds de tiers ne peut être rémunéré à un taux supérieur à 100%, en cumulant plusieurs activités au service de l'Université, même si une partie de son salaire est financé par des fonds de tiers différents ou par le budget de l'Etat, à moins qu'il ne s'agisse d'assurer une suppléance d'enseignement d'une durée limitée.

³Le droit aux vacances, aux congés et aux jours fériés est identique à celui des fonctionnaires.

⁴Le droit aux vacances est de 6 semaines pour les personnes dont la rémunération est comparable à celle d'assistants ou de maîtres-assistants et pour les doctorants et postdoctorants.

⁵Les vacances sont fixées d'entente avec le responsable hiérarchique et doivent être prises en principe pendant l'année de service correspondante. En cas d'activité inférieure à une année, le droit aux vacances se calculera au prorata du temps d'activité.

⁶Le présent article ne s'applique pas aux personnes visées par l'article 5, alinéa 2, lettre *b*.

Assurances

Art. 12 ¹Le personnel sur fonds de tiers est affilié d'office aux assurances sociales légales (AVS/AI/APG, AC). Les cotisations légales y relatives sont déduites de son traitement.

²Il est assuré d'office contre les accidents professionnels par l'assurance conclue par l'Etat de Neuchâtel. Les cotisations y relatives sont à la charge du détenteur de fonds de tiers uniquement.

³Dès que son activité dépasse 8 heures hebdomadaires, il est également assuré contre les accidents non professionnels. Les cotisations y relatives sont déduites de son traitement.

⁴Conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle, le personnel sur fonds de tiers est affilié à la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel et soumis au règlement de celle-ci. Les cotisations légales y relatives sont déduites de son traitement.

⁵Dans la mesure où le contrat de travail a été conclu pour une durée supérieure à 3 mois, le personnel sur fonds de tiers est affilié à l'assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie et maternité conclue par l'Université. Les cotisations y relatives sont en partie à sa charge et en partie à charge du détenteur de fonds de tiers.

⁶Les alinéas 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas aux personnes visées par l'article 5, alinéa 2, lettre *b*.

Droit au salaire en cas de maladie, accouchement et accident

Art. 13 ¹Toute absence de plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident doit être justifiée par un certificat médical qui sera adressé au responsable hiérarchique et transmis ensuite au service administratif de l'Université.

²Le droit au salaire en cas de maladie et accouchement est garanti selon les conditions de l'assurance collective avec laquelle l'Université a conclu une assurance d'indemnités journalières, dans la mesure où le contrat de travail a été conclu pour une durée supérieure à 3 mois. Le droit au salaire en cas d'accident est garanti selon les conditions légales LAA, dans le cadre de l'assurance conclue par l'Etat de Neuchâtel. Toutefois et tant qu'il n'est pas mis fin au contrat de travail individuel, le détenteur du fonds de tiers complète le droit aux prestations des assurances de manière à ce que le collaborateur reçoive son traitement complet.

³Le droit au salaire ne saurait s'étendre au-delà des durées maximales prévues par les différentes assurances pour le paiement de leurs prestations.

⁴Cette disposition ne s'applique pas aux personnes visées par l'article 5, alinéa 2, lettre *b*.

Propriété intellectuelle

Art. 14 ¹L'Université est titulaire des droits de propriété intellectuelle portant sur toutes les créations intellectuelles techniques (y compris logiciels) et les résultats de recherche (y compris le savoir-faire) obtenus par le collaborateur dans le cadre de son activité.

²Le droit à la paternité de l'œuvre reste acquis au collaborateur qui est reconnu et mentionné en qualité d'auteur. Le collaborateur consent toutefois par avance

à l'utilisation et aux modifications qui devraient être apportées à l'œuvre qu'il aurait créée pour en permettre la valorisation rationnelle.

³Au surplus, l'article 73 de la loi sur l'Université, du 5 novembre 2002³⁾, est applicable.

Modification
d'activité

Art. 15 ¹Sauf règlements ou directives contraires, lorsqu'un collaborateur sur fonds de tiers devient collaborateur rémunéré par l'Etat, et pour autant que ses responsabilités et sa fonction soient identiques, le salaire n'est pas inférieur à sa fonction précédente, à moins qu'il n'y consente expressément.

²Inversement, lorsqu'un collaborateur rémunéré par l'Etat devient un collaborateur sur fonds de tiers, et pour autant que ses responsabilités et sa fonction soient identiques, le salaire n'est pas inférieur à sa fonction précédente, à moins qu'il n'y consente expressément.

Responsabilité

Art. 16 ¹Conformément à l'article 5 de la loi sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents (LResp), du 26 juin 1989⁴⁾, l'Université répond du dommage causé sans droit à un tiers par ses agents dans l'exercice de leur fonction, sans égard à la faute de ces derniers. En l'occurrence, on entend par "agents", les détenteurs de fonds de tiers.

²Conformément aux articles 12 et 15 LResp, l'Université peut se retourner contre l'agent responsable, s'il a agi intentionnellement ou par négligence grave, même après la fin des rapports de service.

Entrée en vigueur

Art. 17 ¹Sous réserve de ratification par le Département de l'instruction publique et des affaires culturelles, le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} octobre 2004.

²Il s'appliquera, dès son entrée en vigueur, à tous les contrats en cours.

Information

Art. 18 Le responsable hiérarchique porte à connaissance du personnel sur fonds de tiers le présent règlement. Toute information complémentaire peut être obtenue auprès du service administratif de l'Université.

Sanctionné par arrêté du Conseil d'Etat le 25 mai 2004.

³⁾ RSN 416.10

⁴⁾ RSN 150.10