

Rémunération de la Mise à Disposition des personnels Enseignants Chercheurs & Biatss

✓ [Le contexte :](#)

Consécutivement à la loi PACTE, la Commission de Déontologie de la Fonction Publique a cessé ses fonctions. Il appartient désormais aux établissements (Universités, EPSTs....) d'organiser en interne le processus de décision dans les dossiers de demande de mobilité public/privé des chercheurs (articles L. 531-1 à L. 531-17 du code de la recherche) et de prendre des décisions concernant la mise en œuvre concrète des textes. En effet, une autonomie plus large est laissée aux établissements en ce qui concerne l'analyse des dossiers. Des arbitrages politiques sont par conséquent nécessaires sur les principes que l'UL souhaite voir appliquer. Pour mémoire, les dossiers dont l'objet d'une analyse et d'un avis de la Commission de Déontologie de l'UL auprès de la Présidente. L'autorisation est (ou non) délivrée par la Présidente sur la base notamment de l'avis de la Commission de Déontologie.

Les textes relatifs aux passerelles public-privé du Code de la Recherche prévoient la possibilité pour un personnel d'être mis à disposition de la société partiellement ou à temps complet. L'article L 531-14 du code de la recherche, dernier alinéa dispose que « *la mise à disposition prévue aux articles L. 531-4 et L. 531-8 du présent code donne lieu à remboursement par l'entreprise dans les conditions prévues par voie réglementaire* ». La question relative aux modalités de rémunération de l'Université de Lorraine en cas de mise à disposition totale ou partielle de personnels dans le cadre d'un dispositif de passerelle public/privé prévu par la loi se pose par conséquent.

✓ [Les textes de référence :](#)

- Le Code Général de la Fonction Publique et plus particulièrement les articles L. 121-1 et suivants
- La Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « Loi Pacte », qui réforme les articles L. 531-1 à L. 531-17 du Code de la recherche.
- Le décret n° 2019- 1230 du 26 novembre 2019 portant application des articles L. 531-1 à L. 531-17 du code de la recherche.
- La Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur
- Le décret n°84-431 du 6 juin 1984 (article 14)
- Le décret n°2021-1645 du 13 décembre 2021 (article 16)

✓ [Les enjeux :](#)

Trouver le juste équilibre dans une application souple des dispositifs permettant les passerelles public-privé de façon à soutenir la création d'entreprise :

- En tenant compte de la très grande fragilité financière des start-ups qui se créent
- Tout en prenant en considération les contraintes budgétaires de l'Université et les coûts et charges supportés par elle.
- Au regard du nombre croissant de demandes de MàD de personnels (enseignants-chercheurs majoritairement mais aussi des BIATSS) souhaitant s'investir auprès d'une société dans le cadre de l'un des dispositifs prévus par le code de la recherche. Ce nombre augmentant du fait des souplesses mises en place par la Loi PACTE et la LPPR au regard notamment de la possibilité de MàD à temps partiel, très attractive (auparavant, seule une MàD à temps complet était possible, ce qui freinait beaucoup d'enseignants-chercheurs.

Plusieurs demandes ont été notamment constatées pour des MàD à temps partiel en vue de devenir dirigeant de la société).

✓ Les retours d'expérience :

• Pour des EPSTs :

- MàD à temps partiel : 6 premiers mois gratuits et paiement par la suite en brut chargé au prorata du taux de MàD.
- MàD à temps complet : 6 mois gratuits (renouvelables 6 mois ou non selon les EPSTs).

Explication de la différence entre MàD à temps complet et MàD à temps incomplet pour les EPSTs : la MàD gratuite à temps incomplet n'est pas possible pour les EPSTs après les 6 premiers mois. L'article 244 du décret 83-1260 s'applique pour les EPSTs et prévoit en effet qu'en cas de mise à disposition à temps incomplet, « la part de la rémunération de l'intéressé et des charges qui y sont afférentes, correspondant à la quotité de mise à disposition, est obligatoirement versée par l'entreprise ou l'organisme à l'établissement d'origine au-delà des six premiers mois ».

- Pour les Universités : la réglementation est différente puisque l'article 14 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 prévoit que « *dans le cas d'une délégation auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé, le recours à la modalité prévue au 4° ci-dessus est obligatoire au-delà des six premiers mois. Toutefois, lorsque cette délégation est prononcée sur le fondement des articles L. 531-1 à L. 531-7 du code de la recherche, cette contribution est obligatoire au-delà d'un an, sauf si le conseil d'administration de l'établissement d'origine décide d'en dispenser totalement ou partiellement l'entreprise après l'expiration de ce délai.* »

- Certaines universités ont d'ores et déjà décidé de se faire rémunérer la MàD en formation, et ce dès le premier pourcent de MàD. Il est à noter que le MESRI préconise que la MàD soit répartie équitablement sur le temps recherche et sur le temps formation puisqu'il s'agit des deux missions des enseignants-chercheurs.
- D'autres universités envisagent de permettre une première année gratuite, une deuxième année avec remboursement uniquement de la MàD sur le temps formation pour les enseignements et la troisième année avec un remboursement à 100%.

Le texte laisse par conséquent une grande souplesse.

✓ Les préconisations :

A titre préliminaire, il est rappelé que les autorisations sont délivrées par période maximale de 3 ans dans la limite de 10 ans par projet et par entreprise. Au-delà des trois ans, une nouvelle demande doit être déposée devant la Commission de Déontologie.

La Commission de Déontologie de l'UL estime que s'agissant de la répartition de la MàD sur le temps formation/ le temps recherche des enseignants-chercheurs :_le service des enseignants-chercheurs étant composé pour moitié de formation et pour moitié de recherche, toute mise à disposition doit se faire dans le respect de ce service, en équi-répartition formation/recherche. Ainsi, une mise à disposition à hauteur de 50% du temps de travail donnerait lieu à une mise à disposition à hauteur de 50% sur le temps formation et à hauteur de 50% sur le temps recherche. Ceci va dans le sens de la préconisation faite par le MESRI qui estime que toute demande de MàD doit se répartir équitablement sur le temps formation et sur le temps de recherche, un enseignant-chercheur étant tenu de faire de la recherche et d'assurer la formation dans le cadre de son activité.

Au regard de ce qui précède, des retours d'expérience et de l'avis de la commission de déontologie, le Conseil d'administration délibère que sur la période de trois ans :

1) Pour les sociétés existantes depuis plus de trois ans : nous avons eu récemment connaissance de projets de demandes de mise à disposition pour concours scientifique et participation au capital social auprès d'une société ayant plusieurs années d'existence, voire même 10 ans. La situation financière n'est pas comparable entre une société nouvelle et une société existante, la société existante pouvant beaucoup plus facilement bénéficier de l'assise financière lui permettant de rémunérer la quotité de temps de mise à disposition. Néanmoins, dans un tel cas, il convient de préciser ce que l'on entend par « société nouvelle » : on pourrait par exemple estimer qu'il s'agit d'une société de moins de trois ans d'existence, en se basant sur les principes appliqués par l'Incubateur Lorrain.

Pour ces sociétés de plus de trois ans, la mise à disposition (temps recherche et temps formation) est systématiquement remboursée à l'Université de Lorraine dès le premier pourcent de mise à disposition et dès le début de la mise à disposition à hauteur de la quotité de salaire brut chargé correspondant à la quotité de mise à disposition.

2) Pour les sociétés nouvelles (moins de trois ans d'existence) :

- **Gratuité pendant la première année** et ce que le personnel concerné soit en MàD à temps partiel ou à temps complet.

Pendant la période de gratuité de la MàD :

- Ne pas permettre au personnel concerné de percevoir un complément de rémunération de la société (les textes autorisent la société à lui verser un complément de rémunération dans le respect d'un plafond annuel et sous réserve d'en faire la demande dans le formulaire et d'en faire la déclaration annuellement à son employeur. Par conséquent, toute décision de paiement d'une rémunération complémentaire au personnel par la société devra donner lieu au paiement intégral du salaire brut chargé au prorata de la quotité de temps de MàD.
 - Ne pas permettre le cumul d'activité y compris des heures supplémentaires en interne et en externe à l'établissement.
- **A l'issue de cette période et jusqu'au terme de la troisième année** : la société rembourse l'intégralité de la masse salariale brute chargée correspondant à la quotité de temps de mise à disposition pour le temps recherche et le temps formation.

Les services des enseignants-chercheurs mis à disposition seront compensés par l'Etablissement aux composantes de formation concernées sous forme :

- d'heures complémentaires la 1^{ère} année et les années suivantes en cas de mise à disposition à temps partiel
- de supports d'ATER dès lors que la mise à disposition est à temps complet et que le remboursement de la masse salariale par la société couvre la masse salariale coût complet d'un emploi d'ATER.