

## Projet de décret relatif aux doctorants contractuels

### Analyse de la CJC

Un décret relatif aux doctorants contractuels sera bientôt publié. Ce décret institue un cadre juridique permettant aux établissements publics d'enseignement supérieur et/ou de recherche de recruter des doctorants contractuels. Il vient abroger en même temps le dispositif de financement de l'allocation de recherche (mis en place en 1976 et modifié plusieurs fois depuis), ainsi que le monitorat d'enseignement supérieur (mis en place en 1989). La CJC analyse ici les nouveautés introduites par ce décret, les compare au dispositif national précédemment en vigueur (allocation de recherche, monitorat et doctorant-conseil), et en pointe les forces et les faiblesses.

### Comparaison avec les dispositifs existants

Le tableau suivant compare le contrat doctoral avec les dispositifs nationaux actuels des allocations de recherche et du monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur.

Éléments de comparaison	Contrat doctoral <sup>1</sup>	Allocation de recherche (et monitorat) <sup>2</sup>
<b>Dénominations</b>	Un vocabulaire professionnel : « Doctorants contractuels », « contrat doctoral »	Un vocabulaire ambigu et désuet : « allocation », « monitorat »
<b>Nature et étendue du dispositif</b>	<p>Cadre juridique indépendant des sources de financement, celles-ci pouvant être diverses : État, collectivités territoriales, associations caritatives, mécénat d'entreprise, ANR, gouvernements et institutions étrangères, fonds propres, etc.</p> <p>Employeurs pouvant utiliser le cadre juridique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel,</li> <li>■ les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur,</li> <li>■ les établissements publics scientifiques et technologiques</li> <li>■ les autres établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.</li> </ul>	<p>Dispositif lié à une unique source de financement (budget de l'État)</p> <p>Employeurs pouvant bénéficier du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ à la discrétion du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (dans la pratique : les établissements habilités à délivrer le doctorat)</li> </ul>
<b>Nature et durée du contrat</b>	CDD de droit public de 3 ans + avenant au contrat permettant de définir les activités autres que la recherche (Cf. ci-dessous)	CDD de droit public de 1 an renouvelable tacitement 2 fois + contrat supplémentaire (si monitorat ou doctorant conseil)

<sup>1</sup> Projet de décret relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

<sup>2</sup> Décret n°85-402 du 3 avril 1985 relatif aux allocations de recherche et Décret n°89-794 du 30 octobre 1989 relatif au monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur

Éléments de comparaison	Contrat doctoral	Allocation de recherche (et monitorat)
<b>Contexte juridique</b>	Agents non-titulaires de l'état <b>bénéficiaire</b> des dispositions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État <sup>3</sup> à l'exception de certains articles <sup>4</sup>	Agents non-titulaires de l'état <b>ne bénéficiaire</b> des dispositions prévues par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État <sup>5</sup>
<b>Période d'essai</b>	3 mois renouvelable une fois par avenant	Pas de période d'essai
<b>Missions et activités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Temps plein recherche</li> </ul> <b>ou</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 5/6 recherche + 1/6 autres activités (enseignement, mission en entreprise, diffusion de la culture scientifique, valorisation de la recherche, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Temps plein recherche</li> </ul> <b>ou</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Temps plein recherche + 1/6 temps plein d'enseignement (monitorat)</li> </ul> <b>ou</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Temps plein recherche + 1/6 temps plein mission en entreprise (doctorant-conseil)</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	Projet d'une rémunération minimale revue par arrêté pour suivre l'évolution du point d'indice : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 1 663,71 € (temps plein recherche)</li> </ul> <b>ou</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2 001,93 € (5/6 recherche + 1/6 autres)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rémunération fixe revue par arrêté pour suivre l'évolution du point d'indice :</li> <li>■ 1 650 € brut mensuel<sup>6</sup></li> <li>■ 1 985,39 € (1 650 € + 335,39 € brut mensuel<sup>7</sup> si monitorat ou doctorat-conseil)</li> </ul>
<b>Conditions pour postuler</b>	Celles définies par l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale <sup>8</sup>	Celles définies par l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale  + celles définies par l'arrêté du 31 mars 1992 fixant les conditions ouvrant droit à postuler une allocation de recherche <sup>9</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Avoir moins de 25 ans</li> <li>■ Postuler dès l'année universitaire qui suit immédiatement la date à laquelle le diplôme de Master a été obtenu</li> </ul>
<b>Rapports d'étape</b>	Il est évoqué dans le décret l'existence d'un rapport d'activité annuel du doctorants et d'un rapport annuel du directeur de recherche (voir explications ci-dessous)	Pas de rapport évoqué.

3 Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

4 Article 10 du projet de décret relatif aux doctorants contractuels

5 Note de la Direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie : "Situation juridique des allocataires de recherche", 21 mars 2000

6 Arrêté du 1er octobre 2007 fixant le montant de l'allocation de recherche

7 Arrêté du 30 octobre 1989 fixant le montant de l'indemnité attribuée aux moniteurs et de l'allocation attribuée aux Allocataires moniteurs normaliens

8 Arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale

9 Arrêté du 31 mars 1992 fixant les conditions ouvrant droit à postuler une allocation de recherche

Éléments de comparaison	Contrat doctoral	Allocation de recherche (et monitorat)
<b>Prolongations du contrat</b>	<p>Le contrat peut être prolongé par avenant pour une durée maximale d'un an si des circonstances exceptionnelles concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient.</p> <p>Si le chercheur doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail et s'il en fait la demande <b>avant l'expiration du contrat initial</b>, le contrat peut être prolongé par avenant.</p>	<p>Si le chercheur doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs ou d'un congé d'une durée au moins égale à deux mois faisant suite à un accident de travail et s'il en fait la demande <b>deux mois avant la fin du contrat d'allocataire</b>, un nouveau contrat à durée déterminée pourra être établi.</p>
<b>Rupture du contrat</b>	<p>Licenciement ou démission selon les conditions définies par le décret 86-83 (titres XI et XII)<sup>4</sup> (voir analyse et commentaires ci-dessous)</p>	<p>Non renouvellement du contrat sur décision du chef d'établissement sur avis du chef d'école doctorale (sans préavis ni indemnités) Démission avec remboursement partiel du salaire si elle intervient dans la première année du contrat<sup>10</sup></p>

## Analyse point par point

### Dénominations

Les anciens dispositifs reposaient sur une conception ancienne du doctorat où la dimension professionnelle du travail de recherche (et d'enseignement) produit par les doctorants n'était pas reconnue. Même si dans les faits le doctorant allocataire percevait bien un salaire, le terme « allocation » était en cela révélateur d'une conception de la rémunération sous forme « d'aide financière » quasiment à caractère « social » (on pense aux « allocations familiales », « allocations pour perte d'emploi », etc.).

Le nouveau cadre juridique se place quant à lui enfin dans une vision professionnelle du doctorat : les termes de « recrutement », de « durée annuelle de travail », de « service annuel », de « établissement employeur » ou de « rémunération » sont emblématiques de ce changement.

### Nature et étendue du dispositif

Il s'agit ici sans doute de la plus grande nouveauté introduite par le décret : la mise en place d'un **cadre juridique construit indépendamment de la source de financement** qui alimentera la rémunération du salarié. Jusqu'à présent les dispositifs étaient intrinsèquement liés aux bailleurs de fonds, quels qu'ils soient (État, collectivités, administrations, associations, entreprises, etc.), chacun « imposant » sa forme juridique (y compris parfois de manière illégale, comme avec les libéralités).

La mise en place d'un cadre juridique commun (pour les employeurs publics de doctorants) est donc une réelle avancée à ce niveau car elle permet de **dissocier enfin le rôle d'un employeur de celui d'un bailleur de fonds**<sup>11</sup> : le bailleur de fonds finance un projet soumis par un établissement, verse les fonds à l'établissement, qui emploie un salarié pour réaliser le projet<sup>12</sup>.

<sup>10</sup> La « solidité » juridique de ces dispositions est cependant douteuse.

<sup>11</sup> Cette confusion entre bailleurs de fonds et employeurs a été analysée amplement dans le [rapport de la CJC sur les conditions de travail illégales des jeunes chercheurs](#) en 2004. Elle est à la base de la plupart des systèmes de libéralités.

<sup>12</sup> Sauf, bien entendu, si le bailleur de fonds souhaite aussi assumer le rôle d'employeur.

L'existence d'une multitude de bailleurs de fonds a toujours été intéressante pour la recherche, mais il était en revanche inacceptable que cette diversité de sources de financement se traduise par une inégalité de traitement importante entre les doctorants, tant sur le plan salarial que sur celui de la protection sociale. L'existence d'un cadre juridique doit permettre de réduire ces inégalités de traitement, notamment par l'imposition d'un salaire minimum et d'un contrat de travail « standardisé ».

Ce cadre juridique est appelé à devenir la nouvelle norme de recrutement des chercheurs doctorants pour les établissements publics d'enseignement supérieur, mais également pour les organismes publics de recherche (EPST)<sup>13</sup>.

En revanche, il est important de noter que **l'existence d'un cadre juridique unique ne résout en rien le problème des chercheurs doctorants recrutés sans aucune rémunération** pour leur projet doctoral. Le cadre juridique étant posé, ce problème devient maintenant celui de la capacité et de la volonté d'augmenter le volume de financements existants et d'en développer de nouvelles sources. Pour cela, et en premier lieu, l'État doit s'investir. Afin d'accompagner rapidement l'ensemble des acteurs vers l'obligation de disposer d'un financement pour pouvoir recruter un doctorant, la CJC recommande qu'un dispositif spécifique soit mis en place, spécialement orienté vers les établissements et secteurs disciplinaires pour lesquels l'amélioration des pratiques de financement est la plus urgente. L'État doit y affecter des crédits destinés à encourager et récompenser les établissements s'engageant sur une diminution conséquente du non-financement des projets doctoraux, du taux d'abandon des chercheurs doctorants, sur une attention accrue à la qualité de l'encadrement, et dont les unités mobiliseront plus de financements extérieurs pour le recrutement de doctorants que les années précédentes. Dans le même temps, les établissements doivent également professionnaliser leurs procédures de recrutement des chercheurs doctorants et développer activement leurs sources de financement des projets doctoraux.

## Nature et durée du contrat

Le contrat doctoral sera un **CDD de droit public d'une durée de trois ans**, ce qui est enfin cohérent avec la durée de référence du doctorat. L'allocation de recherche était un CDD d'un an renouvelé – ou non – deux fois, ce qui révélait à la fois une méfiance *a priori* envers les capacités du salarié à remplir sa mission pourtant prévue pour une durée de trois ans, et un refus d'assumer le risque que représente tout recrutement pour n'importe quel employeur. Il s'agit donc d'une avancée pour les chercheurs doctorants s'accompagnant d'une responsabilisation des établissements quant à leur rôle d'employeur, qui doivent veiller à la qualité de leurs procédures de recrutement.

## Contexte juridique

**Les doctorants contractuels seront – enfin – rattachés à l'essentiel de la réglementation concernant les agents non titulaires de la fonction publique** (décret 86-83<sup>3</sup>, cf. article 10 du projet de décret relatif aux doctorants contractuels). En effet, les allocataires de recherche ne pouvaient prétendre à aucune disposition de ce décret. Bien qu'étant agents non titulaires de l'État, ils étaient dans une sorte de « vide juridique » pour tout ce qui n'était pas explicitement prévu par le décret relatif à l'allocation de recherche ou dans leur contrat de travail.<sup>14</sup>

Ainsi, désormais, les chercheurs doctorants contractuels auront les mêmes droits et devoirs que les autres agents non titulaires en ce qui concerne notamment les congés, les accidents du travail, la formation, les règles de licenciement et de démission.

L'article 10 du projet de décret relatif aux doctorants contractuels exclut cependant une partie des articles du décret 86-83, articles assez spécifiques et qui ne concernent pas l'activité doctorale, à l'exception toutefois de l'article 1-2 concernant les commissions consultatives paritaires, dont les doctorants contractuels continueront d'être exclus.

Le rattachement des doctorants contractuels à l'essentiel du décret 86-83 est donc également une avancée par rapport aux dispositifs pré-existants.

<sup>13</sup> Les employeurs privés quant à eux ne sont évidemment pas concernés par ce cadre juridique (de nature publique) puisqu'en matière de droit privé, c'est le code du travail qui est le cadre juridique commun.

<sup>14</sup> Note de la Direction des affaires juridiques du ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie : "Situation juridique des allocataires de recherche", 21 mars 2000.

## Période d'essai

Le contrat doctoral pourra comporter une période d'essai de 3 mois, éventuellement renouvelable une fois par avenant au contrat.

Pour la CJC, les chercheurs doctorants doivent être régis par les mêmes règles fondamentales que l'ensemble des salariés. Aussi, **la possibilité** d'une période d'essai n'est pas contradictoire avec la volonté de la CJC de renforcer le caractère professionnel du doctorat.

En revanche, **la durée de cette période d'essai est excessive au regard des usages en la matière**. À titre de comparaison, le droit du travail limite à 1 mois la durée possible de la période d'essai pour un CDD de 18 mois. De plus, dans le cadre d'un CDD la période d'essai ne peut être renouvelée<sup>15</sup> !

## Missions et activités

Une autre modification importante apportée par le contrat doctoral concerne la possibilité d'inclure des activités autres que la recherche dans les missions possibles des doctorants. Jusqu'à présent, ces activités étaient effectuées sous la forme d'un cumul d'activités (vacations ou monitorat d'enseignement supérieur pour l'enseignement **ou** doctorat-conseil pour les activités de conseil en entreprise, collectivité, ou association). Les chercheurs doctorants étaient également régulièrement impliqués dans d'autres types d'activités (participation à la diffusion de la culture scientifique par exemple) mais sans aucune reconnaissance officielle ni aucun cadre juridique.

L'intégration, la reconnaissance et l'encadrement de ces activités (enseignement, conseil et autres), dans le cadre du futur contrat doctoral est donc en soi une avancée.

Outre une extension des types d'activités reconnues, la nouveauté introduite dans le contrat doctoral est une comptabilisation en terme de durée officielle de travail. Les doctorants contractuels seront désormais soumis à la durée annuelle de travail officielle de la fonction publique (cf. article 4 du projet de décret). L'ensemble de ses activités (recherche et autres activités éventuelles) doit être contenu dans cette durée alors qu'auparavant les chercheurs doctorants concernés par ces activités pouvaient être amenés à le faire au-delà d'un temps plein.

Le fait de réaliser d'autres activités doit absolument reposer sur un choix volontaire des doctorants. **La CJC juge essentiel que des activités autres que la recherche ne soient pas intégrées obligatoirement à tous les contrats doctoraux**. D'une part, le doctorat doit pouvoir rester pleinement une activité de recherche. D'autre part, la qualité des travaux réalisés (enseignement, conseil ou autres) ne serait pas la même si cette activité était subie et non choisie. Enfin, les doctorants valoriseront d'autant mieux ces activités dans leur évolution professionnelle ultérieure qu'ils auront choisi de les exercer. Pourtant, la rédaction du projet de décret sur ce point (article 5, premier alinéa) n'est absolument pas satisfaisante puisqu'elle ne prévoit pas d'impliquer le chercheur doctorant dans la définition de son panel d'activités annuelles.

**La CJC demande au ministère que ce point soit clarifié et que les doctorants soient consultés annuellement sur leur souhait concernant le contenu de leur service.**

Par ailleurs, la CJC note que le temps pouvant être consacré aux activités autres que la recherche reste strictement limité à 1/6 de temps plein (soit l'équivalent du temps de travail d'un moniteur d'enseignement supérieur ou d'un doctorant-conseil).

## Rémunération

La rémunération de l'allocation de recherche était fixée par arrêté. Depuis 2006, cette rémunération est indexée sur l'évolution du point d'indice de la fonction publique.<sup>16</sup>

Pour le contrat doctoral, le même fonctionnement sera conservé, mais la rémunération indiquée sera un minimum national.

Selon les dernières informations, les ministères signataires n'ont pas encore décidé si la rémunération serait exprimée en indice ou directement en euros. Quelle que soit la solution retenue, le montant de la rémunération correspondra à

<sup>15</sup> Cf. par exemple le [site service-public.fr](http://service-public.fr).

<sup>16</sup> Alinéa 2 de l'article L412-2 du Code de la Recherche

celui de l'allocation de recherche, en tenant compte des dernières revalorisations du point d'indice de la fonction publique (soit l'indice 364 ou 1663,71 € bruts mensuels).

La CJC estime que cet indice (ou son montant équivalent) n'est pas assez attractif et ne correspond pas à la qualification des chercheurs doctorants. La CJC préconise depuis de nombreuses années un indice autour de 408 (soit 1865 € bruts mensuel).

Par ailleurs, la CJC considère qu'il serait bien plus simple d'exprimer la rémunération sous la forme d'un indice, plutôt que de devoir publier un nouvel arrêté à chaque revalorisation du point d'indice de la fonction publique.

Dans l'arrêté à venir, le principe d'une rémunération supplémentaire pour les doctorants exerçant une activité autre que la recherche (enseignement, conseil, etc.) sera conservé, avec le même montant que le monitorat d'enseignement supérieur, soit l'indice 438 (ou 2001,93 €) pour les contrats doctoraux comprenant 1/6e d'activités hors-recherche.

## Conditions pour postuler

Le décret ne définit aucune condition particulière pour pouvoir être recruté sur un contrat doctoral. Il suffit donc de correspondre aux conditions définies par l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale (à savoir « être titulaire d'un diplôme national de master ou d'un autre diplôme conférant le grade de master, à l'issue d'un parcours de formation établissant son aptitude à la recherche. »<sup>17</sup>).

La condition d'âge et celle sur l'année d'obtention du diplôme de master, qui existaient notamment pour l'allocation de recherche (et que bon nombre d'autres dispositifs reprenaient), sont supprimées. Ceci est une avancée dans la mesure où cela permet à des candidats ayant des parcours moins « rectilignes » de pouvoir prétendre à un contrat de travail dans les mêmes conditions que les autres.

## Rapports d'étape

Le quatrième alinéa de l'article 3 du décret relatif aux doctorants contractuels énonce :

« Si, au vu du rapport d'activité adressé par le doctorant contractuel au directeur de l'école doctorale et du rapport rédigé par le directeur de thèse, l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, le contrat de doctorant contractuel est résilié de plein droit au terme de la première ou de la deuxième année du contrat. »

Il évoque la présence d'un rapport d'activité à rédiger par le doctorant, ainsi que d'un rapport d'activité à rédiger par le directeur de recherches. Ce point résulte de la volonté affichée par la ministre Valérie Pécresse, dès le lancement du chantier « Jeunes Chercheurs », de demander un rapport d'activité annuel aux chercheurs doctorants. Suite aux réunions de ce chantier, l'idée de demander également un rapport au directeur de recherches a été retenue.

La CJC ne voit aucun inconvénient à ce que des rapports d'étape soient demandés, en particulier quand ces rapports sont demandés aux deux parties (doctorants et directeurs). Ils permettent en effet de formaliser l'avancée des travaux, de rendre compte de l'activité de chacun, ce qui contribue au suivi du déroulement des projets doctoraux.

Cependant, cette disposition, inscrite dans un décret qui traite d'un cadre juridique d'emploi de chercheurs doctorants, révèle un mélange des genres. En effet, une telle disposition devrait ne figurer que dans la réglementation concernant l'organisation et le déroulement du doctorat, à savoir l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale.

De plus, l'existence de rapports d'activité n'est présenté que comme prétexte et support pour un potentiel licenciement (cf. discussion ci-après sur ce point) et non comme un mode de gestion de projet contribuant à son bon déroulement. La CJC ne saurait cautionner une telle conception.

## Prolongations du contrat

Les prolongations prévues pour cause de congés de maternité, paternité, adoption, maladie ou accident du travail, présentes notamment pour les allocations de recherche, sont reprises dans le contrat doctoral.

En outre, si des **circonstances exceptionnelles** concernant les travaux de recherche du doctorant contractuel le justifient, le contrat doctoral peut être prolongé par avenant pour une durée **maximale** d'un an. Cette nouvelle

<sup>17</sup> Article 14 de l'arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale.

disposition est intéressante puisqu'elle permet à des chercheurs doctorants ayant été confrontés à des difficultés importantes dans l'avancement de leur travail de recherche, de voir leur contrat prolongé pour terminer leur doctorat, plutôt que de recourir abusivement et illégalement aux allocations pour perte d'emploi.

Cependant, la CJC rappelle qu'un projet doctoral doit être calibré dès sa conception (par le directeur de thèse et son unité) pour être réalisable en trois ans et que ces prolongations doivent rester exceptionnelles. Cette nouvelle possibilité de prolongation de contrat ne doit en aucun cas être utilisée pour alléger l'attention portée par les écoles doctorales sur la qualité de la préparation des nouveaux projets doctoraux et sur le respect des délais d'une recherche doctorale.

Il est à noter que – à budget constant – plus les établissements accorderont des prolongations des contrats doctoraux, moins ils pourront recruter de nouveaux chercheurs doctorants (trois prolongations d'un an étant équivalent d'un point de vue budgétaire au recrutement d'un nouveau doctorant contractuel). Cette réalité est un élément de plus – même s'il serait regrettable que ce soit le seul – qui doit inciter les établissements à se doter, via leur-s école-s doctorale-s, d'une politique attentive à la qualité des projets doctoraux proposés par les unités de recherches en terme de faisabilité et à la qualité des procédures de suivi du déroulement de ces projets doctoraux.

### ***Rupture du contrat doctoral***

Le quatrième alinéa de l'article 3 du décret relatif aux doctorants contractuels dispose :

« Si, au vu du rapport d'activité adressé par le doctorant contractuel au directeur de l'école doctorale et du rapport rédigé par le directeur de thèse, l'inscription en doctorat n'est pas renouvelée, le contrat de doctorant contractuel est résilié de plein droit au terme de la première ou de la deuxième année du contrat. »

**La CJC attire l'attention de tous les acteurs concernés sur le fait que cette rupture du contrat est juridiquement un licenciement. En effet la rupture anticipée du contrat qui intervient à l'initiative de l'employeur s'analyse en droit comme un licenciement.** Aussi, les dispositions relatives au licenciement, détaillées aux titres XI et XII du décret 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, s'appliquent dans ce cas (procédures, indemnités, droit au chômage).

La CJC s'indigne que le ministère ait retenu une rédaction trompeuse et malhonnête de cet alinéa qui laisse à penser qu'il serait possible de mettre fin à un contrat de travail – et de se débarrasser d'un salarié – sans autre formalité qu'un refus d'inscription à la préparation d'un diplôme, fut-il justifié par des rapports écrits.

La disposition de cet alinéa révèle un mélange des genres, déjà évoqué précédemment, entre ce qui doit relever de la gestion du projet doctoral (rapports d'étape réguliers) et ce qui doit relever des procédures juridiques contractuelles (licenciement en cas d'insuffisance professionnelle). Un licenciement doit reposer sur des « causes réelles et sérieuses » aussi rompre un contrat unilatéralement au regard de simples rapports d'étape et sans respecter une procédure de licenciement, est tout simplement illégal. L'employeur qui mettrait en œuvre une telle pratique pourra être attaqué et condamné devant un tribunal pour licenciement abusif.

Publier un décret comportant une telle imprécision juridique mène à d'inévitables erreurs d'interprétation et risque fortement de contribuer à pérenniser de mauvaises pratiques.

**La CJC demande au ministère de préciser ce point et d'affirmer publiquement l'équivalence juridique entre la « rupture de plein droit » et le licenciement.**

## Synthèse

La CJC considère que le projet de décret relatif aux doctorants contractuels comporte des progrès notables par rapport à la situation présente.

Le contrat doctoral fonde pour la première fois un cadre juridique commun qui concernera à terme la totalité des doctorants employés par les établissements publics d'enseignement supérieur et/ou de recherche, permettant de traiter de la même manière leurs salariés doctorants quelle que soit la provenance des fonds alloués au doctorat : État, collectivités, associations, mécénat d'entreprise, ANR, gouvernements et institutions étrangères, fonds propres, etc.

Par ailleurs, du fait de son intégration dans la réglementation concernant l'ensemble des agents non titulaires de l'État, le contrat doctoral renforce la protection des salariés concernés.

Trois points principaux restent cependant problématiques et nécessitent une réaction du ministère pour y remédier :

- La rédaction du quatrième alinéa de l'article 3 implique une procédure de licenciement sans l'expliciter. Un texte réglementaire se doit de dire le droit de façon claire et précise. Cette rédaction doit être complétée afin de ne pas laisser planer d'ambiguïté quant à son interprétation.
- La durée de la période d'essai pouvant être intégrée dans le contrat doctoral est excessive. *A minima*, la CJC demande à ce que le ministère clarifie le fait que la durée de 3 mois est une durée maximale (*ie* la période d'essai peut donc être plus courte) ; ainsi que le fait que le renouvellement de la période d'essai doit rester une mesure exceptionnelle, faisant l'objet d'un avenant co-signé par toutes les parties impliquées dans le contrat et devant survenir avant la fin de la première période d'essai.
- Le chercheur doctorant doit être impliqué dans la définition de son service annuel d'activités ; ceci n'est pas précisé dans le décret laissant entendre que sa hiérarchie peut décider seule des activités qu'il devra exercer. La CJC insiste sur l'importance que le ministère demande explicitement aux universités de consulter chaque année les motivations du chercheur doctorant avant la définition de son service. La demande motivée du chercheur doctorant devra servir de base aux avis donnés par les autres acteurs du projet doctoral et aider le président d'université ou le directeur d'établissement dans son choix lorsqu'il arrêtera le service du salarié.