

Doctorants contractuels

Application des dispositions du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche

NOR : ESRH0927264C

RLR : 711-6d

circulaire n°2009-1034 du 24-6-2009 ESR - DGRH A / DGESIP A

Texte adressé aux présidentes et présidents d'université et directrices et directeurs d'établissement public d'enseignement supérieur, sous couvert des rectrices et recteurs d'académie, chancelières et chanceliers des universités ; président(e)s et directeurs généraux des établissements publics à caractère scientifique et technologique
Références : article L. 412-2 du code de la Recherche ; article L. 612-7 du code de l'Éducation ; décret n°2009-464 du 23-4-2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement ou de recherche ; arrêté du 23-4-2009 fixant le montant de la rémunération du doctorant contractuel

Le gouvernement mène depuis 2006 une politique active visant à améliorer la situation juridique et sociale des personnes qui s'engagent dans la préparation d'un doctorat. La [loi du 18 avril 2006](#) a introduit dans l'article L. 612-7 du code de l'Éducation le principe selon lequel la préparation du doctorat constitue une expérience professionnelle. Dans le cadre du chantier « Jeunes chercheurs », diverses actions en direction des doctorants ont été mises en œuvre : résorption des libéralités, revalorisation de l'allocation de recherche, création du mécénat de doctorat, augmentation du nombre de monitorats, etc.

En complément de ces mesures, le gouvernement a souhaité renforcer le cadre juridique de recrutement des doctorants en proposant un « contrat doctoral ». Les doctorants disposaient jusqu'alors de possibilités de recrutement très disparates sur la base de contrats établis par l'État, les allocations de recherche, mais aussi d'autres types de contrats conçus à l'initiative des établissements d'enseignement supérieur, des organismes de recherche ou des collectivités locales. Ces contrats pouvaient être restreints à l'encadrement des seules activités de recherche nécessaires à la préparation du doctorat, ou comprendre d'autres activités dans le cadre de contrats complémentaires (exemples : le monitorat d'initiation à l'enseignement supérieur, le dispositif doctorant-conseil).

Cette disparité existait en matière de rémunération, mais aussi en matière de protection sociale : les allocataires de recherche relevaient du régime de droit commun du code de la Sécurité sociale alors que les doctorants qui bénéficiaient à la fois d'un contrat d'allocation de recherche et d'un contrat de monitorat relevaient simultanément de deux régimes : le régime de droit commun au titre de l'allocation de recherche et le régime du [décret du 17 janvier 1986](#) modifié relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'État au titre de la fraction de leur temps consacré au monitorat.

Face à ces éléments, le décret sur les doctorants contractuels vise principalement :

- à établir un cadre contractuel unique, plus protecteur que les dispositifs précédents, applicable à tous les employeurs publics concernés ;
- à intégrer pour chaque doctorant dans un seul contrat l'ensemble des activités liées directement à la préparation de son doctorat mais aussi aux activités annexes présentant un intérêt pour l'ouverture professionnelle du doctorant ;
- à fixer un cadre unique à la rémunération, sous forme de « plancher » ;
- à garantir une protection sociale complète, par l'application d'un régime reprenant l'essentiel du [décret du 17 janvier 1986](#).

I - Champ d'application du nouveau dispositif

L'article 2 du décret prévoit que les doctorants contractuels sont recrutés par :

- les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ;
- les établissements publics administratifs d'enseignement supérieur ;
- les établissements publics scientifiques et technologiques ;
- les établissements publics administratifs ayant une mission statutaire d'enseignement supérieur ou de recherche.

Les doctorants contractuels sont des agents non titulaires de droit public. À la différence des anciens contrats d'allocataires de recherche, les nouveaux contrats doctoraux ne seront plus souscrits au nom de l'État, mais directement par les établissements publics concernés. Les crédits d'État correspondants seront dans ce but transférés aux établissements dès la rentrée universitaire 2009. Ces derniers pourront les abonder d'autres ressources.

En revanche, le nouveau dispositif ne s'applique pas aux personnels relevant du code du Travail, c'est-à-dire essentiellement aux agents recrutés par les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC), par les organismes de recherche ayant le statut de fondations (comme les Instituts Curie et Pasteur), ou encore par les entreprises privées qui peuvent employer des doctorants dans le cadre de contrats industriels de formation par la recherche (CIFRE).

II - Durée de contrat

Le contrat doctoral est un **contrat à durée déterminée de droit public d'une durée de 3 ans** (article 3). Il ne peut pas être conclu pour une durée inférieure. En revanche, 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 (article 7). Ces « circonstances exceptionnelles » sont des aléas, de nature scientifique ou technique, qui auraient freiné l'avancement des travaux. Cette prolongation est prononcée par le président ou le directeur de l'établissement au vu d'une demande motivée présentée par l'intéressé sur proposition du directeur de l'école doctorale après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche concernée, à laquelle le doctorant est rattaché.

Le contrat peut également être prorogé par avenant si le doctorant a bénéficié, en cours de contrat, 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 de deux mois faisant suite à un accident de travail**. Cette prorogation, d'une durée au plus égale à la durée du congé obtenu dans la limite de douze mois, est accordée de plein droit, à condition toutefois que l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial (article 8).

En tenant compte du cumul possible de ces deux dispositions dérogatoires, un même agent pourrait donc être engagé pour **une durée maximale de 5 ans** en qualité de doctorant contractuel.

III - Conditions de recrutement

L'article 1 du décret prévoit que le contrat doctoral est destiné à « **recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat** » conformément aux dispositions de l'article 14 de l'[arrêté du 7 août 2006](#) relatif à la formation doctorale (« Pour être inscrit en doctorat, le candidat doit 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. Si cette condition de diplôme n'est pas remplie, le chef d'établissement peut, par dérogation et sur proposition du conseil de l'école doctorale, inscrire en doctorat des étudiants ayant effectué à l'étranger des études d'un niveau équivalent ou bénéficiant de la validation des acquis prévue à l'article L. 613-5 du code de l'Éducation »).

Les dispositions de l'arrêté du 31 mars 1992 modifié fixant les conditions ouvrant droit à postuler à une allocation de recherche ne sont pas applicables aux contrats doctoraux. Ainsi, la condition d'âge et celle d'avoir obtenu son diplôme de master dans l'année n'existent pas pour les contrats doctoraux.

En revanche, l'article 3 du décret précise que le contrat doctoral doit prendre effet au plus tard six mois après la première inscription en doctorat. La recevabilité d'une candidature est donc conditionnée par **l'inscription du candidat en première année de doctorat depuis moins de six mois**. Seul le conseil scientifique peut autoriser un doctorant inscrit depuis plus de six mois en doctorat à solliciter le bénéfice d'un contrat doctoral. Une telle dérogation concernera en particulier les anciens élèves des écoles normales supérieures qui ont débuté leur doctorat au cours de leur scolarité. La vérification de l'inscription en doctorat ne se limite pas à la signature de contrat. En effet, compte tenu de l'objet même du contrat, l'inscription en doctorat est une condition substantielle de maintien du lien contractuel. Le doctorant qui ne demanderait pas le renouvellement de son inscription pourrait donc être licencié.

S'agissant des professeurs stagiaires relevant des corps de personnels enseignants du second degré mentionnés par le [décret n° 91-259 du 7 mars 1991](#), une modification de ce décret est envisagée pour permettre l'attribution de congés sans traitement et la prise en compte au titre du stage comme c'était le cas dans le cadre de l'ancien monitorat. À titre conservatoire, il importe donc que les professeurs stagiaires qui souhaiteraient bénéficier des futures dispositions se voient confier un service d'enseignement égal au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs pendant une durée minimale de deux ans.

IV - Période d'essai

Le décret prévoit que le contrat « peut comporter » une période d'essai d'une durée de deux mois. **Cette période n'est donc pas obligatoire.** Elle n'est pas renouvelable.

Durant cette période, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, sans indemnité ni préavis, par lettre recommandée avec accusé de réception.

V - Procédure de recrutement

L'article 3 du décret prévoit que le contrat est établi par le président ou directeur de l'établissement, sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche ou de l'équipe de recherche concernée.

Les présidents ou directeurs des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche informent l'école doctorale du nombre de contrats doctoraux susceptibles d'être conclus avec les doctorants qui lui sont rattachés.

Les candidatures sont examinées exclusivement au niveau local dans chaque établissement **après diffusion d'une large information** par les différentes écoles doctorales, notamment auprès des étudiants achevant la préparation des masters. Cet examen doit s'inscrire dans le cadre d'une politique de choix des candidats ouverte, lisible et équitable pour tous les étudiants titulaires d'un master ou d'un diplôme équivalent, quel que soit l'établissement dans lequel ils ont obtenu leur diplôme et la date de son obtention.

VI - Obligations de service

Conformément aux termes de l'article 4 du décret, les doctorants contractuels sont soumis aux dispositions générales relatives au temps de travail dans la fonction publique, telles qu'elles résultent du décret n° 2000-8 15 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature. Ce texte fixe à 1 607 heures le volume annuel de travail à accomplir par chaque agent.

L'article 5 définit de manière précise les obligations de service que le contrat doctoral peut comprendre, ainsi que leurs différentes modalités d'exécution.

Ainsi, il existe deux modalités d'accomplissement de ces obligations :

- soit le temps de service du doctorant contractuel est exclusivement consacré aux travaux de recherche nécessaires à la préparation du doctorat ;

- soit le temps de service est réparti entre les travaux de recherche susmentionnés (à hauteur des 5/6 du temps de service) et une ou des activités choisies parmi les suivantes :

. un service d'enseignement égal au plus au tiers du service annuel d'enseignement de référence des enseignants-chercheurs (soit 64 heures équivalent T.D. en vertu des textes en vigueur) ;

. des missions d'expertise (ces missions peuvent être accomplies dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation, conformément aux dispositions de l'article 5 du décret), de diffusion de l'information scientifique, ou de valorisation de la recherche à hauteur d'un sixième du temps de service (soit 268 heures ou 32 jours).

Le contrat doctoral signé par le chef d'établissement et le doctorant définit le ou les type(s) d'activités confiées au doctorant. La liste des activités autres que l'activité de recherche pourra être modifiée chaque année par avenant en fonction des vœux émis par le doctorant et des nécessités de service.

Dans ce cadre, le service confié au doctorant contractuel est arrêté chaque année par le chef d'établissement sur proposition du directeur de l'école doctorale, après avis du doctorant, du directeur de thèse et du directeur de l'unité de recherche.

Lorsque le service confié au doctorant en dehors de ses activités de recherche (valorisation, mission d'expertise, diffusion de l'information scientifique et technique, enseignement) est effectué dans un établissement différent de l'établissement qui l'emploie, une convention devra être établie entre les deux établissements. Cette convention, visée dans le contrat doctoral concerné, définira les activités confiées au(x) doctorant(s), leurs modalités d'exécution et d'évaluation, ainsi que la contribution versée par l'établissement d'accueil à l'établissement recruteur. Ces conventions peuvent donc concerner un ou plusieurs doctorants. La contribution versée par l'établissement d'accueil à l'établissement recruteur ne pourra être inférieure au coût induit par cette activité pour l'établissement recruteur.

Le doctorant contractuel auquel un service d'enseignement est confié est soumis aux diverses obligations qu'implique cette activité. Il participe notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de son enseignement au prorata de son service. Cette activité ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction de ses heures d'enseignement pour l'accomplissement de ces tâches. Ce service d'enseignement s'effectue prioritairement au niveau licence.

VII - Formation

La formation des doctorants incombe aux écoles doctorales qui organisent toutes les formations utiles au projet de recherche et au projet professionnel des doctorants, ainsi que les formations nécessaires à l'acquisition d'une culture scientifique élargie (cf. article 4 de l'[arrêté du 7 août 2006](#) relatif à la formation doctorale).

Conformément aux dispositions susmentionnées, les doctorants contractuels peuvent se voir confier une ou des mission(s) qui s'ajoutent aux travaux de recherche liés à la préparation du doctorat et qui supposent l'organisation d'une offre de formation spécifique. Cette offre, dont la durée pourrait être fixée à vingt jours au cours du contrat, vient compléter l'offre de formation proposée par l'école doctorale à l'ensemble des doctorants.

L'article 6 du décret prévoit que « l'établissement employeur s'assure que le doctorant contractuel bénéficie des dispositifs et des formations utiles à l'accomplissement des missions qui lui sont confiées ». Il appartient donc à l'établissement employeur d'organiser **des formations appropriées et un dispositif d'accompagnement identifiant, par exemple, un référent** pour guider les doctorants dans l'exercice de leurs missions.

La nature des dispositifs de formation n'étant pas précisée par le décret, il appartient aux chefs d'établissement de les concevoir et de les mettre en œuvre. Les formations pourront notamment être organisées de façon mutualisée avec d'autres établissements (dans le cadre des PRES notamment ou de conventions interuniversitaires). Ils pourront faire appel aux structures existantes en matière de formation, telles que les écoles doctorales, les collèges doctoraux, les services universitaires de pédagogie, etc. Il est précisé que les centres d'initiation à l'enseignement supérieur (CIES) demeurent responsables de la formation des moniteurs recrutés en 2007 et 2008.

Toutes les activités susceptibles d'être confiées aux doctorants devront nécessairement être accompagnées d'une offre de formation correspondante.

VIII - Rémunération

L'article 12 prévoit que les modalités de rémunération sont fixées par arrêté des ministres chargés de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et du Budget. Cet arrêté, en date du [23 avril 2009](#), a été publié le 25 avril 2009.

Il prévoit que la rémunération mensuelle minimale est fixée :

- à 1 663,22 euros brut si le doctorant consacre la totalité de son temps de travail aux activités de recherche destinées à la préparation du doctorat ;

- à 1 998,61 euros brut lorsque, en application de l'article 5 du décret, le service du doctorant intègre des missions autres que les activités de recherche accomplies en vue de la préparation du doctorat.

L'arrêté fixe **une rémunération mensuelle minimale**. Les employeurs peuvent fixer le niveau effectif de la rémunération au-delà des planchers fixés par voie réglementaire. Ce mécanisme découle de la soumission des contrats à l'article L. 412-2 du code de la Recherche qui régit le régime juridique particulier des « allocations individuelles spécifiques » destinées à faciliter l'accès à la « formation pour la recherche » et prévoit que « toute personne morale publique ou privée peut abonder ces allocations par une indemnité ».

Le même article L. 412-2 du code de la Recherche prévoit l'indexation de ces allocations « sur l'évolution des rémunérations de la fonction publique ».

L'augmentation du point d'indice de la fonction publique entraînera automatiquement la réévaluation de la rémunération plancher perçue par tous les doctorants contractuels, quelle que soit la hauteur de la rémunération retenue lors de la conclusion de leur contrat.

Par ailleurs, si les obligations de service du doctorant - prévues en application de l'article 5 du décret - évoluent au cours de son contrat, le montant de sa rémunération devra être adapté en conséquence. Cette évolution devra faire l'objet d'un avenant précisant notamment la nature du service confié et le montant de la rémunération afférente.

Exemple : un doctorant consacre la première année du contrat doctoral à ses travaux de recherche. Il perçoit alors, au minimum, 1 663,22 euros bruts par mois. Si un service d'enseignement lui est confié lors de la deuxième année du contrat, sa rémunération sera automatiquement fixée, au minimum, à 1 998,61 euros. Inversement, un doctorant qui a effectué des missions en entreprise lors de la première année et qui a donc perçu une rémunération mensuelle minimale de 1 998,61 euros bruts pourra voir cette rémunération diminuée si, dans le cadre d'un avenant à son contrat, il abandonne ce service en deuxième ou troisième année.

IX - Cumul de rémunérations / d'activités

Plusieurs situations doivent être distinguées :

A. Le cumul de rémunérations accordé de plein droit

En application de l'article L. 412-2 du code de la Recherche, le doctorant contractuel peut recevoir de « toute personne morale publique ou privée » une indemnité supplémentaire au titre des travaux qu'il effectue dans le cadre de son contrat. Une collectivité locale, une entreprise privée ou une fondation peuvent par exemple instituer des compléments de rémunération destinés aux doctorants contractuels, compléments que les intéressés peuvent percevoir sans devoir solliciter une autorisation de cumul.

B. Le cumul d'activités exclu

En vertu des dispositions de l'article 5 du décret , **le doctorant contractuel ne peut cumuler son activité avec une charge complémentaire relevant des activités susceptibles de lui être confiées dans le cadre de son contrat doctoral**, c'est-à-dire :

- une activité d'enseignement ;
- une action de diffusion de l'information scientifique et technique ;
- une mission de valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique ;
- des missions d'expertise effectuées dans une entreprise, une collectivité territoriale, une administration, un établissement public, une association ou une fondation.

Le doctorant contractuel ne peut être autorisé à exercer les missions listées ci-dessus en dehors de son contrat doctoral. Par conséquent, le doctorant contractuel ne pourra être autorisé par son employeur à effectuer des enseignements (y compris sous forme de vacations, khôlles, etc.), à exercer des missions d'expertise, de valorisation ou de diffusion de l'information scientifique et technique, que ce soit dans l'établissement qui l'a recruté ou dans tout autre établissement, si ces missions ne lui sont pas confiées dans le cadre de son contrat doctoral.

Cette disposition s'applique à tous les doctorants contractuels, quel que soit le type de contrat conclu (contrat consacré exclusivement à l'activité de recherche ou contrat prévoyant la possibilité d'exercer les missions complémentaires listées ci-dessus).

Exemple : Un doctorant contractuel pourra, par exemple, dispenser un enseignement dans un établissement différent de celui qui l'emploie dans les conditions suivantes :

- l'enseignement sera mentionné dans son contrat doctoral parmi les activités qui lui sont confiées par son établissement employeur ;
- l'établissement employeur aura conclu une convention avec l'établissement d'accueil ;
- le service d'enseignement dispensé dans le ou les établissement(s) ne dépassera pas annuellement 64 heures équivalent T.D.

Par ailleurs, est explicitement exclue, à l'article 8 du décret n° 2007-1915 du 26 décembre 2007 pris en application de l'article L 811-2 du code de l'Éducation et fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements d'enseignement supérieur, la possibilité de cumuls d'un contrat passé au titre de ce décret et d'un contrat de doctorant contractuel.

C. Le cumul d'activités soumis à l'autorisation préalable de l'employeur

Dans tous les autres cas, s'il souhaite exercer une activité autre que celle(s) qui lui **sont confiées dans le cadre de son contrat, le doctorant contractuel est soumis au droit commun des cumuls d'activités**. Le doctorant doit obtenir une autorisation de cumul auprès de son employeur. Il appartient alors au chef d'établissement de déterminer si le cumul d'activités envisagé ne sera pas préjudiciable à l'activité principale du doctorant contractuel, c'est-à-dire à la préparation de son doctorat dans les délais fixés par l'[arrêté du 7 août 2006](#) précité.

La liste des activités exercées à titre accessoire et susceptibles d'être autorisées dans le cadre d'un contrat doctoral est fixée par l'article 2 du [décret n° 2007-658 du 2 mai 2007](#), relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'État (cf. annexe). Toutefois, les dispositions relatives **aux expertises ou consultations auprès d'une entreprise ou d'un organisme privés, d'une part, et aux enseignements ou formations, d'autre part**, ne sont pas applicables aux doctorants contractuels (cf. point B).

X - Commission consultative

Une commission consultative est instituée par le règlement intérieur de chaque établissement. Elle peut être saisie par le doctorant contractuel ou par le chef d'établissement en cas de litige concernant l'exécution du contrat doctoral. Elle adresse son avis au chef d'établissement. L'établissement est invité à fournir au doctorant concerné par le litige une copie de cet avis.

Le règlement intérieur définit notamment le mode de désignation et le nombre de ses membres. Le décret précise que la commission est composée paritairment de représentants élus des doctorants contractuels et de représentants du conseil scientifique.

XI - Fin du contrat

En dehors de l'échéance du contrat et de la démission, le contrat du doctorant contractuel peut prendre fin :

- par rupture de contrat pendant l'éventuelle période d'essai, qui est d'une durée de deux mois (article 3) ;
- par résiliation à l'initiative de l'employeur à l'issue de la première ou de la deuxième année si le renouvellement de l'inscription en doctorat n'est pas autorisé (article 3) ;
- par licenciement pour motif disciplinaire ou pour autre motif dans les conditions prévues aux titres XI et XII du [décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État, qui sont applicables aux doctorants contractuels en application de l'article 10 du décret.

La « résiliation » du contrat en cas de non-renouvellement de l'inscription au doctorat doit s'analyser comme la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée intervenant à l'initiative de l'employeur, c'est-à-dire un licenciement. Le doctorant dont le contrat est résilié bénéficie des garanties procédurales et des conséquences financières (indemnité de licenciement, allocation pour perte d'emploi) prévues pour les autres cas de licenciement conformément aux dispositions du titre XI (fin de contrat - licenciement) et du titre XII (indemnités de licenciement) du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#) modifié précité.

XII - Régime juridique et de protection sociale

Le décret met en place des avancées notables au bénéfice des doctorants contractuels en matière de protection sociale. **Le décret qui encadre leur gestion a prévu expressément que les dispositions les plus utiles du décret du 17 janvier 1986 leur seraient applicables (article 10).** Ces dispositions se rapportent aux garanties générales, aux congés pour raison de santé, de maternité et de famille et autorisations d'absence, à la discipline, à la suspension, au licenciement et à la fin de contrat (cf. annexe).

D'autres dispositions du [décret du 17 janvier 1986](#) ne s'appliquent pas aux doctorants contractuels, telles que :

- les dispositions de l'article 1 de ce décret ;
- les commissions consultatives prévues par l'article 1-2 ;
- les dispositions relatives aux agents en contrat à durée indéterminée (articles 1-3 et 1-4) ;
- les modalités d'établissement et la durée des contrats prévus par les articles 4 à 9 ;
- les cas particuliers prévus aux articles 22, 28, et 45 ;
- la mise à disposition et la mobilité (ne concernant que les agents en C.D.I.) prévues par le titre VIII bis ;
- le temps partiel (titre IX) ;
- la cessation progressive d'activité et la cessation totale d'activité des titres IX bis et IX ter.

Ainsi les doctorants provenant des pays soumis au règlement (C.E.E.) n° 1408/71 du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, auront grâce au contrat doctoral un statut leur permettant de bénéficier de la coordination des régimes de sécurité sociale entre ces pays.

Pour les doctorants étrangers ressortissants de pays tiers, bénéficiant des dispositions relatives à la carte de séjour temporaire délivrée à l'étranger aux fins de mener des travaux de recherche pour l'entrée sur le territoire, dite carte « scientifique » (article L. 313-8 du CESEDA), il convient lorsqu'ils sont recrutés par un contrat doctoral de remplir dans la convention d'accueil (dont le modèle figure dans l'arrêté du 24 décembre 2007 pris en application de l'article R. 313-13 du CESEDA), la mention :

« Sous le statut de :

Salarié dont le salaire est versé en France ou étranger détaché en application de l'article L. 342-2 du code du Travail (durée du contrat conclu - montant du salaire brut mensuel) :

Autre (préciser) : »

XIII - Dispositions transitoires

Des contrats doctoraux peuvent être conclus dès à présent.

L'article 14 de ce décret prévoit l'**abrogation** des deux décrets suivants :

- le décret n°85-402 du 3 avril 1985 modifié relatif aux allocations de recherche ;
- le décret n°89-794 du 30 octobre 1989 modifié relatif aux monitorats d'initiation à l'enseignement supérieur.

Pour autant, dans un souci de sécurité juridique, les allocataires de recherche et moniteurs en fonction à la date de publication du décret demeurent régis par les stipulations du ou des contrats précédemment souscrits conformément aux dispositions de l'article 14.

Pour le ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et par délégation, Le directeur général des ressources humaines Thierry Le Goff Le directeur général pour l'enseignement supérieur et l'insertion professionnelle Patrick Hetzel

Annexe

Congés prévus par le décret du 17 janvier 1986 applicables aux doctorants contractuels

Titre III : Congé annuel, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congé pour formation professionnelle et congé de représentation

Article 10 : congés annuels - Durée : identique aux congés annuels des fonctionnaires titulaires.

Article 11 :

- pour formation syndicale - Durée : 12 jours ouvrables par an maximum.
- en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse - Durée : 6 jours ouvrables par an maximum
- pour formation professionnelle
- congé de représentation - Durée : 9 jours ouvrables par an maximum.

Titre IV : Congés pour raison de santé

Article 12 : maladie - Durée : 12 mois consécutifs en cas de travail sur une période continue ou au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs en cas de travail sur une période discontinue.

Article 13 : grave maladie (après 3 ans de service) - Durée : 3 ans maximum, accordé par période de trois à six mois.

Article 14 : accident du travail ou maladie professionnelle - Durée : pendant toute la période d'incapacité de travail.

Article 15 : maternité, paternité ou adoption (après 6 mois de service) - Durée : durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale.

Article 16 :

- congé sans traitement pour maladie - Durée : 1 an maximum si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, ou licencié si l'incapacité de travail est permanente.

- congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption - Durée : durée égale à celle du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévue à l'article 15.

Article 17 (sans traitement) : agent temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, ou de maternité, de paternité ou d'adoption - Durée : 1 an maximum + 6 mois s'il résulte d'un avis médical que l'agent sera susceptible de reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.

Titre V : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

Article 19 - parental (après un an de service) - Durée : accordé par périodes de 6 mois renouvelable ; prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent bénéficie déjà d'un congé parental, l'intéressé a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental, pour une durée de trois ans au plus à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Article 19 bis - pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants - Durée : 6 semaines maximum.

Article 19 ter - congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie - Durée : 3 mois maximum.

Article 20 - (après 1 an de service) :

- pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne - Durée : 1 an maximum.

- pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire - Durée : 1 an maximum.

Article 20 bis - présence parentale - Durée : au maximum 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.

Article 21 - pour raisons de famille - Durée : 15 jours par an maximum.

Article 23 - pour la création d'une entreprise - Durée : 1 an renouvelable une fois.

Titre VI : Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve

Article 25 - (sans traitement) pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen - Durée : pendant l'exercice des fonctions ou pour la durée du mandat.

Article 26 :

- pour accomplir les obligations du service national actif (sans traitement) - Durée : pour la durée de cette période.

- pour accomplir une période d'instruction obligatoire - Durée : pour la durée de cette période.

- pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle - Durée : durée inférieure ou égale à trente jours cumulés par année civile (congé avec traitement pendant cette durée et sans traitement au-delà).

- pour accomplir une période d'activité dans la réserve de sécurité civile - Durée : durée inférieure ou égale à quinze jours cumulés par année civile (congé avec traitement pendant cette durée et sans traitement au-delà).

- pour accomplir une période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire - Durée : pour la durée de cette période.