

Paris, le 29 Mai 2009- Communiqué de presse

Les procédures de licenciement des Doctorants

Accorder des procédures de médiations et de recours aux chercheurs doctorants

Chaque année, la Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) est contactée par des chercheurs doctorants dont le contrat est rompu à l'initiative de l'établissement pour lequel ils travaillent. Fin février 2009, le cas d'une doctorante allocataire de l'Université Paul Sabatier a été largement médiatisé.

Cet exemple illustre une constatation récurrente de la CJC : les employeurs (ici l'université) ne prennent pas pleinement en considération la nature professionnelle du doctorat, et ne permettent pas au chercheur doctorant de bénéficier des droits qui sont accordés aux autres personnels de l'établissement. En effet, bien qu'engagé dans une procédure par nature réservée à des employés (ie un licenciement), l'employeur manque de considération à l'égard des chercheurs doctorants et ne propose ni procédure de médiation par un organe consultatif paritaire, ni garantie de recours à son employé.

Le chercheur doctorant, un employé comme un autre

L'engagement même d'une rupture de contrat d'un chercheur doctorant souligne l'appartenance de ce dernier à la catégorie des personnels de son établissement. Il semble alors aberrant de refuser à cet employé les droits accordés à ses collègues : procédure de médiation avec convocation d'une commission paritaire, possibilités de recours...

Le doctorat est une expérience professionnelle de recherche¹. La réglementation en la matière a d'ailleurs récemment inclus l'obligation de mettre en place des procédures de médiation et de recours et la mise en place de commissions paritaires pour gérer les conflits touchant au licenciement de chercheurs doctorants². Il est donc dommage de constater que certaines universités ignorent ces nouvelles réglementations, et ne permettent pas aux chercheurs doctorants qu'ils emploient de bénéficier de ces procédures en cas de licenciement.

La rédaction du manuscrit de thèse fait partie intégrante des missions du chercheur doctorant

La CJC s'insurge que nombre d'employeurs acceptent voire incitent les chercheurs doctorants à terminer leur recherche doctorale sans financement ou en étant financés par les allocations d'aide au retour à l'emploi (chômage). La CJC rappelle avec force qu'il est totalement illégal de travailler et d'inciter une personne à travailler gratuitement pour un laboratoire tout en percevant les allocations d'aide au retour à l'emploi. La CJC s'étonne de plus qu'un président d'université, qui vient de licencier un doctorant, puisse proposer que ce jeune chercheur continue de travailler au sein de l'établissement. Dans quelle mesure le licenciement peut-il être considéré comme raisonnable si l'employeur affiche en même temps sa volonté que l'employé continue son travail ? Dans quelle mesure ne peut-on alors considérer que l'employeur se sert d'un flou juridique pour licencier le personnel visé et profite de cette situation pour bénéficier du travail de l'employé au détriment de ce dernier (si celui-ci accepte ensuite de travailler gratuitement) ou de l'assurance chômage ?

¹ Article L612-7 du code de l'éducation

² Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009

Hétérogénéité des situations et respect des chercheurs doctorants

Depuis sa création, la CJC dénonce l'hétérogénéité des conditions de travail des chercheurs doctorants : certains sont financés, d'autres non ; certains sont salariés, d'autres ne le sont pas... Il en découle que les chercheurs doctorants, bien qu'effectuant le même travail pour le laboratoire qui les a recrutés, ne sont pas tous logés à la même enseigne. L'hétérogénéité des situations entraîne une différence de traitement importante, par exemple en cas de licenciement. Ainsi, un doctorant sous contrat Cifre bénéficiera d'une réelle procédure de licenciement, engagée par l'entreprise qui l'emploie. Un doctorant embauché sous contrat d'allocataire (allocataire ministériel, allocataire régional) bénéficiera d'un préavis en cas de licenciement, mais des procédures de médiation et de recours ne seront que rarement mises en place. Un doctorant sous contrat doctoral bénéficiera quand à lui des mêmes garanties que tous les agents non-titulaires de l'Etat, ainsi que la mise en place obligatoire d'une commission ad hoc constituée à parité d'élus doctorants et de représentants du conseil scientifique.

Ce nouvel exemple montre une fois de plus la réticence des employeurs des chercheurs doctorants à les considérer et à les inciter à se considérer comme des personnels de l'établissement qui les a recruté. Les doctorants sous contrats sont certes des chercheurs en formation, mais ils sont également des salariés. Alors que la politique étatique actuelle vise à valoriser l'expérience professionnelle acquise pendant le doctorat, les employeurs ne devraient pas oublier les droits de leurs jeunes chercheurs.

1 Article L612-7 du code de l'éducation

2 Décret n° 2009-464 du 23 avril 2009