

Arrêt prématuré du doctorat

L'abandon concerne un grand nombre de doctorants, avec un taux moyen qui varie de 5 % à 40 % selon les disciplines². Diverses autres raisons peuvent conduire à un arrêt prématuré du doctorat, en particulier le licenciement par l'employeur. Dans tous les cas, la non-réinscription en doctorat et la rupture du contrat de travail sont encadrées par la législation et la réglementation françaises. Cette fiche précise ce qui constitue un arrêt prématuré de doctorat (page 1), en insistant sur la nécessité de l'accompagner. Elle détaille ensuite les diverses raisons possibles (page 3) ainsi que les conditions juridiques relatives à une telle rupture anticipée (page 3), en termes notamment de droits du doctorant ou de protection de l'employeur (page 5). Elle présente enfin les conséquences d'un tel arrêt (page 8).

Processus de l'arrêt prématuré

Mettre fin au doctorat

L'arrêt d'un doctorat se traduit par :

- l'arrêt du contrat de travail du doctorant ;
- l'arrêt du projet scientifique ;
- la non-réinscription en doctorat.

Il se peut que cette situation survienne avant l'obtention du diplôme du doctorat. On parle alors d'arrêt prématuré du doctorat. Quelles que soient les causes ayant conduit à la décision d'arrêt du doctorat et la personne, physique ou morale, à l'initiative de cette décision, ces trois aspects sont abordés. Les procédures qui s'y rattachent sont définies par la réglementation.



PRATIQUES INADAPTÉES

L'absence de contrat de travail est particulièrement pénalisante en cas d'arrêt prématuré du doctorat : même s'il est possible pour le doctorant de valoriser tout de même les compétences acquises par cette expérience professionnelle, l'absence de cadre contractuel rend plus difficile la capacité à fournir des documents justifiant de cette expérience, et en particulier de sa durée.

L'arrêt du contrat de travail

La décision d'arrêt du contrat de travail provient du doctorant ou de son employeur, qu'il s'agisse d'une structure publique ou privée. Encadrée par la législation française du travail (voir section « *Les procédures d'arrêt anticipé du doctorat* » ci-dessous), la mise en œuvre de cette décision est traitée par le doctorant et le service des ressources humaines de son employeur.

Quelle que soit la durée de ce contrat de travail, l'expérience professionnelle de recherche et les compétences acquises dans ce cadre pourront être valorisées, même si toutes ne sont pas aussi développées qu'elles auraient pu l'être à la fin du doctorat mené à son terme. En particulier, le doctorant pourra utiliser le bilan de cette expérience pour préparer sa poursuite de carrière.

Les raisons à l'origine de l'arrêt du contrat de travail pourront être analysées par le directeur doctoral, l'école doctorale, l'unité de recherche et l'employeur afin d'améliorer leurs pratiques de recrutement, d'encadrement et de gestion des ressources humaines.

1. À propos du contrat doctoral, la version prise en compte dans cette fiche du Décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche est celle du 1er septembre 2016.
2. AERES, *Synthèse des rapports d'évaluation des écoles doctorales de la vague D*, mars 2010



PRATIQUES INADAPTÉES

Un doctorant peut être tenté d'interrompre son contrat de travail avant la fin de son doctorat afin, par exemple, d'accepter une offre d'emploi correspondant à ses objectifs professionnels, tout en souhaitant poursuivre son doctorat. Si tous les acteurs concernés y sont favorables, aucune disposition légale n'interdit au doctorant de continuer son doctorat et de se réinscrire dans son école doctorale. Toutefois, cette situation augmente fortement le risque d'abandon du doctorat et les écoles doctorales peuvent imposer des conditions nécessaires à des réinscriptions dans de telles conditions.

Il convient donc d'être particulièrement attentif à réunir l'ensemble des conditions favorables à l'aboutissement d'un projet doctoral pour lequel les conditions contractuelles changeraient en cours de projet. Dans le cas où le doctorant envisage de finir son doctorat à temps partiel (mi-temps au minimum), il est important d'assurer notamment la rémunération de l'activité de recherche ainsi que l'accès aux outils et à l'environnement professionnel adéquats (voir fiche 14 *Durée du projet doctoral et prolongation éventuelle*). Dans le cas d'une seconde activité professionnelle, un aménagement du temps de travail pour l'autre emploi doit être prévu pour maintenir une durée d'activité hebdomadaire compatible avec le droit du travail (voir en particulier les [articles L3121-20 à 27](#) du Code du travail).

L'arrêt du projet scientifique

La gestion des conséquences scientifiques de l'arrêt du projet incombe au doctorant, au directeur doctoral et au directeur de l'unité de recherche. Il s'agit de déterminer quelles seront les conséquences de l'interruption du projet doctoral, notamment vis-à-vis des projets scientifiques du doctorant, du directeur doctoral et de l'unité de recherche. Cela commence par un bilan afin de déterminer si des résultats scientifiques valorisables ont été obtenus et sous quelle forme, et selon quelles modalités ils pourront être exploités. En particulier, si le doctorant a participé avant l'arrêt de son doctorat à l'obtention de résultats scientifiques, sa contribution sera mentionnée au même titre que celle des autres collaborateurs en fonction de son implication dans le projet.

L'arrêt de l'inscription en doctorat

Au moment de la réinscription administrative demandée annuellement par le doctorant, le directeur doctoral peut émettre un avis négatif. Dans ce cas, le directeur de l'école doctorale transmet cet avis et sa justification au doctorant ([article 11](#) de l'Arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat). À partir de la troisième année, le comité de suivi individuel rend également un avis. Dans le cas où le doctorant serait en désaccord avec le refus de réinscription, il peut demander un second avis à la commission recherche du conseil académique. La décision finale est prise par le chef d'établissement.

Dans le cas d'un contrat doctoral, « *il est mis fin de plein droit au contrat de doctorant contractuel* », en suivant les modalités habituelles de fin de contrat dans la fonction publique, selon l'[article 3](#) du Décret du 23 avril 2009.

L'arrêt par non-réinscription à l'initiative de l'établissement débouche donc sur une procédure de licenciement respectant les modalités prévues par les titres [XI](#) et [XII](#) du Décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Pour d'autres types de contrat, la non-réinscription en doctorat ne débouche pas nécessairement sur une rupture du contrat de travail. Cependant, dans le cas d'une convention CIFRE, la subvention par l'ANRT, qui nécessite de transmettre l'attestation annuelle d'inscription en doctorat, n'est alors plus versée.

Aucune disposition légale n'indique que la rupture du contrat doctoral ou d'un contrat de droit privé annule l'inscription en doctorat. Cela permet donc réciproquement aux parties engagées de trouver un nouveau contrat de travail pour l'activité de recherche pour poursuivre le doctorat.

L'accompagnement avant et pendant la procédure d'arrêt

Tout arrêt prématuré d'un doctorat est préparé au mieux par l'ensemble des acteurs afin de favoriser la poursuite de carrière du doctorant et de valoriser le travail scientifique déjà effectué durant le projet doctoral qui va être interrompu. De façon préventive, l'école doctorale fournit une information à propos des procédures en place pour accompagner au mieux les arrêts prématurés de doctorat.

Lorsque l'arrêt du projet doctoral est envisagé, la consultation du service de prévention (secteur public) ou du service de médecine du travail (secteur privé) peut être utile pour prévenir les risques psychologiques liés à cette situation. L'arrêt inattendu d'un projet ambitieux dans lequel s'est investi personnellement le doctorant peut en effet s'accompagner d'un vécu psychologique lourd. Cet arrêt est susceptible d'avoir des conséquences sur la sérénité, voire la santé mentale du jeune chercheur, et donc de compromettre ses futurs projets professionnels et personnels. Le service de médecine du travail contacté est soumis au secret médical et peut apporter une aide et un point de vue extérieur avant qu'un arrêt du doctorat soit décidé. Il peut aussi recommander une consultation médicale par un médecin praticien pour un arrêt de travail. Si cela semble pertinent, il peut éventuellement demander à l'employeur une étude de terrain à propos de facteurs de risques psycho-sociaux dans l'environnement de travail. Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut également être saisi par ce service, ou l'ensemble des acteurs impliqués, pour proposer des améliorations de l'environnement de travail. L'ensemble de ces procédures préserve l'anonymat du doctorant impliqué s'il le souhaite.

Les procédures de médiation sont mobilisables à tout moment, avant ou pendant les procédures d'arrêt prématuré. Elles sont accessibles au doctorant et à l'encadrant (voir fiche 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*) et assurent la tenue de discussions dans un climat apaisé entre les parties prenantes.

Le comité de suivi individuel du doctorant prévu par l'article 13 de l'Arrêté du 25 mai 2016 relatif au doctorat n'a pas vocation à être un jury de licenciement, il ne peut constituer un entretien préalable au licenciement. Au contraire, il est en particulier conçu pour aider le doctorant à avancer et à réorienter son travail en cas de difficulté.

Tant que la rupture du contrat de travail n'a pas eu lieu, le travail doctoral se poursuit, sauf exceptions (par exemple risques de sécurité impliqués par la présence du doctorant dans l'unité de recherche ou exercice du droit de retrait par le doctorant³).

Raisons pouvant conduire à l'arrêt prématuré du doctorat

Abandon du doctorant

La persévérance et la capacité d'accepter la critique sont des compétences acquises tout au long du doctorat. Ainsi, les obstacles permettent au doctorant de développer sa capacité d'adaptation pour faire évoluer une situation défavorable, en vue d'éviter un abandon de son travail de recherche. Des procédures de médiation peuvent être mises en place dans le cas où des situations conflictuelles seraient à l'origine d'un découragement (voir fiche 15 *Gestion des conflits pendant le doctorat*).

Cependant, le doctorant peut considérer, sans pression extérieure, qu'il est préférable de mettre un terme à ses fonctions aussi bien pour lui, en raison de ses motivations (voir fiche 2 *Motivations : de l'idée au projet*) et de son projet professionnel, que pour le projet, car une autre personne pourrait plus efficacement mener le projet à son terme).

Lorsque l'abandon est envisagé, le doctorant en discute avec l'ensemble des autres parties engagées dans son doctorat. Ces derniers pourront éventuellement le convaincre de poursuivre les travaux en adaptant par exemple le projet doctoral pour être davantage en cohérence avec ses nouveaux projets ou motivations.

Dans le cas où l'abandon se confirme, les modalités juridiques de rupture du contrat peuvent être la démission ou le licenciement d'un commun accord (voir ci-dessous).

3. articles 5 et 6 du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux »

Comportement professionnel inapproprié du doctorant

Le directeur doctoral ou d'autres parties concernées peuvent souhaiter interrompre un doctorat dans le cas où il est constaté un comportement du doctorant inadapté à une situation professionnelle.

Dans le secteur privé, il s'agit des motifs de licenciement pour faute grave ([article L1243-1](#) du Code du travail). Dans le secteur public, il s'agit des motifs de licenciement :

- soit pour sanction disciplinaire ([article 43-2](#) du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État) dont les raisons invoquées peuvent être l'insubordination, l'indiscipline, l'abandon de poste, des absences répétées sans motifs, le manquement aux règles d'hygiène et sécurité, la violence au travail, les injures, le harcèlement moral ou sexuel, le vol ;
- soit pour insuffisance professionnelle, par exemple suite à un manque de sérieux professionnel (absences répétées ou prolongées non-justifiées, retards récurrents, non-assiduité, etc.).

En fonction de la gravité des faits reprochés, certaines indemnités peuvent ne pas être versées (voir section « *Les autres indemnités* » ci-dessous).

La perte des droits civiques et d'autres interdictions d'exercer un emploi public résultant d'une décision de justice ([article 45-1](#) du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986) peuvent également conduire à un licenciement dans le secteur public.

Inaptitude du doctorant

Un doctorat peut être interrompu en cas d'inaptitude à l'activité de recherche. Cette inaptitude peut résulter d'une maladie (physique ou psychologique) ou d'une infirmité qui l'empêche de continuer à travailler sur le projet. Cette inaptitude peut conduire à un licenciement dans le cas où elle est reconnue par un médecin du travail ([article L1243-1](#) du Code du travail pour le secteur privé, [article 17](#) du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pour le secteur public).

Conflit

En cas de conflit entre le doctorant et le directeur doctoral, l'école doctorale, l'établissement, l'entreprise, notamment dans le cadre d'une CIFRE, ou l'unité de recherche, une procédure de médiation est conseillée afin de proposer des solutions, parmi lesquelles l'arrêt du doctorat (voir fiche 15 [Gestion des conflits pendant le doctorat](#)).



PRATIQUES INADAPTÉES

Reconnaître qu'un conflit est avéré n'est pas aisé, et il est parfois tentant de l'ignorer et de pratiquer la « *politique de l'autruche* » consistant à arrêter de fait le doctorat mais de manière non officielle : ne plus aller sur son lieu de travail, ne plus encadrer le doctorant, etc. De mauvaises conditions de travail (doctorant sans contrat de travail, pas d'espace de travail dédié pour le doctorant dans l'unité de recherche, etc.) favorisent la non résolution des conflits. Il convient, au contraire, de communiquer entre les acteurs du doctorat afin de ne pas laisser le conflit latent et de trouver des solutions aux problèmes formalisés. Pour autant, un doctorant en conflit ne doit pas se laisser déstabiliser par des pressions soutenues d'autres acteurs du doctorat qui pourraient le pousser à la démission, alors qu'une procédure de médiation peut conduire, en cas d'arrêt prématuré, à un licenciement, plus protecteur pour le doctorant.

Raison économique

Une structure privée qui est impliquée dans le déroulement du doctorat, en particulier par le biais d'une Convention Industrielle de Formation par la REcherche (CIFRE), peut souhaiter interrompre un doctorat pour des raisons économiques ou stratégiques. Dans ce cas, le licenciement du doctorant est encadré par les procédures détaillées à la section suivante.

Raisons de force majeure

Dans le secteur privé, des raisons de force majeure peuvent conduire à un licenciement ([article L1243-1](#) du Code du travail). Il s'agit d'événements extérieurs, irrésistibles et imprévisibles conduisant, par exemple, à l'impossibilité durable d'utiliser le lieu de travail.

Les procédures d'arrêt anticipé du doctorat

Le contrat de travail attribué à un doctorant pour son projet doctoral peut prendre fin suite à la démission du doctorant, à la rupture du contrat par l'établissement employeur, l'entreprise ou le doctorant, ou à un licenciement du doctorant par l'entreprise ou l'établissement employeur.



PRATIQUES INADAPTÉES

Il n'est pas approprié, pour un doctorant dont le contrat de travail a été rompu, de poursuivre le doctorat en dehors de tout cadre contractuel. En effet, même si le statut d'utilisateur reste valide, ou même que la réinscription est autorisée par une école doctorale qui n'imposerait pas l'obligation de contractualisation à ses chercheurs doctorants, l'absence de cadre contractuel entraîne en particulier des conditions de travail qui ne sont pas compatibles avec l'exercice d'un doctorat. Ainsi, la poursuite du doctorat ne sera envisageable que dans le cas où une solution alternative de financement aura été trouvée pour contractualiser le doctorant et assurer la prise en charge des frais liés à la fin du doctorat.

Rupture du contrat pendant la période d'essai

Contrat doctoral

Selon l'[article 3](#) du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, le contrat peut comporter une période d'essai d'une durée de deux mois. Il est prévu que « *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* ». Le point IV de la [circulaire d'application des dispositions de ce décret](#), datée du 24 juin 2009, précise que la période d'essai n'est pas obligatoire et qu'elle n'est pas renouvelable.

Contrats de droit privé

Les contrats de droit privé pour la réalisation d'un projet doctoral (en particulier dans le cadre d'une CIFRE) sont régis par le Code du travail. Pour les contrats à durée déterminée, l'[article L1242-10](#) précise les modalités de la période d'essai, qui ne peut excéder un mois. Concernant les contrats à durée indéterminée, les [articles L1221-19 à L1221-24](#) déterminent les modalités de procédure relative à la période d'essai, qui peut aller jusqu'à 4 mois pour les cadres, renouvelable une fois. Les préavis à respecter sont également précisés par le code du travail dans le cas d'une rupture à l'initiative de l'employeur ([article L1221-25](#)), ou du salarié ([article L1221-26](#)). Dans les deux cas, l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou la remise en main propre contre récépissé permettent de garder la trace que le préavis a été respecté.

Démission

Contrats de droit public : contrat doctoral et autres

La procédure de démission d'un doctorant contractuel est identique à celle des autres agents contractuels de la fonction publique. Elle est réglementée par l'[article 48](#) du Décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Le doctorant informe son employeur par lettre recommandée en respectant un préavis qui de 8 jours ou 2 mois en fonction de son ancienneté. Dans le cas où le doctorant ne reprendrait pas son emploi après un congé de maternité ou d'adoption, il est tenu de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

Contrats de droit privé

L'[article L1237-1](#) du Code du travail précise que les modalités de rupture du contrat à l'initiative du salarié (existence et durée du préavis) sont régies par les conventions ou accords collectifs. Pour un contrat à durée déterminée, en cas de démission pour un autre motif que prendre un emploi à durée indéterminée, des dommages et intérêts seront versés par l'ancien salarié à son ancien employeur ([article L1237-3](#) du Code du travail).

Licenciement

Contrats de droit public : contrat doctoral et autres

Le licenciement d'un doctorant par son établissement employeur peut intervenir pour plusieurs motifs détaillés dans le [titre XI](#) du Décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, qui sont applicables aux doctorants de par l'[article 10](#) du Décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels, entre autres :

- faute disciplinaire ;
- insuffisance professionnelle ;
- inaptitude physique.

Ce même [article 10](#) précise que la commission consultative peut être saisie par le doctorant ou le chef d'établissement pour connaître des questions relatives à la situation personnelle des doctorants. Il est utile et nécessaire qu'elle soit systématiquement consultée pour les ruptures de contrats doctoraux. Pour les autres contrats de droit public, le rôle de la commission de conciliation est tenu par une commission consultative paritaire.

La convocation à cet entretien préalable est faite par un courrier avec accusé-réception ou remis en main propre, ce courrier précise l'objet de l'entretien ([article 47](#) du Décret du 17 janvier 1986) et la date de l'entretien qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours après la présentation du courrier. Le doctorant peut se présenter à cet entretien accompagné, par exemple par des représentants de l'association locale de doctorants ou d'un syndicat.

L'entretien préalable précise les motifs du licenciement et, si elle aboutit à la décision de licenciement, elle donne lieu à l'envoi d'un courrier avec accusé de réception ou sa remise en main propre. Ce dernier précise les motifs du licenciement ainsi que sa date, en tenant compte d'un délai de préavis dépendant de l'ancienneté du contrat ([article 47-1](#) du Décret du 17 janvier 1986) :

- 8 jours pour un contrat de moins de 6 mois ;
- 1 mois entre 6 mois et 2 ans ;
- 2 mois pour plus de 2 ans.

Le licenciement ne peut intervenir en cas de grossesse, de congé maternité, paternité ou adoption, ou jusqu'à 4 semaines après son expiration ([article 49](#) du Décret du 17 janvier 1986).

Contrats de droits privés

Les procédures de licenciement dans le secteur privé sont explicitées dans le Code du travail et les conventions collectives.

En particulier, le licenciement d'un doctorant en CDI pour motif personnel s'accompagne de la convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement, de l'entretien en question puis de l'envoi d'une lettre de licenciement. Le principe d'un licenciement pour motif économique est de ne licencier une personne que si l'entreprise montre qu'elle a mis en oeuvre tous les moyens à sa disposition pour éviter le licenciement.

Lorsque le doctorant est en CDD, l'entreprise ne peut le licencier que pour faute grave ou lourde ou en cas de force majeure. En particulier, le motif économique n'est pas un motif de licenciement. Toute autre rupture du contrat à l'initiative de l'employeur entraîne le droit au doctorant à des dommages et intérêts.

Résiliation

L'article 3 du Décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels indique que l'absence de renouvellement de l'inscription en doctorat au terme de la première ou de la deuxième année entraîne « *de plein droit* » la fin du contrat. Comme précisé par la [circulaire d'application des dispositions de ce décret](#), cette résiliation du contrat s'analyse 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 donc des garanties procédurales et des conséquences financières (durée de préavis définie par l'article 46 du Décret du 17 janvier 1986, entretien préalable défini à l'article 47, notification du licenciement définie à l'article 47-1, indemnité de licenciement, allocation pour perte d'emploi) prévues pour les autres cas de licenciement conformément aux dispositions des [titres XII](#) (fin de contrat, licenciement) et XII (indemnités de licenciement) du Décret du 17 janvier 1986 précité.

D'un commun accord

Dans le cas où le contrat à durée déterminée d'un doctorant prend fin d'un commun accord avec son employeur (article 1243-1 du Code du travail), la cessation du contrat est considérée comme une privation involontaire d'emploi.

La rupture de contrat nécessite un document écrit signé des deux parties (question 25 de la [circulaire DRT 92-14 du 29 août 1992](#)), qui devra refléter la « *volonté claire et non équivoque* » de chaque partie de rompre le contrat⁴.

Les autres cas de rupture de contrat

L'article 45-1 du Décret du 17 janvier 1986 indique que « *la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public [...] entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII* ».

La non-présentation d'un titre de séjour en vigueur par un étranger est une cause de licenciement réelle et sérieuse. Toutefois, elle ne constitue pas une faute grave et la personne licenciée touchera des indemnités de fin de contrat qui lui sont dues⁵.

4. arrêt n° 93-40.192 de la Cour de cassation, Chambre sociale, 21 mars 1996

5. arrêt n° 13-17.745 de la Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 1 octobre 2014

Les conséquences de l'arrêt prématuré du doctorat

Les procédures d'arrêt du doctorat décrites ci-dessus ont des conséquences variées, détaillées dans la présente section.

Les droits au chômage

Les doctorants bénéficiant d'un contrat de droit public ou privé sont éligibles aux droits à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE), dès lors qu'ils sont involontairement privés d'emploi et à la recherche d'un nouvel emploi⁶. En particulier, l'arrivée à échéance d'un contrat à durée déterminée (CDD de droit privé, contrat doctoral, etc) ou sa rupture d'un commun accord est considérée comme une perte involontaire d'emploi⁷, tout comme le licenciement. En revanche, la démission n'est pas considérée comme une privation involontaire d'emploi et ne donne pas droit à l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi.

Le demandeur d'emploi s'inscrit à Pôle Emploi dès le lendemain de la fin de son contrat de travail, muni de l'attestation de fin de contrat qui lui a été remise par son employeur. Selon son employeur, son dossier ne sera *in fine* pas nécessairement géré par Pôle Emploi.

Les doctorants étrangers titulaires d'un titre de séjour mention « *scientifique-chercheur* » peuvent obtenir le renouvellement de leur titre de séjour pendant leur période de recherche d'emploi, conformément à l'article R313-11 du Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile. Ce titre de séjour leur permet de s'inscrire sur les listes de demandeurs d'emploi, selon l'article R5221-48 du Code du travail. Les modalités de demande sont précisées dans une fiche pratique de la Direction générale des étrangers en France⁸.

Si l'employeur est un établissement public

Il existe diverses modalités pour bénéficier des allocations de retour à l'emploi selon que l'établissement a choisi un régime d'auto-assurance, ou décidé de confier à Pôle Emploi la gestion du risque chômage⁹.

Dans le premier cas, le demandeur d'emploi obtiendra de Pôle Emploi une lettre de refus de prise en charge, qu'il transmettra à son ancien employeur¹⁰.

Dans le deuxième cas, le demandeur d'emploi s'inscrit directement à Pôle Emploi qui sera son unique interlocuteur pour la gestion de son dossier.

Si l'employeur est une structure privée

Le dossier du demandeur d'emploi est entièrement géré par Pôle Emploi.

Les autres indemnités

L'attribution d'indemnités variées est possible en fonction du type de motifs de rupture du contrat¹¹.

6. <http://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-inscription-a-pole-emploi-@/article.jspz?id=60596>

7. voir la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation chômage, à la page 15 de la circulaire UNEDIC n°2014-26 du 30 septembre 2014

8. <http://www.immigration-professionnelle.gouv.fr/sites/default/files/fckupload/Fiches-Scientifiques-chercheurs.pdf>

9. http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2012/01/cir_34530.pdf

10. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>

11. <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1137.xhtml>

Indemnités de licenciement

Le doctorant qui est licencié peut avoir droit à une prime de licenciement, selon le type de contrat dont il bénéficiait.

Dans le cas où le doctorant bénéficiait d'un contrat doctoral et que son licenciement n'intervient pas à titre de sanction disciplinaire¹², il bénéficie d'une prime de licenciement. La prime est alors égale à 50 % du salaire net multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, tant que le nombre d'années pris en compte est inférieur au nombre de mois qu'il restait au contrat au moment du licenciement. Elle est versée en une seule fois. Pour les autres types de contrats de droit public, les règles sont expliquées par les articles 51 à 56 du [Décret du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Le doctorant bénéficiant d'un contrat à durée déterminée de droit privé, qui a été licencié pour une autre raison que pour faute grave ou lourde ou pour force majeure, a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat (article [article 1243-4](#) du Code du travail). Il a aussi droit à l'indemnité de fin de contrat prévue s'élevant à 10 % des rémunérations totales perçues ([article 1243-8](#) du Code du travail).

Il est à noter que dans le cas d'une rupture d'un commun accord, l'employeur devra verser au salarié des indemnités de congés payés non pris ainsi qu'une indemnité de fin de contrat¹³. S'il est indiqué dans l'accord que cette rupture est à l'initiative du doctorant, ce dernier pourrait être privé de l'indemnité de licenciement, d'après l'[article L1243-10](#) du Code du travail.

Le doctorant bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée de droit privé a le droit à une indemnité de licenciement s'il n'a pas été renvoyé pour faute grave ou lourde¹⁴.

Prime de précarité

La prime de précarité, ou indemnité de fin de contrat, est versée aux salariés ayant eu un contrat à durée déterminée de droit privé arrivant à échéance. Il y a cependant un certain nombre d'exceptions, notamment si le doctorant démissionne, s'il est licencié pour faute grave ou lourde, ou si le contrat est rompu pendant la période d'essai¹⁵. Si le doctorant bénéficie d'un contrat de droit public, il ne sera pas éligible pour bénéficier de la prime de précarité.

La situation des doctorants employés sous un contrat de droit privé n'est cependant pas tout à fait clarifiée. En effet, l'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) ne recommande pas le versement de la prime de précarité en argumentant que le doctorat est une formation. En revanche, il existe une jurisprudence de la Cour d'appel de Versailles en faveur du versement de la prime de précarité pour les doctorants CIFRE¹⁶.

Indemnité compensatrice de préavis

L'indemnité compensatrice de préavis n'est versée que pour les doctorants qui bénéficiaient d'un contrat de droit privé à durée indéterminée, dans le cas où l'employeur dispense le doctorant d'effectuer son préavis¹⁷. Si le doctorant est licencié pour faute grave ou lourde, qu'il est lui-même à l'origine de la dispense de préavis ou qu'il est dans l'incapacité d'effectuer son préavis alors l'indemnité compensatrice de préavis ne lui sera pas versée.

12. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>

13. arrêt n° 14-19.126 de la Cour de cassation, chambre sociale, 6 octobre 2015

14. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>, <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>, <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F408>

15. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F40>

16. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000024550880>

17. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>

Indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité compensatrice de congés payés n'est versée que pour les doctorants qui bénéficiaient d'un contrat de droit privé, dans le cas où il n'aurait pas soldé l'intégralité des congés qui lui sont dus avant la fin de son contrat¹⁸. Si le doctorant est licencié pour faute grave ou lourde alors l'indemnité compensatrice de congés payés ne lui sera pas versée.

Le bilan des travaux réalisés

Avant l'arrêt de son doctorat, le doctorant assure une transmission des résultats obtenus et réalise un bilan professionnel et personnel avec ses encadrants (voir fiche 19 *Conclusion de la période doctorale*). Il est d'autant plus crucial d'organiser une transmission formalisée des travaux effectués que le doctorant n'a pas rédigé de manuscrit de thèse. Il est tout de même conseillé de rédiger un bilan des travaux effectués afin que l'équipe de recherche puisse continuer le projet de recherche interrompu. L'école doctorale prend les mesures nécessaires pour retirer la thèse des « *thèses en préparation* » sur le site www.theses.fr, notamment.

Avec l'aide de l'école doctorale, le doctorant évalue la manière la plus pertinente de valoriser l'expérience de recherche acquise pendant le doctorat : il peut être envisagé de soutenir un diplôme universitaire, comme proposé par certaines universités, ou compléter son expérience par une formation complémentaire. Les travaux de recherche effectués pendant cette période pourront compléter des travaux obtenus ultérieurement et permettre l'obtention éventuelle d'un doctorat par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Devenir du projet de recherche

L'arrêt prématuré du doctorat ne signifie pas nécessairement l'arrêt du projet de recherche, même s'il n'est plus effectué par le doctorant. En effet, si le doctorant ne continue pas les travaux, l'équipe de recherche peut continuer grâce aux informations écrites et orales qui auront été transmises par le doctorant. La contribution du doctorant sera mentionnée dans les différentes actions de valorisation des travaux qui seront alors effectués.

L'employeur informe la direction de l'unité de recherche de la rupture du contrat de travail. Cette dernière informe l'école doctorale et l'établissement d'inscription.



PRATIQUES INADAPTÉES

En cas d'absence de contrat de travail, la date à laquelle s'arrête le doctorat est par défaut la date de non-réinscription. En pratique, un arrêt prématuré peut avoir lieu à toute date : entre la date d'arrêt et la date de fin d'inscription en doctorat, le projet de recherche est en suspens et la transmission des informations par le doctorant est rendue délicate. Afin de matérialiser l'arrêt du doctorat, après une procédure adaptée, l'unité peut être amenée à refuser l'accès du laboratoire au doctorant.

La recherche de l'emploi suivant

L'établissement peut également accompagner le doctorant dans ses démarches de recherche d'emploi afin de montrer son attention au devenir de ses personnels.

18. <http://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>