



# **Guide des droits de l'enseignant·e vacataire**

Confédération des Jeunes Chercheurs

**Mars 2023**

## La Confédération des Jeunes Chercheurs en quelques mots

La Confédération des Jeunes Chercheurs (CJC) est une association de loi 1901, nationale et pluridisciplinaire. Elle regroupe des associations de doctorant·es et de docteur·es en emploi non permanent, bénévolement impliqués dans la valorisation du doctorat et sa reconnaissance en tant qu'expérience professionnelle. Au niveau national, de par son expertise sur le doctorat, elle est une interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics (Gouvernement, Parlement, Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche...) et de toute structure souhaitant échanger sur le sujet (associations, entreprises, syndicats...). Au niveau européen, elle participe à la réflexion sur le doctorat et les jeunes chercheur·es par l'intermédiaire de la fédération d'associations EURODOC, dont elle est membre fondatrice.

Formulaire de contact sur <https://cj.jeunes-chercheurs.org/outils/email.php>

Contact presse :  
[presse@cj.jeunes-chercheurs.org](mailto:presse@cj.jeunes-chercheurs.org)  
+33 6 51 91 81 20

Confédération des Jeunes Chercheurs  
Campus des Cordeliers,  
15 rue de l'école de médecine,  
75006 Paris

## Avant-propos

Le présent guide vise à présenter une synthèse des connaissances actuelles sur les droits des enseignant·es vacataires dans l'enseignement supérieur, mais que pense la CJC de ce statut ? Assurer un service d'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur est souvent une expérience professionnelle enrichissante, mais la CJC considère que le statut d'enseignant·e vacataire est un statut extrêmement précaire, indigne de l'enseignement supérieur français, et dont l'utilisation pour faire travailler des jeunes chercheurs et chercheuses devrait être interdite (voir notre [communiqué du 4 mai 2018](#)<sup>1</sup>, et [communiqué du 15 mars 2022](#)<sup>2</sup>).

Les établissements d'enseignement supérieur devraient recourir, pour les jeunes chercheurs et chercheuses doctorant·es, à des missions d'enseignement dans le cas des doctorant·es contractuel·les (voir la fiche n°13 du [Guide du doctorat](#)<sup>3</sup>, « Activités hors recherche pendant le doctorat »), ou à des contrats à durée déterminée d'agents temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) ou de chargé·e d'enseignement contractuel·le dans les autres cas. La CJC défend la contractualisation de l'ensemble des doctorant·es et considère qu'ils et elles devraient tou·tes pouvoir disposer d'un contrat couvrant leur travail de recherche. L'enseignement ne constituerait alors jamais un revenu principal pendant le doctorat.

En ce qui concerne les jeunes docteur·es dont les compétences s'avèrent indispensables aux établissements d'enseignement supérieur pour faire fonctionner leurs formations, la CJC défend leur recrutement sur des postes de titulaire au plus tôt après le doctorat, et à défaut l'utilisation limitée de contrats d'ATER. Le doctorat constituant déjà une expérience professionnelle de recherche d'au moins trois ans, un·e jeune docteur·e est déjà chercheur ou chercheuse expérimentée, avec souvent une expérience d'enseignement, et il n'y a aucune raison valable pour ne pas leur confier un statut permanent si les besoins en enseignement récurrents sont là.

Cet objectif n'est atteignable qu'à la condition d'obtenir une augmentation substantielle du nombre de financements doctoraux (contrats doctoraux de droit public, contrats de type CIFRE...) et de postes permanents d'enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es titulaires dans l'enseignement supérieur. À défaut, à titre de mesure d'urgence et comme première étape, la CJC défend l'interdiction pour les établissements d'enseignement supérieur de l'utilisation du statut d'enseignant·e vacataire pour faire travailler des jeunes chercheurs et chercheuses, et leur remplacement par des contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel de chargé·es d'enseignement contractuel·les. Notons que, juridiquement, rien n'empêche déjà à ce jour les établissements de recruter leurs enseignant·es non permanent·es comme agents contractuels de droit commun (selon les termes du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986](#)<sup>4</sup>) et non comme vacataires. Seule l'inertie culturelle, l'ignorance du cadre juridique, et le désintérêt pour les conditions de travail de ces agents permettent d'expliquer le maintien de cette forme de travail. Il semble donc indispensable de contraindre les établissements à cesser d'y recourir pour espérer un changement.

La CJC concentrant ses actions sur les doctorant·es et les ex-doctorant·es sans emploi pérenne dans la recherche, ce sont principalement ces cas de figure qui ont été présentés dans ce guide. D'autres catégories de personnes peuvent également être recrutées sous ce statut, comme expliqué à la question 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacations d'enseignement ?, et elles sont nombreuses à ne pas être jeunes chercheurs ou chercheuses. La CJC n'a pas vocation à représenter ou défendre l'ensemble de ces enseignant·es vacataires, mais leur statut étant identique, les réponses présentées ici s'appliqueront

<sup>1</sup> <https://cjc.jeunes-chercheurs.org/presentation/actualites/?l79#l79>

<sup>2</sup> [https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/CP\\_CJC\\_LPR\\_unanapres.pdf](https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/CP_CJC_LPR_unanapres.pdf)

<sup>3</sup> <https://guide-doctorat.fr/fiches>

<sup>4</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699956>

de même à leur situation dans la plupart des cas. Si vous avez connaissance de situations qui vous semblent ne pas être traitées dans ce guide bien que relevant des jeunes chercheurs et chercheuses, ou de décisions de justice qu'il serait pertinent de citer ici, n'hésitez pas à nous contacter à [contact@cj.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cj.jeunes-chercheurs.org) !

## Table des matières

1. Que signifie effectuer des vacances d'enseignement ?.....	7
2. Combien d'enseignant·es vacataires travaillent dans le supérieur ? Combien de jeunes chercheurs et chercheuses parmi elles et eux ? .....	8
3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?.....	9
4. Quels établissements peuvent utiliser ce type de statut ? .....	11
5. Dois-je disposer d'un contrat pour mes vacances ? .....	12
6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? .....	14
7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? .....	17
8. Je suis étranger·e. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?.....	20
9. Je suis étranger·e, et j'ai commencé à réaliser des vacances d'enseignement alors que mon titre de séjour ne m'y autorisait pas. Que faire ?.....	23
10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ? .....	24
11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé·e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ? .....	28
12. Y a-t-il un plafond d'heures de vacances réalisables ?.....	33
13. Puis-je être vacataire dans plusieurs établissements en même temps ?.....	35
14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?.....	36
15. Comment est-ce possible que des agents publics soient rémunéré·es en-dessous du SMIC ?.....	38
16. Paye-t-on des cotisations sociales sur la rémunération des vacances ? .....	40
17. Quelle est ma protection sociale en tant qu'enseignant·e vacataire ?.....	41
18. Ces vacances d'enseignement m'ouvrent-elles droit aux allocations chômage ? .....	46
19. Mon travail comme enseignant·e vacataire compte-t-il pour mes futurs droits à la retraite ?.....	48
20. Puis-je bénéficier d'un congé indemnisé pour maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption ou accueil d'un enfant ? .....	49
21. Peut-on cumuler allocations chômage et vacances d'enseignement ?.....	50
22. Ai-je droit au remboursement partiel de mon abonnement de transports par l'établissement ? .	53
23. Quelles tâches supplémentaires l'établissement peut-il me demander, en plus des heures d'enseignements ?.....	57
24. Puis-je me mettre en grève ?.....	60
25. Ai-je droit au renouvellement de mon engagement comme vacataire ? L'établissement peut-il refuser de renouveler mon engagement ?.....	63
26. Y a-t-il une durée maximale pendant laquelle il est possible d'assurer les fonctions d'enseignant·e vacataire ? Peut-on demander à bénéficier d'un CDI au bout d'un certain temps ? .....	65
27. Après m'avoir engagé·e pour un certain nombre d'enseignements, l'établissement choisit de les annuler en cours d'année. Que puis-je faire ? .....	67

28. Les enseignements qui m'avaient été attribués n'ont pu matériellement avoir lieu, et ce indépendamment de ma volonté (fermeture administrative, lieu d'enseignement inaccessible...). Que va-t-il se passer ?.....	69
29. Ai-je droit à des congés payés annuels ?.....	71
30. Ai-je droit au supplément familial de traitement ou à l'indemnité de résidence ?.....	72
31. Puis-je participer aux élections des conseils de mon établissement ?.....	73
32. Que puis-je faire contre ce statut indigne ?.....	75
Remerciements.....	77
Liste des abréviations .....	78
Liste des ressources citées .....	79

## I. Que signifie effectuer des vacances d'enseignement ?

Ce type de travail enseignant est souvent présenté par les établissements d'enseignement supérieur comme une façon tout à fait normale de recruter un·e enseignant·e non titulaire. Il s'agit pourtant d'un statut juridique très particulier, illégal dans le secteur privé, mais autorisé par l'État pour son propre compte, par le [décret n°87-889 du 29 octobre 1987](#)<sup>5</sup> relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur, pour ce qui concerne les vacataires enseignant·es du supérieur.

L'enseignant·e vacataire n'est pas considéré·e comme un agent public contractuel de l'établissement, mais comme un travailleur indépendant, sans lien de subordination ni relation salariale au sens strict avec l'établissement (voir question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ? pour plus de détails. Voir également « [Qu'est-ce qu'un vacataire dans la fonction publique ?](#) » sur [service-public.fr](#)<sup>6</sup>). Ce type de relation s'apparente à ce qui est connu dans d'autres pays comme des « contrats zéro heure », c'est-à-dire un travail journalier sans engagement sur une durée et une quotité de travail. Les établissements ne se considèrent donc pas réellement comme employeurs de leurs enseignant·es vacataires. Cela entraîne toute une série de conséquences négatives pour l'enseignant·e vacataire en question, à commencer par la rémunération et les protections sociales associées. Cela entraîne également une invisibilisation collective de ces enseignant·es par l'institution, qui dissimule bien souvent leur existence et organise à leur encontre une discrimination systématique (difficultés ou impossibilité d'accès à la plupart des moyens et services que les établissements ou le ministère proposent au reste de leurs agents).

On considère en principe qu'une vacation correspond à l'exécution d'une tâche bien définie, isolée dans le temps, et rémunérée « à la tâche » par un forfait et non une rémunération fixe mensuelle. Dans l'enseignement supérieur, ce dispositif est utilisé en théorie afin de faire intervenir ponctuellement des professionnel·les spécialistes d'un domaine donné auprès des étudiant·es, dans un objectif de professionnalisation des formations.

En pratique, il est massivement utilisé afin de « boucher les trous » dans les plannings de cours, soit parce que la spécialité devant être enseignée fait défaut parmi les compétences des personnels titulaires de l'établissement, soit parce que l'ensemble des personnels enseignant·es est insuffisant à assurer le volume horaire prévu. Dans tous ces cas, lorsque l'établissement refuse de recruter un·e enseignant·e contractuel·le pour assurer ces besoins, il se tourne vers le statut de vacataire, par facilité, habitude, recommandation de son ministère de tutelle, ou désintérêt pour leurs conditions de travail. L'utilisation de ce statut est aujourd'hui très peu régulée, et largement aux limites de la légalité. Certains établissements n'hésitent pas à maintenir sous ce statut des enseignant·es pendant plus d'une décennie ([Sorbonne-Université](#) pendant 24 ans<sup>7</sup>, [université de Pau](#) pendant 25 ans<sup>8</sup>, [INP](#)<sup>9</sup> et [INSA](#)<sup>10</sup> de Toulouse pendant 11 ans...).

---

<sup>5</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

<sup>6</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31245>

<sup>7</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038158797/>

<sup>8</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037395297/>

<sup>9</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042043292/>

<sup>10</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042043285/>

## 2. Combien d'enseignant·es vacataires travaillent dans le supérieur ? Combien de jeunes chercheurs et chercheuses parmi elles et eux ?

Le ministère de l'enseignement supérieur est bien en peine de donner un nombre exact. Au cours de l'année universitaire 2020-2021, il recensait 139 847 enseignant·es vacataires au sein d'établissements représentant 84% du total des effectifs d'enseignant·es titulaires du supérieur – les autres établissements étant dans l'incapacité de remonter des informations précises aux services ministériels (*DGRH, Situation des personnels enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur : Année universitaire 2020-2021 (tableaux)*<sup>11</sup>, mai 2022 ; *Note de la DGRH n°5 : « Les enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur – Année 2020-2021 »*<sup>12</sup>, mai 2022). En effectuant une extrapolation linéaire sur les données manquantes, **le nombre total d'enseignant·es vacataires en 2020-2021 peut être estimé à environ 166 000 personnes**. Ce nombre est en augmentation constante depuis dix ans. La même estimation était de 154 000 personnes en 2018-2019, et de 130 000 personnes en 2013-2014.

Parmi ces 166 000 personnes, 5% sont des doctorant·es, soit environ 8 000 personnes. Le nombre de jeunes docteur·es parmi les enseignant·es vacataires, lui, ne peut en revanche pas être estimé.

Bien entendu, le temps de travail d'un·e enseignant·e vacataire étant par principe extrêmement variable, il est plus intéressant à des fins de comparaison de s'intéresser au **volume total d'enseignement assuré** par ces 166 000 personnes. Toujours selon les mêmes statistiques partielles du ministère, on peut estimer ce dernier à **5,6 millions d'heures équivalent-TD, soit l'équivalent du service d'enseignement de 29 000 enseignant·es-chercheur·es titulaires à temps complet**. Ce nombre est à comparer aux 55 000 enseignant·es-chercheur·es titulaires actuellement en fonction.

---

<sup>11</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/enseignants-contractuels-2020-2021-tableaux-18940.xlsx>

<sup>12</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/enseignants-contractuels-2020-2021-note-dgrh-n-5-mai-2022-18937.pdf>

## 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?

Étant rémunéré·es par un établissement public pour assurer un travail concourant à un service public à caractère administratif, sur la base d'un statut spécifique prévu par décret, les « enseignant·es vacataires » du supérieur sont des travailleurs et travailleuses relevant de la fonction publique, du droit administratif et des tribunaux afférents (tribunaux administratifs, Conseil d'État...), et non des salarié·es relevant du code du travail et des juridictions prud'homales (« les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail ne sont pas applicables au recrutement d'un agent public comme vacataire », *CAA de Bordeaux*, 30 avril 2003, n°99BX01518, *Mansour*<sup>13</sup> ; sauf en Nouvelle-Calédonie – voir question 4. Quels établissements peuvent utiliser ce type de statut ?).

Ils et elles sont donc considéré·es par le juge comme des agents publics, bien que les textes réglementaires ou administratifs évitent souvent cette qualification (voir J.-M. Auby, J. B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique* (7<sup>e</sup> édition), « Les agents vacataires et les agents engagés pour exécuter un acte déterminé », Dalloz, 2012, p. 530 et suiv. ; S. Blanchet, « La notion et le régime applicable aux “agents engagés pour exécuter un acte déterminé” », *Lettre d'information juridique*, n°91, 2005<sup>14</sup>, p. 21 et suiv.). N'étant pas fonctionnaires, ce sont donc nécessairement des agents non-titulaires. Ils et elles ne sont cependant pas considéré·es non plus, par le ministère en charge de l'enseignement supérieur comme par les établissements employeurs, comme des agents contractuels. Pour ainsi dire, ils et elles ne sont, juridiquement, rien. Ils et elles ne relèvent ni des protections du code du travail concernant les salarié·es de droit privé, ni du statut des fonctionnaires de l'État, ni du décret n°86-83 du 17 Janvier 1986<sup>15</sup> encadrant le droit commun des agents contractuels de l'État. Ils et elles n'apparaissent pas dans les bilans sociaux du ministère ou de la plupart des établissements, censés pourtant comptabiliser les agents publics de l'enseignement supérieur, et ne sont pas décompté·es non plus dans les volumes d'emploi public que chaque établissement doit en principe rapporter à un plafond d'emplois. Ils et elles sont donc des agents publics qui, dans le jargon de la comptabilité publique, « ne consomment pas d'emplois » (*sic*), ce qui est un tour de passe-passe bien pratique pour continuer à faire assurer les cours tout en supprimant administrativement les emplois correspondants (cf. *Guide de décompte des emplois des opérateurs de l'État*, 2020<sup>16</sup>, p. 18).

Seule la jurisprudence administrative a défini, par la négative, les contours d'un agent public vacataire, « ni titulaire ni contractuel ». Comme le dit le *Guide méthodologique des agents contractuels de l'État*<sup>17</sup>, p. 7 : « Il convient en outre de préciser la différence entre un agent contractuel et un vacataire. [...] dès lors que leur activité présente une certaine continuité dans le temps et qu'il existe, dans l'exercice de cette activité, un lien de subordination à l'autorité administrative, ces agents sont des agents publics contractuels à part entière. [...] À contrario, un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (étude, expertise, etc.). Cette catégorie regroupe donc un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise. ».

<sup>13</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007502129/>

<sup>14</sup> [https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/PDF/LIJ\\_91\\_janvier-2005.pdf](https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/PDF/LIJ_91_janvier-2005.pdf)

<sup>15</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000699956>

<sup>16</sup> <https://www.budget.gouv.fr/documentation/operateurs-et-organismes-publics/operateurs>

<sup>17</sup> [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/10/cir\\_41433.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2016/10/cir_41433.pdf)

En tant que vacataire, vous êtes donc censé·e être dans une situation de travailleur ou travailleuse indépendante vis-à-vis de l'établissement qui vous rémunère. Ce n'est, dans la réalité, souvent pas le cas. Le ministère de l'enseignement supérieur lui-même admet qu'une majorité de vacataires sont probablement des « faux vacataires » recrutés de façon irrégulière. Ainsi le *Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels, 2013*<sup>18</sup>, p. 76-77 explique que « La quasi-totalité des agents dits "vacataires" en fonctions dans les diverses administrations de l'Etat sont, comme le confirme la jurisprudence, des agents publics contractuels [...]. De fait, les "vrais vacataires" ne peuvent être que très peu nombreux, et pour cause, puisque leur intervention s'apparente à une prestation de service. » Il n'est donc pas certain que le juge soit du même avis que les établissements et le ministère, et ne choisisse pas de considérer ces enseignant·es comme agents contractuels et non comme vacataires. Si vous envisagez un recours collectif et souhaitez vous mobiliser pour faire changer ce statut, n'hésitez pas à nous contacter à [contact@cj.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cj.jeunes-chercheurs.org) !

---

<sup>18</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide\\_DGRH\\_contractuels\\_fevrier\\_2013.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide_DGRH_contractuels_fevrier_2013.pdf)

## 4. Quels établissements peuvent utiliser ce type de statut ?

Tous les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur, en vertu de l'article I du [décret n°87-889 du 27 octobre 1987](#)<sup>19</sup>, à l'exception de l'université de Nouvelle-Calédonie.

Le statut spécifique de la Nouvelle-Calédonie, reconnu par la Constitution et la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999, implique que les « enseignant·es vacataires » de l'université de Nouvelle-Calédonie soient soumis·es aux règles des salarié·es de droit privé ([Tribunal des conflits, 5 mars 2012, n°C3825](#)<sup>20</sup>, c/ université française du Pacifique). Ils et elles doivent donc être recruté·es comme salarié·es sous contrat de droit calédonien, les dispositions du code du travail national ne s'appliquant pas dans ce territoire.

Les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'enseignement supérieur opérant à l'étranger, comme les écoles françaises à l'étranger (École française de Rome, Casa de Velázquez de Madrid...) peuvent également recourir à ce statut (voir notamment la [réponse ministérielle n°33633, JO Sénat, 13 septembre 2001](#)), ou à des contrats de droit privé local (c'est-à-dire relevant du droit du pays où ils sont situés) en raison de leur situation hors du territoire national.

Le cas particulier de Sciences Po a été confirmé par la [Cour de cassation, 23 janvier 2019, nos 17-24212, 17-24213 et 17-24214](#)<sup>21</sup>. La marque « Sciences Po » recouvre deux entités : l'établissement public relevant du ministère de l'enseignement supérieur « Institut d'études politiques de Paris » (IEP de Paris), et la Fondation nationale des sciences politiques (FNSP), structure privée chargée de l'administration de l'IEP de Paris. Si c'est bien la FNSP qui rémunère les agents de l'IEP de Paris, c'est l'établissement public qui les engage et définit leurs conditions de travail. Ils et elles sont donc bien des agents publics, et les enseignant·es vacataires de Sciences Po relèvent donc du décret n°87-889 et non du code du travail.

À l'inverse, les établissements publics d'enseignement supérieur ne relevant pas de la tutelle du ministère de l'enseignement supérieur ne peuvent pas recruter d'« enseignant·es vacataires » sur la base du décret n°87-889. Cela concerne par exemple les établissements relevant exclusivement du ministère de la culture (écoles supérieures d'art, d'architecture...), de la défense (École polytechnique...), de l'industrie (Institut Mines-Telecom...), de l'écologie (École nationale des travaux publics de l'État, École nationale des ponts et chaussées...), etc. Cela n'empêche pas ces établissements de recruter des enseignant·es contractuel·les en les baptisant parfois improprement « enseignant·es vacataires », mais avec les protections du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986 sur les agents contractuels de l'État](#)<sup>22</sup>.

Les établissements publics relevant du ministère de l'agriculture (AgroParisTech, VetAgroSup...) disposent d'un statut propre d'enseignant·e vacataire, différent de celui des établissements relevant du ministère de l'enseignement supérieur, régit par le [décret n°94-682 du 3 août 1994](#)<sup>23</sup>. Nous ne traitons pas de ce statut spécifique dans ce guide.

Les établissements d'enseignement supérieurs privés (instituts catholiques, écoles de commerce privées...) ne peuvent pas non plus recruter d'« enseignant·es vacataires » au sens du décret n°87-889. Cela n'empêche pas ces établissements de recruter des enseignant·es temporaires comme salarié·es de droit privé, avec les protections associées au code du travail et à leur convention collective, en les baptisant parfois improprement « enseignant·es vacataires ». Leurs conditions de travail et de rémunération sont généralement bien meilleures que celles de leurs homologues du public.

<sup>19</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

<sup>20</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000025774996/>

<sup>21</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000038091599/>

<sup>22</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956>

<sup>23</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000713183>

## 5. Dois-je disposer d'un contrat pour mes vacances ?

Pas nécessairement, même si c'est préférable.

Les enseignant·es vacataires du supérieur n'étant pas considéré·es comme des agents contractuels, ils et elles ne sont pas recruté·es sur la base d'un contrat de travail, mais d'un acte unilatéral de l'établissement employeur, appelé parfois « lettre d'engagement », qui n'appelle pas la signature de la personne engagée, et qui se contente d'affirmer que l'établissement souhaite recourir à vos services durant l'année. Ce document, pour être valide, ne peut être signé que par le ou la présidente, ou le ou la directrice, de l'établissement. Dans le cas d'une université, en l'absence d'une délégation de signature exprès, il doit donc s'agir du ou de la présidente de l'université, et non du ou de la directrice de la composante (parfois appelé·es « doyen·nes »). Le décret n°87-889 dispose en effet que « les personnels régis par le présent décret [...] sont recrutés par le président ou le directeur de l'établissement. » (Excepté dans le cas des nouveaux « établissements-composantes » pouvant être regroupés au sein d'un « établissement public expérimental » ou EPE, institués par l'[ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018](#)<sup>24</sup>. Ces composantes peuvent conserver leur personnalité morale et juridique, et leurs directeurs ou directrices peuvent donc recruter elles-mêmes leurs personnels.)

Certains établissements engagent leurs vacataires avec un document appelé « contrat de vacation » ou « contrat de vacataire ». S'il vous est possible de signer un document comme celui-ci, faites-le. Il sera toujours préférable de disposer d'un contrat signé par les deux parties pour faire valoir vos droits, même si son statut est incertain. Bien que le juge administratif ne leur donne pas toujours raison sur ce point, pour les établissements comme pour le ministère, il ne s'agit pas nécessairement d'un véritable « contrat de travail » au sens où les agents publics contractuels doivent en disposer, mais d'un simple contrat d'engagement comme vacataire. Toutefois, une clause d'un tel « contrat de vacation » peut prévoir éventuellement des droits supérieurs aux dispositions décrites dans le présent guide. L'inverse n'est pas vrai : une clause prévoyant des droits inférieurs à ce qui est décrit ici serait sans effet ; dans la plupart des cas, ces contrats ne précisent de toute façon rien du tout.

L'article 3 du [décret n°83-1175 du 23 décembre 1983](#)<sup>25</sup>, dans la version actuellement en vigueur, prévoit bien que « Dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale, des personnalités extérieures recrutées en tant que vacataires dans les conditions du décret n°87-889 du 29 octobre 1987 [...] peuvent, sur le budget de l'établissement, bénéficier d'un contrat en vue de dispenser un enseignement sous forme de cours ou de travaux dirigés, pendant une durée maximum de trois ans. » Si les contrats particuliers prévus dans ce décret n°83-1175 n'ont jamais été utilisés en pratique, leur usage semble au moins tombé depuis longtemps en désuétude. Dans le cadre de la mensualisation de la rémunération des vacances (voir question 10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ?), le ministère a récemment recommandé aux établissements de recourir à nouveau à ces contrats pour des raisons de simplification administrative : en indiquant dans le contrat les heures précises d'enseignement qui vous sont demandées, il est possible à l'établissement d'engager à l'avance le paiement chaque mois d'une fraction de votre salaire, alors qu'un engagement oral comme vacataire, sans prévoir à l'avance par écrit les heures prévues, impose de valider mois par mois les heures réalisées avant leur mise en paiement ([circulaire DGRH-I2022-001640 du 4 juillet 2022 en format pdf](#)<sup>26</sup>). En tout état de cause, le recours à ces contrats, au statut tout aussi flou que les divers « contrats de vacataire » existants, n'apporte aucun droit spécifique supplémentaire en lui-même. Les enseignant·es vacataires recrutés sur la base de ce décret n°83-1175

<sup>24</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037800979>

<sup>25</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000508345>

<sup>26</sup> [https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/note\\_dgrh\\_04072022-4.pdf](https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/note_dgrh_04072022-4.pdf)

constituent donc un cas particulier au sein de l'ensemble des enseignant·es vacataires recrutés sur la base du décret n°87-889, dont la seule différence est qu'ils doivent disposer d'un contrat écrit prévoyant précisément les heures d'enseignement prévues. Si vous disposez de plus d'informations sur l'utilisation de contrats qui se fondent sur ce décret n°83-1175, n'hésitez pas à nous les signaler à [contact@cj.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cj.jeunes-chercheurs.org).

Dans le droit du travail privé (salarié·es relevant du code du travail), en l'absence de contrat de travail écrit, le ou la salarié·e est présumé·e disposer d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à temps plein. Ce n'est pas le cas des vacataires, qui ne relèvent pas du droit du travail privé, et pour lequel·les l'absence de tout document écrit d'engagement n'entraîne aucune contrainte particulière pour l'employeur ([Conseil d'État, 13 janvier 2010, n°313553<sup>27</sup>](#)). De fait, de nombreux établissements se contentent d'engager oralement leurs vacataires, et ne leur fournissent aucun document écrit, ni avant ni pendant la réalisation des vacances, à part les fiches de paie. Cette situation est évidemment insécurisante pour l'enseignant·e en question en cas de désaccord ultérieur sur les enseignements assurés (voir question 11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé·e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ?).

---

<sup>27</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000021697562/>

## 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?

Oui, sauf cas particuliers ci-dessous.

Parmi les enseignant·es vacataires, le [décret n°87-889<sup>28</sup>](#) distingue deux catégories : les « chargés d'enseignement vacataires » (CEV) et les « agents temporaires vacataires » (ATV). Bien que les premier·es concerné·es soient rarement au courant de cette division, les établissements doivent inscrire tous leurs enseignants et enseignantes vacataires dans l'une ou l'autre catégorie. L'article 3 indique, pour les ATV : « Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur. »

Le doctorat étant le seul diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ([code de l'éducation, art. L612-7<sup>29</sup>](#)), cette disposition concerne les doctorant·es, à l'exclusion de tout autre type d'usager·es. Contrairement aux pratiques illégales de certains établissements, les étudiant·es en master par exemple ne peuvent être engagé·es comme ATV.

L'inscription en doctorat est donc à elle seule une condition suffisante pour être engagé·e comme enseignant·e vacataire ATV (voir cependant la question 9. Je suis étranger·e, et j'ai commencé à réaliser des vacances d'enseignement alors que mon titre de séjour ne m'y autorisait pas. Que faire ?), sauf cas particuliers présentés dans le paragraphe suivant. Contrairement aux pratiques illégales de certains établissements, le fait d'être inscrit·e comme demandeur ou demandeuse d'emploi tout en poursuivant son doctorat n'empêche donc pas d'être engagé·e comme enseignant·e vacataire, et un refus d'engagement sur ce seul motif constitue en réalité une pratique discriminatoire. Si vous êtes dans cette situation, n'hésitez pas à saisir le [Défenseur des droits<sup>30</sup>](#).

### *Cas particuliers*

Les doctorant·es **attaché·es temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)** ne peuvent cependant assurer des vacances d'enseignement. En effet, le statut d'ATER interdit toute charge complémentaire d'enseignement qui ne serait pas déjà prise en compte dans leur service contractuel d'ATER ([décret n°88-654 du 7 mai 1988, art. 10<sup>31</sup>](#)). Il faut voir cette interdiction comme une protection : l'établissement employeur doit prévoir dans le contrat de ses ATER l'intégralité du service d'enseignement qu'il va leur demander au cours de l'année. Pour les ATER doctorant·es, ne pas se voir demander des heures supplémentaires en fonction des besoins fluctuants de l'établissement est particulièrement important pour ne pas trop empiéter sur le temps de recherche indispensable à l'achèvement du doctorat.

Les **doctorant·es contractuel·les** (disposant d'un contrat doctoral au sens du [décret n°2009-464<sup>32</sup>](#)) peuvent assurer des vacances d'enseignement, sous réserve d'obtenir de leur employeur une *autorisation de cumul d'activités*, et que l'ensemble de leurs activités d'enseignement, dans quelque établissement d'enseignement supérieur que ce soit, et sous forme de vacances ou non, ne soit pas supérieur à 64 h équivalent-TD dans l'année universitaire ([décret n°2009-464, art. 5<sup>32</sup>](#)). Cependant, nous déconseillons formellement à ces doctorant·es de recourir à des vacances s'ils ou elles ont la possibilité d'enseigner. Ces activités d'enseignement peuvent au contraire être incluses dans votre service de doctorant·e contractuel·le, au moyen d'un avenant au contrat doctoral (« mission d'enseignement »), toujours dans la

<sup>28</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006066234/>

<sup>29</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006182438>

<sup>30</sup> <https://www.defenseurdesdroits.fr/>

<sup>31</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000312907>

<sup>32</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020552499>

limite de 64 h équivalent-TD dans l'année universitaire. La rémunération sera sensiblement la même (sauf pour les travaux pratiques, où elle sera nettement supérieure), mais ces heures étant incluses dans votre contrat de travail, leur paiement sera mensualisé, et le temps de travail correspondant sera déduit de votre temps de travail de recherche. C'est donc une reconnaissance du fait que cette activité d'enseignement empiète sur le travail de recherche doctoral, et cela facilite l'obtention d'une dérogation pour une inscription supplémentaire en fin de doctorat, la durée de référence du doctorat étant de trois années en *équivalent temps plein recherche*. Certains établissements rechignent à faire effectuer ces enseignements en tant que mission d'enseignement incluse dans le contrat doctoral, plutôt que comme vacances, par prétendue facilité de gestion. Cette affirmation est contestable : a) dans les deux cas l'employeur doit produire un seul document (soit une autorisation de cumul d'activités pour les vacances, soit un avenant au contrat de travail pour une mission d'enseignement) ; b) il n'y a aucun volume minimal d'enseignement pouvant être inclus comme mission d'enseignement dans le contrat doctoral (les missions d'enseignement ne sont pas réservées à de gros volumes d'enseignement) ; c) l'avenant introduisant cette mission d'enseignement dans le contrat peut être signé à tout moment de l'année et renouvelé chaque année avec un volume différent ; et d) une mission d'enseignement peut être prévue dans un autre établissement que celui employeur au moyen d'une convention entre les deux (par exemple : un-e doctorant-e contractuel-le d'un organisme de recherche effectuant une mission d'enseignement dans une université, ou un-e doctorant-e contractuel-le d'une université effectuant une mission d'enseignement dans une autre université). Voir le *Guide du doctorat, fiche n° 13*<sup>33</sup>.

Les « **contrats étudiant** » proposés pour assurer des missions d'appui aux bibliothèques (parfois appelés « moniteurs »), d'accueil des étudiant-es, d'animation culturelle, etc. (*article L811-2 du code de l'éducation*<sup>34</sup>), sont « incompatibles avec tout autre contrat de travail conclu avec un établissement d'enseignement supérieur » (*art. D811-8 du code de l'éducation*<sup>35</sup>). Certains établissements en concluent que les doctorant-es travaillant comme contractuel-les étudiant-es (en bibliothèque par exemple), ne peuvent assurer de vacances d'enseignement. Rien n'est moins sûr, et cette lecture impliquerait de reconnaître la qualité d'agent contractuel à ces enseignant-es vacataires, ce que ces mêmes établissements se refusent généralement à faire.

Les doctorant-es par ailleurs **fonctionnaires** (par exemple, enseignant-es fonctionnaires de l'Éducation nationale), **ou agents publics contractuels** travaillant à plus de 70% d'un temps complet (24,5 h par semaine), ont l'obligation de demander au préalable une *autorisation de cumul d'activités* auprès de leur administration employeuse, dans les conditions prévues au *décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique*<sup>36</sup>. Les doctorant-es par ailleurs agents publics contractuels à temps incomplet à 70% ou moins sont seulement tenu-es de déclarer cette activité supplémentaire (pas de régime d'autorisation préalable). Voir la page « *Un agent public peut-il son emploi avec une activité privée ? de service-public.fr* »<sup>37</sup> pour plus d'informations.

Enfin, il est à priori juridiquement possible d'engager un-e doctorant-e comme CEV dans certains cas, bien que cette situation soit probablement rare (voir question 7. Je ne suis plus inscrit-e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? ). Comme il s'agit d'un statut plus contraignant que celui d'ATV, pour des conditions en pratique identiques, cela ne présente pas d'intérêt, ni pour le ou la doctorante ni pour l'établissement employeur.

<sup>33</sup> <https://guide-doctorat.fr/fiches>

<sup>34</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033971707](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033971707)

<sup>35</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000030722173>

<sup>36</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041506165>

<sup>37</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1648>

## *Sur le type d'enseignements pouvant être assurés*

En principe, les enseignant-es vacataires ATV, à la différence des CEV, ne sont pas censé-es assurer des cours magistraux (CM), mais seulement des travaux dirigés (TD) ou des travaux pratiques (décret n°87-889, art. 5<sup>38</sup>). Cette disposition est cependant largement ignorée par les établissements, comme en témoignent les statistiques du ministère, qui en 2020-2021 recensait officiellement 20 957 heures de CM réalisées par des enseignant-es vacataires ATV en France (DGRH, *Situation des personnels enseignants contractuels affectés dans l'enseignement supérieur : Année universitaire 2020-2021, mai 2022*<sup>39</sup>). Elle n'est de plus pas forcément applicable, alors que la distinction CM/TD n'est plus pertinente dans certaines formations où elle n'est parfois plus utilisée que comme clé de rémunération.

---

<sup>38</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006066234/>

<sup>39</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-06/enseignants-contractuels-2020-2021-tableaux-18940.xlsx>

## 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?

Dans certains cas seulement.

Parmi les enseignant·es vacataires, le [décret n°87-889](#)<sup>40</sup> distingue deux catégories : les « chargés d'enseignement vacataires » (CEV) et les « agents temporaires vacataires » (ATV). Bien que les premier·es concerné·es soient rarement au courant de cette division, les établissements doivent inscrire tous leurs enseignants et enseignantes vacataires dans l'une ou l'autre de ces catégories.

En dehors des retraité·es et assimilé·es (qui peuvent être recruté·es comme ATV), si vous n'êtes plus inscrit·e en doctorat la seule possibilité d'engagement comme vacataire est en tant que CEV « dans les disciplines autres que médicales et odontologiques » ([décret n°87-889, art. 1](#))<sup>40</sup>. Dans les disciplines médicales et odontologiques, un autre type de « chargés d'enseignement », dont le statut est différent, peuvent être recruté·es sur la base du [décret n°86-555 du 14 mars 1986](#)<sup>41</sup>. Ce guide ne traite pas de ce statut.

L'article 2 du [décret de 1987](#)<sup>40</sup> précise que les personnes pouvant être engagé·es comme CEV doivent « exercer, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale » caractérisée par l'un des trois critères suivants, au choix :

1. la direction d'une entreprise ;
2. une « activité salariée d'au moins neuf cents heures de travail par an », c'est-à-dire l'équivalent d'un travail annuel en continu situé entre 50% et 60% d'un temps plein (un temps plein annuel à la durée légale de 35 h par semaine correspond forfaitairement à 1607 h de travail) ;
3. une « activité non salariée » (micro-entreprise, artisanat, profession libérale...) à condition d'être assujettie à la [contribution économique territoriale](#)<sup>42</sup> ou de « justifier [...] avoir] retiré de l'exercice de leur profession des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans ».

De plus, un·e enseignant·e vacataire *déjà* engagé·e peut continuer à enseigner en tant que vacataire lorsqu'il ou elle perd son activité professionnelle principale et ne vérifie plus aucun de ces trois critères, pendant l'année universitaire entamée et pour l'année universitaire suivante. Le [décret n°87-889](#)<sup>40</sup> dispose ainsi que « Si les chargés d'enseignement vacataires perdent leur activité professionnelle principale, ils peuvent néanmoins continuer leurs fonctions d'enseignement pour une durée maximale d'un an. » (art. 2). Cette formulation n'est pas des plus claires, mais l'article [L952-1 du code de l'éducation](#)<sup>43</sup>, qui prévaut, est plus précis : « En cas de perte d'emploi, les chargés d'enseignement désignés précédemment peuvent voir leurs fonctions d'enseignement reconduites pour une durée maximale d'un an. » Il s'agit donc bien d'un droit à *reconduction* une année de plus, et pas seulement d'un droit à *achever* l'engagement de l'année en cours.

Ces critères apparaissent cependant comme suffisamment flous pour admettre des marges d'interprétation assez larges.

Pour le critère 2, si dans le cas d'un·e salarié·e ou d'un agent public en emploi permanent l'évaluation de son activité « par an » ne pose pas problème, dans le cas des salarié·es en emploi temporaire ce critère peut devenir complexe à évaluer. De nombreux établissements cherchent à s'assurer que le seuil de 900 h sera accompli *au cours* de l'année universitaire à venir, ce qui n'est pas prescrit par le décret, et peut s'avérer tout simplement vide de sens (CDD renouvelé ou non en cours d'année sans qu'il soit possible de le prévoir, contrats temporaires sans terme fixe, intermittents...). En l'absence d'emploi permanent,

<sup>40</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006066234>

<sup>41</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000885010>

<sup>42</sup> <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/N13443>

<sup>43</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006525615](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006525615)

l'esprit du décret consiste davantage à vérifier l'existence *régulière* d'un travail salarié à près de 60% d'un temps plein à la date de l'engagement en tant qu'enseignant-e vacataire, et non au cours de l'année à venir. Cette lecture est confortée par la disposition assurant aux enseignant-es vacataires de pouvoir conserver leur statut une année de plus *après* avoir perdu l'activité professionnelle leur assurant d'entrer dans les critères d'engagement, ce qui signifie logiquement que la conformité à ces critères n'est pas exigible *pour l'année à venir* mais seulement au moment de l'engagement.

Pour le critère 3, si l'assujettissement à la contribution économique territoriale ne souffre pas d'interprétation, la possibilité alternative d'avoir « retiré [...] des moyens d'existence réguliers depuis au moins trois ans » est loin d'être claire. Le montant du revenu de solidarité active (RSA) pour une personne seule, de 598,54 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2023, peut éventuellement servir de repère comme seuil de revenus.

Les établissements demandent également des pièces attestant du niveau des revenus (vacations mises à part) par rapport au [plafond de la sécurité sociale](#)<sup>44</sup>. Cette information n'a aucun lien avec les critères de recrutement, et sert seulement à établir les taux de cotisations qui seront versés en votre nom aux différentes caisses d'assurance sociale sur votre rémunération.

Ces dernières années, un certain nombre d'établissements ont montré plus de zèle dans la vérification de ces critères pour le recrutement des CEV, renforçant le nombre de pièces justificatives demandées et restreignant davantage la lecture des critères du décret. Cela n'empêche pas des établissements de continuer à suggérer à des jeunes docteur-es de se déclarer de façon plus ou moins légale comme micro-entrepreneur-e afin de « rentrer dans les cases », à tel point que le ministère en charge de l'enseignement supérieur a été obligé de consacrer une fiche dédiée aux « vacataires recrutés parmi les auto-entrepreneurs » dans son [Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels, 2013, p. 83](#)<sup>45</sup>. Cela n'empêche pas non plus la quasi-totalité des établissements de gérer de manière totalement irrégulière le travail et la rémunération de ces agents, tout en les recrutant pendant des années et parfois sur des volumes d'enseignement manifestement incompatibles avec l'exercice d'une « activité professionnelle principale » à côté. Cette sensibilité particulière aux critères de recrutement des CEV n'apparaît donc pas comme une volonté de gérer leur situation de manière appropriée, mais peut surtout être comprise comme une volonté d'éviter autant que possible la requalification de ces enseignant-es vacataires en agents contractuels en CDD ou en CDI. En particulier, les arguments évoquant parfois des conditions d'affiliation préalable à un régime de sécurité sociale sont sans aucun fondement (voir la question 17. Quelle est ma protection sociale en tant qu'enseignant-e vacataire ?). Le ministère, quant à lui, justifie généralement ces critères par une volonté de limiter la précarité des personnes concernées (« L'activité en tant que chargé d'enseignement doit conserver un caractère accessoire et ne peut en aucun cas s'effectuer à titre principal. Cette modalité permet d'éviter de placer les agents dans une situation professionnelle et financière précaire. C'est la raison pour laquelle il n'est pas envisagé de modifier la loi sur ce point. », [réponse ministérielle n°56100, JO AN, 27 mai 2015](#)<sup>46</sup>), ce qui ne manque pas de sel.

Cependant, un établissement mettant fin aux vacances d'un-e enseignant-e CEV au motif qu'il ou elle ne remplirait pas les conditions pour être recruté-e, alors que l'enseignant-e vérifiait en réalité les critères exposés par le [décret n°87-889](#)<sup>47</sup>, « comm[et] une faute de nature à engager sa responsabilité », et s'expose au versement à l'enseignant-e d'une indemnité en réparation du préjudice subi ([CAA de Nantes, 15 avril 2010, n°09NT01789, c/ École nationale d'ingénieurs de Brest](#)<sup>48</sup>, l'enseignante se voit attribuer 1 500 €

<sup>44</sup> <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/montants-reference/plafond-securite-sociale>

<sup>45</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide\\_DGRH\\_contractuels\\_fevrier\\_2013.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide_DGRH_contractuels_fevrier_2013.pdf)

<sup>46</sup> <https://questions.assemblee-nationale.fr/q/14/14-56100QE.htm>

<sup>47</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006066234>

<sup>48</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000022363983/>

d'indemnité). Voir également la question 11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé-e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ?

## *Cas particuliers*

Les **attaché·es temporaires d'enseignement et de recherche (ATER)** ne peuvent cependant assurer des vacances d'enseignement. En effet, le statut d'ATER interdit toute charge complémentaire d'enseignement qui ne serait pas déjà prise en compte dans leur service contractuel d'ATER ([décret n°88-654 du 7 mai 1988, art. 10<sup>49</sup>](#)). Il faut voir cette interdiction comme une protection : l'établissement employeur doit prévoir dans le contrat de ses ATER l'intégralité du service d'enseignement qu'il va leur demander au cours de l'année.

Tous les autres **fonctionnaires** (par exemple, enseignant·es fonctionnaires de l'Éducation nationale), **ou agents publics contractuels** travaillant à plus de 70% d'un temps complet (24,5 h par semaine), ont l'obligation de demander au préalable une *autorisation de cumul d'activités* auprès de leur administration employeuse, dans les conditions prévues au [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique<sup>50</sup>](#). Les agents publics contractuels à temps incomplet à 70% ou moins sont seulement tenu·es de déclarer simplement cette activité supplémentaire (pas de régime d'autorisation préalable). Voir « [Un agent public peut-il cumuler son emploi avec une activité privée ?<sup>51</sup>](#) » sur [service-public.fr](#) pour plus d'informations.

**À noter :** Être titulaire d'un doctorat ne fait pas partie des critères exigés. Un·e ancien·ne doctorant·e n'ayant pas complété son diplôme peut donc tout à fait travailler comme enseignant·e vacataire CEV. Une personne n'ayant jamais entamé de doctorat également, mais cette FAQ ne traite pas spécifiquement de ces personnes, l'action de la CJC ne concernant que les doctorant·es et les ancien·nes doctorant·es sans emploi pérenne dans la recherche.

**Pour les étrange·res,** voir également la question 8. Jje suis étranger·e. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? pour les conditions supplémentaires liées au titre de séjour et à la nationalité.

---

<sup>49</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000312907>

<sup>50</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041506165>

<sup>51</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1648>

## 8. Je suis étranger·e. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?

Il n'y a pas de condition spécifique de nationalité au travail d'enseignant·e vacataire du supérieur, à condition que vous soyez autorisé·e à travailler en France, en fonction de votre titre de séjour. Tout ce qui est présenté dans les questions 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? et 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? s'appliquent donc à vous dans les mêmes termes, à cette condition (importante !) près.

**Les citoyen·nes de l'Union européenne (UE), de l'Espace économique européen (consulter la liste des pays concernés<sup>52</sup>), de la Suisse, d'Andorre, de Monaco, et de Saint-Marin n'ont pas besoin de titre de séjour pour travailler en France.** Ils et elles n'ont donc aucune formalité à remplir mis à part justifier de leur nationalité et de leur identité.

Les **citoyen·nes britanniques** ne sont plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, considéré·es comme citoyen·nes de l'UE, en raison de la sortie du Royaume-Uni de l'Union (« Brexit »). Ils et elles doivent bénéficier d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail dans les mêmes conditions que les autres étranger·es (voir ci-dessous). Par mesure transitoire, les Britanniques déjà installé·es de façon régulière en France avant le 31 décembre 2020 n'auront besoin d'un titre de séjour et d'une autorisation de travail qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2021. S'ils ou elles l'ont demandé à temps, ils et elles bénéficient de droit d'un titre de séjour spécifique les autorisant à travailler en France sans restriction ni formalité aucune (décret n°2020-1417 du 19 novembre 2020<sup>53</sup>, voir également le portail du gouvernement sur la préparation au Brexit<sup>54</sup>).

**Pour toutes les autres étranger·es, la situation dépend de la nature de leur titre de séjour.** Les principaux cas et démarches sont détaillées sur ce lien<sup>55</sup>. Le cas particulier des Algérien·nes est détaillé ici<sup>56</sup>. Vous pouvez également consulter le guide *Le travail des étrangers en France (révision mai 2021)*<sup>57</sup> (fichier PDF), de l'association Adate, et son site d'information juridique : <https://www.info-droits-etangers.org>.

En particulier :

1. Les demandeurs et demandeuses d'asile n'ont à priori pas le droit de travailler en France. Ils et elles peuvent cependant, au bout de six mois d'examen de leur demande d'asile, être expressément autorisé·es à travailler par la préfecture en sollicitant une *autorisation provisoire de travail* sur demande de l'établissement employeur (voir procédure<sup>58</sup>).
2. Les personnes disposant du statut de réfugié·e peuvent travailler librement, sans formalité (voir ici<sup>59</sup>).
3. Les titulaires d'un titre de séjour « passeport talent – chercheur », ainsi que les Algérien·nes titulaires d'un certificat de résidence « scientifique », peuvent travailler librement *dans le cadre des activités de recherche ou d'enseignement prévues dans leur convention d'accueil* (voir code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, art. L421-14<sup>60</sup> : « Cette carte permet

<sup>52</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N19804>

<sup>53</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042538704>

<sup>54</sup> <https://brexit.gouv.fr/sites/brexit/accueil/vous-etes-br-britannique.html>

<sup>55</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2728>

<sup>56</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2733>

<sup>57</sup> <https://www.info-droits-etangers.org/wp-content/uploads/2021/05/Guide-pratique-le-droit-au-travail-des-%C3%A9trangers-ADATE.pdf>

<sup>58</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2741>

<sup>59</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15401>

<sup>60</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000042776757](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776757)

l'exercice d'une activité professionnelle salariée dans le cadre de la convention d'accueil ayant justifié la délivrance du titre de séjour. »). Dans le cas où votre convention d'accueil ne prévoit pas d'activité d'enseignement, vous pouvez être autorisé-e à réaliser ce travail par la préfecture, sur demande de l'établissement employeur ([démarche en ligne ici](#)<sup>61</sup>). Pour en savoir plus sur les titres de séjour « passeport talent – chercheur » et les conventions d'accueil, [voir ici](#)<sup>62</sup>.

4. Les titulaires d'un titre de séjour « étudiant », hormis les Algérien-nes, peuvent travailler librement *dans la limite de 60%* de la durée légale annuelle de travail, soit 964 h par an (« Cette carte donne droit à l'exercice, à titre accessoire, d'une activité professionnelle salariée dans la limite de 60% de la durée de travail annuelle. », [code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, art. L422-1](#)<sup>63</sup>). La façon dont les heures effectives de travail enseignant doivent être comptabilisées n'est pas très claire. Les vacances constituant un travail rémunéré à la tâche, les établissements employeurs ne cherchent pas à établir le temps de travail effectif réalisé. Une heure de travaux dirigés (TD) est cependant forfaitairement considérée comme correspondant à 4,2 heures de travail effectif (voir la question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?) 96 h de travaux dirigés (limite du nombre de vacances réalisables par un agent temporaire vacataire (ATV) doctorant), correspondraient alors à 403,2 h de travail effectif, soit bien en-dessous de la limite des 964 h de travail autorisé. Cette limite des 964 h pourrait donc poser problème essentiellement pour les étranger-es cumulant des vacances d'enseignement et un travail salarié autre. En cas de dépassement, votre futur employeur doit alors demander à la préfecture une *autorisation provisoire de travail* ([voir ici](#)<sup>64</sup> ; autorisation de travail à demander en ligne à [cette adresse](#)<sup>61</sup>). Cependant, vous auriez probablement davantage intérêt, dans cette situation, à demander à changer de titre de séjour pour un « passeport talent – chercheur ».
5. En raison d'un [accord bilatéral France-Algérie \(art. 11\)](#)<sup>65</sup>, les Algérien-nes titulaires d'un certificat de résidence « étudiant » doivent, pour travailler, bénéficier d'une *autorisation provisoire de travail*, délivrée par la préfecture à la demande du futur employeur (démarche en ligne à [cette adresse](#)<sup>61</sup>). Ce document leur permet de travailler dans la limite de 50% de la durée de travail annuel, soit 803,5 h par an. Cette limite est suffisante pour réaliser la totalité des 96 h de travaux dirigés correspondant au plafond de vacances des agents temporaires vacataires (ATV) doctorants (voir point précédent pour les équivalences horaires), si vous n'exercez pas un autre travail en parallèle.
6. Les titulaires d'une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise » peuvent être autorisé-es à travailler par la préfecture sur demande de l'établissement employeur (démarche en ligne à [cette adresse](#)<sup>61</sup> ; [voir également ici](#)<sup>66</sup>).
7. Les personnes à qui une *autorisation provisoire de séjour* a été délivrée à la place d'une carte de séjour « recherche d'emploi ou création d'entreprise », en raison d'un accord bilatéral entre leur pays d'origine et la France, sont autorisées à travailler dans les mêmes conditions que les titulaires d'un titre de séjour « étudiant », décrites au point 4 ([voir ici](#)<sup>67</sup>).
8. Les personnes qui entrent en France pour une durée inférieure ou égale à trois mois en raison d'une « manifestation scientifique » n'ont besoin d'aucune autorisation pour exercer une activité salariée en lien avec ces événements ([art. D5221-2-1 du code du travail](#)<sup>68</sup>).

---

<sup>61</sup> <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

<sup>62</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/accueil-en-france-des-scientifiques-etrangers-46403>

<sup>63</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000042776689](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042776689)

<sup>64</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2713>

<sup>65</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000599731>

<sup>66</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F17319>

<sup>67</sup> <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Europe-et-International/Les-accords-bilateraux/Les-accords-bilateraux-relatifs-a-la-mobilite-professionnelle>

<sup>68</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000033329579](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033329579)

Dans tous les cas, vous pouvez obtenir des conseils et une aide personnalisée auprès du centre de services [Euraxess de votre choix](#)<sup>69</sup>. Ce réseau de centres de services est chargé de l'accueil et de l'accompagnement administratif et matériel des chercheurs et chercheuses internationales. Vous pouvez vous adresser au centre le plus proche de votre site universitaire, ou à défaut à la [fondation nationale Alfred-Kastler](#)<sup>70</sup> (FNAK).

---

<sup>69</sup> <https://www.euraxess.fr/information/centres/search?f%5B0%5D=country%3A793>

<sup>70</sup> <https://www.fnak.fr/>

## 9. Je suis étranger·e, et j'ai commencé à réaliser des vacances d'enseignement alors que mon titre de séjour ne m'y autorisait pas. Que faire ?

Pas de panique. S'assurer de la régularité du recrutement d'une·e étranger·e est de la responsabilité de l'employeur. À moins d'avoir volontairement dissimulé certains éléments de son statut (production de faux documents par exemple), l'étranger·e travaillant sans autorisation ne commet aucune infraction. C'est l'employeur, en revanche, qui commet un délit pénal par le fait d'« embaucher, de conserver à son service ou d'employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France » (art. L8256-2 du code du travail<sup>71</sup>). La personne employée dans ces conditions ne peut en aucun cas être juridiquement inquiétée, et elle conserve le droit d'être rémunérée pour le travail effectué (si vous êtes confronté·e à un refus de paiement de vos vacances, voir la question 11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé·e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ?).

Le plus prudent est cependant de ne pas laisser cette situation perdurer, de la signaler à votre établissement employeur (service des ressources humaines, ou président·e, directeur ou directrice de l'établissement), ainsi qu'à la préfecture, afin de prévoir une régularisation de votre situation. N'hésitez également pas à demander conseil au centre de services Euraxess<sup>72</sup> de votre choix (voir question 8. Je suis étranger·e. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?).

---

<sup>71</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006178283>

<sup>72</sup> <https://www.euraxess.fr/information/centres/search?f%5B0%5D=country%3A793>

## 10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ?

Les établissements d'enseignement supérieur sont coutumiers de paiements extrêmement tardifs de leurs enseignant·es vacataires. Ceux qui payent mensuellement les vacances relèvent de l'exception. La plupart font le choix de ne payer les enseignements que tous les six mois, avec deux bulletins de paie par an, correspondant aux enseignements de chaque semestre universitaire. Mais ces deux paiements par an prennent souvent eux-mêmes des mois, voire plus d'un an de retard. À l'occasion d'une enquête interne menée par le ministère en charge de l'enseignement supérieur début 2017, de nombreuses universités ont ainsi déclaré rémunérer leurs vacataires avec des délais allant jusqu'à un an de retard. L'université de Pau a ainsi déclaré 360 jours de délai maximal de paiement, l'université de Reims 497 jours, l'université du Havre 430 jours, l'université de Picardie 697 jours, l'université d'Aix-Marseille 454 jours, l'université Lille-III 380 jours, l'université de Strasbourg 526 jours, l'INSA de Rouen 540 jours, etc. (voir fichier Excel [ici](#)).

La loi de programmation de la recherche du 24 décembre 2020<sup>73</sup> a prévu l'obligation de la mensualisation de la rémunération des enseignant·es vacataires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (art. 11) suite à une mobilisation intense de la CJC et de nombreux jeunes chercheurs et chercheuses. Jusqu'à cette date, aucun texte juridique ne prescrivait explicitement de périodicité de rémunération pour les vacataires. Le décret n°87-889<sup>74</sup> est muet à ce sujet, et aucun texte ne venait le compléter sur ce point. Une réponse ministérielle confirmait cette situation : « il appartient aux établissements d'enseignement supérieur dans le cadre de l'autonomie de gestion qui leur a été confiée par la loi de fixer le rythme de paiement de ces rémunérations au regard des contraintes techniques qui sont les leurs. » (réponse ministérielle n°68676, JO AN, 24 mars 2015<sup>75</sup>). La circulaire n°2017-078 du 25 avril 2017<sup>76</sup> a bien reconnue que « De tels délais ne sont pas acceptables au regard des principes généraux des finances publiques en la matière. Ils ne le sont pas davantage au regard de la responsabilité sociale des établissements à l'égard des vacataires, en particulier lorsque ces derniers ne perçoivent pas d'autre rémunération. », mais s'est gardée de fixer la moindre règle contraignante. La formulation adoptée (« L'objectif que nous pouvons nous fixer est d'atteindre, dans le cas de vacances effectuées de façon régulière, un rythme de versement mensuel ») était volontairement floue afin de ne pas devenir juridiquement opposable, et se contentait de vagues conseils restés largement lettre morte. Dans le cas des salarié·es relevant du code du travail, ce dernier prévoit la mensualisation du salaire, sauf exceptions (intermittent·es, intérimaires...) pour lesquelles le salaire doit être versé *deux fois par mois*, tous les seize jours maximums. Aussi étonnant que cela puisse paraître, aucune règle similaire de portée générale n'existe concernant les agents publics non-titulaires. Sans règle écrite précise, cela n'empêche heureusement pas le juge administratif de considérer qu'un paiement plusieurs mois après la réalisation des vacances est une faute de l'établissement : « le retard de plus de trois mois apporté par l'administration à payer à M. A. [agent vacataire] les sommes qui lui étaient dues, alors que cette opération ne présentait pas de complexité particulière, est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'État » (TA de Cergy-Pontoise, 24 avril 2003, n°NE 002227, cf. AJFP 2003, n°6, p. 15).

C'est pourquoi le Parlement a fini par intervenir, et inscrire directement dans la loi l'obligation de mensualisation : « La rémunération des chargés d'enseignement et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement. » (nouvel article L952-1 du code de l'éducation<sup>77</sup> en vigueur depuis le 1<sup>er</sup>

<sup>73</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article\\_jo/JORFARTI000042738043](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000042738043)

<sup>74</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006066234>

<sup>75</sup> <https://questions.assemblee-nationale.fr/q/14/14-68676QE.htm>

<sup>76</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/17/Hebdo17/MENF1711388C.htm>

<sup>77</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044467451](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044467451)

septembre 2022). Fin 2022, deux ans après l'adoption de cette loi et plusieurs mois après l'entrée en vigueur du texte, on peut constater qu'une grande partie des établissements continuent leurs pratiques désormais illégales. Chose surprenante, le ministère leur recommande d'ailleurs de n'appliquer la loi que dans une minorité de cas : « une majorité de vacataires est salariée ou retraitée et perçoit donc une rémunération par ailleurs. Ainsi la problématique de la mensualisation du paiement des vacances ne se pose que pour une minorité d'agents [...] » ([circulaire DGRH-I2022-001640 du 4 juillet 2022 \(pdf\)](#)<sup>78</sup>, sans effet puisque la loi est claire : tous les enseignants et enseignantes vacataires doivent être mensualisés, sans distinctions).

Nous vous encourageons donc à anticiper ces problèmes au plus tôt, et à ne pas attendre plus d'un mois après la réalisation de vos premières vacances pour réclamer leur versement. De plus, il vous sera possible de réclamer des intérêts de retard, dits « intérêts moratoires », qui pourront courir *à partir de cette réclamation* (et non à partir du retard réel de paiement). Les intérêts moratoires sont dus dans tous les cas, mais si le retard de paiement vous a causé de plus des troubles matériels ou financiers mesurables, vous pouvez également réclamer des intérêts en raison d'un trouble dans vos conditions d'existence, distincts et s'ajoutant aux intérêts moratoires ([CAA de Bordeaux, 17 janvier 2017, n°15BX00763, c/ université Bordeaux-III Montaigne](#)<sup>79</sup> : l'enseignante vacataire obtient 500 € d'intérêts pour un à trois ans de retard dans le paiement de 120 h éq. TD). Dans tous les cas, vous disposez de quatre ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date des heures non rémunérées concernées, pour introduire votre réclamation auprès de l'établissement.

Pour cela, il suffit d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au président ou à la présidente de votre université, ou au directeur ou à la directrice de votre établissement employeur, mettant l'établissement en demeure de vous régler les sommes dues dans un délai raisonnable, assorties d'intérêts moratoires au taux légal pour tout dépassement de ce délai. Adressez également une copie de cette lettre au service en charge de la paie des vacataires (UFR, services des ressources humaines...) par courrier simple ou électronique. Voici un modèle à compléter avec vos informations personnelles.

*[Votre nom. N'hésitez pas à utiliser le titre de docteur e si vous l'êtes.]*  
*[Adresse personnelle]*

*M./Mme [nom du ou de la présidente, du directeur ou de la directrice]*  
*Président/Présidente/Directeur/Directrice de [nom de l'établissement]*  
*[Adresse]*

*Lettre recommandée avec accusé de réception.*

*À [lieu], le [date].*

*Objet : demande préalable d'acquittement d'une créance non honorée et d'indemnisation.*

*Monsieur le Président/Directeur,/Madame la Présidente/Directrice,*

*Je travaille dans votre établissement depuis le [date] en qualité d'enseignant/e vacataire au sein de [UFR, département, école, institut...]. Les enseignements de [décrire : niveaux, spécialités...] m'ont été confiés.*

<sup>78</sup> [https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/note\\_dgrh\\_04072022-4.pdf](https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/note_dgrh_04072022-4.pdf)

<sup>79</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000033910486/>

*J'ai réalisé, entre le [date de début des enseignements non payés] et le [premier jour du mois précédant la demande] [X] heures d'enseignement sous forme de cours magistraux et [Y] heures d'enseignement sous forme de travaux dirigés, pour lesquelles je n'ai toujours pas été payé/e. [Préciser les dates, horaires, lieux, et toute précision utile sur les heures dont vous demandez paiement.]*

*Comme l'a rappelé le ministre en charge de l'enseignement supérieur dans la circulaire n°2017-078 du 25 avril 2017, « De tels délais ne sont pas acceptables au regard des principes généraux des finances publiques en la matière. Ils ne le sont pas davantage au regard de la responsabilité sociale des établissements à l'égard des vacataires, en particulier lorsque ces derniers ne perçoivent pas d'autre rémunération. »*

*Je vous rappelle également que le paiement mensuel des enseignants vacataires est une obligation légale, inscrite depuis le 1er septembre 2022 dans le code de l'éducation en son article L952-1 : « La rémunération des chargés d'enseignement et des agents temporaires vacataires est versée mensuellement. »*

*Je vous mets donc en demeure par la présente de payer sous trente jours le principal, ainsi que des intérêts moratoires, calculés sur la base du taux d'intérêt légal à compter de la présente demande, comme prévu par l'article 1231-6 du code civil, reproduit ci-dessous :*

*« Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.*

*Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.*

*Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. »*

*[Il n'est pas nécessaire de chercher à calculer vous-même ces montants, seulement de préciser suffisamment leur nature pour que le mode de calcul que vous souhaitez soit clair.]*

*[Si le retard de paiement vous a causé des troubles matériels et financiers mesurables – frais bancaires, difficultés pour obtenir des droits sociaux par exemple avec Pôle emploi, la CAF, ou la préfecture pour les étrangers – les décrire ici, avec une estimation approximative de ce qu'ils représentent.]*

*De plus...*

*S'ajoute donc également à cette demande le versement de dommages et intérêts correspondant aux troubles dans les conditions d'existence décrits ci-dessus.*

*En cas de refus implicite ou explicite de votre part, vous comprendrez que je me réserve la possibilité de saisir le tribunal administratif afin de faire valoir mes droits.*

*Veuillez recevoir, Monsieur le Président/Directeur/Madame la Présidente/Directrice, mes salutations respectueuses.*

*[Signature]*

*[Joindre une photocopie de pièce d'identité, un RIB, et toutes pièces utiles servant à attester de la réalité de vos demandes : courriels où l'on vous dit qu'il est impossible de vous payer, plannings de cours, documents divers mettant en évidence les tâches qui vous ont été demandées ou que vous avez réalisées, justificatifs de frais imputables aux retards de paiement, relevés de comptes (en ne laissant visible que les éléments nécessaires), etc.]*

En cas de réponse négative – ou d’absence de réponse au bout de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé, ce qui vaut décision implicite de rejet – ce dernier vous permettra ensuite (si vous le souhaitez) de justifier l’ouverture d’un [recours devant le juge administratif](#)<sup>80</sup>. Veuillez donc bien à conserver l’avis de dépôt du recommandé *et* son accusé de réception. Ce recours devra en général intervenir dans un délai maximum de deux mois à compter de la décision implicite (expiration du premier délai de deux mois après introduction de la demande), ou explicite, de l’établissement. L’assistance d’un·e avocat·e n’est pas obligatoire dans ce cas, mais il est fortement recommandé, pour obtenir effectivement gain de cause, de demander [l’assistance d’un·e avocat·e spécialisé·e en droit public](#)<sup>81</sup>. Selon vos revenus, vous pourrez éventuellement bénéficier de [l’aide juridictionnelle](#)<sup>82</sup>. Dans le cas contraire, les honoraires à prévoir (qui sont libres) pourront être de l’ordre du millier d’euros. Vous pourriez éventuellement bénéficier, pour les prendre en charge, d’une protection juridique incluse dans un contrat d’assurance (habitation, complémentaire santé, banque...); dans ce cas, contacter l’assurance pour accord *avant* d’entamer tout recours à l’aide d’un·e avocat·e. Pensez également à la constitution d’une caisse de solidarité collective si vous vous rapprochez d’autres enseignant·es vacataires dans la même situation que vous, d’une association de jeunes chercheurs et chercheuses, d’élu·es jeunes chercheurs et chercheuses de votre établissement (commission de la recherche, conseil d’école doctorale...), ou d’un syndicat présent dans votre établissement. Sachez que si le tribunal vous donne raison, le juge mettra généralement les honoraires de votre avocat·e à la charge de l’établissement, en plus de vos demandes initiales, rendant en fin de compte la procédure gratuite pour vous, si vous gagnez celle-ci. L’inverse n’est pas vrai : au titre de l’équité entre les parties, le juge mettra rarement les honoraires d’avocat·e de l’établissement à votre charge, si vous êtes finalement la partie perdante. Du dépôt du recours jusqu’au jugement, il faut cependant être prêt à compter un à deux ans d’attente.

En parallèle ou non d’un recours dit « de plein contentieux » (où vous pouvez réclamer un jugement sur le fond et tous les types d’indemnités évoqués plus haut), vous pouvez également introduire un « [référé provision](#)<sup>83</sup> » afin de demander le paiement des heures effectuées (et uniquement cela !), s’il est aisé de prouver, par tout moyen matériel à votre disposition, qu’elles ont bien été réalisées. Il est impossible d’introduire une demande d’indemnités quelconques (en plus du paiement strict des heures effectuées) par ce biais, mais le référé ne vous prive en aucune façon de la possibilité d’un recours de plein contentieux plus large. Il s’agit d’une procédure accélérée (rendue dans un délai d’environ un mois) afin d’obtenir rapidement une avance sur le paiement d’une somme due par l’administration qui ne soit pas « sérieusement contestable ». Ce type de recours permet un paiement rapide, mais ne préjuge pas d’un éventuel jugement ultérieur sur le fond (voir TA de Cergy-Pontoise, 16 novembre 2011, n°1105427, c/ université Paris-X-Nanterre-La-Défense, cf. *AJFP* 2012, n°2, p. 83, pour un exemple de référé provision accordé à un doctorant ATV, à qui l’université ne souhaitait pas régler les heures réalisées). Il s’agit en quelque sorte d’une avance sur la somme que vous devriez selon toute évidence percevoir à l’issue d’un recours « de plein contentieux ».

---

<sup>80</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026>

<sup>81</sup> <https://consultation.avocat.fr/>

<sup>82</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

<sup>83</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2556>

## 11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé·e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ?

Un établissement ne peut en aucun cas refuser de payer un travail déjà réalisé. Vous êtes en droit de faire valoir la réalité des heures réalisées par tout moyen de preuve à votre disposition (courriels, agendas, documents de toute nature, témoignages...), et de réclamer leur paiement.

Il arrive régulièrement que des établissements réalisent qu'ils ont confié des enseignements sous forme de vacances à des personnes qui n'auraient pas pu, normalement, être employées sous ce statut, en violation du décret n°87-889<sup>84</sup> ou d'autres règlements : personne déjà engagée comme ATER par ailleurs (voir question 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?), étranger·e n'étant pas autorisé·e à travailler (voir question 8. Je suis étranger·e. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?), chargé·e d'enseignement vacataire ne disposant pas d'une « activité professionnelle principale » à côté (voir question 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?), plafond d'heures autorisées dépassé (voir question 12. Y a-t-il un plafond d'heures de vacances réalisables ?), etc. L'établissement peut mettre fin à vos fonctions d'enseignant·e vacataire dès qu'il prend connaissance de cette irrégularité, et lorsque l'ordre de mettre fin à vos enseignements vous a été clairement signifié, il est de votre responsabilité d'obtempérer. Cela ne change cependant rien au fait que l'établissement doit vous rémunérer pour les heures déjà réalisées jusque-là. Les règles de la comptabilité publique imposent en effet que le *service fait* d'un agent public, une fois accompli au bénéfice de l'établissement, constitue une créance qui doit être honorée. Ainsi, un·e jeune docteur·e ayant enseigné sans remplir les conditions réglementaires pour être engagé·e comme chargé·e d'enseignement vacataire doit tout de même être payé·e pour les heures effectuées, sur la base de la rémunération des enseignant·es vacataires (CAA de Bordeaux, 17 janvier 2017, n°15BX00763<sup>85</sup>). De même pour un agent temporaire vacataire n'ayant pas été engagé de façon régulière, à qui l'université a demandé d'interrompre ses enseignements en cours d'année (CAA de Douai, 25 septembre 2003, n°00DA00691<sup>86</sup>, c/ université Lille-II ; TA de Cergy-Pontoise, 16 novembre 2011, n°1105427, c/ université Paris-X-Nanterre-La-Défense, cf. AJFP 2012, n°2, p. 83).

Le fait que vous ayez pu avoir connaissance de l'irrégularité de votre engagement ne change rien à l'obligation de paiement du service fait : « quel que soit le degré de connaissance par l'agent public de l'irrégularité de son engagement, les sommes dues par la collectivité au titre du service fait lui demeurent acquises » (CAA de Paris, 5 décembre 2006, n°04PA02604<sup>87</sup> ; voir aussi, dans le cas d'enseignant·es vacataires du supérieur, CAA de Versailles, 5 novembre 2013, n°13VE00429, cf. *Lettre d'information*

<sup>84</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006066234>

<sup>85</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000033910486/>

<sup>86</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007600421/>

<sup>87</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007451203/>

*juridique* n° 181<sup>88</sup>, et CAA de Douai, 25 septembre 2003, n°00DA00691, c/ université Lille-II, cf. *AJFP* 2004, n° 1, p. 51). Cette connaissance de l'irrégularité de votre engagement peut cependant vous empêcher de réclamer, en plus de votre rémunération, des indemnités pour trouble causé à vos conditions d'existence en raison de la difficulté et du temps mis à être payé·e (CAA de Versailles, 5 novembre 2013, n°13VE00429, cf. *Lettre d'information juridique* n°181<sup>89</sup>). Enfin, l'application de sanctions pécuniaires, prélevées sur la rémunération d'un agent public pour sanctionner une faute de sa part, est illégale, en vertu d'un principe général du droit du travail (Conseil d'État, 1<sup>er</sup> juillet 1988, n°66405, *Billard et Volle*<sup>90</sup>) : que vous ayez eu connaissance de cette irrégularité ne peut donc justifier d'amputer la rémunération qui vous est due.

En tout état de cause, lorsqu'un établissement *bénéficie* du travail d'une personne qui a consacré du temps et de l'argent à cette tâche, et qu'aucune base juridique explicite ne peut encadrer ce travail, le juge peut alors le qualifier d'*enrichissement sans cause* (principe général applicable même sans texte, codifié dans le *code civil*, art. 1303 et suivants<sup>91</sup>). Cet enrichissement sans cause au bénéfice de l'établissement justifie la rémunération de l'enseignant·e concerné·e au niveau des vacations (CAA de Versailles, 5 novembre 2013, n°13VE00429, cf. *Lettre d'information juridique* n°181<sup>89</sup> ; TA de Rennes, 2 octobre 2002, n°00-1062, c/ université Rennes-I, cf. *AJFP* 2003, n° 1, p. 32).

En plus de la rémunération des heures déjà effectuées, vous pouvez également demander :

- le versement d'intérêts moratoires (« indemnité de retard ») courant à partir de la réclamation du paiement par LRAR (voir question 10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ?) ;
- une indemnité pour troubles dans les conditions d'existence, si le retard ou le refus de paiement vous ont causé des troubles matériels ou financiers mesurables (voir question 10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ?). Cette indemnité peut vous être refusée si vous aviez connaissance de l'irrégularité de votre engagement (CAA de Versailles, 5 novembre 2013, n°13VE00429, cf. *Lettre d'information juridique* n°181<sup>89</sup>) ;
- une indemnité pour préjudice moral en compensation du refus de vous verser cette rémunération, le cas échéant (TA de Rennes, 2 octobre 2002, n°00-1062, c/ université Rennes-I, cf. *AJFP* 2003, n° 1, p. 32 : l'enseignant vacataire se voit attribuer 150 € d'indemnité) ;
- une indemnité pour promesse non tenue de l'administration, si l'engagement de l'établissement à vous faire réaliser un certain nombre d'heures au cours de l'année est résilié. Cette indemnité peut être due même en cas de responsabilité partagée, alors que l'enseignant·e vacataire était conscient·e de l'irrégularité de son engagement (CAA de Douai, 25 septembre 2003, n°00DA00691<sup>92</sup>, c/ université Lille-II, cf. *AJFP* 2004, n° 1, p. 51 : l'enseignant vacataire se voit attribuer 600 € d'indemnité).

Pour faire valoir ces demandes, il suffit d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au président ou à la présidente de votre université, ou au directeur ou à la directrice de votre établissement employeur, mettant l'établissement en demeure de vous régler les sommes dues dans un délai raisonnable, assorties d'intérêts moratoires au taux légal pour tout dépassement de ce délai. Vous disposez de quatre ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date des heures non rémunérées concernées, pour introduire votre réclamation auprès de l'établissement. Adressez également une copie de cette lettre

<sup>88</sup> [https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/LIJ\\_181\\_janv-2014.html#J13VE00429](https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/LIJ_181_janv-2014.html#J13VE00429)

<sup>89</sup> [https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/LIJ\\_181\\_janv-2014.html#J13VE00429](https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/LIJ_181_janv-2014.html#J13VE00429)

<sup>90</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007719190/>

<sup>91</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000032023810>

<sup>92</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007600421/>

au service en charge de la paie des vacataires (UFR, services des ressources humaines...) par courrier simple ou électronique. Voici un modèle à compléter avec vos informations personnelles.

*[Votre nom. N'hésitez pas à utiliser le titre de docteur·e si vous l'êtes.]*

*[Adresse personnelle]*

*M./Mme [nom du ou de la présidente, du directeur ou de la directrice]*

*Président/Présidente/Directeur/Directrice de [nom de l'établissement]*

*[Adresse]*

*Lettre recommandée avec accusé de réception.*

*À [lieu], le [date].*

*Objet : demande préalable d'acquittement d'une créance non honorée et d'indemnisation.*

*Monsieur le Président/ Directeur, / Madame la Présidente/Directrice,*

*Je travaille dans votre établissement depuis le [date] en qualité d'enseignant/e vacataire au sein de [UFR, département, école, institut...]. Les enseignements de [décrire : niveaux, spécialités...] m'ont été confiés.*

*J'ai réalisé, entre le [date de début des enseignements non payés] et le [premier jour du mois précédent la demande] [X] heures d'enseignement sous forme de cours magistraux et [Y] heures d'enseignement sous forme de travaux dirigés, pour lesquelles je n'ai toujours pas été payé/e. [Préciser les dates, horaires, lieux, et toute précision utile sur les heures dont vous demandez paiement, ainsi que sur ce qui vous a été opposé pour refuser leur paiement.]*

*[Si le paiement vous a été refusé en prétextant l'irrégularité de votre engagement comme enseignant e vacataire :]*

*Je vous rappelle que l'irrégularité éventuelle de mon engagement comme enseignant/e vacataire relève de la responsabilité de votre établissement, et que le service fait d'un agent public constitue une créance qui doit être honorée conformément aux règles de la comptabilité publique, quelle que soit la régularité de son engagement initial.*

*Je vous mets donc en demeure par la présente de payer sous trente jours le principal, ainsi que des intérêts moratoires, calculés sur la base du taux d'intérêt légal à compter de la présente demande, comme prévu par l'article 1231-6 du code civil, reproduit ci-dessous :*

*« Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.*

*Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.*

*Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. »*

*[Il n'est pas nécessaire de chercher à calculer vous-même ces montants, seulement de préciser suffisamment leur nature pour que le mode de calcul que vous souhaitez soit clair.]*

*[Si le retard de paiement vous a causé des troubles matériels et financiers mesurables – frais bancaires, difficultés pour obtenir des droits sociaux par exemple avec Pôle emploi, la CAF, ou la préfecture pour les étrangères –, et que vous pouvez argumenter que vous n'aviez pas*

*connaissance de l'irrégularité de votre engagement, les décrire ici, avec une estimation grossière de ce qu'ils représentent :]*

*De plus...*

*S'ajoute donc à cette demande le versement de dommages et intérêts correspondant aux troubles dans les conditions d'existence décrits ci-dessus.*

*[Si le paiement vous a été refusé en prétextant l'irrégularité de votre engagement comme enseignant e vacataire et que vous pouvez argumenter que vous n'aviez pas connaissance de cette irrégularité :]*

*Votre établissement m'ayant engagé/e puis fait travailler à son profit, avant de me signaler une éventuelle irrégularité qui serait censée prévenir le paiement de mon service déjà effectué, s'ajoute à cette demande le versement d'une indemnité pour préjudice moral. [Il n'est pas nécessaire de chiffrer précisément la demande. Cela ne pourra dans tous les cas être que de quelques centaines d'euros maximum, sauf situations très particulières.]*

*[Si l'établissement vous a annoncé déprogrammer un certain nombre d'heures d'enseignement qu'il s'était engagé à vous proposer :]*

*Par ailleurs, votre établissement s'était engagé à me faire bénéficier de [X] heures d'enseignement au cours de l'année universitaire [XXXX-XXXX], sous la forme de [Y] heures de cours magistraux et [Z] heures de travaux dirigés. [Ajouter toute précision utile sur la promesse qui vous avait été faite : interlocuteurs, horaires, plannings, lieux d'enseignement, disciplines, groupes de TD, niveaux, programmes...]*

*[Précisez les conditions dans lesquelles la déprogrammation de ces heures vous a été annoncée.] La résiliation de cet engagement me porte préjudice. S'ajoute donc enfin à la présente demande le versement d'une indemnité de [somme correspondant au salaire brut total des heures restantes non réalisées] pour promesse non tenue de la part de votre établissement.*

*En cas de refus implicite ou explicite de votre part, vous comprendrez que je me réserve la possibilité de saisir le tribunal administratif afin de faire valoir mes droits.*

*Veillez recevoir, Monsieur le Président/Directeur/Madame la Présidente/Directrice, mes salutations respectueuses.*

*[Signature]*

*[Joindre une photocopie de pièce d'identité, un RIB, et toutes pièces utiles servant à attester de la réalité de vos demandes : courriels où l'on vous dit qu'il est impossible de vous payer, plannings de cours, documents divers mettant en évidence les tâches qui vous ont été demandées ou que vous avez réalisées, justificatifs de frais imputables aux retards de paiement, relevés de comptes (en ne laissant visible que les éléments nécessaires), etc.]*

En cas de réponse négative – ou d'absence de réponse au bout de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé, ce qui vaut décision implicite de rejet – ce dernier vous permettra ensuite (si vous le souhaitez) de justifier l'ouverture d'un [recours devant le juge administratif](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026)<sup>93</sup>. Veillez donc bien à conserver l'avis de dépôt du recommandé et son accusé de réception. Ce recours devra en général intervenir dans un délai maximum de deux mois à compter de la décision implicite (expiration du premier délai de deux mois après introduction de la demande), ou explicite, de l'établissement. L'assistance d'un-e

<sup>93</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026>

avocat-e n'est pas obligatoire dans ce cas, mais il est fortement recommandé, pour obtenir effectivement gain de cause, de demander l'assistance d'un-e avocat-e spécialisé-e en droit public<sup>94</sup>. Selon vos revenus, vous pourrez éventuellement bénéficier de l'aide juridictionnelle<sup>95</sup>. Dans le cas contraire, les honoraires à prévoir (qui sont libres) pourront être de l'ordre du millier d'euros. Vous pourriez éventuellement bénéficier, pour les prendre en charge, d'une protection juridique incluse dans un contrat d'assurance (habitation, complémentaire santé, banque...); dans ce cas, contacter l'assurance pour accord *avant* d'entamer tout recours à l'aide d'un-e avocat-e. Pensez également à la constitution d'une caisse de solidarité collective si vous vous rapprochez d'autres enseignant-es vacataires dans la même situation que vous, d'une association de jeunes chercheur-es, d'élu-es jeunes chercheur-es de votre établissement (commission de la recherche, conseil d'école doctorale...), ou d'un syndicat présent dans votre établissement. Sachez que si le tribunal vous donne raison, le juge mettra généralement les honoraires de votre avocat-e à la charge de l'établissement, en plus de vos demandes initiales, rendant en fin de compte la procédure gratuite pour vous, si vous gagnez celle-ci. L'inverse n'est pas vrai : au titre de l'équité entre les parties, le juge mettra rarement les honoraires d'avocat-e de l'établissement à votre charge, si vous êtes finalement la partie perdante. Du dépôt du recours jusqu'au jugement, il faut cependant être prêt à compter un à deux ans d'attente.

En parallèle ou non d'un recours dit « de plein contentieux » (où vous pouvez réclamer un jugement sur le fond et tous les types d'indemnités évoqués plus haut), vous pouvez également introduire un « référé provision<sup>96</sup> » afin de demander le paiement des heures effectuées (et uniquement cela !), s'il est aisé de prouver, par tout moyen matériel à votre disposition, qu'elles ont bien été réalisées. Il est impossible d'introduire une demande d'indemnités quelconques (en plus du paiement strict des heures effectuées) par ce biais, mais le référé ne vous prive en aucune façon de la possibilité d'un recours de plein contentieux plus large. Il s'agit d'une procédure accélérée (rendue dans un délai d'environ un mois) afin d'obtenir rapidement une avance sur le paiement d'une somme due par l'administration qui ne soit pas « sérieusement contestable ». Ce type de recours permet un paiement rapide, mais ne préjuge pas d'un éventuel jugement ultérieur sur le fond (voir TA de Cergy-Pontoise, 16 novembre 2011, n°1105427, c/ université Paris-X-Nanterre-La-Défense, cf. *AJFP*2012, n°2, p. 83, pour un exemple de référé provision accordé à un doctorant ATV, à qui l'université ne souhaitait pas régler les heures réalisées). Il s'agit en quelque sorte d'une avance sur la somme que vous devriez selon toute évidence percevoir à l'issue d'un recours « de plein contentieux ».

---

<sup>94</sup> <https://consultation.avocat.fr/>

<sup>95</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

<sup>96</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2556>

## 12. Y a-t-il un plafond d'heures de vacances réalisables ?

Le décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur<sup>97</sup> affirme que « les personnels régis par le présent décret sont engagés pour effectuer un nombre limité de vacances » (art. 4). Ils et elles sont engagées par année universitaire (art. 4), aussi l'évaluation du nombre d'heures effectuées doit aussi être réalisée par année universitaire.

### *Concernant les agents temporaires vacataires (ATV)*

Dans le cas des ATV (voir question 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?), le décret précise que « Leur service ne peut au total excéder annuellement, dans un ou plusieurs établissements, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente. » (art. 5), soit l'équivalent d'un travail annuel à 25%, ou la moitié du service d'enseignement d'un·e enseignant·e-chercheur·e (voir question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?). Cette limite est valable par personne, quel que soit le nombre d'établissements d'exercice. Toutefois, en l'absence de moyens réels de croiser les informations entre établissements, de nombreux et nombreuses doctorantes ATV dépassent en pratique ce plafond en enseignant dans plusieurs établissements en parallèle. Si cela est votre cas, sachez que les heures réalisées doivent dans tous les cas être rémunérées (voir question 11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé·e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ?), mais que vous pourriez en principe faire l'objet de sanctions disciplinaires définies à l'article L952-9 du code de l'éducation<sup>98</sup>.

**Cas particulier :** les doctorant·es disposant d'un contrat doctoral ne peuvent cependant réaliser plus de 64 h de travaux dirigés par an, quelle que soit la forme juridique et l'établissement de réalisation de ces enseignements (décret n°2009-464<sup>99</sup>, art. 5 ; voir le *Guide du doctorat*<sup>100</sup>, fiche n°13). Ce plafond réduit se substitue alors à celui de 96 h éq. TD.

### *Concernant les chargés·es d'enseignement vacataires (CEV)*

Dans le cas des CEV (voir question 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?), le décret ne précise aucun plafond pour traduire l'expression volontairement vague de « nombre limité de vacances » (sauf concernant les fonctionnaires détachés ou mis à disposition pour création d'entreprise ayant pour objet de valoriser leurs recherches, au sens de l'article L531-I du code de la recherche<sup>101</sup>, qui sont limités à 96 h éq. TD ; décret n°87-889, art. 5). D'après le ministère, « Il n'a [...] pas été jugé nécessaire de fixer un nombre maximum d'heures de vacances, dans la mesure où la charge d'enseignement qui leur est confiée doit, en tout état de cause, rester accessoire par rapport à l'activité professionnelle. » (réponse ministérielle n°68676, JO AN, 24 mars 2015<sup>102</sup>). En effet, les CEV sont en principe censés·es disposer d'une activité professionnelle principale à côté de leur travail d'enseignant·e vacataire. L'interprétation que font les établissements de ce caractère « accessoire » est en fait toute relative, puisqu'il n'est pas rare de voir des enseignant·es vacataires réaliser plus de 400 h éq. TD par an, soit plus d'un temps plein d'enseignement (384 h éq. TD). À titre d'exemple, en 2011 l'université Paris-Sorbonne a été amenée à considérer que 878 h éq. TD (soit plus de deux temps plein) n'était, en fin de

<sup>97</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

<sup>98</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006525626](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006525626)

<sup>99</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020552499>

<sup>100</sup> <https://guide-doctorat.fr/fiches>

<sup>101</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000028617112>

<sup>102</sup> <https://questions.assemblee-nationale.fr/q/14/14-68676QE.htm>

compte, pas un « nombre limité » et « accessoire » de vacances (CAA de Paris, 31 décembre 2018, n°17PA02666<sup>103</sup>).

Certains établissements ont cependant adopté des arrêtés plafonnant strictement le nombre d'heures pouvant être demandées à un·e enseignant·e CEV, souvent à 192 h éq. TD (un mi-temps annuel, soit le service d'enseignement d'un·e enseignant·e-chercheur·e à temps plein), parfois plus (300 h éq. TD, soit un travail annuel à 78%, pour l'université Lyon-III<sup>104</sup> par exemple). Ces plafonds d'établissement ne peuvent cependant s'appliquer qu'aux volumes d'enseignement confiés *au sein* de l'établissement en question, et n'ont aucune portée sur les enseignements assurés ailleurs. Leur raison d'être est généralement d'écarter autant que possible le risque juridique d'une requalification en agent contractuel, et n'apparaît donc pas comme une volonté de limiter la précarité des personnes concernées ou de gérer leur situation de manière appropriée.

### *Cas particuliers*

Que vous soyez ATV ou CEV, si vous êtes **fonctionnaire** (par exemple, enseignant·e fonctionnaire de l'Éducation nationale), **ou agent public contractuel** travaillant à plus de 70% d'un temps complet (24,5 h par semaine), vous avez l'obligation de demander au préalable une *autorisation de cumul d'activités* auprès de votre administration employeuse, dans les conditions prévues au [décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique](#)<sup>105</sup>. Le volume d'enseignements qui peut vous être autorisé en plus de votre emploi initial doit être « compatible avec vos fonctions [et] sans incidence sur le fonctionnement [...] du service public ». Les agents publics contractuels à temps incomplet à 70% ou moins sont seulement tenus de déclarer cette activité supplémentaire (pas de régime d'autorisation préalable). Voir « [Un agent public peut-il cumuler son emploi avec une activité privée ?](#) », [service-public.fr](#)<sup>106</sup>, pour plus d'informations.

Indépendamment des règles présentées à cette question, les personnes étrangères peuvent n'être autorisées à travailler en France que sous un certain plafond horaire, en fonction de leur titre de séjour. Voir la question 8. Je suis étranger·e. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?

---

<sup>103</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038158797>

<sup>104</sup> <https://www.univ-lyon3.fr/vacataire-enseignant>

<sup>105</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041506165>

<sup>106</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1648>

## 13. Puis-je être vacataire dans plusieurs établissements en même temps ?

Oui.

Attention cependant aux règles de cumul d'activités et de plafonds horaires qui peuvent s'appliquer sur l'ensemble des établissements dans lesquels vous travaillez : voir les questions 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacations d'enseignement ?, 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacations d'enseignement ?, et 12. Y a-t-il un plafond d'heures de vacations réalisables ?

## 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?

L'article 6 du décret n°87-889 indique que « Les personnels régis par le présent décret sont rémunérés à la vacation selon les taux réglementaires en vigueur. » Ces « taux réglementaires en vigueur » ne distinguent pas les indemnités pour heures complémentaires, versées aux enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es titulaires, de la rémunération des enseignant·es vacataires. Ils sont fixés par l'arrêté du 6 novembre 1989<sup>107</sup> fixant les taux de rémunération des heures complémentaires, et valaient au 3 décembre 2010 : 61,35 € l'heure de cours magistral (CM), 40,91 € l'heure de travaux dirigés (TD), et 27,26 € l'heure de travaux pratiques (TP). Ces taux sont indexés sur le point d'indice de la fonction publique (art. 3). En raison de politiques gouvernementales successives de tassement des salaires de la fonction publique depuis les années 2010, le point d'indice a connu peu d'évolutions depuis<sup>108</sup>, et un décrochage important par rapport à l'inflation ou l'évolution du SMIC, dévalorisant progressivement la rémunération des enseignant·es vacataires.

Du 1<sup>er</sup> février 2017 au 30 juin 2022 inclus, les taux de rémunération minimum étaient les suivants (voir *Bulletin officiel de l'Éducation nationale* n°25, 13 juillet 2017<sup>109</sup>) :

- 62,09 € l'heure de CM ;
- 41,41 € l'heure de TD ;
- 27,58 € l'heure de TP.

Depuis la revalorisation du point d'indice du 1<sup>er</sup> juillet 2022, les nouveaux taux de rémunération minimum sont les suivants :

- 64,26 € l'heure de CM ;
- 42,86 € l'heure de TD ;
- 28,55 € l'heure de TP.

En pratique, les enseignements assurés sont tous convertis en *heures-équivalent TD* (h éq. TD), une heure de CM équivalant à 1,5 h de TD, une heure de TD équivalant à 1,5 h de TP, et *vice versa* une heure de TP équivalant à 0,7 h de TD, et une heure de TD équivalant à 0,7 h de CM.

Il s'agit de montant bruts, avant cotisations sociales (voir ici<sup>110</sup>). La rémunération nette, avant prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, est à ce jour d'environ 34 € l'heure de TD (susceptible d'évoluer en fonction des taux de prélèvements).

Ces taux correspondent à des *planchers* réglementaires. Les établissements sont évidemment libres de verser une rémunération supérieure à leurs enseignant·es vacataires, ce que quelques-uns font parfois, en général dans des enseignements pour lesquels ils ont du mal à recruter. L'écrasante majorité des enseignant·es vacataires sont cependant rémunéré·es à ces planchers.

Ces montants ne permettent cependant pas de se faire une bonne idée du niveau réel de rémunération. Contrairement à un contrat de travail classique, il ne s'agit pas d'une rémunération horaire, mais d'une rémunération à la vacation, c'est-à-dire à la tâche, la tâche en question étant une heure d'enseignement. Mais le *temps de travail effectif*<sup>111</sup> correspondant à cette tâche dépasse largement l'heure d'enseignement en question. En premier lieu, il inclut le temps de préparation de l'enseignement. C'est pourquoi une

<sup>107</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000019799436>

<sup>108</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/connaitre-point-dindice>

<sup>109</sup> [https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/26/43/4/trait142\\_annexe\\_796434.pdf](https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/26/43/4/trait142_annexe_796434.pdf)

<sup>110</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>

<sup>111</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095>

vacation d'une heure de CM est rémunérée 1,5 fois l'heure de TD : le temps de préparation d'un CM est forfaitairement considéré comme 1,5 fois le temps de préparation d'une heure de TD, et ce pour toutes les catégories d'enseignant·es du supérieur (enseignant·es-chercheur·es, enseignant·es du second degré dits « PRAG », ATER, etc.). Le décret n°87-889 du 29 octobre 1987<sup>112</sup> évoque également d'autres obligations incluses dans une vacation d'enseignement : « À l'exception de ceux qui n'assurent que des vacances occasionnelles, les personnels régis par le présent décret sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées lors de leur engagement. » (art. 5). Ainsi le temps de surveillance d'examens ou de correction de copies associées à l'enseignement assuré est compris dans le temps de travail effectif d'une vacation d'enseignement. Voir la question 23. Quelles tâches supplémentaires l'établissement peut-il me demander, en plus des heures d'enseignements ?, pour plus de détails sur le travail compris dans la vacation.

Aucun texte ne précise le temps de travail effectif correspondant à une vacation d'une heure de TD, mais l'arrêté du 31 juillet 2009<sup>113</sup> établit un « référentiel national d'équivalences horaires » pour les enseignant·es-chercheur·es qui dispose qu'« une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés. » À tâche égale (une même heure de TD par exemple), le temps de travail effectif réalisé par un·e enseignant·e-chercheur·e et un·e vacataire ne pourra qu'être au mieux identique, sauf à supposer que les enseignant·es vacataires seraient plus productifs ou productives que les enseignant·es-chercheur·es, et parviendraient à réaliser une même tâche d'enseignement en un temps plus court. En bref : si un·e enseignant·e-chercheur·e met en moyenne 4,2 h à réaliser une heure de TD, un·e enseignant·e vacataire ne pourra pas en mettre moins. Par ailleurs, il est juridiquement admis que l'employeur peut faire varier la *rémunération horaire* entre ses agents en raison de statuts différents, mais il ne peut pas justifier de différences dans le *temps* de travail effectif demandé pour la réalisation d'une *même* heure de TD.

Cette considération technique a des conséquences importantes. Cela permet de **calculer la rémunération horaire d'un·e enseignant·e vacataire**, en divisant la rémunération à la vacation par le temps de travail effectif. Cela donne, pour le taux de rémunération en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2022, **10,20 € brut par heure**. Soit une rémunération **1 euro et 7 centimes en-dessous du SMIC** au 1<sup>er</sup> janvier 2023, situé lui à 11,27 €/h (voir notre communiqué du 23 mai 2019<sup>114</sup> sur le dépassement de la rémunération des enseignant·es vacataires par le SMIC repris par le service CheckNews de *Libération*, « Les vacataires de l'université sont-ils vraiment payés en dessous du smic horaire ? »<sup>115</sup>, 23 février 2020, et par le *Times Higher Education*, « French PhD students' pay for teaching falls below minimum wage »<sup>116</sup>, 31 mai 2019). La situation est pire encore si l'on prend en considération les droits aux congés payés – voir la question 29. Ai-je droit à des congés payés annuels ?

---

<sup>112</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

<sup>113</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020974583>

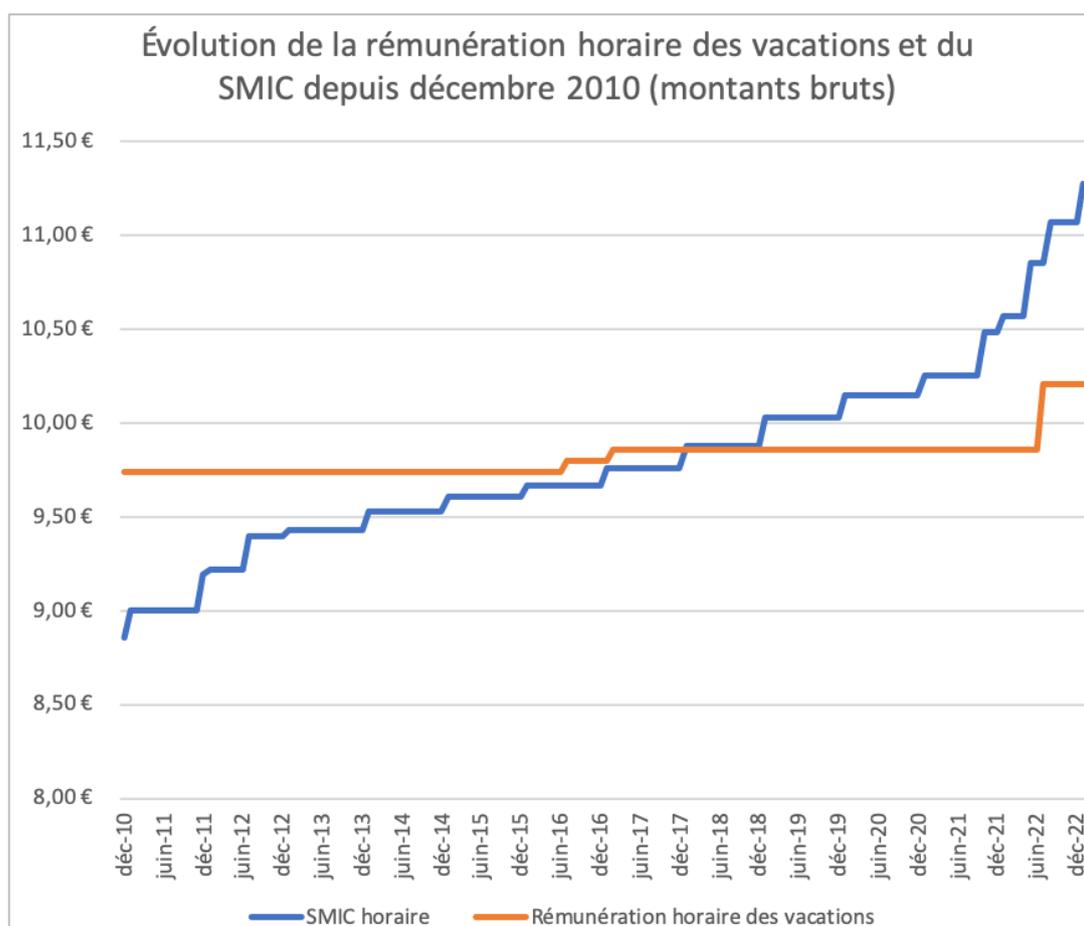
<sup>114</sup> <https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/communique-2019-05-23.pdf>

<sup>115</sup> [https://www.liberation.fr/checknews/2020/02/23/les-vacataires-de-l-universite-sont-ils-vraiment-payes-en-dessous-du-smic-horaire\\_1778253/](https://www.liberation.fr/checknews/2020/02/23/les-vacataires-de-l-universite-sont-ils-vraiment-payes-en-dessous-du-smic-horaire_1778253/)

<sup>116</sup> <https://www.timeshighereducation.com/news/french-phd-students-pay-teaching-falls-below-minimum-wage>

## 15. Comment est-ce possible que des agents publics soient rémunéré·es en-dessous du SMIC ?

Historiquement, cette situation s'explique par le gel depuis une décennie du [point d'indice de la fonction publique](#)<sup>117</sup>, qui règle l'évolution des salaires des vacataires comme de la plupart des agents publics. Pendant que le SMIC était régulièrement réévalué afin de tenir compte de l'inflation, le point d'indice de la fonction publique a été au contraire bloqué, provoquant une dévaluation des salaires qu'il sert à indexer, dont celui des enseignant·es vacataires. Ainsi, la rémunération horaire des vacances d'enseignement était de 110% du SMIC en décembre 2010, et est tombée à 91% de celui-ci en janvier 2023 (voir graphique ci-dessous).



Afin de ne pas provoquer de pertes nettes de pouvoir d'achat pour les agents publics, le [décret n°2008-539 du 6 juin 2008](#)<sup>118</sup> a instauré une indemnité de « garantie individuelle du pouvoir d'achat » ou GIPA. Les vacataires sont exclus de ce dispositif dès l'article 1 (« recrutés sur contrat à durée déterminée et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice. » – les vacataires ne sont ni recrutés sur contrat à durée déterminée, ni rémunérés par référence à un indice). Ils et elles perdent donc du pouvoir d'achat chaque année où le point d'indice de la fonction publique reste gelé.

<sup>117</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/connaitre-point-dindice>

<sup>118</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018934143>

Le décret n°91-769 du 2 août 1991<sup>119</sup> a, pour sa part, instauré une « indemnité différentielle » visant à compenser la différence entre le salaire des agents publics et le montant du SMIC, afin de maintenir leur rémunération au moins au niveau du salaire minimum. Cependant, dans le cas des agents publics à temps incomplet (art. 3) ou rémunérés sur une base horaire (art. 4), cette indemnité nécessite d'abord d'établir le temps de travail effectif auquel rapporter le salaire minimum. Mais comme présenté à la question précédente (question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?), la rémunération forfaitaire par heure équivalent-TD n'est pas une *rémunération horaire*, mais une rémunération *à la tâche*, une vacation d'une heure équivalent-TD correspondant à une tâche englobant tout un ensemble d'activités (voir la question 23. Quelles tâches supplémentaires l'établissement peut-il me demander, en plus des heures d'enseignements ?). Les bulletins de paie établis en attestent : seul un volume « HTD » (pour « heure équivalent-TD ») y est indiqué, et aucune durée (« 0,00 H ») n'est renseignée dans la case « temps de travail ». Le ministère comme les établissements employeurs ne reconnaissent ainsi officiellement aucune estimation du temps de travail effectif associé aux vacances d'enseignement (alors que les mêmes enseignements sont évalués en fait à 4,2 h de travail effectif par heure équivalent-TD lorsqu'ils sont réalisés par les autres catégories d'agents, comme expliqué à la question précédente). Ils s'abstiennent ainsi de calculer toute rémunération horaire des enseignant·es vacataires, et donc de les faire bénéficier de cette indemnité différentielle avec le SMIC. Le Conseil d'État a pourtant érigé le droit à une rémunération minimale au moins égale au SMIC en principe général du droit « applicable à tout salarié », y compris les agents publics (Conseil d'État, 23 avril 1982, n°36851, *Ville de Toulouse*<sup>120</sup>), et ce principe est reconnu également aux salarié·es rémunéré·es à la tâche (« en l'absence de fixation par le contrat de travail du temps relatif à chaque tâche, le salarié payé à la tâche a le droit d'être rémunéré au taux du salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué », Cour de Cassation, 25 septembre 1990, n°87-40.493<sup>121</sup>). Le juge administratif n'a cependant jamais eu l'occasion de se pencher sur l'application de ce principe aux enseignant·es vacataires du supérieur. Si vous êtes concerné·e et que vous souhaitez contribuer à faire évoluer l'état du droit sur ce point en vous mobilisant dans un recours collectif, n'hésitez pas à nous contacter à [contact@cj.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cj.jeunes-chercheurs.org).

---

<sup>119</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006077891>

<sup>120</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007668312/>

<sup>121</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007024968>

## 16. Paye-t-on des cotisations sociales sur la rémunération des vacances ?

Oui. Même si ces vacances ne sont pas couvertes par un contrat de travail, et leur statut juridique incertain, il s'agit d'une rémunération du travail qui est soumise aux mêmes cotisations sociales que les salaires des agents contractuels (voir [ici](#) sur le site [service-public.fr](http://service-public.fr)<sup>122</sup> et [ici](#) sur le site de l'URSSAF<sup>123</sup>). En particulier, la rémunération brute est soumise à la contribution sociale généralisée (CSG, affectée entre autres à l'assurance maladie et l'assurance chômage), à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), aux cotisations retraite du régime général de la sécurité sociale, ainsi qu'aux cotisations retraite du régime complémentaire des agents non-titulaires de la fonction publique (Ircantec), comme le rappelle la [réponse ministérielle n°998, JO AN, 5 décembre 2017](#)<sup>124</sup>. Elle est, par ailleurs, soumise au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. L'établissement prend également en charge, en plus de la rémunération brute, diverses cotisations patronales.

Des informations parfois contradictoires circulent quant à ces cotisations, en raison d'une confusion avec l'indemnité pour enseignements complémentaires dont bénéficient les personnels fonctionnaires. La rémunération des enseignant·es vacataires est en effet fixée par référence à celle des heures complémentaires, même si elle n'a juridiquement rien à voir (voir 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?). Les indemnités pour enseignements complémentaires des fonctionnaires ne sont en particulier pas soumises à retenue pour pension (« cotisations retraite » des fonctionnaires), bénéficient d'une réduction de cotisations sociales, et sont exonérées de l'impôt sur le revenu. Ce n'est pas le cas de la rémunération des enseignant·es vacataires : la rémunération nette par heure de cours de ces derniers est donc nettement plus basse que celle des heures complémentaires des fonctionnaires. La mise en place de la réduction de cotisation et de la défiscalisation des heures complémentaires en 2019 a d'ailleurs révélé l'ampleur de la confusion avec la rémunération des enseignant·es vacataires, par les services de paie des universités eux-mêmes, conduisant à des millions d'euros de trop-perçus réclamés ensuite à des enseignant·es précaires ([article du Monde du 11 octobre 2019](#)<sup>125</sup>, [article de Capital du 25 septembre 2019](#)<sup>126</sup>, [article de Mediapart du 3 octobre 2019](#)<sup>127</sup>, [article de Rue89 Strasbourg du 17 décembre 2019](#)<sup>128</sup>).

Enfin, il ne faut pas confondre « payer des cotisations sociales au même niveau que les agents contractuels », et « bénéficier des mêmes prestations de protection sociale » : si les enseignant·es vacataires cotisent, ils et elles ne bénéficient en retour que d'une protection sociale fragmentaire. Voir question 17. Quelle est ma protection sociale en tant qu'enseignant·e vacataire ?

---

<sup>122</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F469>

<sup>123</sup> <https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/calculer-vos-cotisations/les-agent-non-titulaires-de-let.html>

<sup>124</sup> <https://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-998QE.htm>

<sup>125</sup> [https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/10/11/trop-percus-et-couac-informatique-le-coup-de-blues-des-vacataires-de-l-universite\\_6015115\\_3224.html](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/10/11/trop-percus-et-couac-informatique-le-coup-de-blues-des-vacataires-de-l-universite_6015115_3224.html)

<sup>126</sup> <https://www.capital.fr/economie-politique/des-vacataires-contraints-de-rembourser-950-000-euros-a-l-universite-de-nantes-1351142>

<sup>127</sup> <https://www.mediapart.fr/journal/france/031019/l-universite-de-nantes-reclame-un-million-d-euros-ses-enseignants-vacataires>

<sup>128</sup> <https://www.rue89strasbourg.com/universite-renonce-aux-trop-percus-165630>

## 17. Quelle est ma protection sociale en tant qu'enseignant·e vacataire ?

Le statut des enseignant·es vacataires étant particulièrement flou (voir question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?), leur régime de protection sociale peut être difficile à déterminer, et donne souvent lieu à des affirmations contradictoires, y compris de la part des établissements. En ce qui concerne les droits à l'assurance retraite et à l'assurance chômage, voir les questions 18. Ces vacances d'enseignement m'ouvrent-elles droit aux allocations chômage ? et 19. Mon travail comme enseignant·e vacataire compte-t-il pour mes futurs droits à la retraite ?

**Cas particulier :** si vous êtes déjà, par ailleurs, fonctionnaire, vous n'êtes pas concerné·e par le contenu de cette réponse. Votre protection sociale continue à relever entièrement du régime des fonctionnaires, sans droits à prestations supplémentaires, et vous êtes couverts pour les accidents du travail survenant au cours de votre activité d'enseignant·e vacataire « comme s'ils étaient survenus dans [votre] activité principale » (art. D171-11 du code de la sécurité sociale<sup>129</sup>).

L'article L311-2 du code de la sécurité sociale<sup>130</sup> dispose que « Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat. » Le *Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels du ministère de l'enseignement supérieur*<sup>131</sup> indique (p. 81) que cet article s'applique bien aux enseignant·es vacataires du supérieur, et donc que ceux et celles-ci sont obligatoirement affilié·es au régime général de la sécurité sociale, au même titre que les autres agents publics non-titulaires (à condition que vous ne vérifiiez pas des conditions particulières d'affiliation à un régime spécial qui prendrait le pas sur le régime général). De fait, les établissements versent effectivement aux URSSAF les cotisations sociales correspondant au régime général, ce dont vous pouvez vous assurer en consultant vos fiches de paie. Toutefois, les enseignant·es vacataires ne bénéficient pas du régime supplémentaire de protection sociale prévu par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986<sup>132</sup> pour les agents contractuels de l'État comme le maintien de rémunération en cas d'arrêts maladie (voir « *Congés pour raison de santé* » sur fonction-publique.gouv.fr<sup>133</sup> pour une présentation synthétique des droits dont les enseignant·es vacataires sont exclu·es).

### *Assurance maladie et maternité/paternité*

De votre affiliation au régime général découle, pour les assurances qu'elle prend en charge (maladie, maternité/paternité, invalidité et décès), votre affiliation à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de votre domicile, si vous n'êtes pas déjà affilié·e à un régime spécial ou délégué (comme la MGEN, qui assure le régime obligatoire d'assurance maladie pour les agents contractuels de l'enseignement supérieur, dans les mêmes conditions que la CPAM). L'assurance maladie vous ouvre droit à la prise en charge partielle des frais de santé (voir le site de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), « Remboursements,

---

<sup>129</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000030910553](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000030910553)

<sup>130</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006742437](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006742437)

<sup>131</sup> [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide\\_DGRH\\_contractuels\\_fevrier\\_2013.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Guide_DGRH_contractuels_fevrier_2013.pdf)

<sup>132</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956>

<sup>133</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-protection-sociale/conges-pour-raison-de-sante>

prestations et aides »<sup>134</sup>). Contrairement à ce qu'affirment encore de nombreux établissements, cette affiliation est de droit, et n'est pas une condition préalable à votre engagement comme enseignant·e vacataire. Il existait, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, des conditions minimales de travail à vérifier afin d'être affilié·e de droit à la CPAM. Ces conditions ont été supprimées dans le cadre de la réforme dite protection universelle maladie (PUMA). Depuis cette date, la « résidence stable et régulière » en France constitue la seule et unique condition demandée (voir « [La protection universelle maladie](#) » sur [ameli.fr](#)<sup>135</sup>).

En ce qui concerne les revenus de remplacement pouvant être versés par la CPAM en cas d'arrêt maladie, maternité, paternité, adoption ou accueil d'enfant (« indemnités journalières » ou IJ), il faut, pour en bénéficier, pouvoir justifier (voir [art. R313-3 et R313-4 du code de la sécurité sociale](#)<sup>136</sup>) :

- soit d'avoir effectué « 150 heures de travail salarié ou assimilé » au cours des trois mois précédents ;
- soit d'avoir été rémunéré, au cours des six mois précédents, l'équivalent d'au moins 1015 h de travail au SMIC, soit, pour la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023, 11 439,05 € brut.

Bien sûr, le temps de travail effectif d'un enseignant·e vacataire dépasse largement le simple volume horaire de présence devant les étudiant·es, et aucun contrat de travail ni fiche de paie ne va mentionner ce temps de travail effectif (voir la question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?). Afin de faire valoir le premier point, c'est pourtant bien ce temps de travail effectif qui doit être recherché lorsque la rémunération n'est pas effectuée sur une base horaire ([Cour de cassation, 22 février 2007, n°05-16.026](#)<sup>137</sup>) mais à la tâche, comme les vacances d'enseignement ([Cour de cassation, 9 décembre 2020, n°09-68.395](#)<sup>138</sup>). Heureusement, la [circulaire interministérielle n°DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015](#)<sup>139</sup> relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie (NOR AFSS1512580C) a prévu pour les IJ maladie un régime d'équivalence spécifique pour les « enseignants non fonctionnaires ou vacataires » (p. 7) du supérieur, facilitant l'évaluation forfaitaire de ce seuil. Ces dernier·es « sont considérés comme travaillant à temps complet lorsqu'ils assurent un enseignement de trois heures par semaine. » Le seuil de 150 h de travail au cours des trois derniers mois correspondant à un peu moins d'un tiers d'un travail à temps plein (151,67 h/mois), on en déduit qu'une moyenne d'une heure d'enseignement (CM, TD, ou TP) par semaine sur les trois derniers mois suffit à ouvrir droit à ces IJ. Cette circulaire ne mentionne pas les IJ maternité/paternité, mais les seuils d'attribution de celles-ci étant définies par le même texte que les IJ maladie ([art. R313-3 du code de la sécurité sociale](#)), la même solution d'équivalence doit s'imposer. Elle n'évoque pas non plus les IJ adoption ou accueil d'enfant, mais les seuils d'attribution de celles-ci étant définies par l'[art. R313-4](#) de manière identique aux IJ maladie et maternité/paternité, on peut supposer que le même régime peut s'appliquer.

En ce qui concerne la complémentaire santé (« mutuelle »), la prise en charge de 50% des cotisations par l'employeur, en vigueur depuis 2016 dans le secteur privé, n'est prévue pour les agents publics de l'État qu'à partir de 2024. Une participation forfaitaire mensuelle de 15 € est cependant prévue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, pour la plupart des agents (voir « [Protection sociale complémentaire des agents publics](#) », site [fonction-publique.gouv.fr](#)<sup>140</sup>). Les enseignant·es vacataires en sont cependant exclu·es. En effet, le [décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021](#)<sup>141</sup> relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection

<sup>134</sup> <https://www.ameli.fr>

<sup>135</sup> <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/principes/protection-universelle-maladie>

<sup>136</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006156797/>

<sup>137</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000017636818/>

<sup>138</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000023223984/>

<sup>139</sup> [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/05/cir\\_39646.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/05/cir_39646.pdf)

<sup>140</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/ma-protection-sociale/protection-sociale-complementaire-des-agents-publics>

<sup>141</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044030655>

sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat définit comme bénéficiaires une liste limitative d'agents qui exclue les agents publics non-titulaires ne relevant pas du décret n°86-83 du 17 janvier 1986<sup>142</sup> (voir question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?), l'article 2 précisant qu'il ne s'applique pas « à la personne engagée pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés » (formule qui renvoie au statut d'agent vacataire). Ils et elles doivent donc adhérer individuellement à la mutuelle de leur choix sans aucune participation de l'employeur.

## **Assurance invalidité**

En ce qui concerne l'ouverture des droits à pension d'invalidité du régime général, gérés également par votre caisse d'assurance maladie (voir « Pension d'invalidité : démarches et prise en charge » sur le site ameli.fr<sup>143</sup>), les conditions posées à l'art. R313-5 du code de la sécurité sociale<sup>144</sup> sont similaires, mais définies sur une période plus large : 600 h de travail, ou rémunération correspondant à au moins 2030 h au SMIC, au cours des 12 derniers mois (voir « Pension d'invalidité de la Sécurité sociale » sur le site service-public.fr<sup>145</sup>). Si le régime d'équivalence défini pour les IJ reste valable, cela correspondrait donc à un minimum d'une heure d'enseignement (CM, TD ou TP) en moyenne par semaine sur les douze derniers mois. En se basant plutôt sur l'équivalence conventionnelle d'1 h éq. TD = 4,2 h de travail effectif (voir la question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?), cela correspondrait à 143 h éq. TD effectuées au cours des douze derniers mois.

## **Assurance décès**

Des conditions légèrement différentes s'appliquent pour l'ouverture des droits à l'assurance décès, aussi gérée par votre caisse d'assurance maladie (voir art. L313-1<sup>146</sup> et R313-6<sup>147</sup> du code de la sécurité sociale) :

- soit avoir effectué 60 h de travail, ou été rémunéré l'équivalent de 60 h au SMIC (soit 676,20 € brut pour la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023, c'est-à-dire 16 h éq. TD rémunérées au plancher réglementaire), sur un mois ;
- soit avoir effectué 120 h de travail, ou été rémunéré l'équivalent de 120 h au SMIC (soit 1352,40 € brut pour la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023, c'est-à-dire 32 h éq. TD rémunérées au plancher réglementaire), sur trois mois ;
- soit avoir effectué 400 h de travail, ou été rémunéré l'équivalent de 400 h au SMIC (soit 4508 € brut pour la valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2023, c'est-à-dire 106 h éq. TD rémunérées au plancher réglementaire), depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année.

Cette assurance décès consiste dans le versement d'un capital décès forfaitaire, de 3 539 € en 2023, au ou à la conjointe mariée ou pacsée, ou aux ascendants ou descendants (voir « Capital décès versé pour le décès d'un salarié du secteur privé » sur le site service-public.fr<sup>148</sup>).

## **Cas particuliers :**

---

<sup>142</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956>

<sup>143</sup> <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite>

<sup>144</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000034623012](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000034623012)

<sup>145</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F672>

<sup>146</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000036390114/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036390114/)

<sup>147</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000031827945](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031827945)

<sup>148</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3005>

- Si vous exercez un autre travail en parallèle de celui d'enseignant·e vacataire, vous pouvez également justifier de ces différents seuils minimaux en cumulant votre travail pour plusieurs employeurs.
- Si vous êtes demandeur ou demandeuse d'emploi indemnisé·e par Pôle emploi en parallèle de votre travail d'enseignant·e vacataire (voir question 21. Peut-on cumuler allocations chômage et vacances d'enseignement ?), vous conservez vos droits antérieurs aux indemnités journalières, pensions d'invalidité et capital décès tant que dure votre indemnisation chômage (art. L311-5 du code de la sécurité sociale<sup>149</sup>), y compris en cas de cumul avec une activité partielle inférieure au seuil de 150 h (Cour de cassation, 9 novembre 2017, n°16-19.926<sup>150</sup>).

En raison de leur affiliation obligatoire à l'Ircantec (voir question 19. Mon travail comme enseignant·e vacataire compte-t-il pour mes futurs droits à la retraite ?), les enseignant·es vacataires bénéficient également par cet organisme d'un capital décès complémentaire, qui sera versé, selon la situation familiale, au ou à la conjointe, aux enfants, ou aux ascendants, si l'enseignant·e vacataire décède « en activité » (« Agents considérés comme relevant du régime », site de l'Ircantec<sup>151</sup>). En l'absence de véritable contrat de travail précisant un engagement d'une durée précise, il est difficile de préciser ce que signifie « en activité », mais on peut considérer à minima que, si l'enseignant·e était chargé·e de l'évaluation d'un cours ou TD, la période d'activité s'étend nécessairement jusqu'à la date limite de rendu des notes, de la session de rattrapage le cas échéant. Ce capital décès complète celui de l'assurance décès de base (gérée par la caisse d'assurance maladie) jusqu'à 75% de l'ensemble des salaires des douze mois précédant le décès. L'employeur ne délivrant généralement pas de fiche de paie avant la toute fin du semestre d'enseignement, il faudra probablement insister pour obtenir le paiement, et les fiches de paie correspondantes, pour les heures d'enseignement réalisées au cours du dernier semestre entamé. Sans ces fiches de paie, il sera impossible de faire valoir ce droit, l'Ircantec se fondant pour le calcul sur les cotisations versées par l'employeur au moment de la déclaration de la paie. On voit ici encore que l'absence de rémunération mensuelle, avec fiche de paie mensuelle, rend difficile aux enseignant·es vacataires de faire valoir leurs droits sociaux. Pour plus d'informations sur l'assurance décès complémentaire, voir « Capital décès », site de l'Ircantec<sup>152</sup>.

## *Assurance accidents du travail*

En ce qui concerne la couverture des risques d'accident du travail, l'article L411-1 du code de la sécurité sociale<sup>153</sup> dispose qu'« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. » Son application aux agents non-titulaires de l'État est confirmée par la jurisprudence (Tribunal des conflits, 13 novembre 2017, n°C4100<sup>154</sup>), et en ce qui concerne les enseignant·es vacataires, la réponse ministérielle n°998, JO AN, 5 décembre 2017<sup>155</sup>, assure que « La couverture des accidents de service est bien prévue pour ces enseignants. » La reconnaissance d'un accident du travail assure une meilleure couverture des frais de santé qui en découlent, et une avance des frais (voir pour plus d'informations « Accident du travail ou de trajet : les démarches du salarié », site ameli.fr<sup>156</sup>). À noter que ces dispositions couvrent également les « accidents de trajet » survenus, sur votre trajet habituel, entre votre domicile et votre lieu de travail. Si vous bénéficiez

<sup>149</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000031686689](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031686689)

<sup>150</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036006644>

<sup>151</sup> <https://baseircantec.retraites.fr/agents-consideres-comme-relevant-du-regime.html>

<sup>152</sup> <https://baseircantec.retraites.fr/-capital-deces-53-.html>

<sup>153</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006156122>

<sup>154</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000036945712>

<sup>155</sup> <http://questions.assemblee-nationale.fr/q15/15-998QE.htm>

<sup>156</sup> <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/accident/accident-travail-trajet>

d'un arrêt de travail suite à cet accident, vous pourrez toucher des indemnités journalières calculées à partir d'un « salaire journalier » déterminé, pour les enseignant·es vacataires qui ne sont pas payé·es mensuellement, par l'alinéa 5° de l'article R433-4 du code de la sécurité sociale<sup>157</sup> : « 1/365 du montant du salaire des douze mois civils antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier ou lorsque la victime exerce une profession de manière discontinue. » Enfin, en cas de décès, la ou le conjoint (que le couple soit marié, pacsé ou vivant simplement en concubinage), les enfants et les ascendants, bénéficient d'une rente à vie, et de la prise en charge des frais funéraires (voir « Décès d'un salarié suite à un accident de travail ou de trajet : indemnisation des ayants droit », site [service-public.fr](http://service-public.fr)<sup>158</sup>).

**À noter :** Tout litige concernant les droits associés à l'affiliation au régime général de la sécurité sociale, ou au régime complémentaire des agents publics non-titulaires (géré par l'Ircantec) doit être porté devant la juridiction judiciaire (tribunaux judiciaires, cours d'appel, Cour de cassation) et non la justice administrative (tribunaux administratifs, cours administratives d'appel, Conseil d'État). Voir « Litiges avec la Sécurité sociale », site [service-public.fr](http://service-public.fr)<sup>159</sup>.

---

<sup>157</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000029396214](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000029396214)

<sup>158</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14868>

<sup>159</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N561>

## 18. Ces vacances d'enseignement m'ouvrent-elles droit aux allocations chômage ?

Oui, dans les mêmes conditions d'ouverture des droits que les autres agents publics (voir « Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un ancien agent public », site service-public.fr<sup>160</sup>, et « Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) », site de l'Unédic<sup>161</sup>). Mais en pratique, il est parfois difficile de faire valoir ce droit.

**Cas particulier : les étrangers** devant disposer d'un titre de séjour pour travailler en France – c'est-à-dire ni citoyen·nes de l'Union européenne, de l'Espace économique européen (consulter [la liste des pays concernés](#)<sup>162</sup>), de la Suisse, d'Andorre, de Monaco, ou de Saint-Marin – doivent disposer d'un titre de séjour autorisant l'inscription à Pôle emploi. La liste limitative de ces titres de séjour est fixée par l'article R5221-48 du code du travail<sup>163</sup> (voir aussi « Je suis travailleur étranger : puis-je m'inscrire à Pôle emploi ? », site de Pôle emploi<sup>164</sup>). Attention : ce n'est pas le cas de tous les titres de séjour autorisant à travailler ! Vous pouvez donc être autorisé·e à travailler en France, verser des cotisations prélevées sur votre salaire finançant l'assurance chômage, et être exclu·e de cette même assurance chômage... En particulier, c'est le cas du titre de séjour « étudiant », au contraire du titre « passeport talent – chercheur ».

L'article L5424-1 du code du travail<sup>165</sup> prévoit qu'« Ont droit à une allocation d'assurance, lorsque leur privation d'emploi est involontaire ou assimilée à une privation involontaire ou en cas de cessation d'un commun accord de leur relation de travail avec leur employeur, et lorsqu'ils satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, dans les conditions prévues aux articles L. 5422-2 et L. 5422-3 : 1° Les agents [...] non fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics administratifs ». Les enseignant·es vacataires étant des agents publics non fonctionnaires (voir question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?), ils et elles ont donc droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), dites « allocations chômage » en cas de perte involontaire d'emploi (voir aussi S. Blanchet, « La notion et le régime applicable aux “agents engagés pour exécuter un acte déterminé” », *Lettre d'information juridique*, n°91, 2005<sup>166</sup>, p. 23). Le juge administratif a déjà été amené à rappeler ce fait pour les enseignant·es vacataires du supérieur (CAA de Paris, 20 février 1996, n°94PA01286, c/ université Paris-VII<sup>167</sup>; et Conseil d'État, 14 décembre 1998, n°154479, c/ École vétérinaire de Maisons-Alfort<sup>168</sup>).

Constitue évidemment une **perte involontaire d'emploi** le fait qu'un établissement cesse, d'une année sur l'autre ou d'un semestre sur l'autre, de vous proposer des enseignements sous forme de vacances. Mais constitue également une perte involontaire d'emploi le refus de votre part de réaliser de nouveaux enseignements, si ce refus est fondé sur un motif légitime, comme des contraintes personnelles ou un changement substantiel du travail demandé (voir Conseil d'État, 13 janvier 2003, n°229251<sup>169</sup>, et circulaire

<sup>160</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386>

<sup>161</sup> <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/allocation-daide-au-retour-lemploi-are>

<sup>162</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2651>

<sup>163</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000038189484/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038189484/)

<sup>164</sup> <https://www.pole-emploi.fr/candidat/mes-droits-aux-aides-et-allocation/a-chaque-situation-son-allocation/quelle-est-ma-situation-personne/je-suis-travailleur-etrangeur--pu.html>

<sup>165</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000038951954](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038951954)

<sup>166</sup> [https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/PDF/LIJ\\_91\\_janvier-2005.pdf](https://www.education.gouv.fr/lettre-information/lettre-information-juridique/PDF/LIJ_91_janvier-2005.pdf)

<sup>167</sup> <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CAA/decision/1996-02-20/94PA01286>

<sup>168</sup> <http://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/1998-12-14/154479>

<sup>169</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000008135617>

DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n°2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public<sup>170</sup>, p. 8).

Concrètement, le **document indispensable** à votre inscription comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi, et donc à votre indemnisation, est une attestation d'assurance chômage établie par votre dernier employeur, souvent appelée « attestation Pôle emploi » ou « attestation employeur ». Les établissements peuvent cependant avoir du mal à fournir ce document pour les enseignant·es vacataires. Sachez que sa délivrance « sans délai » est obligatoire (art. R1234-9 du code du travail<sup>171</sup>, dont l'application aux employeurs publics est confirmée par la circulaire n°2012-01 précédente, p. 25). L'absence de délivrance de ce document constitue une infraction pénale punie d'une amende de 1500 € par l'art. R1238-7 du code du travail<sup>172</sup>.

Si ces vacances d'enseignement constituent votre seule activité professionnelle rémunérée, il sera cependant **difficile de valider le critère de durée minimum de travail** ouvrant droit à l'indemnisation chômage. Ce critère a été durci en novembre 2019. Les personnes de moins de 53 ans doivent désormais justifier avoir travaillé au moins 6 mois, ou 130 jours, ou 910 heures, au cours des 24 derniers mois (voir « Allocation chômage d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un ancien agent public », site service-public.fr<sup>173</sup>). Cependant, en l'absence de contrat de travail et d'évaluation claire du temps de travail effectif des enseignant·es vacataires, il peut être difficile d'attester d'un volume de travail cohérent. En toute logique, une vacation d'une heure équivalent-TD correspondant à un travail effectif dépassant la simple présence au cours, il faut faire référence à la durée de travail enseignant conventionnelle dans l'enseignement supérieur, où un temps plein correspond forfaitairement à 384 heures de travaux dirigés pour les personnels titulaires et contractuels (voir la question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?). La durée de travail ouvrant droit à indemnisation devrait donc être calculée comme un travail à temps partiel rapporté à ce temps plein conventionnel (voir « J'ai perdu un emploi à temps partiel, quels sont mes droits aux allocations chômage ? », site de l'Unédic<sup>174</sup>). Ainsi, 192 h éq. TD réalisées en 24 mois correspondent à une durée travaillée en continu, à temps plein, de 6 mois pour un enseignant titulaire ou contractuel. Ce volume de vacances devrait donc pouvoir justifier l'ouverture des droits à indemnisation auprès de Pôle emploi. Étant donné la complexité et le flou juridique entourant ce statut, il est cependant très probable qu'il soit difficile de faire valoir ce raisonnement.

---

<sup>170</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=34530>

<sup>171</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000041455673](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041455673)

<sup>172</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000018537466](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018537466)

<sup>173</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12386/>

<sup>174</sup> <https://www.unedic.org/indemnisation/vos-questions-sur-indemnisation-assurance-chomage/jai-perdu-un-emploi-temps-partiel>

## 19. Mon travail comme enseignant·e vacataire compte-t-il pour mes futurs droits à la retraite ?

Oui, tant que l'établissement employeur a correctement versé les cotisations correspondantes à l'Urssaf (voir question 16. Paye-t-on des cotisations sociales sur la rémunération des vacances ?), ce dont vous pouvez vous assurer en recevant votre fiche de paie. Au vu des pratiques douteuses des établissements, il est donc très important de s'assurer de disposer de fiches de paie comprenant toutes les heures effectuées et toute la rémunération versée. Elles vous serviront toute votre vie pour justifier vos droits !

Les enseignant·es vacataires, comme le reste des agents non-titulaires de l'État, cotisent, **pour la retraite de base**, auprès du régime général des travailleurs salariés géré par la Cnav<sup>175</sup>. Ce régime est essentiellement régi par le décompte du nombre de trimestres d'assurance validés, dont un nombre minimum est nécessaire pour obtenir la liquidation à taux plein de ses droits. Si vous êtes déjà salarié·e à temps plein à côté de votre travail d'enseignant·e, ou si vous êtes demandeur ou demandeuse d'emploi indemnisé·e (voir question 21. Peut-on cumuler allocations chômage et vacances d'enseignement ?), vous ne prolongerez pas plus votre durée d'assurance. Si à l'inverse vous n'êtes ni salarié·e ni demandeur ou demandeuse d'emploi indemnisé·e à côté de vos vacances, celles-ci peuvent vous permettre de valider des trimestres d'assurance, au titre du travail à temps partiel (voir « [Retraite d'un agent de la fonction publique \(titulaire et non titulaire\)](#) »<sup>176</sup> et « [Durée d'assurance retraite du salarié du secteur privé](#) »<sup>177</sup>, site service-public.fr). Si vous êtes rémunéré·e au cours d'une année civile l'équivalent d'au moins 150 h de travail au SMIC, soit 1 690,50 € au 1<sup>er</sup> janvier 2023, au moins un trimestre pourra vous être validé. Pour les vacances rémunérées au plancher réglementaire, cela correspond, en 2023, à un minimum de 40 h éq. TD. Bien entendu, la faible rémunération de ces vacances, en-dessous du SMIC horaire (voir question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?), diminue d'autant la durée d'assurance retraite validée ensuite.

**Pour la retraite complémentaire**, les enseignant·es vacataires sont inscrit·es par l'établissement employeur à l'Ircantec<sup>178</sup>, comme le reste des agents non-titulaires de l'État (voir « [Avoir la qualité de salarié](#) », site de l'Ircantec<sup>179</sup> ; voir également « [Retraite complémentaire d'un contractuel de la fonction publique \(Ircantec\)](#) », site service-public.fr<sup>180</sup>). Ce régime complémentaire fonctionnant comme un système à points, il n'y a pas de durée d'assurance à valider au contraire du régime de retraites de base, mais seulement un nombre de points proportionnel aux cotisations versées. La totalité de ces points pourra être convertie en fin de carrière en une allocation mensuelle dont le montant dépendra de la valeur du point au moment de la liquidation des droits. Une fois encore, les points accumulés étant proportionnels aux cotisations versées, et donc à la rémunération brute, la très faible rémunération des vacances d'enseignement implique des droits à retraite complémentaire également faibles.

Vous pouvez vous assurer de la prise en compte de vos droits, tous régimes confondus, sur le site <https://www.info-retraite.fr>, l'année qui suit le versement des salaires concernés.

Si vous êtes ou si vous devenez plus tard fonctionnaire titulaire de la fonction publique, vous pourrez alors cumuler vos droits aux régimes de base et complémentaire des agents non-titulaires, et vos droits à la retraite des fonctionnaires (voir « [À quelle retraite a droit un contractuel devenu fonctionnaire ?](#) », site service-public.fr<sup>181</sup>).

---

<sup>175</sup> <https://www.lassuranceretraite.fr>

<sup>176</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N379>

<sup>177</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1761>

<sup>178</sup> <https://www.ircantec.retraites.fr>

<sup>179</sup> <https://baseircantec.retraites.fr/avoir-la-qualite-de-salarie.html>

<sup>180</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12390>

<sup>181</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F623>

## 20. Puis-je bénéficier d'un congé indemnisé pour maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption ou accueil d'un enfant ?

### *Concernant la prise de congé*

En l'absence d'un véritable contrat de travail vous engageant réciproquement à l'avance à un temps de travail et une rémunération précises, vous n'avez pas plus d'obligation envers votre employeur qu'il n'en a envers vous. Les heures d'enseignement assurées étant rémunérées à la tâche après constat du nombre d'heures effectivement réalisées, et pouvant être annulées sans préavis par l'employeur, vous n'êtes pas non plus soumis·e à la moindre autorisation avant de vous mettre en congé. Pensez simplement à signaler votre indisponibilité aux responsables des formations dans lesquelles vous enseignez. La plupart des établissements d'enseignement supérieur gèrent les congés de leurs enseignant·es en leur demandant d'organiser à l'amiable un rattrapage des cours annulés, dans les limites du calendrier universitaire. Si cela vous convient, cette solution vous permettra de maintenir votre rémunération totale prévue, en bénéficiant éventuellement d'une indemnisation par votre caisse d'assurance maladie le temps de votre indisponibilité (voir paragraphe suivant). Notez cependant que vous n'êtes absolument pas tenu·e de rattraper ces cours annulés, bien que des pressions soient souvent exercées de façon informelle en ce sens. Si les cours n'ont pas pu être réalisés, ils ne seront évidemment pas payés, et l'établissement diminuera votre rémunération au prorata des cours non assurés. Il ne dispose cependant d'aucun moyen de vous contraindre à les rattraper, au même titre qu'avec ses enseignant·es contractuel·les ou titulaires. Le ministère a été amené à rappeler ce fait dans une [circulaire du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur](#) (NOR ESRH1220221C, p. 6)<sup>182</sup> : « les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori. Un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait d'un congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires, lorsque ce rattrapage le conduit à accomplir un service au-delà de ses obligations statutaires. »

### *Concernant l'indemnisation*

Le fait de n'être pas reconnu·e comme agent contractuel vous prive du maintien de salaire par l'employeur, normalement prévu pour ces congés. L'indemnisation potentielle ne dépendra donc que de votre caisse d'assurance maladie. En principe vous avez droit aux indemnités journalières (IJ) prévues pour les salarié·es si vous remplissez les critères d'activité ou de salaire minimaux sur les mois précédents (voir la question 17. Quelle est ma protection sociale en tant qu'enseignant·e vacataire ?). Si vous disposez d'un travail régulier en parallèle de votre enseignement comme vacataire, cela ne posera pas de difficultés. S'il s'agit en revanche de votre seule activité professionnelle rémunérée, la principale difficulté, en pratique, sera de faire valoir vos droits, l'établissement employeur ne fournissant en général pas de fiches de paie mensuelles. Votre rémunération passée sur les derniers mois (tous employeurs confondus) servira à la fois à établir si vous avez droit ou non à des indemnités, mais aussi à calculer le montant de vos indemnités journalières ; voir pour le calcul « [Indemnités journalières maladie, maternité, paternité](#) », site ameli.fr<sup>183</sup>.

<sup>182</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/35365>

<sup>183</sup> <https://www.ameli.fr/assure/remboursements/indemnite-journalieres-maladie-maternite-paternite>

## 21. Peut-on cumuler allocations chômage et vacances d'enseignement ?

Oui, même si cela s'avère, en pratique, un parcours du combattant.

### *Dans quelles situations est-il possible d'être enseignant·e vacataire tout en étant demandeur ou demandeuse d'emploi indemnisée ?*

Contrairement à ce que prétendent certains établissements, il est parfaitement possible d'être enseignant·e vacataire en tant que demandeur ou demandeuse d'emploi. Si vous êtes doctorant·e, vous pouvez être nommé·e enseignant·e vacataire sous statut ATV, que vous soyez en emploi par ailleurs ou non (voir question 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ? ; voir également *Pôle emploi : Un guide pour les enseignant·e-s-chercheur·e-s précaires de l'ESR*, fév. 2021, de l'ANCMSP<sup>184</sup>, pour l'indemnisation chômage en doctorat). Si vous n'êtes plus inscrit·e en doctorat, que vous étiez déjà enseignant·e vacataire sous statut CEV avec une activité professionnelle à côté, et que vous avez perdu cet emploi, vous pouvez continuer à enseigner sous statut CEV jusqu'à la fin de l'année universitaire en cours et toute l'année universitaire suivante (voir question 7. Je ne suis plus inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?). Durant cette période, si votre durée de travail soumis à cotisations chômage était suffisante, vous pouvez prétendre en parallèle à une indemnisation chômage en vous inscrivant auprès de Pôle emploi. Enfin, les « allocations chômage » (allocation de retour à l'emploi, ARE) peuvent se cumuler avec une activité professionnelle, à temps partiel ou même à temps plein, en complétant des revenus ayant diminué suite à une perte d'emploi antérieure (voir fiche « [Cumul ARE-Rémunération](#) », site de l'Unédic<sup>185</sup>). Ainsi, il est même possible d'être doctorant·e contractuel·le, indemnisé·e par Pôle emploi en raison d'une perte d'emploi antérieure à ce CDD, et effectuer des vacances d'enseignement dans le même temps. Il y a donc une large indépendance entre le statut professionnel courant et les droits à l'inscription et à l'indemnisation par Pôle emploi. Vous refuser l'attribution d'enseignements sur ce seul motif n'est donc pas valable, et vous n'avez d'ailleurs aucune obligation d'informer l'établissement de votre inscription à Pôle emploi.

### *En pratique, comment ça se passe ?*

Lors de « l'actualisation » obligatoire de chaque demandeur ou demandeuse d'emploi, entre le 28 de la fin du mois et le 15 du mois suivant, Pôle emploi exige la déclaration de toute heure travaillée dans le mois. Pour les personnes disposant d'un vrai contrat de travail, payées mensuellement avec une fiche de paie mensuelle, cette déclaration ne pose pas de problème : il suffit de déclarer le nombre d'heures travaillées, la rémunération perçue, et de transmettre via le site Internet de Pôle emploi la fiche de paie correspondante. Pôle emploi se charge ensuite de calculer le droit au cumul entre ce salaire et les allocations chômage pour le mois en question (pour le calcul des droits, voir fiche « [Cumul ARE-Rémunération](#) », site de l'Unédic<sup>185</sup>). Les allocations chômage du mois en question seront réduites d'environ 70% du salaire perçu, afin de garantir un revenu global (salaire + allocations) légèrement supérieur à ce que vous auriez touché comme allocations sans travailler. De plus, la durée de vos droits aux allocations chômage sera prolongée d'autant de jours d'indemnisation ainsi « économisés » par cette diminution partielle. Exemple : si votre allocation est de 60 € brut par jour, pour un mois de 30 jours vous avez droit à 1800 € d'allocation ; si vous déclarez avoir touché 1000 € brut de salaire dans un mois de 30 jours, vous recevrez une allocation de 1080 €, soit une diminution de 720 € (environ 70% du salaire perçu), pour un revenu total de 1080 € + 1000 € soit 2080 €. En contrepartie de la baisse d'allocation, vos droits à indemnisation restants seront prolongés de 720 / 60 soit 12 jours.

<sup>184</sup> <https://ancmsp.com/2021/02/23/doctorat-et-chomage-le-guide-de-lancmsp/>

<sup>185</sup> <https://www.unedic.org/indemnisation/fiches-thematiques/cumul-allocation-salaire>

Le problème pour les enseignant·es vacataires provient du décalage entre la période de travail et la rémunération. En effet, la rémunération des vacances d'enseignement n'étant à ce jour pas mensualisée dans la plupart des cas, l'établissement employeur ne fournit aucune fiche de paie mensuelle. Vous êtes donc obligé·e de choisir entre deux maux :

- soit déclarer votre activité professionnelle mois par mois, sans pouvoir justifier proprement de la rémunération associée (pas de fiche de paie à fournir), et sans percevoir le salaire censé compléter la réduction de vos allocations chômage ;
- soit déclarer votre activité professionnelle « d'un bloc » le mois où vous touchez effectivement votre rémunération et recevez votre fiche de paie (généralement en fin de semestre ou d'année universitaire).

La seconde solution est évidemment la plus simple et financièrement supportable. Il est d'ailleurs courant que les services de ressources humaines des établissements recommandent cette façon de faire. **Malheureusement, Pôle emploi considère cette solution comme irrégulière, et peut demander à posteriori le remboursement des allocations perçues pendant tout le semestre concerné.** La déclaration demandée lors de l'actualisation chaque mois concerne en effet l'activité professionnelle au moment où elle est exercée, et non au moment où elle est payée. La logique derrière cette règle est de considérer que vous n'étiez pas disponible pour rechercher un emploi à temps plein pendant ce mois, puisque vous avez consacré une partie de votre temps à travailler. Pôle emploi vous répondra donc invariablement qu'il n'est pas responsable des retards de paiement de votre employeur, et qu'en déclarant que vous n'avez pas travaillé un mois donné alors que c'était le cas, vous avez réalisé une fausse déclaration.

Des exceptions sont bien prévues pour « les activités salariées dont la rémunération n'est versée qu'à leur terme ». La [circulaire n°2021-13 du 19 octobre 2021 relative à la réglementation d'assurance chômage applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2021](#)<sup>186</sup> indique en effet que « Dans ce cas de figure, où l'appréciation des gains de l'activité selon une périodicité mensuelle est impossible, il est donc procédé à une simple déduction du nombre de jours non indemnisables au moment de la perception des revenus de l'activité considérée. » (p. 181). Toutefois, Pôle emploi ne semble appliquer cette règle qu'à une liste limitative de rares activités, comme les journalistes pigistes (voir « [Journalistes-pigistes : ce qu'il faut déclarer à Pôle emploi](#), site de Pôle emploi<sup>187</sup>), et n'a à notre connaissance jamais appliqué cette exception aux enseignant·es vacataires.

**Aussi, nous vous recommandons de déclarer chaque mois le nombre d'heures travaillées et la rémunération brute attendue** (voir question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?). Ainsi, vous serez certain·e d'être en règle vis-à-vis de Pôle emploi, sans risque de demande de remboursement. Cependant, **le versement de vos allocations chômage sera bloqué en tout ou partie tant que vous n'aurez pas fourni de justificatif de l'employeur.** En l'absence de fiche de paie mensuelle, il vous faudra impérativement obtenir chaque mois une attestation **ad hoc signée et tamponnée par un service quelconque de l'établissement (UFR, services RH...), indiquant que vous avez effectué ce mois-ci X heures équivalent TD d'enseignement en qualité d'enseignant·e vacataire, qui seront rémunérées Y € brut.** Certains établissements y sont habitués et n'en feront pas une difficulté, d'autres ne vous opposeront qu'incompréhension, déni, ou mépris de ces questions. N'hésitez pas à insister, en remontant au besoin la hiérarchie à chaque refus d'un interlocuteur : ce justificatif vous est dû ! En possession de ce document, vous pourrez le transmettre à Pôle emploi via votre espace personnel en ligne, en tant que justificatif d'activité salariée, en choisissant le type de document « bulletin de salaire ». Ce document sera traité par un algorithme, qui vous avertira quelques jours plus tard que le document a été rejeté – très logiquement, puisqu'il ne s'agit pas d'un bulletin de salaire. Une fois le document rejeté par

<sup>186</sup> [https://www.unedic.org/sites/default/files/2021-10/PRE-CIRC-Circulaire\\_n\\_2021-13\\_du\\_19\\_octobre\\_2021.pdf](https://www.unedic.org/sites/default/files/2021-10/PRE-CIRC-Circulaire_n_2021-13_du_19_octobre_2021.pdf)

<sup>187</sup> <https://www.pole-emploi.fr/candidat/vos-droits-et-demarches/vos-changements-de-situation/journalistes-pigistes-ce-quil-fa.html>

les algorithmes de Pôle emploi, vous devrez contacter un·e conseiller·e au 3949, et lui expliquer votre situation d'enseignant·e vacataire non mensualisé ne disposant pas de fiche de paie. Il ou elle pourra alors valider manuellement cette attestation *ad hoc*, et le montant de rémunération correspondant, afin de débloquer le versement de votre allocation chômage. De plus en plus de conseiller·es sont au fait de cette situation, mais si un premier appel ne donne rien, n'hésitez pas à rappeler jusqu'à tomber sur un ou une conseillère suffisamment compréhensive. Il vous faudra, la plupart du temps, répéter cette opération chaque mois afin de débloquer vos allocations. Vous toucherez alors chaque mois des allocations amputées d'environ 70% de vos (futurs) salaires d'enseignant·e, en attendant la mise en paiement par votre établissement employeur. En acceptant de réaliser ces heures d'enseignement, il faut donc anticiper que le cumul allocations chômage et vacations d'enseignement s'apparente donc en pratique à **un salaire négatif** en attendant le paiement final. C'est pourquoi il ne faut pas hésiter à exercer sans attendre une pression sur votre employeur pour être rémunéré·e mois après mois (voir question 10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ?).

Une fois le salaire versé, compte tenu des réductions d'allocations chômage, ce travail vous aura alors rapporté plus ou moins 10 € net par heure de TD, temps de préparation, de correction de copies et de surveillance d'examens compris. Il s'agit donc à peu de choses près d'un travail bénévole, dont il vous appartient d'évaluer l'intérêt personnel et professionnel en connaissance de cause. Le principal intérêt financier de ce cumul repose en fin de compte sur la prolongation de vos droits aux allocations chômage.

Vous pouvez également consulter sur cette question l'excellent guide *Pôle Emploi : Un guide pour les enseignant·e-s-chercheur·e-s précaires de l'ESR*, fév. 2021, de l'ANCMSP<sup>188</sup>.

---

<sup>188</sup> <https://ancmsp.com/2021/02/23/doctorat-et-chomage-le-guide-de-lancmsp/>

## 22. Ai-je droit au remboursement partiel de mon abonnement de transports par l'établissement ?

Oui, comme l'a rappelé en 2020 le Conseil d'État, même si la plupart des établissements rechignent à appliquer la réglementation.

Il s'agit en effet d'une des rares mesures sociales dont le champ d'application concerne réellement tous les agents publics. Le [décret n°2010-676 du 21 juin 2010](#)<sup>189</sup> instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail s'applique en effet à « tous les [...] personnels civils de l'État, [...] et] de [ses] établissements publics » (art. 1<sup>er</sup>).

Les enseignant·es vacataires étant bien des personnels civils d'établissements publics d'État (voir question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?), ils et elles bénéficient de ce dispositif. Le Conseil d'État l'a rappelé dans une décision de 2020 : « Il résulte de ces dispositions qu'elles ouvrent droit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement de transport à tous les "personnels civils" des collectivités et établissements qu'elles visent, au nombre desquels figurent les agents vacataires. » ([Conseil d'État, 7 février 2020, n°420567](#)<sup>190</sup>).

Ce remboursement partiel concerne tout type d'abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel, couvrant les trajets entre le domicile et le lieu de travail, souscrit auprès d'un service de transport public de personnes (abonnement TER ou SNCF, passe Navigo, transports en commun d'une agglomération, etc.), « sur la base du tarif le plus économique » pour réaliser le trajet (art. 3). Les billets achetés à l'unité sont donc exclus. Ce remboursement partiel concerne également les abonnements à un service public de location de vélos. Voir « [Remboursement des frais de transport domicile-travail \(fonction publique\)](#) », site [service-public.fr](http://service-public.fr)<sup>191</sup>, pour le détail des conditions.

Le remboursement se monte à 50% du prix de l'abonnement, dans la limite de 125% du prix de l'abonnement annuel maximum aux transports en commun régionaux de l'Île-de-France (« passe Navigo » avec zones les plus éloignées), soit 96,36 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2023, pour tous les agents travaillant à mi-temps ou plus. Ce remboursement passe à 25% du prix de l'abonnement pour les agents travaillant moins d'un mi-temps. 192 h éq. TD correspondant à un mi-temps d'enseignement annuel (voir question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?), on peut en déduire que les enseignant·es vacataires effectuant au moins ce volume d'enseignement au cours de l'année ont droit à un remboursement de 50%, et celles et ceux effectuant moins ont droit à un remboursement de 25%.

Le décret en question ne prévoit **aucune limite géographique aux trajets devant être pris en charge** (cette prise en charge restant cependant limitée en montant absolu, cf. paragraphe précédent), contrairement à ce que certains établissements affirment. De plus, contrairement aux enseignants-chercheurs titulaires, aucune obligation de résidence n'existe pour les enseignant·es vacataires.

À noter : Cette prise en charge « est versé[e] mensuellement » (art. 4) dans tous les cas, ce qui ne manque pas de sel dans le cas des enseignant·es vacataires dont la rémunération principale n'est en pratique toujours pas versée mensuellement en 2023.

<sup>189</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022374455>

<sup>190</sup> <https://www.conseil-etat.fr/fr/arianeweb/CE/decision/2020-02-07/420567>

<sup>191</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12163>

Pour bénéficier de ce remboursement, demandez aux services des ressources humaines de votre établissement la procédure mise en place. La plupart des établissements disposent d'un document type ou d'une procédure dédiée servant à faire remonter les demandes et les pièces justificatives associées. Vous disposez de quatre ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant le mois d'abonnement de transport concerné, pour introduire votre demande de remboursement auprès de l'établissement (comme prévu par la [loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'Etat, les départements, les communes et les établissements publics](#)<sup>192</sup>). Aussi n'hésitez pas, si vous étiez enseignant·e vacataire dans le même établissement les années précédentes, à demander dans le même temps **les arriérés de remboursement des frais de transport remontant jusqu'à cette date**, si vous disposez toujours des justificatifs d'abonnement correspondants. N'hésitez également pas à joindre à votre demande la décision du Conseil d'État ci-dessus.

Si un refus vous est opposé par le service en charge habituellement de cette procédure, vous devez adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au président ou à la présidente de votre université, ou au directeur ou à la directrice de votre établissement employeur, mettant l'établissement en demeure de vous régler les sommes dues dans un délai raisonnable, assorties d'intérêts moratoires au taux légal pour tout dépassement de ce délai. Adressez également une copie de cette lettre au service des ressources humaines par courrier simple ou électronique. Ce courrier, au-delà de forcer l'établissement à prendre au sérieux votre demande, vous laissera le droit de contester un éventuel refus devant le juge administratif, et suspendra le délai de prescription de quatre ans pour réclamer vos remboursements. Voici un modèle à compléter avec vos informations personnelles.

*[Votre nom. N'hésitez pas à utiliser le titre de docteur·e si vous l'êtes.]*

*[Adresse personnelle]*

*M./Mme [nom du ou de la présidente, du directeur ou de la directrice]*

*Président/Présidente/Directeur/Directrice de [nom de l'établissement]*

*[Adresse]*

*Lettre recommandée avec accusé de réception.*

*À [lieu], le [date].*

*Objet : demande préalable d'acquittement d'une créance non honorée et d'indemnisation.*

*Monsieur le Président/Directeur,/Madame la Présidente/Directrice,*

*Je travaille/J'ai travaillé dans votre établissement, en qualité d'enseignant·e vacataire au sein de [UFR, département, école, institut...], [listez les semestres ou années universitaires où vous avez enseigné et dont vous demandez le remboursement partiel des abonnements de transport] (voir pièces jointes).*

*Domicilié/e au [adresse de votre domicile], j'utilise/j'ai utilisé un abonnement de transport public/à un service public de location de vélos pour me rendre sur mon lieu de travail, situé [adresse où vous deviez vous rendre pour vos cours]. Comme vous pourrez le constater dans les pièces justificatives jointes, les abonnements correspondants, ainsi que leurs prix, sont les suivants : [listez, année par année ou semestre par semestre, les abonnements dont vous disposiez alors que vous donniez cours dans l'établissement – carte SNCF annuelle, abonnement Navigo mensuel, etc.]*

<sup>192</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037800979>

*J'ai sollicité le service des ressources humaines [préciser éventuellement le bureau ou la personne en question], le [date], afin de bénéficier du remboursement partiel des titres d'abonnement à un service de transport public couvrant les trajets entre le domicile et le lieu de travail, instauré pour les agents publics par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010. Comme l'a précisé le Conseil d'État dans sa décision n°420567 du 7 février 2020 : « Il résulte de ces dispositions qu'elles ouvrent droit à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement de transport à tous les "personnels civils" des collectivités et établissements qu'elles visent, au nombre desquels figurent les agents vacataires. » Le seul critère prévu afin de moduler ce remboursement partiel est relatif au temps de travail. [Si vous n'avez jamais travaillé 192 h éq. TD ou plus au cours d'une année universitaire :] Mon temps de travail comme enseignant/e vacataire ayant toujours été inférieur à un mi-temps, le décret n°2010-676 m'ouvre droit à un remboursement de 25% du prix des abonnements de transport concernés. [Si vous avez travaillé 192 h éq. TD ou plus au cours d'une année universitaire :] Mon temps de travail comme enseignant/e vacataire ayant été pour l'année universitaire [X] d'au moins 192 heures équivalent TD, soit une quotité de travail d'au moins 50%, le décret n°2010-676 m'ouvre droit à un remboursement de 50% du prix des abonnements de transport concernés. L'ensemble représente la somme de [Y] euros.*

*Le service des ressources humaines de votre établissement m'ayant confirmé le [date] un refus de procéder à ces remboursements, je vous mets donc en demeure par la présente de payer sous trente jours le principal, ainsi que des intérêts moratoires, calculés sur la base du taux d'intérêt légal à compter de la présente demande, comme prévu par l'article 1231-6 du code civil reproduit ci-dessous :*

*« Les dommages et intérêts dus à raison du retard dans le paiement d'une obligation de somme d'argent consistent dans l'intérêt au taux légal, à compter de la mise en demeure.*

*Ces dommages et intérêts sont dus sans que le créancier soit tenu de justifier d'aucune perte.*

*Le créancier auquel son débiteur en retard a causé, par sa mauvaise foi, un préjudice indépendant de ce retard, peut obtenir des dommages et intérêts distincts de l'intérêt moratoire. »*

*En cas de refus implicite ou explicite de votre part, vous comprendrez que je me réserve la possibilité de saisir le tribunal administratif afin de faire valoir mes droits.*

*Veillez recevoir, Monsieur le Président/Directeur/Madame la Présidente/Directrice, mes salutations respectueuses.*

*[Signature]*

*[Joindre une photocopie de pièce d'identité, un RIB, un justificatif de domicile, les justificatifs d'abonnement de transport concernés avec documents mentionnant les prix payés, ainsi que les documents d'engagement comme enseignant/e vacataire et fiches de paie associées aux périodes correspondantes. Si vous ne disposez pas, pour l'année en cours par exemple, d'un contrat quelconque ou d'une fiche de paie, joignez tout document permettant d'attester des heures d'enseignement déjà effectuées – courriels, états liquidatifs, emplois du temps, etc.]*

En cas de réponse négative – ou d'absence de réponse au bout de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé, ce qui vaut décision implicite de rejet – cela vous permettra ensuite (si vous le souhaitez) de justifier l'ouverture d'un [recours devant le juge administratif](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026)<sup>193</sup>. Veillez donc bien à conserver l'avis de dépôt du recommandé et son accusé de réception. Ce recours devra en général intervenir dans un délai maximum de deux mois à compter de la décision explicite, ou implicite (expiration du premier délai de deux mois sans réponse après introduction de la demande), de l'établissement. L'assistance d'un·e

<sup>193</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026>

avocat·e n'est pas obligatoire dans ce cas, mais il est recommandé, pour obtenir effectivement gain de cause, de demander l'assistance d'un·e avocat·e spécialisé·e en droit public<sup>194</sup>. Selon vos revenus, vous pourrez bénéficier éventuellement de l'aide juridictionnelle<sup>195</sup> pour couvrir une partie ou la totalité de ses honoraires. Vous pourriez éventuellement bénéficier, pour les prendre en charge, d'une protection juridique incluse dans un contrat d'assurance (habitation, complémentaire santé, banque...) ; dans ce cas, contacter l'assurance concernée pour accord avant d'entamer tout recours à l'aide d'un·e avocat·e. Pensez également à la constitution d'une caisse de solidarité collective si vous vous rapprochez d'autres enseignant·es vacataires dans la même situation que vous, d'une association de jeunes chercheur·es, d'élu·es jeunes chercheur·es de votre établissement (commission de la recherche, conseil d'école doctorale...), ou d'un syndicat présent dans votre établissement. Sachez que si le tribunal vous donne raison, le juge mettra généralement les honoraires de votre avocat·e à la charge de l'établissement, en plus de vos demandes initiales, rendant en fin de compte la procédure gratuite pour vous, si vous gagnez celle-ci. L'inverse n'est pas vrai : au titre de l'équité entre les parties, le juge mettra rarement les honoraires d'avocat·e de l'établissement à votre charge, si vous êtes finalement la partie perdante. Du dépôt du recours jusqu'au jugement, il faut cependant être prêt à compter au moins un an d'attente.

---

<sup>194</sup> <https://consultation.avocat.fr/>

<sup>195</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

## 23. Quelles tâches supplémentaires l'établissement peut-il me demander, en plus des heures d'enseignements ?

Contrairement à un contrat de travail classique, la rémunération à la vacation, c'est-à-dire à la tâche, ne prévoit pas clairement de limites temporelles à l'intérieur desquelles vous êtes à disposition de votre employeur (voir questions 14. Combien ces vacations sont-elles rémunérées ? et 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?). La rémunération n'est pas la contrepartie d'un certain temps de travail, mais de l'exécution de la tâche considérée. La tâche en question est ici un enseignement d'une heure en présence des étudiant·es, *ainsi que les activités indissociables de cet enseignement*. De manière évidente, cela inclut le temps de préparation de la séance d'enseignement, justifiant par la même occasion une rémunération plus élevée pour les cours magistraux que pour les travaux dirigés (voir question 14. Combien ces vacations sont-elles rémunérées ?). Le décret n°87-889<sup>196</sup> mentionne en outre spécialement le contrôle des connaissances et la surveillance de l'examen du cours (mais voir aussi plus bas) : « À l'exception de ceux qui n'assurent que des vacations occasionnelles, les personnels régis par le présent décret sont soumis aux diverses obligations qu'implique leur activité d'enseignement et participent notamment au contrôle des connaissances et aux examens relevant de leur enseignement. L'exécution de ces tâches ne donne lieu ni à une rémunération supplémentaire ni à une réduction des obligations de service fixées lors de leur engagement. » (art. 5). Ce contrôle des connaissances pourra prendre des formes différentes en fonction des modalités prévues au sein du diplôme : contrôle terminal ou continu, examen écrit ou oral, devoir personnel, etc. Il inclut les éventuelles sessions de rattrapage prévues. Certaines modalités de contrôle des connaissances (oraux individuels, devoirs écrits réguliers...), bien que pédagogiquement intéressantes, demanderont alors un temps de travail bien plus considérable que d'autres, sans aucune incidence sur la rémunération. En fonction des libertés dont vous disposez pour déterminer ces modalités, nous vous conseillons donc, malheureusement, de ne pas chercher à être trop ambitieux, ou du moins d'anticiper l'absence de reconnaissance associée.

Au regard de la jurisprudence du Conseil d'État, la notion de « vacations occasionnelles » est en principe un pléonasme (voir question 3. Suis-je considéré comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?). Le décret laisse cependant entendre que la majorité des enseignant·es vacataires assurent au contraire des vacations « non occasionnelles », sans jamais définir cette notion. On peut considérer en pratique, au vu des usages, qu'un enseignement assuré sur l'ensemble des séances d'un semestre sera « non occasionnel », et donc soumis à l'obligation d'assurer le contrôle des connaissances et la surveillance des examens, alors qu'une intervention sur une seule séance au sein d'un enseignement s'étendant sur tout un semestre ne pourra qu'être considérée comme « occasionnelle », et l'enseignant·e déchargé·e des obligations liées au contrôle des connaissances. Entre ces deux cas généralement admis, le flou juridique est cependant total.

Quelles autres tâches que la préparation des cours et le contrôle des connaissances peuvent être exigées ? Alors que de nombreuses tâches pédagogiques peuvent faire partie des obligations de service des enseignant·es-chercheur·es titulaires, l'engagement des enseignant·es vacataires se limite en revanche très strictement à la tâche d'enseignement concernée (voir question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?). En l'absence de précisions apportées par les textes ou la jurisprudence, il faut donc considérer que toutes les tâches séparables des séances d'enseignement assurées ne relèvent pas du service exigible. C'est notamment le cas de la participation aux jurys, à des actions contribuant à l'orientation ou à l'insertion professionnelle, ou encore le tutorat d'étudiant·es.

---

<sup>196</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407/>

## *La question des tâches liées au contrôle des connaissances*

Comme l'article 5 du décret n°87-889, cité plus haut, le précise explicitement, seul le contrôle des connaissances et la surveillance des examens « relevant de leur enseignement » fait partie du service exigible des enseignant·es vacataires. Dans de nombreux établissements, spécialement dans les disciplines particulièrement sous-encadrées par des personnels titulaires, il est coutumier de demander aux enseignant·es vacataires de décharger des enseignant·es-chercheur·es d'une partie de leurs copies, ou d'assurer le « remplissage des trous » dans les emplois du temps de surveillances d'examens, en plus de la surveillance et de l'évaluation de leurs propres examens, sans aucune rémunération complémentaire. **Ces pratiques sont illégales.** Dans le cas similaire des enseignant·es-chercheur·es titulaires, qui s'applique *a fortiori* aussi bien aux enseignant·es vacataires, ce fait a été rappelé par la cour administrative d'appel de Nancy en 2022, en confirmant la condamnation de l'université de Lorraine à indemniser deux enseignants-chercheurs : « il ne résulte d'aucun texte législatif ou réglementaire que les enseignants sont tenus d'assurer la surveillance d'examens ne relevant pas de leur service d'enseignement » (CAA de Nancy, 28 avril 2022, c/ université de Lorraine, n°20NC03616<sup>197</sup> et n°20NC03617<sup>198</sup> ; voir également M. Poirier, « Les tâches afférentes aux examens universitaires : tout travail mérite salaire », *Le Droit ouvrier*, n°771, oct. 2012, p. 636-641<sup>199</sup>). Compte tenu de l'absence de rémunération des heures correspondantes, de l'absence de leur mention sur la fiche de paie des personnes concernées, et de l'absence de versement aux organismes de sécurité sociale des cotisations sociales associées, **elles pourraient constituer un délit pénal de travail dissimulé**, ou « travail au noir », défini aux [articles L8221-I et suivants du code du travail](#)<sup>200</sup>. Il est donc légitime de signaler cette situation à l'URSSAF, qui est l'organisme de la Sécurité sociale chargé du recouvrement des cotisations auprès des employeurs, et dont les inspecteurs et inspectrices ont compétence pour contrôler tout employeur suspecté de travail dissimulé (voir « [La lutte contre le travail dissimulé](#) », [urssaf.fr](#)<sup>201</sup> ; pour les différents moyens de contact : « [Contactez votre Urssaf](#) », [urssaf.fr](#)<sup>202</sup> ; inutile en revanche de solliciter l'inspection du travail, elle n'a pas autorité concernant les agents publics, contrairement à l'URSSAF). Un signalement individuel pour quelques heures supplémentaires non déclarées n'aura probablement pas beaucoup d'effet, mais un signalement collectif, par une association de jeunes chercheurs et chercheuses, des représentant·es élu·es jeunes chercheurs et chercheuses, ou un syndicat, peut déclencher un contrôle de l'ensemble des salaires déclarés par l'établissement employeur. Les inspecteurs et inspectrices de l'URSSAF disposent de moyens très étendus à cet effet, et peuvent prononcer un redressement de l'établissement, c'est-à-dire une récupération des cotisations qui auraient dû être versées, assortie d'une sanction financière sous la forme d'une majoration de 25 à 40% de ces sommes (voir « [Les sanctions civiles](#) », [urssaf.fr](#)<sup>203</sup>). Nos retours sur le terrain ont montré que la simple menace de procéder à un tel signalement collectif suffit généralement à pousser les établissements à mettre de l'ordre dans ces pratiques.

**À noter :** Un certain flou entretenu par les établissements persiste concernant la notion d'examens « relevant de [vos] enseignements », dans le cas particulier de TD associés à un CM mais assurés par des enseignant·es différent·es. Lorsqu'une série de TD est solidaire d'un CM associé, et que l'ensemble est évalué grâce à un seul examen, tous les enseignants et enseignantes participant à l'ensemble TD+CM

---

<sup>197</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045724278>

<sup>198</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000045724280>

<sup>199</sup> [https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201210\\_doctrine\\_poirier.pdf](https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/201210_doctrine_poirier.pdf)

<sup>200</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160848/#LEGISCTA000006160848](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160848/#LEGISCTA000006160848)

<sup>201</sup> <https://www.urssaf.fr/portail/home/administration-et-collectivite-t/declarer-et-payer/la-lutte-contre-le-travail-dissi.html>

<sup>202</sup> <https://www.urssaf.fr/portail/home/votre-urssaf/contacts-telephoniques.html>

<sup>203</sup> <https://www.urssaf.fr/portail/home/les-risques-du-travail-dissimule/les-risques-du-travail-dissimule/les-risques-lies-au-travail-diss/les-sanctions-civiles.html>

participent aux tâches de contrôle des connaissances de l'ensemble. La surveillance et les corrections de copies d'examen, par exemple, doivent alors être réparties entre les différent·es enseignant·es. Lorsqu'un TD est assuré de façon autonome de tout CM, et qu'il doit donner lieu à une évaluation distincte, à l'inverse, l'enseignant·e du TD ne doit assurer que le contrôle des connaissances du TD dont il a la charge. Dans certains domaines disciplinaires il est cependant courant qu'un TD soit conçu comme solidaire d'un CM associé, et pourtant que les deux soient évalués séparément. Les établissements, et les enseignant·es-chercheur·es, généralement titulaires, en charge du CM, en concluent souvent que l'enseignant·e vacataire doit assurer l'évaluation du TD dont il a la charge *en plus de* participer à la surveillance et la correction de l'évaluation du CM associé. En pratique, il s'agit donc pour l'enseignant·e-chercheur·e titulaire en charge du CM de se décharger d'une partie de ses copies de CM sur l'enseignant·e vacataire déjà en charge d'assurer et d'évaluer le TD, et cela gratuitement. Il y a alors partage de la charge de travail associée au CM, alors que l'enseignant·e chargé·e du CM perçoit seul·e l'intégralité de la rémunération associée. Si la frontière des évaluations « relevant de [vos] enseignements » peut éventuellement être floue, l'asymétrie de cette dernière situation la rend en tout cas vraisemblablement illégale.

## 24. Puis-je me mettre en grève ?

Oui. Le droit de grève est un droit constitutionnel reconnu à tous les travailleurs et travailleuses (voir « Qu'est-ce que le droit de grève ? », [vie-publique.fr](http://vie-publique.fr)<sup>204</sup>, également « Le droit syndical et le droit de grève », [Portail de la fonction publique](http://Portail.de.la.fonction.publique)<sup>205</sup>). La jurisprudence le définit comme la cessation collective, concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles. Il est reconnu spécifiquement aux « agents publics » par l'article L114-I du code général de la fonction publique<sup>206</sup>, et est encadré, dans les services publics, par les articles L2512-1 et suivants du code du travail<sup>207</sup>. Dans un service public, il faut qu'un préavis ait été adressé à l'administration au moins 5 jours avant la date de début de la grève, par un syndicat représentatif au niveau local ou national. Il peut s'agir d'un préavis local, national, ou même interprofessionnel (s'adressant à l'ensemble des salarié·es et agents publics). Les syndicats représentatifs sont ceux disposant d'au moins un siège en comité social (ex-comité technique) ministériel (représentativité à l'échelle nationale) ou de l'établissement (représentativité locale), issus des élections professionnelles. N'hésitez pas à prendre contact avec ces organisations pour connaître les préavis pouvant vous concerner, ou leur demander leur soutien. Au niveau national, les organisations syndicales représentatives dans le champ des enseignant·es du supérieur sont les suivants, fin 2022 (voir « Le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) », [enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr)<sup>208</sup>) :

- l'union syndicale FERC-Sup de la Confédération générale du travail<sup>209</sup> (FERC-Sup CGT) ;
- le Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture<sup>210</sup> (SNPTES) et le syndicat Sup'Recherche<sup>211</sup>, tous deux membres de l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) ;
- les Syndicats généraux de l'Éducation nationale de la Confédération française et démocratique du travail<sup>212</sup> (SGEN-CFDT) ;
- le Syndicat national de l'enseignement supérieur<sup>213</sup> (Snesup), membre de la Fédération syndicale unitaire (FSU) ;
- le Syndicat national Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche<sup>214</sup> (FO ESR)
- la fédération SUD Éducation<sup>215</sup>, membre de l'union syndicale Solidaires.

Le mieux est de se renseigner sur les syndicats qui, au sein de cette liste, sont particulièrement actifs dans votre établissement, et de voir ceux semblant les plus sensibles aux droits des enseignant·es vacataires, ce qui peut être variable selon les conditions locales. Un syndicat composé d'enseignant·es-chercheur·es titulaires participant à la direction de l'établissement pourra par exemple être en situation objective de conflit d'intérêt avec vos éventuelles revendications, ce qui peut vous inciter à vous tourner vers une autre organisation. La diversité n'est heureusement pas ce qui manque !

<sup>204</sup> <https://www.vie-publique.fr/fiches/23889-quest-ce-que-le-droit-de-greve>

<sup>205</sup> <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/ArchivePortailFP/www.fonction-publique.gouv.fr/droit-syndical-et-droit-de-greve.html>

<sup>206</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420629](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044420629)

<sup>207</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160748/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160748/)

<sup>208</sup> <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-comite-technique-ministeriel-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-ctmesr-87850>

<sup>209</sup> <https://cgt.fercsup.net/>

<sup>210</sup> <https://www.snptes.fr/>

<sup>211</sup> <https://sup-recherche.org/>

<sup>212</sup> <https://www.sgen-cfdt.fr/>

<sup>213</sup> <https://www.snesup.fr/>

<sup>214</sup> <https://www.foesr.fr/>

<sup>215</sup> <https://www.sudeducation.org/>

**À noter :** L'enseignement supérieur n'étant pas concerné par le « service minimum » qui restreint le droit de grève dans d'autres services publics, comme les transports ou l'école primaire, aucune déclaration individuelle à l'administration n'est nécessaire, ni avant, ni pendant la grève, et chacun·e est libre de cesser ou de reprendre le travail quand il ou elle le souhaite, à l'intérieur de la période de grève prévue par le préavis collectif (les syndicats prévoient généralement des périodes larges dans leurs préavis, couvrant souvent plusieurs semaines voire plusieurs mois, afin de permettre aux agents de décider sur le moment l'évolution de leur mobilisation). Lors de journées de mobilisation importantes, les établissements demandent souvent par courriel à tous les personnels de se « déclarer » comme grévistes. Cette pratique est contestable, puisqu'il est rarement précisé qu'il n'y a aucune obligation de se déclarer nominativement comme gréviste. Dans l'enseignement supérieur, « le recensement des agents ayant cessé le travail incombe à l'administration », comme le rappelle la [circulaire DGRH AI-2 du 7 mai 2018](#)<sup>216</sup> (NOR ESRH1817415C) ; c'est donc bien à l'employeur et à lui seul qu'il revient de constater l'absence de travail. S'il n'est pas en capacité, par ses propres moyens administratifs, de relever l'absence de travail un jour donné, alors aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée.

S'il constate qu'un agent n'a pas effectué son service, l'établissement doit déduire de sa paie la rémunération correspondante. Toute autre forme de sanction en raison de cette grève est illégale : « Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire [...] notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux. » (art. L2511-1 du code du travail<sup>217</sup>). Ainsi, une rupture de contrat, la suppression d'un avantage quelconque, ou le non-renouvellement d'un agent en raison d'une grève sont rigoureusement interdits et peuvent être annulés par le juge administratif.

### *Le cas de la rétention des notes*

Dans le cadre de l'enseignement dans le supérieur, la grève présente certaines spécificités pour des raisons pratiques. La grande autonomie dont disposent les enseignant·es du supérieur dans l'organisation des enseignements, voire dans le calendrier même de ces enseignements, rend la cessation momentanée du travail sans grande conséquence immédiate, à l'inverse des agents assurant la logistique, le fonctionnement des bâtiments, ou les services accueillant les usager·es. Plutôt que de retenir une ou plusieurs journées de salaire aux enseignant·es grévistes, l'administration préférera les convaincre de rattraper les heures perdues plus tard dans le semestre, ce qui lui évitera de gérer des remplacements compliqués ou d'assumer une réduction de l'offre d'enseignement. Les services des établissements sont d'ailleurs souvent bien en mal de vérifier par eux-mêmes si les enseignements censés se tenir ont été annulés, ou seulement déplacés. Or si les heures sont rattrapées, elles doivent logiquement être payées, et il ne s'agit alors plus vraiment d'une grève. Se libérer une journée pour participer à un rassemblement, à une manifestation, à des actions collectives, peut être utile en soi, mais l'action de blocage de l'activité que représente la grève disparaît. Ce fait est encore plus caractéristique dans le cas des enseignant·es vacataires, qui n'ont en principe aucune tâche pédagogique ou administrative autres que l'enseignement à cesser (contrairement aux enseignant·es titulaires, dont la grève peut concerner les jurys, le rendu de rapports divers, la sélection de candidatures, etc.). De plus, la nature floue et lâche de l'engagement qui les lie à l'établissement complique la définition même de la grève : contrairement aux enseignant·es titulaires, les vacataires ne sont pas considérés comme continûment à disposition de leur administration, et aucun temps de travail précis, spécifiant quels jours et quels créneaux horaires l'enseignant·e sera en service, n'existe. La nature de la grève d'un·e enseignant·e vacataire sur un temps de cours reste donc une question assez théorique, puisqu'à la fin du semestre, l'enseignement sera rémunéré s'il a été assuré, et ne le sera pas s'il n'a pas été assuré, quelles qu'en soient les raisons (grève, maladie, « démission »...).

<sup>216</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=43748>

<sup>217</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160748/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006160748/)

La seule activité où la grève d'un·e enseignant·e vacataire produira des effets concrets semble être celle de la remontée des notes en fin de semestre. Ce type de grève, surnommée « rétention des notes », a été pratiquée à de nombreuses reprises ces dernières années par des enseignant·es vacataires, le plus souvent jeunes chercheurs et chercheuses (université Lyon-II en 2014-2015, Poitiers en 2019, Paris-I en 2016 et 2019 – voir le [communiqué de la CJC du 22 mai 2019](#)<sup>218</sup> ; voir l'état des lieux « [La grève oui, mais quelle grève ? À propos de la rétention des notes comme mode d'action universitaire](#) »<sup>219</sup> de l'ANCMSP, 20 nov. 2020). Concrètement, il s'agit d'une grève comme une autre, menée simplement au moment de la remontée des notes à l'administration. Faute de notes pour l'enseignement concerné, les jurys de diplôme doivent généralement être repoussés en attendant une résolution du conflit, ce qui peut bloquer tout un pan de l'activité de l'établissement, particulièrement en fin d'année. S'il faut généralement des conditions particulières d'exaspération et de solidarité des jeunes chercheurs et chercheuses et enseignant·es précaires entre elles et eux pour qu'une telle grève éclore, elle est en revanche très efficace. La rétention des notes constitue en effet l'un des rares exemples de grèves locales victorieuses, ou partiellement victorieuses, menées par des jeunes chercheurs et chercheuses ou enseignant·es précaires. Comme toute grève produisant de réels effets de blocage de l'activité, elle génère une pression sociale importante sur les grévistes, et n'est généralement utilisée qu'en ultime recours après de multiples refus de toute discussion de la part de l'employeur. Mais dans la pratique, elle est assez simple. Le document « [Organise toi-même une rétention des notes dans ta fac](#) »<sup>220</sup>, 19 avril 2019, de l'ANCMSP, fait le tour de la question. Couverts par un préavis de grève adéquat, les enseignant·es vacataires peuvent librement cesser le travail une fois les cours finis et les examens finaux passés. Attention : pour être protégé·e par la loi, la grève doit être une cessation « totale » du travail, en continu d'une date A à une date B. L'agent ne peut choisir quelles tâches effectuer et ne pas effectuer (interdiction de la grève « sélective »). Par exemple, continuer les cours en refusant de les évaluer en contrôle continu peut être considéré comme une faute professionnelle et sanctionné comme tel. En revanche, une fois les examens finaux passés, lorsque le seul travail restant est la notation et la transmission de ces notes à l'administration, il s'agit bien d'arrêter la seule activité restante en ne venant pas ramener les copies sur le lieu de travail et en ne transmettant pas les notes, le temps que dure la grève. La paie sera évidemment gelée tant que les notes n'auront pas été transmises, mais la négociation qui s'instaure alors généralement doit permettre le paiement intégral des vacances assurées une fois la grève levée et les notes transmises.

---

<sup>218</sup> <https://cjc.jeunes-chercheurs.org/positions/communiqu-2019-05-22.pdf>

<sup>219</sup> <https://ancmsp.com/2020/11/20/la-greve-oui-mais-quelle-greve-a-propos-de-la-retention-des-notes-comme-mode-daction-universitaire/>

<sup>220</sup> <https://ancmsp.com/2019/04/19/organise-toi-meme-une-retention-des-notes-dans-ta-fac/>

## 25. Ai-je droit au renouvellement de mon engagement comme vacataire ? L'établissement peut-il refuser de renouveler mon engagement ?

Non, il n'y a malheureusement aucun droit général au renouvellement d'un engagement comme enseignant·e vacataire, quel que soit le volume d'heures effectuées et quel que soit le temps depuis lequel vous travaillez sous ce statut (voir la question 26. Y a-t-il une durée maximale pendant laquelle il est possible d'assurer les fonctions d'enseignant·e vacataire ? Peut-on demander à bénéficier d'un CDI au bout d'un certain temps ?). Comme le précise l'article 4 du décret n°87-889<sup>221</sup> : « Les vacances attribuées pour chaque engagement en application du présent décret ne peuvent excéder l'année universitaire. » Même lorsque le renouvellement d'une année sur l'autre est implicite (sans décision écrite de renouvellement), l'engagement n'est compris à chaque fois que pour l'année universitaire, et prend fin spontanément avec l'année en question, sans qu'il soit besoin de la moindre formalité.

Il existe cependant une limite au non-renouvellement, qui ne peut être totalement arbitraire, comme le rappelle le Conseil d'État : « **le refus de renouvellement d'un tel contrat ne peut se fonder que sur un motif tiré de l'intérêt du service** » (Conseil d'État, 12 septembre 2018, n°400453<sup>222</sup>, c/ université de Pau). Ainsi, si le non-renouvellement en fin d'année universitaire n'a pas besoin à priori d'être justifié par l'établissement, il doit être en mesure, si vous contestez ce non-renouvellement, de justifier qu'il a été décidé *dans l'intérêt du service*. Les motifs légitimes peuvent être, par exemple, un changement d'organisation ou de contenu des cours que vous assuriez, leur reprise par un·e enseignant·e fonctionnaire, la diminution du nombre de groupes de TD, le recrutement d'une personne considérée comme plus qualifiée ou plus compétente que vous pour assurer les mêmes tâches, etc. En revanche, un non-renouvellement en raison de la participation à une grève ou d'un engagement syndical (voir la question 24. Puis-je me mettre en grève ?), du signalement de faits pouvant constituer un harcèlement moral ou sexuel, d'une grossesse, ou encore d'une discrimination illégale quelconque (en raison du sexe, d'un handicap, de l'âge, de la religion, etc.) sera illégal. Lorsque l'établissement ne fournit pas de motifs légaux suffisamment clairs, le juge administratif peut annuler le refus de renouvellement, c'est-à-dire contraindre l'établissement à réexaminer votre demande et soit à vous ré-engager, comme enseignant·e vacataire ou sous un autre statut, soit à justifier par des motifs légitimes l'arrêt de votre engagement (Conseil d'État, 13 juin 2018, n°406698<sup>223</sup>, c/ université d'Angers ; CAA de Paris, 31 décembre 2018, n°17PA02666<sup>224</sup>, c/ Sorbonne-Université).

Si vous pensez avoir été écarté·e de vos enseignements pour des motifs illégitimes, voici un exemple de lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) à adresser au président ou à la présidente de votre université, ou au directeur ou à la directrice de votre établissement employeur, pour le contraindre à réexaminer et à motiver convenablement la fin de votre engagement :

*[Votre nom. N'hésitez pas à utiliser le titre de docteur·e si vous l'êtes.]*  
*[Adresse personnelle]*

*M./Mme [nom du ou de la présidente, du directeur ou de la directrice]*  
*Président/Présidente/Directeur/Directrice de [nom de l'établissement]*  
*[Adresse]*

<sup>221</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407/>

<sup>222</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037395297/>

<sup>223</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037059318/>

<sup>224</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038158797/>

*Lettre recommandée avec accusé de réception.*

À [lieu], le [date].

*Objet : demande de renouvellement d'engagement en qualité d'enseignant/e vacataire pour l'année 20XX-20XX.*

*Monsieur le Président/Directeur,/Madame la Présidente/Directrice,*

*J'ai l'honneur de vous demander, par la présente, le renouvellement de mon engagement en qualité d'enseignant/e vacataire pour l'année 20XX-20XX.*

*J'ai travaillé dans votre établissement, en qualité d'enseignant/e vacataire au sein de [UFR, département, école, institut...], [lister les semestres ou années universitaires où vous avez enseigné]. Je ne me suis pas vu/e proposer de nouvel engagement pour l'année universitaire à venir, sans en connaître la raison. À ma connaissance, mon travail a toujours donné satisfaction, tant du côté des étudiants et étudiantes que de [citer les responsables d'UE, diplôme, de département ou d'UFR qui étaient vos responsables directs, et qui pourraient témoigner de leur satisfaction]. Les enseignements prévus cette année en [diplôme, département, UFR, école où vous pourriez continuer à enseigner] me paraissent pouvoir encore tirer profit de mon expérience et mes compétences dans ce domaine.*

*Aussi, je vous prie de bien vouloir examiner ma demande et, en cas de refus, de m'exposer les motifs tirés de l'intérêt du service conduisant à ce dernier.*

*Veillez recevoir, Monsieur le Président/Directeur/Madame la Présidente/Directrice, mes salutations respectueuses.*

*[Signature]*

En cas de réponse négative – ou d'absence de réponse au bout de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé, ce qui vaut décision implicite de rejet – ce courrier vous permettra ensuite (si vous le souhaitez) de justifier l'ouverture d'un recours contentieux devant le tribunal administratif (voir procédure sur « [Recours devant le juge administratif](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026) », site [service-public.fr](https://www.service-public.fr)<sup>225</sup>). Veillez donc bien à conserver l'avis de dépôt du recommandé et son accusé de réception.

---

<sup>225</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026>

## 26. Y a-t-il une durée maximale pendant laquelle il est possible d'assurer les fonctions d'enseignant·e vacataire ? Peut-on demander à bénéficier d'un CDI au bout d'un certain temps ?

**Dans l'état actuel de la jurisprudence, malheureusement non.**

Jusqu'en 2005, il n'y avait en France aucune limite, dans la fonction publique, au nombre de renouvellements de CDD sur un même poste. En 2005 est introduite la règle des « six ans maximum » de CDD, avec la création du CDI de droit public – statut intermédiaire entre le fonctionnaire et l'agent public en CDD. Cette règle est souvent connue dans l'enseignement supérieur et la recherche sous le nom impropre de « loi Sauvadet » (en réalité la loi Sauvadet est une loi de 2012 qui introduisait seulement des dispositions temporaires, aujourd'hui expirées, pour faciliter l'application de cette nouvelle règle des « six ans maximum »). La « règle des six ans » est aujourd'hui inscrite, pour ce qui concerne la fonction publique d'État, dans l'article L332-4 du code général de la fonction publique<sup>226</sup> :

« Tout contrat conclu ou renouvelé en application des mêmes dispositions avec un agent contractuel de l'État qui justifie d'une durée de services publics de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée. [...] [La durée de six ans] doit avoir été accomplie dans sa totalité auprès du même département ministériel, de la même autorité publique ou du même établissement public. Pour l'appréciation de cette durée, les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet. [...] Lorsque les services accomplis par un agent contractuel atteignent la durée des six ans mentionnée au troisième alinéa avant l'échéance de son contrat en cours, celui-ci est réputé être conclu à durée indéterminée. »

Cette règle a en fait été adoptée sous la pression de l'Union européenne. Elle transcrit dans le droit français la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999<sup>227</sup>, qui entérine un accord-cadre interprofessionnel sur la régulation du travail à durée déterminée, négocié entre la Confédération européenne des syndicats et les représentants d'employeurs. Cet accord impose notamment l'adoption d'une durée maximale de travail en contrat à durée déterminée, pour empêcher les employeurs de les utiliser comme substituts à des contrats pérennes, et la France a choisi une durée de six ans comme limite.

De nombreuses et nombreux enseignants vacataires ont déjà tenté, après des années voire des décennies de travail, d'obtenir une requalification de leur statut en CDI devant le juge administratif. On pourrait croire qu'il s'agisse de la moindre des choses, après 11 ans (INP<sup>228</sup> et INSA<sup>229</sup> de Toulouse), 24 ans (Sorbonne-Université<sup>230</sup>), ou 25 ans d'emploi continu comme vacataire (université de Pau<sup>231</sup>). Si des recours abusifs à ce statut peuvent être sanctionnés par le juge, à ce jour la requalification en CDI reste elle très difficile à obtenir, en raison d'une interprétation très conservatrice du Conseil d'État, qui juge invariablement que les enseignant·es vacataires, recrutés sur le fondement du décret n°87-889<sup>232</sup> et de l'article L952-1 du code

<sup>226</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044426712](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044426712)

<sup>227</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/LSU/?uri=celex:31999L0070>

<sup>228</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042043292/>

<sup>229</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000042043285/>

<sup>230</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000038158797/>

<sup>231</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037395297/>

<sup>232</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000333407>

de l'éducation<sup>233</sup>, échappent au droit commun de la fonction publique, et donc à cette « règle des six ans » (« les contrats passés par les universités en vue de recruter des chargés d'enseignement sont conclus pour une durée déterminée, le cas échéant renouvelable », y compris pendant 25 ans ; Conseil d'État, 12 septembre 2018, n°400453<sup>234</sup>, c/ université de Pau, qui confirme les décisions similaires n°328372<sup>235</sup> et n°328373<sup>236</sup> du 15 décembre 2010, c/ université d'Aix-Marseille-II). Pour le Conseil d'État, ces dispositions qui prévoient la possibilité d'un renouvellement indéfini d'engagements annuels successifs comme enseignant·e vacataire « ne sont pas incompatibles avec les objectifs de la directive du Conseil [de l'Union européenne] du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée » (Conseil d'État, 12 septembre 2018, n°400453<sup>234</sup>), accord qui prévoit la possibilité de « raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail » (accord-cadre de 1999<sup>237</sup>, clause 5, l. a). La Cour de justice de l'Union européenne, dont l'interprétation des textes européens s'impose au Conseil d'État français, n'a cependant, à notre connaissance, jamais eu à se pencher sur le cas des enseignant·es vacataires français. Si vous êtes concerné·e et que vous souhaitez contribuer à faire évoluer l'état du droit sur ce point en vous mobilisant dans un recours collectif, n'hésitez pas à nous contacter à [contact@cjc.jeunes-chercheurs.org](mailto:contact@cjc.jeunes-chercheurs.org).

---

<sup>233</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006525615](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006525615)

<sup>234</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000037395297/>

<sup>235</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000023248110/>

<sup>236</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000023248111/>

<sup>237</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex:31999L0070>

## 27. Après m'avoir engagé·e pour un certain nombre d'enseignements, l'établissement choisit de les annuler en cours d'année. Que puis-je faire ?

Le statut particulier des vacataires ne garantit pas une durée et une quotité de travail précises (voir la question 1. Que signifie effectuer des vacances d'enseignement ?), sauf si un contrat écrit mentionnant explicitement un volume de travail vous a été remis (voir la question 5. Dois-je disposer d'un contrat pour mes vacances ?), ce qui reste rare et n'a rien d'obligatoire. L'établissement est donc en principe libre de modifier ou d'annuler tout enseignement pour lequel il vous avait engagé·e, et ce à n'importe quel moment. Toutefois, si vous pouvez prouver qu'une promesse de vous faire assurer tel volume d'enseignement dans l'année vous avait été faite par une personne en situation de responsabilité (directeur ou directrice d'UFR, d'école, responsable de diplôme...), vous pouvez vous prévaloir d'une *promesse non tenue de l'administration* et réclamer une indemnité associée. Cette indemnité peut être due même en cas de responsabilité partagée, alors que l'enseignant·e vacataire était conscient d'une irrégularité de son engagement (CAA de Douai, 25 septembre 2003, n°00DA00691<sup>238</sup>, c/ université Lille-II, cf. AJFP2004, n°1, p. 51 : l'enseignant vacataire se voit attribuer 600 € d'indemnité pour 1900 € de vacances prévues annulées par l'établissement). Voir également la question 11. L'établissement pour lequel j'ai travaillé refuse de me payer toutes les heures d'enseignement que j'ai assurées, que faire ? Mon travail d'enseignement a commencé, et l'établissement m'indique que je ne n'aurais pas dû être autorisé·e à le faire sous forme de vacances. Peut-il refuser de payer les heures déjà effectuées ?

Pour faire valoir cette demande d'indemnisation, il suffit d'adresser une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) au président ou à la présidente de votre université, ou au directeur ou à la directrice de votre établissement employeur. Vous disposez de quatre ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant la date des heures annulées concernées, pour introduire votre réclamation auprès de l'établissement. Voici un modèle à compléter avec vos informations personnelles.

*[Votre nom. N'hésitez pas à utiliser le titre de docteur·e si vous l'êtes.]*  
*[Adresse personnelle]*

*M./Mme [nom du ou de la présidente, du directeur ou de la directrice]*  
*Président/Présidente/Directeur/Directrice de [nom de l'établissement]*  
*[Adresse]*

*Lettre recommandée avec accusé de réception.*

*À [lieu], le [date].*

*Objet : demande préalable d'indemnisation.*

*Monsieur le Président/Directeur./Madame la Présidente/Directrice,*

*J'ai travaillé dans votre établissement du [date de début] au [date de fin] / Je travaille dans votre établissement depuis le [date de début], en qualité d'enseignant·e vacataire au sein de [UFR, département, école, institut...]. Pour l'année universitaire [XXXX-XXXX], votre établissement s'était engagé à me faire réaliser [X] heures d'enseignement, sous la forme de [Y] heures de cours magistraux et [Z] heures de travaux dirigés. [Ajouter toute précision utile sur la promesse qui vous*

<sup>238</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007600421/>

*avait été faite : interlocuteurs, horaires, plannings, lieux d'enseignement, disciplines, groupes de TD, niveaux, programmes...]*

*[Précisez les conditions dans lesquelles la déprogrammation de ces heures vous a été annoncée.]  
La résiliation de cet engagement me porte préjudice. Je vous demande donc par la présente de bien vouloir me verser une indemnité pour promesse non tenue de la part de votre établissement d'un montant de [somme du salaire brut total des heures restantes non réalisées], correspondant au salaire des [X] heures de cours magistraux et [Y] heures de travaux dirigés annulés de votre fait en cours d'année.*

*En cas de refus implicite ou explicite de votre part, vous comprendrez que je me réserve la possibilité de saisir le tribunal administratif afin de faire valoir mes droits.*

*Veillez recevoir, Monsieur le Président/Directeur/Madame la Présidente/Directrice, mes salutations respectueuses.*

*[Signature]*

*[Joindre une photocopie de pièce d'identité, un RIB, et toutes pièces utiles servant à attester de la réalité de vos demandes : courriels, plannings, documents divers mettant en évidence les tâches qui vous ont été demandées ou que vous avez réalisées, etc.]*

En cas de réponse négative – ou d'absence de réponse au bout de deux mois à compter de la réception du courrier recommandé, ce qui vaut décision implicite de rejet – cela vous permettra ensuite (si vous le souhaitez) de justifier l'ouverture d'un [recours devant le juge administratif](#)<sup>239</sup>. Veillez donc bien à conserver l'avis de dépôt du recommandé *et* son accusé de réception. Ce recours devra en général intervenir dans un délai maximum de deux mois à compter de la décision explicite ou implicite (expiration du premier délai de deux mois après introduction de votre demande) de l'établissement. L'assistance d'un·e avocat·e n'est pas obligatoire dans ce cas, mais il est fortement recommandé, pour obtenir effectivement gain de cause, de demander l'assistance [d'un·e avocat·e spécialisé·e en droit public](#)<sup>240</sup>. Selon vos revenus, vous pourrez éventuellement bénéficier de [l'aide juridictionnelle](#)<sup>241</sup>. Dans le cas contraire, les honoraires à prévoir (qui sont libres) pourront être de l'ordre du millier d'euros. Vous pourriez éventuellement bénéficier, pour les prendre en charge, d'une protection juridique incluse dans un contrat d'assurance (habitation, complémentaire santé, banque...) ; dans ce cas, contactez l'assurance pour accord *avant* d'entamer tout recours à l'aide d'un·e avocat·e. Pensez également à la constitution d'une caisse de solidarité collective si vous vous rapprochez d'autres enseignant·es vacataires dans la même situation que vous, d'une association de jeunes chercheurs et chercheuses, d'élu·es jeunes chercheurs et chercheuses de votre établissement (commission de la recherche, conseil d'école doctorale...), ou d'un syndicat présent dans votre établissement. Sachez que si le tribunal vous donne raison, le juge mettra généralement les honoraires de votre avocat·e à la charge de l'établissement, en plus de vos demandes initiales, rendant en fin de compte la procédure gratuite pour vous, si vous gagnez celle-ci. L'inverse n'est pas vrai : au titre de l'équité entre les parties, le juge mettra rarement les honoraires d'avocat·e de l'établissement à votre charge, si vous êtes finalement la partie perdante. Du dépôt du recours jusqu'au jugement, il faut cependant être prêt à compter un à deux ans d'attente.

---

<sup>239</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2026>

<sup>240</sup> <https://consultation.avocat.fr/>

<sup>241</sup> <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18074>

## 28. Les enseignements qui m'avaient été attribués n'ont pu matériellement avoir lieu, et ce indépendamment de ma volonté (fermeture administrative, lieu d'enseignement inaccessible...). Que va-t-il se passer ?

En pratique, l'établissement va le plus souvent vous demander de rattraper ces enseignements, afin d'éviter une suppression pure et simple des cours concernés ou de s'épargner un travail de réattribution à un·e autre enseignant·e. Dans ce cas, vous serez rémunéré·e comme convenu après réalisation des enseignements rattrapés. Si, de votre responsabilité, vous ne souhaitez ou ne pouvez assurer ce rattrapage demandé, l'établissement refusera généralement le paiement des heures concernées, arguant de la règle du paiement « après service fait ». Il s'agit d'une règle de comptabilité visant à la bonne gestion des deniers publics, qui prescrit qu'un service ne peut être payé qu'une fois réalisé.

Toutefois, si ces enseignements n'ont pu en pratique être rattrapés dans le semestre, indépendamment de votre volonté, les enseignements initialement prévus doivent vous être payés. Il s'agit en effet d'un cas dit de force majeure, faisant exception à la règle du paiement « après service fait » (voir J.-M. Auby, J. B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique* (7<sup>e</sup> édition), « Le versement des traitements : la règle du service fait », Dalloz, 2012, p. 306 et suiv.). C'est notamment le cas lorsque les enseignements sont annulés pour cause de mouvements sociaux rendant l'établissement inaccessible : « S'agissant des chargés d'enseignement vacataires et des agents temporaires vacataires dont l'engagement est arrivé à échéance, l'inexécution de leurs obligations pour cause de blocage de l'établissement ne doit pas être considérée comme constitutive d'absence de service fait, puisqu'il s'agit en l'espèce d'un cas de force majeure. Dans cette hypothèse, ils ont vocation à être indemnisés pour la charge d'enseignement prévue qui ne peut être assurée. » (réponse ministérielle n°02760, *JO Sénat*, 6 décembre 2017<sup>242</sup>).

### *Le cas des « bascules en distanciel »*

Depuis la crise sanitaire du covid-19, qui a contraint à généraliser un temps une forme dégradée et improvisée d'enseignement à distance, certains établissements ont commencé à utiliser l'enseignement à distance comme instrument de contournement de grèves étudiantes, en fermant administrativement l'établissement pour les empêcher de se réunir, tout en maintenant une forme d'enseignement (voir « Pourquoi la bascule en distanciel est illégale (même un jour de grève) », billet du blog *Academia*, 28 février 2023<sup>243</sup>, pour une synthèse sur la question). De telles « bascules en distanciel » improvisées sont sans conteste illégales en dehors d'une situation de crise sanitaire exceptionnelle telle que celle du covid-19. L'enseignement à distance (ou hybride) est une modalité pédagogique possible, mais son organisation est encadrée par l'article L611-8 du code de l'éducation<sup>244</sup>. Cette modalité pédagogique doit être prévue pour le diplôme dans lequel vous enseignez par une décision expresse du conseil académique de l'établissement, et ne peut ni être décidée individuellement par l'enseignant·e, ni ordonnée au pied levé en cours de semestre par un·e responsable de diplôme, de composante, ni même par un·e président·e d'université seul·e. Par ailleurs, le télétravail, qui consiste à effectuer occasionnellement son service depuis son domicile (ou un autre lieu privé), et qui est techniquement possible dans le cas d'un enseignement à distance mais impossible en cas d'enseignement en présence, est encadré pour les agents publics par l'article L430-1 du code général de la fonction publique<sup>245</sup>, le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et

<sup>242</sup> <https://www.senat.fr/questions/base/2007/qSEQ071202760.html>

<sup>243</sup> <https://academia.hypotheses.org/44954>

<sup>244</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044330808](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044330808)

<sup>245</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044426132/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044426132/)

modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature<sup>246</sup>, et l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique<sup>247</sup>. Ce télétravail n'est possible *qu'à la demande de l'agent* et ne peut *en aucun cas lui être imposé*. Si votre établissement employeur exige de vous d'assurer vos enseignements « en distanciel » depuis votre domicile, faute de pouvoir vous donner accès aux lieux d'enseignement, vous êtes donc en droit de refuser. Après avoir examiné les possibilités de report des enseignements à une date ultérieure, comme indiqué plus haut, vous pourriez donc être également en droit de bénéficier d'un paiement correspondant aux heures non assurées, pour cause de force majeure vous ayant empêché physiquement d'assurer les enseignements prévus en présence.

---

<sup>246</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032036983>

<sup>247</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045464407>

## 29. Ai-je droit à des congés payés annuels ?

Non.

Les agents contractuels de la fonction publique de l'État ont droit à des congés payés annuels dans les mêmes conditions que les salarié·es du privé, en vertu de l'article 10 du [décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État](#)<sup>248</sup>, c'est-à-dire cinq semaines de congés payés par an (ou cinq fois le temps de travail hebdomadaire en cas de travail à temps incomplet). Dans le cas de contrats courts ou à temps très partiel, il n'est souvent pas pertinent ni possible de poser ces congés, et ils sont alors payés en fin de contrat, sous la forme d'une *indemnité compensatrice de congés annuels* d'un montant de 10% de toute la rémunération brute perçue dans l'année.

Comme les établissements et le ministère considèrent que les « enseignant·es vacataires du supérieur » ne sont pas des agents contractuels et ne bénéficient pas du statut prévu par le décret n°86-83 (voir la question 3. Suis-je considéré·e comme un agent public ? L'établissement est-il mon employeur ?), ils refusent donc la rémunération de congés annuels. Comme on l'a déjà constaté pour la périodicité de la rémunération (voir la question 10. Au bout de combien de temps serai-je payé·e ? L'établissement pour lequel je travaille ne m'a toujours pas payé·e, que faire ?), aucune règle générale de droit de la fonction publique ne vient en effet encadrer ce droit pourtant universel dans le secteur privé.

Pour obtenir une appréciation plus juste du niveau de rémunération de ces vacances, il convient donc d'intégrer cette absence d'indemnité compensatrice de 10%. Dans le secteur privé, la rémunération minimale légale correspond en effet au montant du SMIC – 11,27 € brut par heure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 – *plus* l'indemnité compensatrice de congés payés, de 1,13 €/h pour une rémunération au SMIC, soit 12,40 € brut par heure. En toute rigueur, la rémunération horaire des enseignant·es vacataires du supérieur, de 10,20 € brut (voir la question 14. Combien ces vacances sont-elles rémunérées ?), est donc située **2,20 € en-dessous de la rémunération minimale légale** des salarié·es du privé, au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

---

<sup>248</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>

## 30. Ai-je droit au supplément familial de traitement ou à l'indemnité de résidence ?

Non.

Le supplément familial de traitement est un complément de rémunération mensuel versé automatiquement aux agents publics ayant au moins un enfant à charge, « à l'exclusion des agents rétribués sur un taux horaire ou à la vacation » (décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation<sup>249</sup>, art. 10).

L'indemnité de résidence est un autre complément de rémunération mensuel versé automatiquement aux agents publics en poste dans certaines agglomérations en raison d'un coût de la vie plus important. Elle est cependant réservée aux agents dont la rémunération est « directement attaché[e] à un indice de la fonction publique » (décret n°85-1148 du 24 octobre 1985<sup>249</sup>, art. 9), ce qui en exclut de même les enseignant·es vacataires.

---

<sup>249</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006064738/>

## 31. Puis-je participer aux élections des conseils de mon établissement ?

Dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel<sup>250</sup> (principale catégorie d'établissements d'enseignement supérieur, qui inclue notamment toutes les universités), vous pouvez être électeur et éligible dans les conseils (conseil d'administration, conseil académique, conseil d'UFR...), au sein du « collège B » des maîtres et maîtresses de conférences (MCF) et assimilés, à condition d'avoir un **service d'enseignement d'au moins 64 h éq. TD** prévu sur l'année universitaire en question, et de **demander à être inscrit sur la liste électorale au moins cinq jours francs avant la date du scrutin.**

En effet, l'article D719-9 du code de l'éducation<sup>251</sup> prévoit : « Les autres personnels enseignants non titulaires sont électeurs sous réserve qu'ils soient en fonctions à la date du scrutin, qu'ils effectuent dans l'unité ou l'établissement un nombre d'heures d'enseignement au moins égal au tiers des obligations d'enseignement de référence [192 h éq. TD], apprécié sur l'année universitaire telle que définie par l'établissement, et qu'ils en fassent la demande. » Cet alinéa s'applique à tous les enseignants et enseignantes vacataires, qu'ils ou elles soient ou non doctorant·es. Bien sûr, si vous êtes par ailleurs inscrit·e en doctorat dans le même établissement que celui où vous travaillez comme enseignant·e vacataire, par défaut vous serez automatiquement déjà inscrit·e sur les listes électorales parmi les usager·es. Si vous exercez votre droit d'inscription sur les listes électorales en tant que personnel enseignant, vous serez alors radié du collège électoral des usager·es pour être inscrit·e dans le collège B des personnels. Il s'agit dans ce cas d'un « droit d'option ». En revanche, si vous effectuez un service d'au moins 64 h éq. TD dans un *autre* établissement que celui où vous êtes inscrit·e en doctorat, alors vous pourrez exercer votre droit de vote en tant que personnel enseignant dans le premier *et* en tant qu'usager·e dans le second. Les enseignant·es vacataires effectuant moins de 64h éq. TD de service annuel n'ont, à l'inverse, pas le droit de participer à la vie démocratique de l'établissement, si ce n'est en tant qu'usager·e pour celles et ceux inscrits en doctorat.

**N.B. :** Cette règle s'applique dans les mêmes conditions aux doctorant·es contractuel·les. Aussi, si vous disposez d'un service d'enseignement inclus dans votre contrat doctoral (« mission doctorale d'enseignement ») inférieur à 64 h éq. TD, qui a été ensuite complété en vous proposant d'assurer des vacances d'enseignement en cumul d'activité avec votre contrat doctoral (voir question 6. Je suis inscrit·e en doctorat. Puis-je réaliser des vacances d'enseignement ?), alors vous vérifiez les conditions permettant d'être éligible et électeur au sein du collège B des personnels enseignants MCF et assimilés, à partir du moment où le total de votre service d'enseignement est bien de 64 h éq. TD, sous toutes ses formes. Il est nécessaire en revanche que ce service de 64 h éq. TD soit bien assuré en totalité au sein du même établissement.

Pour l'exercice de ce droit d'inscription sur les listes électorales, l'article D719-7 du code de l'éducation<sup>252</sup> précise : « Les personnels et les usagers dont l'inscription sur les listes électorales est subordonnée à une demande de leur part doivent avoir fait cette demande au plus tard cinq jours francs avant la date du scrutin, dans les formes fixées par le président ou le directeur de l'établissement. » Les établissements n'en font en général aucune publicité auprès des personnes concernées, ce qui rend difficile la participation des enseignant·es vacataires à la vie démocratique de l'établissement. Malgré les importantes barrières mises à leur investissement (volume horaire minimum, démarche volontaire individuelle pour être inscrit sur les listes électorales...), les enseignant·es vacataires ont cependant beaucoup à gagner collectivement à développer leur participation, étant donné leur nombre important comparé aux enseignant·es titulaires

<sup>250</sup> [https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste\\_des\\_%C3%A9tablissements\\_publics\\_%C3%A0\\_caract%C3%A8re\\_scientifique,\\_culturel\\_et\\_professionnel](https://fr.wikipedia.org/wiki/Liste_des_%C3%A9tablissements_publics_%C3%A0_caract%C3%A8re_scientifique,_culturel_et_professionnel)

<sup>251</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000028434107](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028434107)

<sup>252</sup> [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000028434087](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000028434087)

(voir question 2. Combien d'enseignant·es vacataires travaillent dans le supérieur ? Combien de jeunes chercheurs et chercheuses parmi elles et eux ?).

## 32. Que puis-je faire contre ce statut indigne ?

La première chose à faire est probablement de réclamer ses propres droits, à titre individuel. Ce document vous propose de nombreuses pistes et des outils « clé en main » pour ce faire. Même si les avantages pouvant être obtenus de cette façon sont parfois limités au regard de l'investissement demandé, chaque réclamation rendra par la suite un peu plus facile pour tout le monde l'obtention de ses droits comme enseignant·e vacataire. Chaque réclamation individuelle oblige également l'administration des établissements à se pencher sur ce statut et toutes ses complexités, et augmente le coût administratif de son utilisation. Chaque droit théorique mis effectivement en pratique suite à de telles réclamations renchérit également l'utilisation d'un statut dont le principal avantage aujourd'hui pour les établissements reste le "dumping social" brutal qu'il autorise par rapport à d'autres formes de recrutement. De plus, étant donné le nombre faramineux d'enseignant·es vacataires (voir question 2. Combien d'enseignant·es vacataires travaillent dans le supérieur ? Combien de jeunes chercheurs et chercheuses parmi elles et eux ?), si même une minorité d'entre elles et eux faisaient valoir ces droits par des recours gracieux ou contentieux, comme présenté tout au long de ce document, cela suffirait aisément à paralyser les services juridiques des établissements.

Une deuxième étape possible est de s'organiser collectivement entre enseignant·es vacataires pour faire valoir ces droits et dénoncer ce statut d'enseignant·e vacataire. Cela passe par les faire connaître, et faire connaître les problèmes que posent ce statut, par exemple en diffusant ce document, et en s'investissant dans des associations de jeunes chercheurs et chercheuses qui se mobilisent sur ce sujet, comme la CJC et ses associations membres. Le partage d'expérience et le nombre permettent en effet des formes d'action impossibles lorsqu'on est seul à réclamer des droits, comme des pétitions ou la grève (voir question 24. Puis-je me mettre en grève ?). Il est également possible de faire du statut des enseignant·es vacataires un enjeu politique lors des élections renouvelant les conseils des établissements (voir question 31. Puis-je participer aux élections des conseils de mon établissement ?), et en particulier lors de l'élection de la ou du président par le conseil d'administration (pour les universités et établissements assimilés qui élisent leur président·e), en négociant vos voix contre des avancées substantielles. Avoir un nombre important d'enseignant·es vacataires électeurs et éligibles au sein du collège B des personnels permet de disposer d'un rapport de force beaucoup plus important en ce sens, comme l'ont déjà montré les exemples réussis de listes de jeunes chercheur·es, autonomes ou en coalition, élu·es parmi les personnels dans les conseils d'administration des universités Paris-I-Panthéon-Sorbonne et Paris-Nanterre.

Un autre volet d'action consiste à faire parler de ce statut à l'extérieur des établissements d'enseignement supérieur, en mettant en lumière ce qui est considéré comme normal à l'intérieur des murs de l'institution mais totalement anachronique et révoltant par la quasi-totalité des gens extérieurs. L'expérience de la CJC montre que les acteurs de l'enseignement supérieur ne parviennent pas à justifier la persistance de ce statut lorsqu'ils sont contraints d'en discuter publiquement. Tous les canaux sont bons : médias, réseaux sociaux, etc.

Enfin, ouvrir des recours contentieux devant le juge administratif peut être une voie faisant progresser de manière importante la situation de dizaines de milliers d'enseignant·es vacataires. De nombreux angles d'attaque sont proposés dans les différentes parties de ce document. Ce sujet étant complexe, n'hésitez pas à nous contacter si vous l'envisagez, afin de coordonner ces recours, de vous aider à construire votre argumentaire juridique, et de leur donner l'impact le plus important possible. Certains arguments juridiques présentés devant le juge avec le "bon" cas particulier à l'appui pourraient en effet faire drastiquement changer l'état du droit, le juge administratif pouvant potentiellement aller jusqu'à censurer ou rendre inopérant tout ou partie du [décret n°87-889](#)<sup>253</sup> régissant le statut des enseignant·es vacataires.

---

<sup>253</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000333407>

Lorsque, par toutes ces différentes approches combinées, le coût de l'utilisation de ce statut sera jugé trop important – coût administratif et financier, en réclamant tout ce qu'il est possible d'obtenir, coût politique et social avec l'augmentation de la conflictualité sociale et de la mauvaise presse – les établissements choisiront alors d'eux-mêmes de l'abandonner, en réalisant alors subitement qu'il y a d'autres manières possibles de faire, même s'ils prétendent aujourd'hui le contraire.

## Remerciements

Ce guide n'aurait pas vu le jour sans les toutes les personnes qui ont été consultées pour leur expertise juridique ou pour la relecture générale du document, et sans les générations successives de jeunes chercheurs et chercheuses investies au sein de la CJC, nous les en remercions. Un remerciement spécifique est adressé à Quentin Rodriguez pour le temps qu'il a consacré à étudier le statut des enseignant·es vacataires.

## Liste des abréviations

*AJFP : Actualités juridiques : Fonctions publiques*

ANCMSP : Association nationale des candidat·es aux métiers de la science politique

ATER : agent temporaire d'enseignement et de recherche

ATV : agent temporaire vacataire

c/ : contre (partie attaquée dans un procès)

CAA : cour administrative d'appel

CC : Cour de cassation

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CEV : chargé·e d'enseignement vacataire

CIFRE : convention industrielle de formation par la recherche

CNAM : caisse nationale d'assurance maladie

CNAV : caisse nationale d'assurance vieillesse

CM : cours magistraux

DGRH : direction générale des ressources humaines

EPE : établissement public expérimental

h éq. TD : heures équivalent-TD

IJ : indemnités journalières

Ircantec : Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques

*JO AN : Journal officiel de l'Assemblée nationale*

*JO Sénat : Journal officiel du Sénat*

LRAR : lettre recommandée avec accusé de réception

RIB : relevé d'identité bancaire

SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

TA : tribunal administratif

TD : travaux dirigés

TP : travaux pratiques

Unédic : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (association en charge de la gestion de l'assurance chômage)

Urssaf : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

## Liste des ressources citées

### *Textes de loi et codes*

- **Code de l'éducation**
  - Article L611-8 du code de l'éducation
  - Article L612-7 du code de l'éducation
  - Article D719-7 du code de l'éducation
  - Article D719-9 du code de l'éducation
  - Article L811-2 du code de l'éducation
  - Article D811-8 du code de l'éducation
  - Article L952-1 du code de l'éducation
  - Article L952-9 du code de l'éducation
- **Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile**
  - Article L421-14
- **Code général de la fonction publique**
  - Article L114-1 du code général de la fonction publique
  - Article L332-4 du code général de la fonction publique
  - Article L430-1 du code général de la fonction publique
- **Code de la recherche**
  - Article L531-1 du code de la recherche
- **Code de la sécurité sociale**
  - Article D171-11 du code de la sécurité sociale
  - Article L311-2 du code de la sécurité sociale
  - Article L311-5 du code de la sécurité sociale
  - Article L313-1 du code de la sécurité sociale
  - Articles R313-3 et R313-4 du code de la sécurité sociale
  - Article R313-5 du code de la sécurité sociale
  - Article R313-6 du code de la sécurité sociale
  - Article L411-1 du code de la sécurité sociale
  - Article R433-4 du code de la sécurité sociale
- **Code du travail**
  - Article R1234-9 du code du travail
  - Article R1238-7 du code du travail
  - Article L2511-1 du code du travail
  - Articles L2512-1 et suivants du code du travail
  - Article D5221-2-1 du code du travail
  - Article R5221-48 du code du travail
  - Article L5424-1 du code du travail
  - Articles L8221-1 et suivants du code du travail
  - Article L8256-2 du code du travail
- Ordonnance n°2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche
- Loi n°68-1250 du 31 décembre 1968 relative à la prescription des créances sur l'État, les départements, les communes et les établissements publics
- Loi n°2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur (dite LPR)

- Directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 du Conseil de l'Union européenne concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

## ***Décrets***

- Décret n°83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale
- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- Décret n°86-555 du 14 mars 1986 relatif aux chargés d'enseignement et aux attachés d'enseignement dans les disciplines médicales et odontologiques.
- Décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur
- Décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur
- Décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation
- Décret n°94-682 du 3 août 1994 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'agriculture
- Décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret n°2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche
- Décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail
- Décret n°2015-527 du 12 mai 2015 relatif aux instances compétentes pour les décisions de recrutement et de rémunération de certains personnels enseignants des établissements d'enseignement supérieur
- Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique
- Décret n°2020-1417 du 19 novembre 2020 concernant l'entrée, le séjour, l'activité professionnelle et les droits sociaux des ressortissants étrangers bénéficiaires de l'accord sur le retrait du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique
- Décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État

## ***Accords collectifs***

- Accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

## ***Arrêtés***

- Arrêté du 6 novembre 1989 fixant les taux de rémunération des heures complémentaires

- Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences

## ***Circulaires***

- Circulaire interministérielle DGEFP/DGAFP/DGCL/DGOS/Direction du budget n°2012-01 du 3 janvier 2012 relative à l'indemnisation du chômage des agents du secteur public
- Circulaire ministérielle NOR : ESRH1220221C du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur
- Circulaire interministérielle n°DSS/SD2/2015/179 du 26 mai 2015 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie
- Circulaire ministérielle n°2017-078 du 25 avril 2017 relative aux délais de paiement des vacataires de l'enseignement supérieur
- Guide méthodologique des agents contractuels de l'État – Inclus dans la circulaire ministérielle du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- Circulaire n°2021-13 du 19 octobre 2021 relative à la réglementation d'assurance chômage applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2021
- Circulaire DGRH-A1-2 NOR : ESRH1817415C du 7 mai 2018 relative aux dispositions applicables aux enseignants-chercheurs en cas de grève et d'absence de service fait
- Circulaire DGRH-I2022-001640 du 4 juillet 2022 (fichier PDF)

## ***Décisions de justice***

- Conseil d'État
  - Conseil d'État, 23 avril 1982, n°36851, *Ville de Toulouse*
  - Conseil d'État, 1<sup>er</sup> juillet 1988, n°66405, *Billard et Volle*
  - Conseil d'État, 14 décembre 1998, n°154479, c/ École vétérinaire de Maisons-Alfort
  - Conseil d'État, 13 janvier 2003, n°229251
  - Conseil d'État, 13 janvier 2010, n°313553, c/ université d'Aix-Marseille-II
  - Conseil d'État, 12 septembre 2018, n°400453, c/ université de Pau
  - Conseil d'État, 7 février 2020, n°420567
  - Conseil d'État, 13 juin 2018, n°406698, c/ université d'Angers
  - Conseil d'État, 15 décembre 2010, n°328372 et n°328373, c/ université d'Aix-Marseille-II
- Cours administratives d'appel (CAA)
  - CAA de Paris, 20 février 1996, n°94PA01286, c/ université Paris-VII
  - CAA de Bordeaux, 30 avril 2003, n°99BX01518, *Mansour*
  - CAA de Douai, 25 septembre 2003, n°00DA00691, c/ université Lille-II, cf. *AJFP* 2004, n°1, p. 51
  - CAA de Paris, 5 décembre 2006, n°04PA02604
  - CAA de Versailles, 13 novembre 2008, n°13VE00429, cf. *Lettre d'information juridique* n°181
  - CAA de Nantes, 15 avril 2010, n°09NT01789, c/ École nationale d'ingénieurs de Brest
  - CAA de Bordeaux, 17 janvier 2017, n°15BX00763, c/ université Bordeaux-III Montaigne
  - CAA de Paris, 31 décembre 2018, n°17PA02666, c/ Sorbonne-Université
  - CAA de Bordeaux, 25 juin 2020, n°19BX01018 et 19BX01019, c/ Institut national polytechnique de Toulouse
  - CAA de Bordeaux, 25 juin 2020, n°18BX04469 et 18BX04478, c/ INSA de Toulouse
  - CAA de Nancy, 28 avril 2022, n°20NC03616 et 20NC03617, c/ université de Lorraine
- Tribunaux administratifs (TA)

TA de Rennes, 2 octobre 2002, n°00-1062, c/ université Rennes-I, cf. *AJFP* 2003, n°1, p. 32

TA de Cergy-Pontoise, 24 avril 2003, n°NE 002227, cf. *AJFP* 2003, n°6, p. 15

TA de Cergy-Pontoise, 16 novembre 2011, n°1105427, c/ université Paris-X-Nanterre-La-Défense, cf. *AJFP* 2012, n°2, p. 83

## ▪ Tribunal des conflits

Tribunal des conflits, 5 mars 2012, n°C3825, c/ université française du Pacifique

Tribunal des conflits, 13 novembre 2017, n°C4100

## ▪ Cour de Cassation

Cour de Cassation, 25 septembre 1990, n°87-40.493

Cour de Cassation, 22 février 2007, n°05-16.026

Cour de Cassation, 9 novembre 2017, n°16-19.926

Cour de cassation, 23 janvier 2019, n°17-24212, 17-24213 et 17-24214, c/ Sciences Po

Cour de Cassation, 9 décembre 2020, n°09-68.395

## ***Réponses ministérielles***

▪ Réponse ministérielle n°33633, *JO Sénat*, 13 septembre 2001, Recrutement des enseignants vacataires à l'étranger

▪ Réponse ministérielle n°68676, *JO AN*, 24 mars 2015

▪ Réponse ministérielle n°998, *JO AN*, 5 décembre 2017

▪ Réponse ministérielle n°02760, *JO Sénat*, 6 décembre 2017

## ***Textes d'analyse juridique***

▪ S. Blanchet, « La notion et le régime applicable aux “agents engagés pour exécuter un acte déterminé” », *Lettre d'information juridique* n°91, 2005

▪ J.-M. Auby, J. B. Auby, D. Jean-Pierre et A. Taillefait, *Droit de la fonction publique*, 7<sup>e</sup> édition, Dalloz, 2012

▪ M. Poirier, « Les tâches afférentes aux examens universitaires : tout travail mérite salaire », *Le Droit ouvrier* n°771, oct. 2012, p. 636-641

## ***Service-public.fr – Site officiel de l'administration française***

▪ Accès au travail du demandeur d'asile

▪ Aide juridictionnelle

▪ Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) d'un ancien agent public

▪ À quelle retraite a droit un contractuel devenu fonctionnaire ?

▪ Autorisation de travail d'un étranger salarié en France

▪ Autorisation de travail d'un Algérien salarié en France

▪ Capital décès versé pour le décès d'un salarié du secteur privé

▪ Carte de séjour – Recherche d'emploi/création d'entreprise

▪ Cotisations salariales d'un agent contractuel de la fonction publique

▪ Décès d'un salarié suite à un accident de travail ou de trajet : indemnisation des ayants droit

▪ Durée d'assurance retraite du fonctionnaire

▪ Étranger – Europe

▪ Le temps de travail effectif

▪ Litige avec l'administration : référé provision

▪ Litiges avec la Sécurité sociale

▪ Pension d'invalidité de la Sécurité sociale

▪ Qu'est-ce qu'un vacataire dans la fonction publique ?

▪ Recours devant le juge administratif

▪ Réfugié : titre de séjour, document de voyage et accompagnement

- Remboursement des frais de transport domicile-travail (fonction publique)
- Retraite d'un agent de la fonction publique (titulaire et non titulaire)
- Séjour de longue durée d'un Européen en France
- Un agent public peut-il cumuler son emploi avec une activité privée ?
- Un étudiant non européen peut-il travailler en France ?

## ***Fonction-publique.gouv.fr – Portail de la fonction publique***

- Congés pour raisons de santé
- Connaître le point d'indice
- Le droit syndical et le droit de grève, 9 Janvier 2015

## ***Rapports et notes administratives***

- Accueil en France des scientifiques étrangers, [enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr)
- *Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels*, février 2013 (fichier PDF)
- *Guide de décompte des emplois des opérateurs de l'État*, 2020, [budget.gouv.fr](http://budget.gouv.fr)
- *Bulletin officiel de l'Éducation nationale n°25*, 13 juillet 2017 (fichier PDF)
- *Note de la DRGH n°5*, mai 2022 (fichier PDF) et *Tableau vacataires 2020-2021* (fichier XLSX)
- Le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR), [enseignementsup-recherche.gouv.fr](http://enseignementsup-recherche.gouv.fr)

## ***Articles de presse***

- « French PhD students' pay for teaching falls below minimum wage », *Times Higher Education*, 31 mai 2019
- « Des vacataires contraints de rembourser 950 000 euros à l'université de Nantes », *Capital*, 25 septembre 2019
- « L'université de Nantes réclame un million d'euros à ses enseignants vacataires », *Mediapart*, 3 octobre 2019
- « Trop-perçus et couac informatique : le coup de blues des vacataires de l'université », *Le Monde*, 11 octobre 2019
- « L'Université renonce aux trop-perçus des vacataires », *Rue89 Strasbourg*, 17 décembre 2019
- « Les vacataires de l'université sont-ils vraiment payés en dessous du smic horaire ? », service CheckNews de *Libération*, 23 février 2020

## ***Communiqués de la CJC***

- Communiqué CJC du 4 mai 2018
- Communiqué CJC du 22 mai 2019 (fichier PDF)
- Communiqué CJC du 23 mai 2019 (fichier PDF)
- Communiqué CJC du 15 mars 2022 (fichier PDF)

## ***Autres***

- *Academia* : « Pourquoi la bascule en distanciel est illégale (même un jour de grève) », billet du blog *Academia*, 28 février 2023
- *Ameli.fr* – Site de l'Assurance maladie
  - *Ameli.fr* – Accident du travail ou de trajet : les démarches du salarié
  - *Ameli.fr* – La protection universelle maladie
  - *Ameli.fr* – Pension d'invalidité : démarches et prise en charge
- Communiqués de l'ANCMSP :
  - « La grève oui, mais quelle grève ? À propos de la rétention des notes comme mode d'action universitaire », 20 novembre 2020
  - « Organise toi-même une rétention des notes dans ta fac », 19 avril 2019
- *Ircantec.fr* – Site de la retraite complémentaire publique

- Ircantec.fr – Agents considérés comme relevant du régime
- Ircantec.fr – Avoir la qualité de salarié
- Ircantec.fr – Capital décès
- [Fiches du Guide du doctorat](#)
- [Guide de l'ANCMSP : Pôle emploi : Un guide pour les enseignant·e·s-chercheur·e·s précaires de l'ESR](#)
- [Ministère de l'intérieur et des outre-mer : Les accords bilatéraux relatifs à la mobilité professionnelle](#)
- [Plateforme d'intermédiation entre les avocats et leur clients, Conseil national des barreaux : <https://consultation.avocat.fr>](#)
- [Pôle emploi : Je suis travailleur étranger : puis-je m'inscrire à Pôle emploi ?](#)
- [Portail du gouvernement sur la préparation au Brexit](#)
- [Université Lyon-III – Les vacataires d'enseignement](#)
- [Unédic.org – Site de l'association en charge de la gestion de l'assurance chômage](#)
  - [Unédic.org – Allocation d'aide de retour à l'emploi \(ARE\)](#)
  - [Unédic.org – Cumul ARE-Rémunération](#)
  - [Unédic.org – J'ai perdu un emploi à temps partiel, quels sont mes droits aux allocations chômage](#)
- [Urssaf.fr – Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales](#)
  - [Urssaf.fr – Contactez votre Urssaf](#)
  - [Urssaf.fr – La lutte contre le travail dissimulé](#)
  - [Urssaf.fr – Les agents non titulaires de l'État et de ses établissements publics administratifs](#)
  - [Urssaf.fr – Les sanctions civiles](#)
- [Syndicats de l'enseignement supérieur](#)
  - [L'union syndicale FERC-Sup de la Confédération générale du travail \(FERC-Sup CGT\)](#)
  - [Le Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture \(SNPTES\)](#)
  - [Le syndicat Sup'Recherche](#)
  - [Les Syndicats généraux de l'Éducation nationale de la Confédération française et démocratique du travail \(SGEN-CFDT\)](#)
  - [Le Syndicat national de l'enseignement supérieur \(Snesup\)](#)
  - [Le syndicat national Force ouvrière de l'enseignement supérieur et de la recherche \(FO ESR\)](#)
  - [La fédération SUD Éducation](#)
- [Vie-publique.fr : « Qu'est-ce que le droit de grève ? »](#)
- [Wikipedia.org : liste des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel](#)