

**LE CONGÉ DE MATERNITÉ DES DOCTORANTES CONTRACTUELLES : QUELQUES
TÉMOIGNAGES ET PRÉCISIONS NÉCESSAIRES SUR LES RÈGLES EN VIGUEUR**

Denys-Sacha Robin *

Table of content/Table des matières

INTRODUCTION	146
1. LES CONDITIONS DU CONGÉ.....	148
2. LA PROROGATION DU CONTRAT DOCTORAL	151
3. LES EFFETS DU CONGÉ SUR LA MISSION D'ENSEIGNEMENT	153
CONCLUSION	157

* Maître de conférences en droit public, Université Paris Nanterre, Centre de droit international de Nanterre (CEDIN) - EA 382.

Abstract

The consequences of a maternity leave can be a source of an inequality of opportunities between male and female doctoral candidates and constrain the entry of the latter into the academic career. Rules applicable to contractual doctoral students precisely aim at limiting such effects by helping them conciliate private and professional life. In practice, however, such rules are neither always known nor respected. That is the reason why a broad presentation of the applicable regime, intended to the concerned people and administrations, appears necessary. Firstly, the granting of a maternity leave is supposed to exempt the concerned doctoral students of all their contractual duties. Secondly, if the maternity leave is longer than four months, the doctoral contract must be extended for a period equivalent to the duration of such leave. Thirdly, concerning a possible teaching mission, all the rules applicable to statutory academic teachers/researchers apply to contractual doctoral candidates. Thus, an automatic reduction of teaching hours should be granted to them.

Résumé

Les conséquences découlant de la maternité peuvent être source d'inégalité des chances entre doctorants hommes et femmes et peser sur l'entrée de ces dernières dans la carrière universitaire. L'objet des règles applicables aux doctorants contractuels en matière de congés vise précisément à limiter de tels effets en favorisant la conciliation des vies familiale et professionnelle. En pratique, cependant, ces règles ne sont ni nécessairement connues, ni toujours suivies. C'est la raison pour laquelle un panorama du droit applicable destiné aux intéressées et aux administrations apparaît nécessaire. D'une part, l'octroi d'un congé de maternité est censé libérer les doctorantes concernées de leurs obligations de service comme des obligations découlant de leurs activités complémentaires. D'autre part, si le congé est supérieur à 4 mois, le contrat doctoral peut être prorogé de plein droit pour une durée égale à celle du congé. Enfin, s'agissant de la réalisation d'une éventuelle mission d'enseignement, toutes les règles applicables aux enseignantes-chercheuses statutaires s'appliquent aux doctorantes contractuelles. Une décharge minimale de service doit ainsi leur être accordée.

INTRODUCTION

La question du congé de maternité des doctorantes contractuelles se pose avec acuité pour différentes raisons. Premièrement, même si certains pourraient noter que le travail de thèse, principalement en sciences humaines et sociales, peut être réalisé en partie à domicile (comme d'ailleurs tout travail solitaire de réflexion, de création, d'écriture, ce qui dépasse donc de loin le seul cas des chercheurs), le congé de maternité est un droit impliquant un temps de repos. C'est d'abord un droit fondamental garanti au niveau international et européen¹. C'est ensuite un droit reconnu et encadré par les textes nationaux applicables. Le contrat doctoral est régi par le droit de la fonction publique, en particulier par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 (modifié par le décret n°2016-1173 du 29 août 2016) relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche et, plus généralement, par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels de l'État². Deuxièmement, au-delà du droit au congé se pose une question plus vaste liée aux conséquences inhérentes à la grossesse et à la naissance d'un enfant et qui relève de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Le congé de maternité, ses conditions et ses effets poursuivent un but précis qui consiste à permettre et faciliter la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle³. À cet égard, il semble d'ailleurs utile de souligner que si le contrat doctoral est envisagé comme un moyen d'« assurer une stabilité juridique et financière aux doctorants permettant un meilleur investissement dans les travaux de recherche

¹ L'article 33-2 de la Charte européenne des droits fondamentaux indique qu'« [a]fin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ». V. aussi la lecture conjointe des articles 3 et 9 du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966 opérée par le Comité qui en contrôle la mise en œuvre dans ses observations générales n° 16 du 11 août 2005, E/C.12/2005/4, p. 8, para. 26.

² Le contrat doctoral est un contrat à durée déterminée de trois ans (article 3 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009) passé entre un ou une doctorante et certains types d'établissements publics administratifs assurant une mission d'enseignement supérieur et/ou de recherche (article 2) et ayant pour objet « *d'encourager la formation à la recherche et par la recherche des diplômés de l'enseignement supérieur au niveau du doctorat* » (article 1). C'est en raison de son régime particulier que l'on se focalise sur le cas du congé de maternité accordé dans le cadre du contrat doctoral. Pour les doctorants recrutés dans le cadre d'une convention CIFRE (Convention industrielle de formation par la recherche) par un employeur privé, le droit du travail s'applique. Pour les Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), le décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif à leur recrutement ne régit pas la question des congés et il convient donc de se référer aux dispositions générales du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux contractuels de l'État. Les autres doctorants ne disposant d'aucun contrat de travail sont soumis au régime applicable aux étudiants.

³ Pour un témoignage, v. par exemple l'article de B. Peslier-Peralez, « Concilier doctorat et maternité » sur le blog de l'association ENThèse publié le 22 mars 2012 : <https://enthes.hypotheses.org/157>.

et un meilleur taux de succès au doctorat »⁴, la maternité et le congé s’y rattachant ne sont pas censés aller à l’encontre d’un tel objectif. Troisièmement, même si les règles applicables au congé de maternité des enseignantes-chercheuses en général et aux doctorantes contractuelles en particulier ont été précisées ces dernières années, elles ne sont ni nécessairement connues, ni toujours claires, ni forcément suivies en pratique. En 2011, un article rédigé par O. Bui-Xuan révélait les résultats d’une vaste étude de terrain concernant les congés maternité des enseignantes-chercheuses statutaires. Les nombreux témoignages rapportés à l’époque montraient les difficultés auxquelles celles-ci se trouvaient confrontées et la grande disparité des décisions prises par les administrations universitaires⁵. Or, des problématiques similaires se posent pour les doctorantes contractuelles. L’auteur de ces lignes a également reçu trois témoignages portant sur les années 2016-2017 pour les deux premiers et 2019-2020 pour le troisième. Tous évoquent des pratiques administratives éloignées des textes en vigueur. Cela justifie donc de proposer un panorama des règles applicables à destination des personnes et acteurs potentiellement intéressés par la question.

Les enjeux généraux d’une telle étude méritent aussi d’être soulignés et apparaissent plus prégnants au fil des ans. D’une part, si le nombre de doctorants en France affiche une légère baisse depuis 2010, le nombre de doctorants disposant d’un contrat doctoral tel que défini par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 augmente. Selon une note de la Direction générale des ressources humaines du ministère de l’Enseignement supérieur et de la Recherche, les doctorants contractuels en France étaient en 2015 au nombre de 14 423. En 2018, ils étaient 16 059, dont 43% de femmes, et parmi eux 7 110 disposaient d’une mission d’enseignement⁶. D’autre part, la conséquence de cette augmentation, à laquelle s’ajoute la faiblesse du nombre de postes d’enseignants titulaires disponibles à l’issue du doctorat, génère une pression plus forte sur les jeunes chercheurs du fait des tâches attendues d’eux : assurer des enseignements variés, organiser ou participer à des colloques ou divers événements académiques, publier des articles de qualité en dehors du champ de la thèse et en nombre suffisant, publier des notes

⁴ Circulaire DGRH A162/DM// n° 0194 du 29 novembre 2016 relative à l’application des dispositions du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d’enseignement supérieur ou de recherche, dans sa version modifiée par le décret n° 2016-1173, p. 1.

⁵ O. Bui-Xuan, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *Droit et société*, 2011/1, n° 77, p. 109-136 (on se référera aux paragraphes tels qu’indiqués dans la version en ligne).

⁶ Note de la Direction générale des ressources humaines du Ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche, « Les enseignants non permanents affectés dans l’enseignement supérieur », n° 6, juin 2019, p. 2, disponible sur la page internet du Ministère consacrée aux bilans et statistiques relatifs aux personnels enseignants du supérieur : https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/62/3/Note_NP_2017_2018_1146623.pdf.

d'actualité, recensions d'ouvrages ou notes de blog en ligne, s'investir dans la vie universitaire ou dans les instances des sociétés savantes, tout cela en plus de réaliser une thèse de bonne facture. Dans ces conditions, un congé de maternité peut être vu comme un handicap et susciter diverses craintes : peur d'être oubliée, déconsidérée ou de rater des opportunités, difficultés liées à la constitution d'un dossier en vue de la qualification par le Conseil national des universités (CNU) ou liées aux conditions d'entrée dans la carrière universitaire. Enfin, il est possible de souligner la faible « conscience de la légalité »⁷ de la part des intéressées ou, plus simplement, l'absence de volonté, au milieu d'un doctorat et à l'orée d'une carrière universitaire éventuelle, de se confronter trop directement à l'administration voire aux réticences et remarques des collègues titulaires (qui peuvent d'ailleurs révéler diverses injonctions contradictoires : tantôt il faudrait maintenir un travail régulier sur la thèse pour ne la laisser trop longtemps de côté, tantôt il conviendrait de ne pas demander le renouvellement d'une mission d'enseignement pour, selon les cas, se reposer ou se focaliser sur la recherche).

Conjugués les uns aux autres, tous ces éléments peuvent s'avérer source d'importantes inégalités des chances présentes ou futures entre jeunes chercheur(e)s femmes et hommes. Pourtant, le droit applicable est censé limiter – à défaut de faire disparaître – de tels effets pervers. Afin d'établir un panorama suffisamment clair, il convient de distinguer les points suivants : les conditions relatives à l'ouverture du droit au congé (1), la question de la prorogation éventuelle du contrat doctoral (2) et celle des effets du congé sur la mission d'enseignement et le calcul des heures de service réputées effectuées, qui semble donner lieu à des pratiques variables (3).

1. LES CONDITIONS DU CONGÉ

L'identification des règles applicables au congé de maternité des doctorantes contractuelles fait appel à différents instruments législatifs et réglementaires. Le texte de référence est le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Son article 15 (modifié par le décret n° 2014-364 du 21 mars 2014) fixe le cadre général :

⁷ Les statistiques établies par O. Bui-Xuan lui ont permis de souligner en 2011 la méconnaissance du droit applicable par les intéressées, en particulier par les juristes, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *op. cit.*, para. 27.

« [l]’agent non titulaire en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d’accueil de l’enfant ou d’adoption rémunéré, d’une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l’intéressé perçoit son plein traitement ».

L’article 2 prévoit quant à lui l’application aux agents contractuels du régime général de la sécurité sociale ainsi que l’affiliation aux caisses primaires d’assurance maladie pour bénéficier des assurances telles que celle prévue en cas de maternité. Ainsi, en premier lieu, une doctorante contractuelle ne peut bénéficier d’un congé de maternité rémunéré qu’après six mois de services. Sur ce point, les textes les plus récents recourent plutôt à la notion d’ancienneté. Le calcul de l’ancienneté « pour l’ouverture des droits à congés » démarre à la date de conclusion du contrat selon l’article 11 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels et la circulaire du 29 novembre 2016 relative à l’application du même décret⁸. Pour les doctorantes ne bénéficiant pas de six mois d’ancienneté, l’article 16 du décret de 1986 relatif aux agents contractuels de l’État prévoit qu’elles doivent être placées « en congé sans traitement pour une durée égale à celle prévue à l’article 15 ». Dans ce cas, elles peuvent percevoir des indemnités journalières de la Sécurité sociale si elles remplissent les conditions pour en bénéficier. En second lieu, à l’exception de celles qui ne bénéficient pas du droit à un congé rémunéré, les doctorantes contractuelles doivent recevoir leur plein traitement de la part de l’Université qui les emploie durant toute la durée de leur congé. En troisième lieu, que le congé soit ou non rémunéré, sa durée est égale à celle déterminée pour toutes les salariées des secteurs public et privé. À cet égard, le droit de la fonction publique est calqué sur le Code du travail et il convient de se référer à ses articles L.1225-16 et suivants⁹. La durée d’un congé de maternité pour les deux premiers enfants est de 16 semaines (6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal). La durée du congé est portée à 26 semaines à partir du troisième enfant (8 semaines avant et 18 semaines après l’accouchement), 34 semaines s’il s’agit de jumeaux (12 avant et 22 après l’accouchement) ou 46 semaines (24 avant et 22 après l’accouchement) si les enfants à naître sont plus nombreux. À cette question de la durée, deux précisions peuvent être ajoutées. D’un côté, il est possible que la durée prévue du congé de maternité se cumule avec un éventuel congé pathologique (notamment en cas de grossesse à risque). De la même façon, le congé de maternité est censé être clairement distingué du congé

⁸ Circulaire DGRH A162/DM// n° 0194 du 29 novembre 2016 relative à l’application des dispositions du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009, précitée, p. 12, point 9.

⁹ Si le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatifs aux contractuels de l’État renvoie à la législation sur la sécurité sociale, la circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l’enseignement supérieur se fonde explicitement sur le Code du travail.

annuel auquel ont droit tous les fonctionnaires et contractuels de l'État, si bien que le chevauchement des deux devrait en principe permettre le report du congé annuel¹⁰. D'un autre côté, si l'intéressée en fait la demande et sous réserve de l'avis favorable du professionnel de santé, il est permis de réduire la durée du congé prénatal de trois semaines au maximum. Dans ce cas, le congé postnatal est automatiquement augmenté d'autant (article L.1225-17 du Code du travail).

S'agissant des procédures à suivre pour bénéficier d'un congé de maternité, les doctorantes contractuelles ont l'obligation d'informer, d'une part, l'Assurance maladie de leur grossesse avant la fin du troisième mois. Elles doivent, d'autre part, informer leur employeur avant la date de début du congé prévu en envoyant au service des ressources humaines une attestation de grossesse établie par un médecin ou une sage-femme et précisant la date présumée de l'accouchement. Il leur faut de plus transmettre au même service les dates de départ et de retour telles qu'indiquées par l'Assurance maladie et calculées selon les conditions mentionnées plus haut. Ces dates sont reprises par le service des ressources humaines et la doctorante est ensuite censée recevoir un arrêté de congé du Président de l'Université qui l'emploie. Il s'agit d'un document important dans la mesure où, durant la période indiquée, le travail de l'agent n'est ni autorisé ni couvert. Au-delà de l'interdiction d'enseigner pour celles qui ont une mission d'enseignement, cela inclut tout ce qui relève du « service »¹¹ et des « activités complémentaires » définis aux articles 5 et 5-1 du décret du 23 avril 2009, notamment les surveillances d'examens, la correction des copies ou la présence aux réunions de délibérations. Pour lesdites tâches, l'administration est censée prévoir le remplacement de la doctorante concernée¹². Il est néanmoins utile de rappeler qu'un tel remplacement ne peut être effectué par un enseignant vacataire, un autre doctorant contractuel ou un ATER que dans le cas où celui-ci n'a pas déjà atteint son plafond annuel d'heures d'enseignement. Contrairement aux

¹⁰ V. les explications fournies par la circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012, *ibid.*, p. 9-10, qui s'appuie sur une décision de la CJCE du 18 mars 2004, *María Paz Merino Gómez c. Continental Industrias del Caucho SA*, aff. C-342/01.

¹¹ À noter que le « service » des doctorants contractuels inclut, selon l'article 5 du décret du 23 avril 2009, les « activités de recherche liées à la préparation du doctorat ». À cet égard, le statut hybride des doctorants contractuels, à la fois étudiants et contractuels de l'État, rend les choses complexes. On suppose qu'en cas de congé le travail à domicile au titre du statut d'étudiant n'est en rien prohibé. En tant que contractuelle protégée par le régime évoqué, en revanche, aucune obligation ne peut être imposée à la doctorante (envoi obligatoire de travaux, réunions liées à la thèse ou d'autres travaux, *etc.*).

¹² O. Bui-Xuan pointait déjà des problèmes fréquents liés à l'absence de remplacement, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *op. cit.*, para. 53. Pour ce qui concerne l'effet du congé sur la mission éventuelle d'enseignement et le calcul des heures réputées faites, v. *infra*, para. 3.

enseignants-chercheurs statutaires, les heures complémentaires effectuées par les contractuels ne sont pas rémunérées.

Sur ces différents points, les trois témoignages rapportés à l'auteur font état d'un même phénomène. D'un côté, la procédure permettant aux doctorantes concernées de se voir reconnaître un congé de maternité a bien été respectée malgré des remarques de certains membres du personnel (enseignant comme administratif) traduisant leur perplexité quant à son utilité. Toutes ont ainsi reçu un arrêté de congé provenant de la Présidence de leur Université. D'un autre côté, il a été très difficile sinon impossible pour les doctorantes concernées de s'extraire de leurs obligations de service. Si les trois ont pu laisser leur thèse de côté durant l'intégralité ou une grande partie de leur congé (décision souvent laissée à leur libre appréciation), toutes ont été invitées à corriger des copies, à assister à diverses réunions des équipes pédagogiques ou encore à répondre à leurs courriels concernant l'avancement de certains projets collectifs de recherche.

2. LA PROROGATION DU CONTRAT DOCTORAL

Dans certaines conditions, les congés applicables aux contractuels de l'État peuvent permettre aux doctorants contractuels et en particulier à celles qui bénéficieraient d'un congé de maternité durant leurs trois années de contrat d'en demander la prorogation. L'article 8, alinéa 1^{er}, du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels modifié par le décret n° 2016-1173 du 29 août 2016 indique que :

« [s]i durant l'exécution du contrat, le doctorant a bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de maladie d'une durée supérieure à quatre mois consécutifs (...), la durée du contrat peut être prorogée par avenant si l'intéressé en formule la demande avant l'expiration de son contrat initial. La durée de cette prorogation est au plus égale à la durée du congé obtenu dans la limite de douze mois ».

À cet égard, plusieurs éléments méritent des précisions. En premier lieu, la circulaire du 29 novembre 2016 relative à l'application du décret précité précise que « tous les congés prévus aux Titres IV et V du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, à l'exception du congé sans rémunération pour convenances personnelles, ouvrent droit à une prolongation du contrat doctoral ». Elle indique surtout que cette prolongation « est accordée de plein droit »¹³. La

¹³ Circulaire DGRH A162/DM// n° 0194 du 29 novembre 2016, précitée, p. 6.

Présidence de l'Université qui l'emploie est donc tenue de répondre favorablement à une demande formulée avant la fin du contrat doctoral de la doctorante concernée.

En deuxième lieu, il convient de préciser le cadre temporel ouvrant droit à une telle prorogation. Selon les termes de l'article 8 précité, la doctorante doit avoir bénéficié d'un congé « durant l'exécution du contrat ». Par conséquent, la condition d'ancienneté de 6 mois (ouvrant droit à un congé *remunéré*) ne s'applique pas. Même si le congé a été pris dès les premières semaines du contrat doctoral, la prorogation peut être accordée. En revanche, la question est plus complexe lorsque le congé approche la fin du contrat car la condition d'ouverture du droit à prorogation, toujours selon l'article 8 précité, est que le congé doit avoir été supérieur à 4 mois consécutifs. Sur ce point, l'article 27 du décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État prévoit que « [l]orsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir ». Autrement dit, si le congé d'une doctorante contractuelle a débuté moins de 4 mois avant la fin de son contrat, la durée prise en compte du congé ne pourra satisfaire la condition relative à l'ouverture du droit à prorogation.

En troisième lieu, s'agissant de la durée de la prorogation accordée (si le congé a été supérieur à 4 mois), celle-ci doit correspondre à la durée du congé accordé en vertu de la législation applicable. Sur ce point, deux remarques sont nécessaires. D'une part, dans l'hypothèse où il s'agit d'un premier ou d'un deuxième enfant, la durée légale du congé de maternité est de 16 semaines. C'est en réalité une durée légèrement inférieure à 4 mois qui n'offre donc pas la possibilité de demander la prorogation du contrat doctoral. La question ne se pose pas, en revanche, s'il s'agit d'un troisième enfant ou d'une naissance multiple car la durée du congé est supérieure à 4 mois. La durée de la prorogation sera alors équivalente à la durée du congé légal (par exemple, 26 semaines à partir du troisième enfant). D'autre part, les termes de l'article 8 du Décret de 2009 laissent ouverte la possibilité d'un cumul de congés consécutifs différents. Par conséquent, si une doctorante contractuelle enchaine un congé pathologique de 2 semaines puis un congé de maternité de 16 semaines, le total est censé permettre l'ouverture du droit à prorogation. Dans ce cas, la durée de la prorogation devra logiquement être de 18 semaines. L'alinéa 2 de l'article 8 précise néanmoins que « la durée cumulée des prorogations accordées au titre du présent article ne peut excéder un an ».

Enfin, il convient de souligner que ce n'est pas seulement le contrat doctoral dont la durée peut être prolongée mais également la durée globale du doctorat. Sur ce point, l'arrêté du

25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme de doctorat indique, en son article 14, que « la durée de préparation du doctorat peut être au plus de six ans ». Il prévoit toutefois une exception pour les doctorants ayant bénéficié d'un congé d'une durée supérieure à 4 mois, ce qui peut utilement être mentionné aux comités de suivi contrôlant l'avancement du travail de thèse ou pour une demande de réinscription au-delà de la sixième année.

Les témoignages rapportés en la matière démontrent une certaine frilosité des doctorantes comme des administrations concernées à mettre en œuvre ces principes. Sur les trois témoignages, une personne n'était pas concernée par la prorogation, une ne l'a pas demandée de peur de se confronter à d'interminables difficultés administratives et la dernière a obtenu une prorogation après un parcours administratif fastidieux. Dans ce dernier cas, la demande de la doctorante concernée est restée sans réponse durant plusieurs mois. Après une relance de l'administration, le principe d'une prorogation de plein droit a été reconnu au niveau de la Présidence de l'Université. Toutefois, la doctorante a ensuite été mise en copie de dizaines de courriels d'échanges entre plusieurs services administratifs et son laboratoire de recherche. Ceux-ci soulignaient les difficultés à déterminer quelle entité devait assurer la charge financière de la prorogation et en vertu de quelles recettes budgétaires. À plusieurs reprises, la doctorante a fait l'objet d'une certaine culpabilisation en raison du fait que plusieurs budgets destinés à la recherche devraient être amputés pour lui permettre de bénéficier d'une prorogation. La doctorante concernée a finalement dû formuler la demande expresse de ne pas être en copie des échanges et souligner que la prorogation de son contrat était un droit que l'administration devait être apte à financer sans difficulté. Elle n'a pas connaissance de l'origine des recettes budgétaires ayant finalement financé les six mois de prorogation de son contrat.

3. LES EFFETS DU CONGÉ SUR LA MISSION D'ENSEIGNEMENT

S'agissant de la mission d'enseignement susceptible d'être dévolue à une doctorante contractuelle, dans la majorité des cas de 64 heures de travaux dirigés par an, deux problématiques doivent être distinguées. La première est celle de la candidature à une telle mission ou de la demande de son renouvellement (la même question se pose d'ailleurs pour les ATER). À cet égard, la maternité expose la doctorante à un risque de refus ou à des incitations à ne pas candidater pour divers motifs : inviter celle-ci à avancer sa thèse ou à se reposer avant, éventuellement, de recandidater l'année suivante ou encore à éviter des troubles dans la gestion des services d'enseignement de l'équipe pédagogique dont elle fait partie. Ce risque est d'autant

plus grand que les universités ont d'importants besoins humains afin d'assurer l'ensemble des enseignements. La perspective d'un congé de maternité en cours d'année pourrait ainsi donner l'impression d'un recrutement partiellement inutile. Cependant, le rejet d'une candidature ou un refus de renouvellement motivé par la maternité s'avère, nécessairement, discriminatoire et constituerait une méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics¹⁴. La prise en compte de l'état de grossesse au stade du recrutement est prohibée tant par l'article L.1132-1 du Code du travail que par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à laquelle le décret du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État renvoie dans ses visas. Plus généralement, la prise en compte de l'état de grossesse en vue de justifier un traitement moins favorable est constitutive d'une discrimination directe au sens de l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. En définitive et dans ces conditions, la candidate n'a nullement l'obligation d'informer son employeur potentiel de sa grossesse.

Comme dans tout autre domaine professionnel (tout cela relevant d'une question socio-culturelle), le congé de maternité ne devrait pas être envisagé sous l'angle des « problèmes » qu'il cause mais plutôt en termes d'égalité des chances entre jeunes chercheurs. De ce point de vue, le refus ou le non-renouvellement liés à la maternité constitue une perte de chances à laquelle s'ajoute une perte conséquente de revenus (et, à plus long terme, de droits éventuels aux indemnités chômage). Afin de limiter ce double effet pervers du congé et favoriser la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, certaines pistes existent. S'agissant des doctorantes contractuelles, elles pourraient, d'un côté, conserver leur contrat d'enseignement et les revenus y relatifs durant leur congé. Cela suppose un service d'heures d'enseignement réduit en fonction de la durée du congé auquel elles ont droit ainsi qu'un remplacement par une autre personne. Pareille possibilité, comme dans tout autre domaine relevant des secteurs public ou privé, constitue bien l'objectif poursuivi par le droit applicable au congé de maternité. D'un autre côté, la doctorante peut, si elle le souhaite, coupler la prorogation éventuelle de son contrat doctoral avec l'octroi d'une nouvelle mission

¹⁴ Sur le principe d'égalité dans l'accès aux emplois publics, v. l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Il s'agit d'un principe général de droit (CE, Ass., 6 mars 1959, *Syndicat général CGT de l'administration centrale du ministère des finances*, Rec. p. 163) et d'un principe à valeur constitutionnelle (CC, décision n° 76-67 du 15 juillet 1976, *Statut général des fonctionnaires*).

d'enseignement dont le volume est calculé selon la durée de la prorogation accordée¹⁵. Cela lui permettrait, à terme, de bénéficier d'une expérience équivalente ou presque aux autres doctorants quant au nombre d'heures enseignées. Elle aura ainsi bénéficié d'un congé, d'un revenu complet, du temps supplémentaire nécessaire pour travailler sa thèse et de la possibilité d'assurer des heures d'enseignement pouvant être portées à son dossier académique¹⁶.

La seconde problématique est celle du calcul des heures d'enseignement devant être réputées effectuées en raison du congé de maternité. À cet égard, trois séries de remarques méritent d'être formulées. En premier lieu, toutes les dispositions de la circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012 relative aux congés légaux des enseignants-chercheurs et des autres enseignants exerçant dans l'enseignement supérieur s'appliquent aux doctorants contractuels. Cela est affirmé explicitement par ladite circulaire¹⁷ comme par la circulaire du 29 novembre 2016 relative à l'application des dispositions du décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels¹⁸.

En deuxième lieu, le principe applicable est celui de la dispense de service. Comme l'a souligné O. Bui-Xuan dans son étude publiée en 2011, il arrive qu'en cas de congé, une enseignante soit *de facto* contrainte de devoir effectuer la totalité de ses heures avant ou après le congé (notamment par la difficulté soit administrative soit liée à son domaine d'expertise à trouver un remplaçant). Toutefois, cette pratique du report des heures d'enseignement a un caractère manifestement illégal¹⁹. À cet égard, il faut faire l'analogie avec le fait qu'il n'est jamais demandé à une salariée travaillant 35 heures par semaine dans les secteurs public ou privé de faire plus d'heures avant ou après son congé. La circulaire du 30 avril 2012 précitée est très claire : « les périodes de congés réglementaires de toute nature dont les personnels

¹⁵ Cette possibilité nous a été confirmée par le témoignage d'une doctorante se fondant sur des échanges, au cours de l'année 2019, entre la Direction des ressources humaines de son Université avec la Direction générale des ressources humaines du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

¹⁶ Pour ce qui concerne les ATER, la possibilité d'une prorogation liée à la prise d'un congé n'existe pas. Les contrats d'ATER ne sont en principe accordés que pour un an renouvelable une seule fois. Cependant, il est permis de noter que la possibilité d'effectuer une troisième année de contrat existe pour certaines catégories de jeunes chercheurs comme les fonctionnaires titulaires ou stagiaires (par exemple les doctorants issus de l'École normale supérieure), v. l'article 5 du décret n°88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

¹⁷ Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012, précitée, p. 3, para. 2, 2°).

¹⁸ Circulaire DGRH A162/DM// n° 0194 du 29 novembre 2016, précitée, p. 12, point 9.

¹⁹ Cela était déjà affirmé clairement par la circulaire anciennement applicable DPE A2/FD n° 892 du 7 novembre 2001, selon laquelle « [u]ne telle répartition revêtirait en effet un caractère manifestement illégal. Tout tableau de service qui méconnaîtrait ce principe serait susceptible d'un recours devant le juge administratif », citée par O. Bui-Xuan, « Le congé de maternité des enseignantes-chercheuses », *op. cit.*, para. 18. Voir aussi les témoignages cités par l'auteur qui confirme la pratique régulière du report des heures.

concernés peuvent bénéficier entraînent une dispense de service pour toutes les obligations prévues. Elles ne supposent donc aucune obligation de rattrapage a posteriori ». Elle souligne en outre qu'« un enseignant qui accepte de rattraper le service statutaire qu'il n'a pu accomplir du fait de son congé régulier doit être rémunéré en heures complémentaires », ce qui est cependant impossible pour les enseignants contractuels.

En troisième lieu, le calcul des heures réputées effectuées en raison du congé doit être opéré selon le mécanisme suivant. Le congé de maternité (contrairement aux autres types de congé) donne droit à une décharge minimale de service. Ainsi, le volet « Principes généraux » de la circulaire de 2012 précitée indique :

« [qu'u]n congé de maternité de 16 semaines est prévu par l'article L. 1225-17 du code du travail. Il est reconnu pour un demi-service au minimum, soit 803,5 heures de travail fonction publique ou 96 heures de travaux dirigés ou pratiques pour une enseignante-chercheuse au service non modulé de 192 heures (...). Selon le même raisonnement, un congé de maternité de 26 semaines, prévu à l'article L. 1225-19 du code du travail, est reconnu pour 156 heures de travaux dirigés ou pratique (...) ».

La circulaire précise en dessous de ces différents points et en gras que ces minima « ont vocation à s'appliquer quelle que soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé »²⁰. Dans ces conditions et dans la mesure où la circulaire s'applique explicitement aux doctorantes contractuelles, un congé de 16 semaines équivaut à un demi-service de 32 heures si la mission d'enseignement est de 64 heures durant l'année du congé (y compris si le congé intervient durant l'été, en dehors des périodes d'enseignement). Pour un congé de 26 semaines, la décharge de service doit donc être de 52 heures. Quant aux congés d'une durée supérieure, la décharge de service est intégrale, comme l'indique aussi la circulaire. En définitive, l'administration doit d'abord calculer ces minima en fonction de la durée du congé de maternité accordée à la personne concernée. L'application de toute autre méthode de calcul – telle que la « méthode proportionnelle » évoquée plus loin dans la circulaire de 2012 – ne peut intervenir que pour d'autres types de congé que le congé de maternité²¹.

²⁰ Circulaire DGRH A1-2 n° 2012-0157 du 30 avril 2012, précitée, p. 5, 7°).

²¹ La méthode proportionnelle consiste à établir un prorata des heures d'enseignement réputées faites calculé selon de la durée du congé imputable sur la période d'enseignement. Par exemple, sur une année universitaire de 32 semaines (selon la décision prise par le Conseil d'administration de l'Université concernée), le nombre d'heures d'enseignement sur l'année est divisé par 32 pour ensuite retirer au service initial un nombre d'heures équivalent au nombre de semaine de congé. V. *ibid.*, p. 7-8.

Cependant, dans les faits, ces principes ne sont pas nécessairement suivis. Parmi les trois témoignages qui nous ont été rapportés, plusieurs pratiques sont apparues contestables. D'un côté, deux des doctorantes concernées ont été poussées à reporter l'intégralité des heures non effectuées durant leur congé, ce qui a entraîné une surcharge de travail avant et après le congé prévu. D'un autre côté, la troisième doctorante a d'abord été invitée à ne pas candidater au renouvellement de sa mission d'enseignement. De plus, elle s'est vue signifier par un enseignant-chercheur titulaire qu'elle pouvait assurer ses enseignements de façon totalement bénévole, considérant que la charge n'était pas très lourde et que cela « rendrait service » à l'institution. Réalisant les risques encourus par le caractère illicite de la démarche, d'autres membres du personnel enseignant l'ont finalement invitée à candidater et bénéficier de toutes les règles de protection applicables. Après de longues et nombreuses tergiversations des services administratifs (parmi elles, la mobilisation de plusieurs membres de la direction des ressources humaines, explicitement reprochée à la doctorante, ainsi qu'une interrogation du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche), une décharge de service lui a finalement été accordée. Cependant, la méthode proportionnelle a été appliquée sans tenir compte des minima prévus. Dans la mesure où il s'agissait d'un troisième enfant, la personne concernée bénéficiait d'un congé de 26 semaines (soit environ 6 mois). Sa mission d'enseignement de 64 heures sur l'année a alors été réduite à 32 heures alors que le minima de la circulaire de 2012 prévoit une décharge de 52 heures. Le calcul était en outre erroné dans la mesure où la circulaire prévoit que la méthode proportionnelle doit se fonder sur le nombre de semaines prévues pour l'année universitaire (conformément aux décisions prises par les Conseils d'administration des universités) et non pour l'année civile. En utilisant correctement la méthode proportionnelle, le résultat aurait d'ailleurs aussi été de 52 heures de décharge de service sur les 64 heures prévues (selon le calcul suivant : 64 heures divisées par 32 semaines d'année universitaire et multipliées par 26 semaines de congé de maternité = 52 heures de décharge de service).

CONCLUSION

La maternité entraîne nécessairement diverses conséquences sur l'ensemble des tâches accomplies par les doctorantes contractuelles. Ces conséquences peuvent être visibles sur un *curriculum vitae* et peser sur une entrée éventuelle dans la carrière universitaire. À cela s'ajoute le fait que le développement des contrats courts d'enseignement après la thèse (comme les

« contrats LRU », dont le nombre a été en hausse de 50% entre 2015 et 2018²²) rendent d'autant plus complexe la conciliation des vies familiales et professionnelles. Dans ce contexte, les règles applicables évoquées contribuent, incontestablement, à l'équilibre des chances et méritent d'être connues et scrupuleusement respectées.

²² Note de la Direction générale des ressources humaines du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, « Les enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur », n° 6, juin 2019, précitée, p. 4.