

Note sur le statut social des doctorants

Note rédigée par le cabinet BGV & Partenaires Lyon
en collaboration avec la Guilde des Doctorants.

Résumé : cette note présente la problématique générale du statut social du doctorant. Elle a pour objectif de visualiser les grands cas de figures les plus souvent rencontrés. Elle rappelle également quelques notions essentielles de la législation sur le droit du travail et montre comment cela s'applique aux situations des doctorants.

Cette note n'a pas pour objectif de répondre à toutes les questions pratiques qui peuvent se poser mais de donner une vision globale du paysage juridique actuel autour du statut social du doctorant.

Copyright (c) 2001, Guilde des Doctorants (*eds.*), BGV & Partenaires. Le contenu de ce document peut être redistribué sous les conditions énoncées dans la Licence pour Documents Libres version 1.0 ou ultérieure.

Introduction

D'après la loi fondamentale régissant le fonctionnement des universités (loi « Savary » de 1984), les doctorants sont des étudiants dont l'activité principale est la recherche universitaire en vue de la soutenance de la thèse de doctorat. Ils ont cependant un statut social très variable.

C'est ainsi qu'au regard de la sécurité sociale, le doctorant sera tantôt assimilé à un salarié, ou à un étudiant à part entière, tantôt considéré comme un "troisième type" empruntant son statut au salarié et à l'étudiant à la fois.

Le doctorant, en fonction de sa situation sera totalement ou partiellement couvert pour les risques du régime général de la sécurité sociale qui sont au nombre de quatre, à savoir :

- maladie, maternité, invalidité et décès,
- vieillesse (retraite) et veuvage,
- accident du travail,
- allocations familiales.

Au niveau de ses cotisations, il sera notamment redevable des CSG et des CRDS s'il perçoit un salaire.

Enfin concernant l'assurance chômage, le fait d'être considéré comme un salarié ayant un lien de subordination avec son employeur personne privée aura des incidences sur les cotisations à verser à l'UNEDIC.

Les allocataires de recherche bénéficient d'un régime analogue à savoir l'allocation perte d'emploi, ponctionnée directement sur le budget des allocations de recherches. Le rectorat est chargé de verser cet allocation aux bénéficiaires éventuels¹.

C'est ainsi que cette note présente une typologie du doctorant en fonction du mode de financement de ses études. En partant de cette classification, il est possible de déterminer son statut social au regard des régimes sociaux en vigueur en France (même si d'autres critères comme la nationalité ou l'âge du doctorant ont également des incidences sur le statut social).

Notre expérience nous a conduit à classer les doctorants en trois types, par rapport au financement, mais cette classification n'est pertinente que pour les doctorants en formation initiale² :

1. **Le salarié** : le doctorant dispose d'un contrat de travail qui lui apporte un salaire. Il est lié par un contrat de travail à un employeur qui peut être une institution publique ou une entreprise privée.
2. **Le boursier** : le doctorant dispose d'un financement régulier et suffisant pour assurer sa subsistance. Il n'a pas de contrat de travail et n'a donc pas de lien de subordination du point de vue du droit du travail avec l'institution assurant le financement de ses recherches.
3. **Le non-financé** : le doctorant ne dispose d'aucune ressource liée à la préparation de sa thèse, ou n'en dispose qu'occasionnellement.

Nous commencerons par présenter ces trois grandes catégories de doctorants en donnant à chaque fois leur situation par rapport à la couverture des quatre risques énoncés plus haut et en donnant quelques exemples concrets. Nous examinerons ensuite les questions relatives aux stages effectués pendant la formation doctorale. Deux annexes complètent ce document : la première rappelle les points essentiels sur la notion de contrat de travail et la seconde contient un glossaire explicatif des principaux sigles et termes employés dans cette note.

1. Le doctorant salarié

Il s'agit du doctorant lié par un contrat du travail à un employeur, institution publique ou entreprise privée, et qui reçoit une rémunération en contrepartie de la recherche qu'il mène.

Les principales modalités associées aux contrats de travail sont détaillées dans la section 5 de cette note. Cette section inclut en particulier une description des divers types de contrats possibles, leurs durées, les modalités de démarrage et de fin de contrat ainsi que les droits et devoirs du salarié licencié.

Pour tous les doctorants salariés, le rapport d'employeur à employé au sens de la sécurité sociale a pour conséquence :

- l'assujettissement obligatoire au régime général,

¹ Les modalités pratiques ne sont pas décrites dans cette note. Consultez le « Guide du Doctorant » ou le serveur WEB de la Guilde des Doctorants pour les trouver.

² Ce cas est en fait très fréquent : un enseignant agrégé ou certifié préparant une thèse tout en assurant un service d'enseignement complet ou partiel doit en fait être considéré comme un doctorant en formation continue.

- le versement par l'employeur des cotisations patronales et d'allocations familiales,
- l'accès à une assurance chômage sous réserve d'exercer l'activité pour un temps minimum,
- le paiement des CSG et CRDS dans les conditions de droit commun,
- l'obligation de déclarer sa rémunération dans une déclaration de revenus.

Le contrat peut être ou bien un contrat de droit privé, ou bien un contrat d'agent contractuel de l'Etat ou d'une collectivité locale.

Voici deux exemples importants et représentatifs de ces deux cas de figure :

1.1 Les bénéficiaires de convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE):

Le contrat CIFRE est un contrat passé entre le doctorant et l'entreprise qui l'embauche, mais ce contrat est subventionné par le Ministère de la recherche par le biais de l'association nationale de la recherche technique (ANRT). Il a pour but d'aider les entreprises françaises à embaucher un ingénieur ou un cadre débutant qui se verra confier un poste de recherche ou de développement.

Il s'agit d'un CDD de trois ans maximum, ou d'un CDI conclut dès l'origine. Le doctorant CIFRE est un exemple de doctorant salarié sous contrat de droit privé.

Pour pouvoir prétendre au contrat CIFRE, le candidat doit être de nationalité française, avoir entre 21 et 26 ans, être titulaire d'un DEA récent, être ingénieur ou avoir un diplôme équivalent et il doit s'inscrire au doctorat (L n° 85-13756, 23 décembre 1985).

Un laboratoire universitaire, extérieur à l'entreprise doit assurer l'encadrement scientifique du doctorant.

1.2 Les allocataires de recherche:

Le bénéficiaire perçoit une allocation de recherche versée par le Ministère en charge de la Recherche. Il est assujéti au régime général de sécurité sociale en tant qu'allocataire il est donc couvert pour les risques sociaux.

L'allocataire bénéficie d'un CDD de deux ans renouvelable un an. Au niveau fiscal, son allocation est déclarée aux autorités fiscales au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'allocataire est un exemple de doctorant salarié ayant un statut d'agent contractuel de l'Etat.

Il faut encore rappeler que l'allocataire de recherche peut se voir verser une allocation perte d'emploi par le rectorat à la fin de son contrat avec le Ministère. Etant donné qu'il ne s'agit pas d'un moyen de prolonger le financement de la thèse dans le temps, le bénéficiaire éventuel doit en principe avoir soutenu sa thèse. Une tolérance³ existe toutefois si le doctorant est en train de finaliser la soutenance et peut se consacrer de manière active à une recherche d'emploi.

³ Note du Directeur Général de la Recherche et de la Technologie aux présidents d'université et directeurs d'établissements d'enseignement supérieur en date du 14 octobre 1996.

2. Le doctorant boursier

Le doctorant dispose d'un financement spécifique pour mener ses travaux de recherche. Il s'agit de bourses d'organisations caritatives comme le Sidaction, l'ARC ou certaines collectivités territoriales. Une bourse peut être versée de manière mensuelle ou en une seule fois ou avec une périodicité intermédiaire.

Cependant, le doctorant boursier n'est pas lié par un contrat de travail avec l'institution qui finance ses recherches ou son organisme d'accueil.

Il relève par conséquent, soit de la sécurité sociale étudiante obligatoire s'il a moins de 28 ans, soit d'une assurance volontaire, soit d'une assurance personnelle, soit d'une couverture au titre d'ayant-droit.

En effet, les personnes ne relevant pas du régime obligatoire de sécurité sociale et qui ne peuvent prétendre à une couverture au titre d'ayant-droit peuvent contracter :

- une assurance personnelle pour la couverture des risques maladies et des charges de maternité (art L 741-1 CSS),
- une assurance volontaire pour la couverture des risques invalidité, décès, vieillesse (art L741-1.s CSS) et accident du travail (art L743-1 CSS).

La bourse doit être déclarée aux autorités fiscales au titre de revenu des personnes physiques donnant lieu, selon le montant, à la délivrance d'un certificat de non-imposition ou au paiement d'un impôt sur le revenu.

Les conditions d'attributions des bourses sont très variables et dépendent des organismes qui les versent. Pour en savoir plus, il est donc préférable de contacter directement les organismes susceptibles de financer des bourses d'études doctorales. L'Association Nationale des Docteurs es Sciences (ANDES) édite un guide des financements des études doctorales qui constitue la référence en la matière.

3. Le doctorant non financé

Il s'agit d'un doctorant qui ne dispose pas de ressources spécifiques pour financer son travail de thèse : il ne bénéficie donc ni d'une bourse, ni d'un salaire.

Il sera couvert par la sécurité sociale étudiante obligatoire s'il a moins de 28 ans, il peut l'être également au titre d'ayant-droit d'un tiers assuré.

A défaut, il peut souscrire une assurance volontaire.

La CMU peut être demandée en l'absence de toute autre couverture sociale par les étudiants de plus de 28 ans.

Le doctorant non financé ne peut prétendre aux allocations chômage s'il n'a pas eu d'activité préalable. De toute manière, la perception d'allocations chômage dues à une activité antérieure n'est pas compatible avec le statut d'étudiant.

4. Cas particulier de l'étudiant stagiaire

Le doctorant stagiaire n'est pas une catégorie à part, au regard de la classification selon le mode de financement de la thèse, que nous avons adoptée au départ. C'est un statut « orthogonal » à la classification précédente et qui correspond souvent à une situation transitoire. En effet, la notion de stagiaire recouvre des situations différentes qui ne durent pas forcément pendant toute une année universitaire, mais qui concernent de nombreux doctorants qu'ils soient salariés, boursiers ou sans financement spécifique.

Il s'agit du doctorant régulièrement inscrit à l'université, mais qui sera amené à faire un stage à l'extérieur de son laboratoire d'origine, dans une entreprise ou dans un autre laboratoire, en France ou à l'étranger. Son statut variera selon qu'il effectue un stage obligatoire ou non. Cette situation est assez fréquente pour que nous y consacrons une section à part entière.

Tout d'abord, il importe de faire une distinction entre stage obligatoire et non obligatoire. Dans un cursus universitaire, un stage est obligatoire, à la double condition cumulative :

- qu'il s'inscrive dans le cadre de la scolarité et qu'il soit prévu pour l'obtention du diplôme ;
- qu'il fasse l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise ou l'institution d'accueil et l'établissement délivrant le diplôme.

A contrario, le stage ne remplissant pas ces conditions est réputé non obligatoire. Il s'agit des cas suivants :

- stage ne s'inscrivant pas dans un cursus d'études (effectué après l'obtention de diplôme, ou effectué de façon volontaire par un étudiant sans que le règlement des études pour l'obtention des diplômes l'exige);
- stage rendu obligatoire pour accéder à une profession, mais non intégré à une scolarité particulière (avocats, greffiers) ;
- stage n'ayant pas fait l'objet d'une convention de stage même s'il s'insère dans une scolarité.

Le régime juridique du stage obligatoire ou non obligatoire permettra de nous éclairer sur les obligations respectives de l'institution d'accueil et du stagiaire en matière sociale.

a. Le doctorant effectuant un stage obligatoire:

Si le stage est obligatoire pour l'obtention du doctorat, une exonération des cotisations patronales et salariales pour l'institution ou l'entreprise qui reçoit le stagiaire est prévue, à la double condition:

- que le stagiaire soit couvert par son établissement d'origine pour le risque accident du travail; pour les autres risques, il sera couvert soit au titre de la sécurité sociale étudiante obligatoire s'il a moins de 28 ans, soit au titre de l'assurance volontaire s'il a plus de 28 ans;
- qu'il perçoive une indemnité de stage représentant au maximum 30% du SMIC.

Le rapport d'employeur-employé au sens de la sécurité sociale a pour conséquence pour l'entreprise ou l'institution accueillant le stagiaire doctorant, la redevabilité de la cotisation URSSAF, même si elle ne verse pas de rémunération au stagiaire.

En revanche, l'absence de lien de subordination rend les obligations pesant sur les salariés de l'entreprise inopposables au doctorant, à l'exception des règlements sur l'hygiène et la sécurité.

L'entreprise n'a pas à respecter les obligations relatives au salariat mises à sa charge par la législation sociale. Le doctorant devra donc conserver sa couverture sociale étudiante et il ne pourra prétendre à des allocations chômage relatives à son stage.

b. Le doctorant effectuant un stage non obligatoire et non indemnisé en France:

Il s'agit du doctorant régulièrement inscrit à l'Université et qui effectue un stage non obligatoire et non indemnisé dans une entreprise ou une institution publique en France.

Il sera affilié à la sécurité sociale étudiante obligatoire s'il a moins de 28 ans.

Au delà de cet âge, il devra souscrire une assurance volontaire pour les risques sociaux à l'exclusion du risque accident du travail dans le cadre de son stage en laboratoire.

Il faut noter que, le laboratoire qui a accepté de prendre le doctorant en stage, doit faire partie ou être associé à un des établissements énumérés à l'article D.412-3 du code de la sécurité sociale (IUT, écoles et instituts nationaux délivrant un diplôme d'ingénieur, écoles nationales supérieures d'ingénieurs, INSA, instituts nationaux polytechniques, université technologique de Compiègne, CNAM et centres associés) pour qu'il soit couvert pour le risque accident du travail en laboratoire.

En dehors de ce cas précis, le doctorant peut éventuellement bénéficier de la couverture maladie universelle (CMU). En effet, la CMU est mise en place en France depuis quelques mois.

Ses conditions d'attribution sont économiques, car les personnes ayant des revenus bas, inférieurs à un plafond (fixé en fonction du nombre de personnes vivant dans un foyer) peuvent prétendre à en bénéficier. La CMU prend en charge à 100% les dépenses de santé et dispense les personnes bénéficiaires d'adhérer à une mutuelle.

Les bénéficiaires de la CMU sont également dispensés d'avance de frais, car les honoraires du médecin, pharmacien, infirmière et kinésithérapeute sont directement payés par la Caisse d'Assurance Maladie.

Cette couverture s'étend au delà de l'âge limite de la sécurité sociale étudiante obligatoire, c'est-à-dire au delà de 28 ans. Pour en bénéficier, il faut se renseigner auprès de la caisse primaire dont on dépend.

c. Le doctorant effectuant un stage à l'étranger

Le fait que le doctorant se trouve à l'étranger dans le cadre d'un stage ou d'une mission à l'étranger a également des incidences sur son statut.

Par dérogation au principe d'applicabilité territoriale de la loi française, le doctorant qui effectue un stage à l'étranger a un statut analogue au personnel détaché. En effet, il devra

verser les CSG et CRDS au titre des rémunérations perçues à l'étranger, mais sera exonéré de l'impôt sur le revenu.

Si le doctorant se retrouve à l'étranger dans le cadre d'une mission professionnelle hors territoire de 6 mois maximum, la législation française sur les accidents du travail reste applicable.

Si le doctorant effectue un stage à l'étranger par le biais d'une convention avec une entreprise étrangère, il reste couvert par la sécurité sociale étudiante à condition que son pays d'accueil ait passé une convention internationale de sécurité sociale avec la France.

Cela implique le versement intégral des cotisations prévues par la législation française pour chaque risque couvert à l'exception des prestations familiales.

S'il effectue un stage rémunéré à l'étranger, il devra demander le maintien de ses droits à la caisse primaire. Par ce biais, il sera couvert pour les risques accident du travail dans l'enceinte du lieu de stage, aux heures de stage, sur le trajet lieu de stage/résidence et enfin sur le trajet France/lieu de stage.

5. Généralités sur le contrat de travail

5.1. Définition du contrat de travail

Il n'existe pas définition légale du contrat de travail. La Jurisprudence, quant à elle, considère qu'il y a contrat de travail lorsqu'une personne s'engage à effectuer une prestation pour le compte et sous la direction d'une autre, en échange d'une rémunération, que celle-ci soit en argent ou en nature.

L'élément essentiel du contrat de travail est, en tout état de cause, le lien de subordination entre l'employeur et l'employé.

5.2. La conclusion du contrat de travail

La validité du contrat de travail est subordonnée au respect des quatre conditions essentielles suivantes : capacité de contracter des parties, existence de leur libre consentement, objet certain et cause licite.

Si ces conditions essentielles ne sont pas remplies, le contrat de travail est nul. Toutefois, les effets produits par le contrat jusqu'au moment de sa nullité subsistent. Ainsi, le salarié peut prétendre à la rémunération liée au travail exécuté et selon les circonstances, à certaines indemnités.

En outre, le contrat peut être oral ou écrit, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

Toutefois, selon le droit communautaire, l'employeur doit informer le salarié par écrit des éléments essentiels de son contrat de travail, à savoir sur : l'identité des parties, le lieu du travail; la fonction du salarié ou la description sommaire de son travail, la date de début du contrat, s'il s'agit d'un contrat temporaire, sa durée prévisible, la durée des congés payés ou ses modalités de détermination, la durée des délais de préavis en cas de cessation, salaire et

périodicité de son versement, durée de travail journalière ou hebdomadaire et le cas échéant, mention des conventions collectives applicables.

En cas d'expatriation, l'employeur devra également renseigner le salarié sur la durée de l'expatriation, la devise de paiement de la rémunération et le cas échéant, les avantages en espèces et en nature applicables, ainsi que les conditions de rapatriement.

Dans son intérêt, le salarié devrait demander qu'on lui remette un contrat écrit, mais l'absence d'écrit n'entache pas la validité du contrat de travail. Le défaut d'écrit peut toutefois entraîner la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, dans l'intérêt du salarié.

A noter qu'en toutes hypothèses, le contrat de travail à durée déterminée ainsi que les contrats à temps partiel et temporaires doivent être rédigés par écrit, et motivés selon l'article L-122-3-1 du code du travail.

Tout contrat écrit doit être établi en langue française, en deux exemplaires, datés et signés par les parties avec la mention manuscrite "lu et approuvé".

5.3. La durée du contrat de travail et la période d'essai

Le contrat de travail doit en principe être conclu à durée indéterminée, avec une possibilité de résiliation pour chacune des parties à tout moment.

Toutefois, des contrats à durée déterminée ou temporaire sont admis.

Les contrats utilisés pour financer des thèses sont pratiquement toujours à durée déterminée du fait même de la durée finie des thèses.

S'agissant de la période d'essai, elle n'est en principe pas obligatoire. Elle résulte soit de la convention collective, soit du contrat de travail lui-même.

Elle peut durer :

- pour les contrats à durée indéterminée, en fonction des dispositions de la convention collective applicable ou du contrat ;
- pour les contrats à durée déterminée: un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, pour un contrat d'une durée de 6 mois au moins ; un mois pour un contrat d'une durée de plus de 6 mois.

Le renouvellement de la période d'essai est admis, sous réserve :

- de l'accord non équivoque du salarié ;
- que la prolongation ne présente pas un caractère anormal ou abusif ;
- que le contrat de travail ou la convention collective applicable prévoit cette possibilité expressement ;
- que le délai maximum de l'essai soit respecté.

Pendant la période d'essai, tant l'employeur que le salarié peuvent rompre leur contrat à tout moment :

- sans préavis, sauf accord contraire ;
- sans obligation de justifier ;
- sans formalisme ;
- sans indemnité, en principe.

Toutefois, des limites légales à cette liberté de rupture existent. Ainsi, en cas de maladie ou d'accident professionnel du salarié, l'employeur ne peut pas mettre fin à la période d'essai, celle-ci se trouvant suspendue.

5.4. Les inventions des salariés

Les inventions réalisées par le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, si la mission qui lui y est confiée comporte une mission inventive, appartiennent à son employeur.

Si l'invention est faite par le salarié dans le cadre de l'exécution de ses fonctions et de l'activité de l'entreprise, ou grâce à des connaissances, moyens ou informations procurées par l'entreprise, l'employeur peut prétendre à l'invention, moyennant le versement au salarié d'un "juste prix".

Le cadre législatif qui régit les questions relatives à la propriété intellectuelle et industrielle est le Code de la propriété intellectuelle et industrielle.

5.5. La cessation du contrat de travail

Tant le salarié que l'employeur disposent de la possibilité de mettre fin à leur relation contractuelle, sous réserves du respect de certaines conditions.

Lorsque c'est l'employeur qui met fin au contrat, il s'agit d'un licenciement. Au contraire, s'il s'agit du salarié, il convient de parler de démission.

- *La démission :*

Aucun formalisme particulier n'est en principe exigé (bien qu'il soit toujours préférable de la présenter par écrit). Elle marque le point de départ du préavis.

Il n'est pas nécessaire qu'elle soit acceptée par l'employeur.

- *Le licenciement :*

La décision de l'employeur doit se fonder sur un motif légitime. Ainsi, elle doit avoir une cause réelle et sérieuse : les motifs invoqués doivent être exacts, précis et objectifs.

Ce motif légitime peut résider tant sur des caractéristiques du comportement du salarié (faute, insuffisance professionnelle ...) que sur des raisons économiques (suppression ou transformation d'emploi, contexte économique ...).

Elle ne peut être prise qu'à l'issue d'une procédure particulière, en fonction du type de licenciement envisagé.

Le licenciement donne droit, en principe, à une indemnité de licenciement.

Le préavis (délai-congé) est la période pendant laquelle le contrat continue de produire ses effets alors qu'une partie a fait connaître à l'autre partie son intention de le rompre.

Il doit être respecté pour toute rupture de contrat à durée indéterminée, sauf en cas :

- de faute grave ou lourde ;
- d'impossibilité de son exécution ;
- d'exonération légale ;
- de décision expresse et unilatérale de l'employeur ;
- d'accord des parties, sur demande du salarié (pas d'indemnité compensatrice dans cette hypothèse).

En cas de démission du salarié, en général, la durée du préavis résulte de la convention collective applicable.

En cas de licenciement, le préavis est calculé en fonction de l'ancienneté du salarié licencié.

Souvent, pendant la durée du préavis (qu'il ait démissionné ou qu'il ait été licencié), le salarié dispose du droit de s'absenter pendant quelques heures par jour (en général, 2 h) de son lieu du travail, qu'il doit consacrer à la recherche d'un nouveau poste. Ces heures de recherche sont en principe rémunérées.

Les clauses de non-concurrence sont des dispositions particulières du contrat de travail qui ont pour but d'interdire aux salariés l'exercice des activités qu'elles décrivent comme susceptibles de nuire à leur ancien employeur.

Leur violation, quant elles sont valables, peuvent donner lieu au paiement, à la charge du salarié, de dommages et intérêts considérables.

Lors de son départ de l'entreprise, pour quelle que cause que ce soit, le salarié a donc intérêt à vérifier qu'il n'est pas toujours lié à son ancien employeur par une clause de non concurrence.

5.6. Le statut du salarié licencié

Une fois que le licenciement lui a été notifié, le salarié doit en principe exécuter son préavis, mais des aménagements sont admis.

Le salarié a droit en principe à une indemnité de licenciement,.

Il doit se voir remettre un certificat de travail et une attestation lui permettant de faire valoir ses droits auprès de l'assurance chômage.

Pendant la période intermédiaire entre son ancien et son nouvel emploi, le salarié doit s'inscrire en tant que demandeur d'emploi auprès de l'ASSEDIC de son lieu de résidence, afin de pouvoir bénéficier des allocations chômage et des prestations sociales.

Le Code de la Sécurité sociale art L 412-8, 11°, stipule que les chômeurs bénéficient de la protection contre les accidents du travail pour les accidents survenus à l'occasion de leur

participation à des actions d'aide à la création d'entreprise, d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement de la recherche d'emploi dispensés ou prescrits par l'ANPE.
De même, l'article D 412-91 du Code de la Sécurité sociale précise que, les accidents garantis sont ceux qui surviennent au cours de l'action prescrite ou dispensée par l'ANPE ou sur le trajet d'aller et de retour entre le domicile du demandeur d'emploi et le lieu de déroulement de l'action.

*BGV & Partenaires, avocats et consultants
23 place Bellecour, 69002 Lyon, France*

Historique de ce document :

Cette note a été rédigée au cours des années 2000 et 2001 par le cabinet d'avocats BGV & Partenaires, en collaboration avec la Guilde des Doctorants et sur commande expresse de celle-ci. Rendue disponible sous forme intégrale sur le serveur web de la Guilde, des versions dérivées de cette note seront incorporées au sein du Guide des Doctorants édité sous Licence pour Documents Libres par la Guilde des Doctorants.

- Version 1.0, 25 décembre 2001 : première version publiée.

6. Glossaire

- **Ayant-droit** : personnes qui bénéficient des prestations versées par un régime de sécurité sociale, non à titre personnel mais du fait de leurs liens avec l'assuré conjoint, enfant à charge, ascendant sous certaines conditions, concubins...
- **Droit communautaire** : droit de l'Union Européenne constitué de traités, actes pris par le Conseil ou la Commission, droit communautaire dérivé, règlements, directives, décisions, avis, recommandations et droits issus des accords externes conclu par l'Union avec les Etats ou des organisations tiers, complétés par des accords inter étatiques et par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne.
- **Code du Travail** : ensemble de lois ordonnées en matière de droit du travail.
- **Convention collective** : accord conclu entre, d'une part un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés possédant un caractère représentatif, en vue de déterminer l'ensemble des conditions d'emploi et de travail des salariés et de leurs garanties sociales.

7. Sigles

- **ASSEDIC**: Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
- **CDD**: contrat à durée déterminée
- **CDI**: contrat à durée indéterminée
- **CMU**: couverture maladie universelle
- **CSG**: contribution sociale généralisée
- **UNEDIC**: Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
- **CRDS**: contribution au remboursement de la dette sociale
- **SMIC**: salaire minimum interprofessionnel garanti
- **URSSAF**: Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales