

## Délibération n° 2011-18 du 31 janvier 2011

### ***Etat de grossesse - Emploi secteur public - Recommandation***

*La réclamante, agent contractuel de la fonction publique hospitalière, allègue que son contrat de travail à durée déterminée n'a pas été renouvelé en raison de son état de grossesse. Au cours de l'instruction le mis en cause indique que la décision contestée est fondée sur des raisons financières. Le procès verbal de la réunion du 12 avril 2010 confirme expressément le motif du non renouvellement du contrat de travail comme étant fondé sur le congé maternité de Mme X. Le Collège de la haute autorité invite le Président à rappeler à l'employeur public, les obligations qui lui incombent afin d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et invite celui-ci à élaborer une note de service à cet effet, à diffuser à tous les responsables du recrutement et à afficher sur les panneaux d'avis au personnel. Le Collège demande, également, le réexamen de la candidature de la réclamante ou à défaut de renouvellement, le versement d'une indemnité en réparation des préjudices subis.*

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire ;

Vu la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et notamment l'article 19 ;

Vu la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique ;

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 28 avril 2010, par Mme X, agent administratif contractuel dans un centre hospitalier, d'une réclamation relative au non renouvellement de son contrat d'engagement à durée déterminée (CDD), au delà de son terme fixé le 30 avril 2010.

L'intéressée estime que cette décision est fondée sur son état de grossesse et présenterait, à ce titre, un caractère discriminatoire.

Mme X est secrétaire administrative à la Direction des affaires logistiques au centre hospitalier depuis le 14 avril 2008, cumulant cinq contrats successifs.

Depuis 2008, sa supérieure propose sa nomination en tant que stagiaire de la fonction publique hospitalière. Il est à noter, à la lecture de ses évaluations professionnelles, que les compétences et la manière de servir de Mme X n'ont jamais été remises en cause. En 2010, la direction générale du centre hospitalier lui a assuré une nomination en tant que stagiaire sous réserve que son évaluation professionnelle en fin de CDD soit satisfaisante.

En janvier 2010, la réclamante informe verbalement, sa supérieure hiérarchique, qu'elle est enceinte. Son accouchement est prévu le 8 juillet 2010.

Par courrier du 11 mars 2010, la réclamante est informée que son contrat d'engagement n'est pas renouvelé au-delà de son terme.

Enceinte de 7 mois, la réclamante n'a transmis officiellement son certificat de grossesse que le 15 mars 2010. Elle explique cette démarche qui peut paraître tardive par l'absence d'obligation légale et déclare que compte tenu de l'état avancée de sa grossesse nulle ne pouvait l'ignorer.

A la demande de la réclamante, la déléguée du personnel, a rencontré sa supérieure hiérarchique qui lui a confirmé que « *dans un souci de retour à l'équilibre économique les contrats des agents en cours de grossesse n'étaient pas renouvelés car ceux-ci coutaient de l'argent* ». A cette occasion la Directrice des ressources humaines, a confirmé cette information et a précisé que Mme X pouvait postuler à la fin de son congé de maternité.

Le 12 avril 2010, lors d'une réunion de service de la Direction des affaires logistiques la séance a été largement consacrée au départ de Mme X. Il ressort du procès-verbal que « *Mme X demande qu'un éclaircissement sur les raisons du non renouvellement de son contrat soit donné à l'ensemble des agents du service afin de couper court aux différentes rumeurs. Mme B commente devant l'ensemble du service l'évaluation de Mme X, et conclut qu'elle souhaitait son maintien sur le poste. Elle ajoute également qu'elle aurait aimé son maintien pendant la période de son arrêt maternité. La direction a pris une décision ferme sur les CDD, les personnes en absence prolongée ne sont pas renouvelées. Le contrat de Mme X s'arrête le 30 avril 2010, la direction ne s'oppose pas à ce que Mme X « postule sur son poste » à compter du 16 septembre, date de fin de maternité* ».

Se prévalant de ce compte-rendu, la réclamante a adressé sa candidature au centre hospitalier afin de reprendre son poste à la suite de son congé maternité. Or, par courrier du 8 juin 2010, le Directeur lui répond que « *compte tenu des impératifs financiers de l'établissement, le service sollicité a fait récemment l'objet d'une réorganisation conduisant à ce que le poste souhaité se trouve désormais occupé par un agent fonctionnaire du service* ».

Au cours de l'instruction, le centre hospitalier a justifié la décision contestée par la mise en place d'un plan de retour à l'équilibre entraînant des restrictions budgétaires et a précisé qu'il n'avait pas connaissance de l'état de grossesse de la réclamante lors de la

prise de décision. En effet, la lettre de non renouvellement est datée du 8 mars 2010 alors que la déclaration de grossesse est datée du 15 mars 2010.

Cependant, Mme X a informé oralement sa hiérarchie de sa grossesse dès le mois de janvier, de plus travaillant dans un bureau géographiquement proche de celui de la Direction des ressources humaines, celle-ci ne pouvait légitimement ignorer son changement d'apparence physique puisqu'en mars 2010, Mme X était enceinte de 7 mois.

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 prohibe formellement la discrimination fondée sur l'état de grossesse, dans la fonction publique.

Aucune justification ne peut être apportée pour tenter de légitimer le non recrutement d'une femme en raison de son état de grossesse, notamment tirée des difficultés de fonctionnement du service ou du surcoût qu'engendrerait son absence. (*CJUE DEKKER 8 novembre 1990 ; WEBB 17 décembre 1981 Aff. Webb du 17 décembre 1981, 279/80, Rec. p. 3305*).

Mme X a été employée, au moyen de 5 contrats successifs, pendant plus de deux ans sans que ses compétences n'aient été remises en question. De plus, la preuve est établie que le centre hospitalier était, tout à fait disposé à pérenniser son statut.

L'argument consistant à prétendre que le centre hospitalier n'était pas informé de l'état de grossesse de Mme X lors de la prise de décision du non renouvellement de son contrat est contredit par le compte rendu de la réunion de service du 12 avril 2010 et par l'attestation de la déléguée du personnel.

Les arguments développés par le centre hospitalier pour justifier la décision contestée, qu'il s'agisse des difficultés financières rencontrées par l'établissement ou de l'indisponibilité de l'intéressée à exercer ses fonctions en raison de son congé maternité, ne peuvent être retenus car ils sont fondés sur la grossesse de la réclamante.

Enfin, le procès-verbal de la réunion de la Direction des affaires logistiques en date du 12 avril 2010 est sans équivoque. La Direction du centre hospitalier confirme expressément le motif du non renouvellement du contrat de travail comme étant fondé sur le congé maternité de Mme X.

Il ressort ainsi de ce qui précède que la décision contestée est discriminatoire en ce que le non renouvellement de contrat dont à fait l'objet Mme X est fondée sur son état de grossesse.

En conséquence, le Collège :

- Recommande à la Directrice générale du Centre Hospitalier de réexaminer la situation professionnelle de la réclamante ou à défaut de l'indemniser en réparation du préjudice subi,
- D'élaborer une note à l'attention de ses services afin de rappeler les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination,

- De tenir la haute autorité informée des suites réservées à sa recommandation dans le délai de 3 mois à compter de la notification de la présente,
- D'informer le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière,
- Enfin, de porter cette délibération à la connaissance de l'agence Régionale de Santé de Lorraine ainsi que de la Fédération Hospitalière de France.

*Le Président*

*Eric MOLINIÉ*