

Délibération n° 2011-19 du 31 janvier 2011

Emploi public – non-renouvellement d'un CDD – état de santé

La Halde a été saisie du non-renouvellement, par une commune, du dernier contrat de travail à durée déterminée de droit public d'une réclamante, qu'elle estime lié à son état de santé. Dans un premier temps, le Maire a motivé sa décision de non-renouvellement, par l'incompatibilité entre l'état de santé de l'intéressée et certaines de ses missions, alors qu'il ne justifie d'aucun avis d'inaptitude du médecin agréé. Devant la haute autorité, il a précisé que sa décision était, en réalité, liée au retour de congés, d'un agent titulaire que la réclamante remplaçait. Une telle justification apparaît tardive et contradictoire. Des aménagements étaient possibles afin de maintenir l'intéressée dans son emploi. Ainsi, le Collège considère que la réclamante a été victime d'une discrimination à raison de son état de santé au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Dès lors, il recommande au Maire mis en cause de réexaminer sa situation professionnelle. A défaut, il recommande de l'indemniser du préjudice, matériel et moral, subi par le non-renouvellement de son contrat de travail.

Le Collège :

Vu la Constitution du 4 octobre 1958 et son préambule ;

Vu la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public, notamment son article 1^{er} ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son articles 6 ;

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, notamment son article 11 ;

Vu la n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment son article 4 ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du Président :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie le 9 juin 2010, par Mme X, employée en qualité d'adjoint d'animation territorial de 2^{ème} classe non titulaire par une commune depuis le 3 septembre 2009, d'une réclamation relative au non-renouvellement de son dernier contrat de travail à durée déterminée (CDD) de droit public, dont le terme était fixé au 31 mai 2010.

Le Maire motive sa décision de ne pas renouveler le contrat de travail de Mme X, par l'état de santé de cette dernière. Il y précise que, « *les observations stipulées sur le certificat médical de votre médecin traitant du 29 janvier 2010 et les préconisations du Docteur du service de la médecine professionnelle et préventive indiquent que certaines missions sont incompatibles avec votre état de santé. Vous ne pouvez donc pas exercer pleinement vos fonctions d'animatrice de centre de loisirs (notamment en matière d'accueil post et périscolaire)* ».

Mme X, qui est asthmatique, estime que le non-renouvellement de son contrat de travail, fondé sur son état de santé, présente un caractère discriminatoire.

Dans le cadre de l'enquête menée par la haute autorité, le Maire a indiqué, par courrier du 14 octobre 2010, que le non-renouvellement du contrat de travail de l'intéressée « *était motivé à tort par des contre-indications du Médecin de la Médecine professionnelle et préventive et des observations du médecin traitant de l'agent* ».

Il ajoute, qu'en réalité, sa décision de ne pas renouveler le contrat de travail de Mme X était motivée par le fait qu'elle avait été recrutée pour remplacer un agent titulaire en congé parental, et que le congé de cet agent étant arrivé à son terme, c'est de droit que le contrat de la réclamante n'avait pas été renouvelé.

S'il est vrai qu'un agent non titulaire n'a pas de droit au renouvellement de son contrat, et que les décisions de non-renouvellement ne figurent pas au nombre de celles que l'administration est tenue de motiver en application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979, il n'en demeure pas moins que l'administration est tenue de justifier que ses décisions reposent sur des critères objectifs, exempts de toute discrimination.

Ainsi, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, également applicable aux agents non titulaires de droit public dispose, qu'« *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur état de santé (...)*».

L'article 5-5° de cette loi prévoit que : « *sous réserve des dispositions de l'article 5 bis nul ne peut avoir la qualité de fonctionnaire : S'il ne remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction compte tenu des possibilités de compensation du handicap.* ».

En l'espèce, l'enquête menée par la haute autorité permet de retenir que le non-renouvellement du contrat de la réclamante était fondé sur son état de santé en méconnaissance de l'article 6 précité.

Il convient de rappeler, que les arrêtés du Maire, portant recrutement de Mme X, précisaient qu'elle avait été embauchée en vue « *de remplacer des agents titulaires momentanément indisponibles* ».

Toutefois, l'explication selon laquelle le non-renouvellement du contrat de travail de Mme X est motivé par le retour de l'agent qu'elle remplaçait n'est pas convaincante, dès lors, notamment, qu'elle est tardive et n'a pas été émise avant la saisine de la haute autorité.

De surcroît, cette explication est contredite par le courrier du Maire du 17 mai 2010 lui proposant de reconduire son contrat pour une durée de deux mois (du 1^{er} juin au 31 juillet 2010), ce qu'elle a refusé.

En outre, le Maire n'établit pas que, postérieurement au non-renouvellement de son contrat, l'agent en question avait repris les fonctions qu'occupait Mme X, alors, qu'il apparaît que le service dans lequel elle était affectée s'est retrouvé en effectif réduit après son départ.

Par ailleurs, la réclamante dont l'état de santé était préexistant à son embauche, a été employée par la commune par le biais de trois CDD de droit public successifs, du 3 septembre 2009 au 30 novembre 2009, puis du 1^{er} décembre 2009 au 28 février 2010 et, enfin, du 1^{er} mars 2010 au 31 mai 2010, ce qui atteste de ce que sa pathologie n'était pas incompatible avec l'exercice de ses missions.

Ainsi, le médecin professionnel et de prévention, a confirmé dans un avis du 11 mars 2010, le fait que la réclamante était apte à l'exercice de ses fonctions, tout en émettant comme recommandation de ne pas l'affecter en accueil périscolaire le midi à l'école élémentaire et d'éviter l'exposition au temps froid et humide.

Dans le même sens, le médecin traitant de la réclamante a indiqué, dans des certificats médicaux des 29 janvier et 7 mai 2010, que « *l'état de santé de Mme X ne lui permet pas de rester en extérieur (en période hivernale) et nécessite son maintien à l'intérieur des locaux de son travail* », mais qu'il « *ne présente pas de contre-indication médicale à exercer l'activité professionnelle d'animation auprès des jeunes enfants* ».

Or, sans en référer au médecin agréé, le Maire a considéré que Mme X était inapte à exercer ses fonctions et s'est substitué en cela à l'appréciation de ce médecin.

Le Maire ne prouve pas que les aménagements justifiés par son état de santé étaient incompatibles avec le fonctionnement du service, alors que d'autres animateurs auraient pu la remplacer sur les temps d'activités se déroulant en extérieur, ce qui aurait constitué une solution simple pour lui permettre d'occuper le poste.

Si conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve, posé à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 susvisée, il appartient à la personne qui s'estime victime de discrimination de présenter les faits qui permettent d'en présumer l'existence, il revient au mis en cause de prouver que la mesure contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce.

Il résulte de tout ce qui précède, que le non-renouvellement du dernier contrat de travail de Mme X est discriminatoire à raison de son état de santé au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Le Collège :

Recommande au Maire de réexaminer la situation professionnelle de Mme X.

A défaut, il recommande de l'indemniser du préjudice, matériel et moral, subi par le non-renouvellement de son contrat de travail.

Devra être informé des mesures prises conformément à ses recommandations dans un délai de 4 mois, à compter de la notification de la présente délibération.

Le Président

Eric MOLINIÉ