



Décision du Défenseur des droits MLD-2013-120

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à un refus de renouveler un contrat à durée déterminée opposé par un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (observations devant une juridiction)

Domaine de compétence de l'Institution : Lutte contre les discriminations

Thèmes de la décision :

- domaine de discrimination : Emploi public
- sous-domaine : Recrutement
- critère de discrimination : Activités syndicales

Synthèse :

Un formateur en éducation physique et sportive, contractuel au sein d'un l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative à la décision de refus de renouveler son contrat à durée déterminée, que lui a opposée le Directeur de cet établissement et qu'il estime fondée sur ses activités syndicales. L'enquête menée par le Défenseur des droits a révélé qu'un vacataire a été recruté après son départ pour occuper certaines de ses fonctions alors que, comme en témoignent ses engagements successifs depuis 2008, la manière de servir du réclamant donnait satisfaction. En application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, le Défenseur des droits estime que le réclamant a été victime d'une discrimination prohibée, en raison de son engagement syndical. Ainsi, le Défenseur décide de présenter ses observations dans le cadre du recours introduit par le réclamant devant le tribunal administratif.

Paris, le 2 juillet 2013

Décision du Défenseur des droits n° 2013-120

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n°2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le décret n°92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole ;

Saisi d'une réclamation de M. A, formateur en éducation physique et sportive, relative à la décision de refus de renouveler son contrat à durée déterminée, opposée par le Directeur d'un l'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) et qu'il estime fondée sur son appartenance syndicale et, de ce fait, discriminatoire,

Décide de présenter les observations suivantes devant le tribunal administratif de Basse-Terre.

Pour le Défenseur des droits et par
délégation,
L'Adjointe du Défenseur des droits
Vice-présidente du collège chargé de la
lutte contre les discriminations
et de la promotion de l'égalité

Maryvonne LYAZID

Observations devant le Tribunal Administratif de Basse-Terre dans le cadre de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

I) Faits et procédure :

M. A, formateur en éducation physique et sportive, est recruté en tant que vacataire par un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA), en 2008 et en 2009, pour assurer l'enseignement de l'éducation physique et sportive. Il est, par la suite, recruté en contrat à durée déterminée à compter du 23 septembre 2010, contrat qui sera prorogé jusqu'au 31 août 2012.

Il convient de rappeler que l'EPLEFPA comprend trois établissements : le lycée d'enseignement général et technologique agricole (LEGTA), le centre de formation professionnelle et de promotion agricoles (CFPPA) et le centre de formation des apprentis agricoles (CFAA), dans lequel M. A exerçait principalement ses fonctions.

Au cours de l'année 2011-2012, M. A est élu représentant du personnel au sein du conseil d'administration de l'établissement et adhère, parallèlement, au syndicat des personnels de l'Education (SPEG).

Par décision du 25 juin 2012, le Directeur de l'EPLEFPA lui a signifié le non renouvellement de son contrat au motif que « compte tenu de la disponibilité de professeurs d'EPS en sous-service au LEGTA », son contrat ne pourra être renouvelé. Cette décision est confirmée le 2 juillet 2012.

Son recours hiérarchique ayant été rejeté, M. A a sollicité, auprès du Tribunal administratif de Basse-Terre, l'annulation de cette décision ainsi que la réparation des préjudices matériels et moraux résultant de l'intervention illégale de cette décision.

M. A soutient que le non renouvellement de son contrat est fondé sur ses activités syndicales et présente, à ce titre, un caractère discriminatoire.

Par courriers des 11 janvier et 11 mars 2013, une instruction a été menée par les services du Défenseur des droits auprès du Directeur de l'EPLEFPA qui y a répondu par courriers reçus le 1^{er} février 2013 ainsi que le 16 avril 2013.

II) Discussion :

S'agissant du droit applicable, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leurs opinions politiques, syndicales ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, un dispositif adapté de la charge de la preuve s'applique lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le demandeur. Le Conseil d'Etat a ainsi considéré « que, s'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (CE, 30 octobre 2009, Mme Perreux, n° 298348 ; CE, 11 juillet 2011, n° 321225).

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée n'est pas un droit pour l'agent. Le refus de renouveler un contrat doit être fondé sur l'intérêt du service démontré par des éléments objectifs.

Il en résulte que cette décision devient irrégulière si elle est fondée sur un motif discriminatoire, tel que celui des activités syndicales, conformément à l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 précité.

C'est ainsi que le tribunal administratif de Melun a jugé qu'une décision de non renouvellement de contrat fondé sur des motifs étrangers à l'intérêt du service tel que l'état de grossesse est entachée d'une illégalité fautive de nature à engager la responsabilité de son auteur (TA de Melun, n° 1105891/5, 16 avril 2013).

En l'espèce, il apparaît que les qualités professionnelles du réclamant ne sont pas en cause, comme en témoignent ses engagements successifs depuis 2008.

Selon de le Directeur de l'EPLEFPA, le non renouvellement du contrat de M. A serait fondé sur l'intérêt du service. Il précise que les professeurs d'EPS, titulaires du LEGTA, étaient en sous-service et pouvaient assurer les cours d'EPS que dispensait M. A au CFAA jusqu'en 2012 et que, par ailleurs, le budget de établissement accusait un déficit financier depuis quatre ans.

Toutefois les éléments obtenus au cours de l'enquête ne vont pas dans ce sens.

L'article 3 du décret n° 92-778 du 3 août 1992 relatif au statut particulier des professeurs certifiés de l'enseignement agricole, prévoit que ces derniers « *participent aux actions d'éducation, principalement en assurant un service d'enseignement dans les établissements publics locaux ou nationaux d'enseignement agricole* » et « *peuvent également assurés certains enseignements dans des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'agriculture* ».

Il résulte, ainsi, de ces dispositions que les professeurs de l'enseignement agricole titulaires, qui ont reçu « *une formation adaptée* » et qui sont en sous effectif horaire, exercent, prioritairement, l'ensemble des activités d'enseignement dispensées dans les centres relevant des EPLEFPA.

S'il est vrai que, depuis le départ de M. A, M. G, Mme E, M. B, professeurs titulaires au sein du LEGTA, assurent certains cours d'éducation physique et sportive au sein du CFAA, ce dispositif n'a pas permis d'assurer l'ensemble des cours d'éducation physique et sportive au sein du CFAA. C'est ainsi qu'un vacataire, M. L, a été recruté, par lettre de service du 15 janvier 2013, soit postérieurement au départ de M. A, pour une durée d'un an, afin d'assurer les cours d'éducation physique et sportive au sein du CFAA.

Il apparaît qu'outre son service au sein du CFAA, M. A assurait, également, un service auprès d'un autre établissement relevant de l'EPLEFPA, le CFPPA, au sein duquel un autre vacataire en éducation physique et sportive aurait été recruté, en octobre 2012, après le départ de M. A.

Ainsi, s'il apparaît qu'une partie de ses fonctions A été effectivement redéployée, les besoins du service étaient tels qu'ils ont conduit au recrutement d'au moins un agent sans que n'y fasse obstacle les considérations budgétaires invoquées par l'administration.

L'enquête menée par les services du Défenseur des droits n'a, dès lors, pas permis d'établir que le non renouvellement du contrat de M. A était fondé sur l'intérêt du service.

Plusieurs éléments du dossier montrent que l'engagement syndical du réclamant n'est pas étranger à la décision de ne pas renouveler son contrat.

L'administration ne pouvait ignorer les activités syndicales de M. A dont l'engagement a été particulièrement prononcé en 2012, suite à son élection en tant que représentant du personnel titulaire, pour le SPEG, au sein du conseil d'administration de l'établissement.

En effet, son mandat de représentant du personnel l'a conduit à être le signataire, entre le mois de mars et le mois de juillet 2012, de huit courriers adressés à la Direction de l'EPLEFPA dans le but, notamment, d'obtenir la convocation d'un conseil d'administration extraordinaire et la communication de pièces préalablement à la tenue d'un conseil de perfectionnement. Il y dénonçait, ainsi, des problèmes administratifs, financiers et les conditions de travail en matière d'hygiène et de sécurité au sein de l'établissement.

En outre, il est observé que M. A a lui-même signé, pour le compte de l'ensemble des représentants du personnel, certains de ces courriers.

C'est ainsi que par courrier du 2 mars 2012, il a été, à l'initiative, avec trois autres représentants du personnel, d'un droit de retrait exercé par le personnel du centre de formation des apprentis agricoles au regard des conditions de travail, d'hygiène et de sécurité au sein de l'établissement.

Au surplus, le Défenseur des droits observe une contradiction dans les affirmations de l'administration qui prétend ne pas connaître les actions syndicales menées par le réclamant alors qu'elle critique, par ailleurs, le caractère abusif de l'exercice du droit de retrait auquel le réclamant a pris part, à compter du 6 mars 2012.

Par suite, l'administration ne peut valablement soutenir ne pas avoir eu connaissance des activités syndicales exercées par le réclamant alors que, par ailleurs, l'enquête menée a fait apparaître le caractère conflictuel des relations existant entre les représentants syndicaux, dont M. A faisait partie et la Direction de l'EPLEFPA.

Par suite, faute de présenter des éléments justifiant le caractère objectif de sa décision, et conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve précité, la décision de non renouvellement du contrat de M. A présente un caractère discriminatoire, susceptible de fonder la demande de réparation des préjudices matériels et moraux en résultant.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits souhaite porter à la connaissance du tribunal.