

Paris, le 17 novembre 2015

---

**Décision du Défenseur des droits MLD-2015-223**

---

**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 la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi par Madame X d'une réclamation relative au caractère discontinu de ses contrats à durée déterminée et aux refus de congés annuels qui lui ont été opposés par le Centre national Y

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de recommander au Centre national Y d'indemniser Madame X à hauteur des préjudices subis, au moins en ce qui concerne les congés non pris ;

Demande à être tenu informé des mesures prises conformément à sa recommandation dans un délai de deux mois.

Jacques TOUBON

Madame X, chercheur contractuel au Centre national Y entre décembre 2009 et juillet 2013, a saisi le Défenseur des droits d'une réclamation relative au caractère discontinu de ses contrats à durée déterminée et aux refus de congés annuels qui lui auraient été opposés par son employeur en 2010, 2011 et 2012.

La réclamante estime être victime d'une discrimination à raison de son état de grossesse.

## **I. SUR LE CARACTERE DISCONTINU DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE**

- **Exposé des faits**

Madame X a bénéficié de trois contrats à durée déterminée : un premier contrat du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 30 novembre 2010, un deuxième contrat du 1<sup>er</sup> mars 2011 au 31 octobre 2012 et un troisième contrat du 13 juin 2013 au 12 juin 2014, qu'elle a interrompu en juillet 2013 en raison de la mutation de son conjoint.

La réclamante estime que le caractère discontinu de son contrat en décembre 2010 et en novembre 2012 est discriminatoire en raison de son état de grossesse. En effet, elle était en congé de maternité du 30 octobre 2010 au 21 février 2011, puis du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Selon les allégations de Mme X, ces interruptions de contrats auraient entraîné une perte de salaire ainsi qu'une minoration de son ancienneté, préjudiciable à son évolution professionnelle.

Selon le Centre national Y, interrogé par courrier du Défenseur des droits en date du 5 février 2014, auquel le Directeur des ressources humaines a répondu par courriers du 9 avril 2014, et du 23 juillet 2014, l'absence de renouvellement immédiat du premier contrat de Mme X résulterait d'un accord entre le Centre national Y et la réclamante, qui, lors de son départ en maternité, n'était pas sûre de vouloir reprendre son emploi immédiatement. La réclamante conteste cette allégation.

Pendant son absence, selon les informations transmises par le Centre national Y, Mme X a été remplacée par M. A, qu'elle a formé avant son congé de maternité et qui a fait l'objet d'un contrat à durée déterminée du 11 octobre 2010 au 11 mars 2011.

S'agissant du non-renouvellement vers un troisième contrat, le Centre national Y soutient qu'il se justifie par la fin du financement du projet de la réclamante par l'Agence Nationale C, son troisième contrat ayant ensuite été financé par un autre laboratoire, le B.

- **Analyse**

L'article 2 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 prohibe formellement la discrimination fondée sur l'état de grossesse dans la fonction publique.

L'article 4 de cette loi prévoit que toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente, les faits qui permettent d'en

présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (Conseil d'Etat, 30 octobre 2009, n° 298348).

En l'espèce, si le Centre national Y indique que la réclamante était en accord avec le caractère discontinu de ses contrats de travail, Mme X réfute cette allégation, que l'établissement reconnaît être dans l'impossibilité d'étayer matériellement.

Aussi, en l'état, plusieurs éléments laissent présumer que le caractère discontinu des contrats à durée déterminée de Mme X est lié à son état de grossesse.

En premier lieu, les contrats de la réclamante encadrent visiblement ses deux congés de maternité. En effet, son premier contrat a pris fin le 30 novembre 2010, un mois après son premier départ en congé maternité et un second contrat a été conclu le 1<sup>er</sup> mars 2011 alors qu'elle venait de terminer son congé maternité le 21 février précédent.

Ce second contrat a pris fin à son tour le 31 octobre 2012 pour un départ en congé de maternité le 1<sup>er</sup> novembre 2012.

En deuxième lieu, lors de son premier congé de maternité, elle a été remplacée par M. A. Celui-ci a été recruté par contrat à durée déterminée du 11 octobre 2010 au 11 mars 2011. La réclamante ayant été en congé de maternité du 30 octobre 2010 au 21 février 2011, tout laisse à penser qu'il était prévu qu'elle reprenne ses fonctions à l'issue de son congé de maternité.

Enfin, même si, comme le souligne le Centre national Y, un changement de financement est intervenu entre le deuxième et le troisième contrat à durée déterminée consentis à Mme X, et qu'il ne s'agit pas de la même équipe (B), il convient de remarquer que le B dispose d'un financement annuel de plus de deux millions d'euros et d'un effectif de 29 chercheurs enseignants et de 41 ITA. De surcroît, l'employeur reste juridiquement le même. C'est pourquoi, il aurait été a priori envisageable de recruter directement Madame X dès novembre 2012, sans interruption de contrat. Il apparaît en outre, que le troisième contrat à durée déterminée de la réclamante s'inscrit dans le prolongement des deux contrats précédents en termes de travaux de recherches. Ainsi, le changement de financement ne semble pas de nature à justifier la discontinuité des contrats.

Malgré les arguments avancés par le Centre national Y, il ressort donc de l'analyse du dossier que les trois contrats à durée déterminée dont la réclamante a fait l'objet pouvaient relever d'un cadre unique et, à ce titre, aurait pu être renouvelés immédiatement. Leur caractère discontinu semble ainsi contraire au principe de non-discrimination à raison de l'état de grossesse.

## **II. SUR LES REFUS DE CONGES ANNUELS EN 2011, 2012 ET 2013**

### **• Exposé des faits**

Mme X soutient qu'elle n'a pas pu prendre la totalité de ses jours de congés en 2010, 2011 et 2012 car ses congés de maternité auraient été considérés comme des « vacances » par son employeur. Elle n'aurait perçu aucune compensation.

Selon son agenda personnel, qu'elle a transmis au Défenseur des droits, elle a pris 19 jours de congés en 2010, 29 jours en 2011 et 29 jours en 2012.

Le Centre national Y produit un document énumérant les congés de la réclamante, pour l'année 2012 seulement, selon lequel la réclamante a effectivement pris 29 jours de congés annuels.

Ce document, qui recense également les demandes de congés formulées par les agents, indiquent que toutes les demandes de congés de la réclamante ont été satisfaites.

Toutefois, la réclamante indique que tel n'était pas le cas et que les demandes de congés s'effectuaient par courriels. A cet égard, il convient de souligner que l'accès par Mme X à son ancienne messagerie professionnelle lui a été refusé.

La réclamante affirme également avoir travaillé de nombreuses heures supplémentaires, ce qui lui donnait droit à des jours de réduction de temps de travail, qui devaient s'ajouter à ses jours de congés annuels.

Les trois contrats à durée déterminée de Mme X stipulent : « *en ce qui concerne l'horaire de travail, la durée du congé annuel et les frais de déplacement, le bénéficiaire est soumis aux règles applicables aux agents titulaires du Centre national Y* ».

Selon le site internet du Centre national Y, pour une année de service accomplie à temps plein du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, le capital de congés annuels des agents titulaires est de 32 jours ouvrés, auxquels s'ajoutent 13 jours de réduction du temps de travail pour les agents qui, comme c'était le cas de Mme X, travaillent 38h30 par semaine.

- **Analyse**

En vertu de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne, le congé de maternité et les congés annuels ne se confondent pas (*CJCE, 18 mars 2004, aff. C-342-01, Maria B. ; Conseil d'Etat, 26 novembre 2012, aff. n° 349896*). Ainsi, le congé de maternité est considéré comme une période de service accompli et ne réduit pas les droits à congés annuels. Une salariée a donc droit au bénéfice de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité.

En l'espèce, les congés de maternité de la réclamante ne peuvent avoir d'incidence sur ses droits à congés annuels.

Toutefois, un prorata s'applique à la durée des congés annuels en fonction d'une part, de la durée des services accomplis, et, d'autre part, du temps de travail.

En l'espèce, la réclamante bénéficiait d'un contrat durant 11 mois en 2010, 10 mois en 2011 et 10 mois en 2012, dont 5 mois à temps-partiel (80%). Si l'on applique à ses droits à congés annuels un prorata en fonction de la durée des services accomplis et de son temps de travail, Mme X aurait dû bénéficier de 29 jours de congés annuels en 2010, et 26 jours en 2011 et 24 jours en 2012, auxquels auraient dû s'ajouter 13 jours de récupération de temps de travail. Or, elle n'a bénéficié que de 19 jours en 2010 et 29 jours en 2011 et 2012. Il apparaît ainsi que la réclamante a perdu le bénéfice de 15 jours de congés.

Ainsi, il ne ressort pas des pièces du dossier qu'elle ait pu prendre tous les congés auxquels elle pouvait prétendre, à savoir 15 jours, et ce, de manière discriminatoire en raison de son état de grossesse.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que tant le caractère discontinu des contrats de la réclamante, que l'incidence du congé maternité de la réclamante sur ses droits à congés apparaissent comme constitutifs d'une discrimination au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 qui dispose qu' « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé. ».

Partant, il recommande au Centre national Y d'indemniser la réclamante à hauteur des préjudices subis, au moins en ce qui concerne les jours de congés non pris.

Jacques TOUBON