

Paris, le 9 février 2016

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2016-017

---

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

Saisi de la réclamation de Mme X, agent contractuel recruté par le syndicat interdépartemental des parcs des sports de Y et Z, qui dénonce le non-renouvellement de son contrat de travail pour des raisons liées à sa grossesse ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note récapitulative ci-jointe, de recommander au Directeur général des services du syndicat interdépartemental des parcs des sports de Y et Z de se rapprocher de Mme X afin d'examiner les modalités de réparation intégrale des dommages subis du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée, et de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptible de prévenir le renouvellement de tels faits ;

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de deux mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

### **RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE**

Mme X a été recrutée en qualité d'éducateur sportif par le syndicat interdépartemental des parcs des sports (ci-après, « SIPS ») pour une durée d'un mois en août 2007, puis à nouveau pour une durée d'un mois en février 2008. A compter du mois de juillet 2008, Mme X a été recrutée de manière continue par une succession de contrats de travail à durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2014.

Son recrutement, fondé sur l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, visait à remplacer des agents titulaires en arrêt maladie.

Le 22 septembre 2014, Mme X a déclaré sa grossesse.

Elle a été placée en arrêt maladie du 4 novembre au 16 décembre 2014.

Le 9 décembre 2014, Mme X est informée que son contrat de travail ne sera pas renouvelé au-delà du 31 décembre 2014 « *au regard de [son] état de santé* ». Le SIPS justifie alors sa décision en se fondant sur les dispositions de l'article 2, alinéa 4, du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale, aux termes desquelles aucun agent non titulaire ne peut être recruté s'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de ses fonctions.

Elle est de nouveau placée en arrêt maladie du 26 décembre 2014 au 30 janvier 2015. Son congé de maternité débute le 15 février 2015.

Mme X dénonce le caractère discriminatoire de la décision de ne pas renouveler son contrat de travail. Elle indique que la collectivité a refusé de lui verser une indemnité compensatrice au titre de ses congés annuels non pris. Elle regrette enfin que le non-renouvellement de son contrat de travail ait remis en cause ses perspectives de titularisation.

C'est dans ce contexte qu'elle a fait appel au Défenseur des droits.

Dans le cadre de son instruction, le Défenseur des droits a saisi le SIPS par courriers des 9 mars, 12 mai et 24 juillet 2015.

Le SIPS a répondu aux demandes d'explications du Défenseur des droits par des courriers reçus les 17 mars, 19 mai et 9 novembre 2015.

Il convient de noter qu'au cours de l'instruction, le SIPS a décidé de payer les congés annuels non pris de Mme X, qui représentaient un montant de 2175,65 euros.

### **ANALYSE JURIDIQUE**

#### *Sur le caractère discriminatoire de la décision de non-renouvellement du contrat de travail*

L'agent recruté par un contrat de travail à durée déterminée ne bénéficie d'aucun droit au renouvellement de son contrat et l'autorité compétente peut refuser le renouvellement pour des motifs tirés de l'intérêt du service.

En revanche, le non-renouvellement de contrat fondé sur l'état de grossesse de l'agent est constitutif d'une discrimination au regard des dispositions de l'article 2-3° de la loi du 27 mai 2008 aux termes duquel : « *toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité* ».

De manière constante, le juge administratif considère que la décision de non-renouvellement de contrat prise en raison de l'état de grossesse de l'intéressée est illégale et cause un préjudice de nature à fonder une demande en réparation (à titre d'exemple, TA Toulon, 3 décembre 2010, n° 0903069) ou un réexamen de la demande de renouvellement du contrat (à titre d'exemple, TA Marseille, 13 juin 2013, n° 1102478 ; TA Châlons-en-Champagne, 14 novembre 2013, n° 1200133).

Dès lors, conformément au principe d'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination (Conseil d'Etat, 30 octobre 2009, n° 298348 ; article 4 de la loi du 27 mai 2008 précitée), il incombe à l'employeur de démontrer que le non-renouvellement du contrat de travail d'un agent non titulaire dont le travail donne satisfaction est justifié par des raisons objectives tirées de l'intérêt du service.

En l'espèce, dans le courrier du 9 décembre 2014 adressé à Mme X, le SIPS justifie le non-renouvellement du contrat par « *l'état de santé* » de la réclamante.

Il est vrai que Mme X a connu plusieurs périodes de congé maladie depuis le mois de novembre 2014.

Toutefois, une telle considération pourrait revêtir un caractère discriminatoire dans la mesure où l'état de santé constitue un critère de discrimination au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Le SIPS ne saurait prétendre que les dispositions de l'article 2-4° du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale interdisent le renouvellement du contrat de travail d'un agent placé en arrêt maladie. Si l'aptitude physique est une condition nécessaire au recrutement d'un agent de la fonction publique, il n'en demeure pas moins que l'appréciation doit être fondée sur une analyse concrète de la situation de l'agent. A cet égard, le placement en congé maladie de Mme X ne permet pas de conclure de manière définitive à son inaptitude à exercer les fonctions d'éducateur sportif.

En outre, les absences de la réclamante étaient dûment justifiées et, dans ce cas, les congés maladie sont de droit.

Au-delà de ces considérations, susceptibles à elles seules de caractériser une discrimination, la concomitance entre la fin de contrat de Mme X et le début de son congé de maternité tend à confirmer que la grossesse a bien incité la collectivité à ne pas renouveler son contrat de travail.

Si la collectivité fait valoir que la décision de non-renouvellement du contrat de travail de Mme X serait justifiée par des contraintes budgétaires, elle ne démontre pas la nécessité de supprimer le poste de Mme X.

Les documents produits par la collectivité font état de la suppression d'un poste d'ingénieur principal, d'un poste d'attaché principal, d'un poste d'agent de maîtrise, ainsi que du gel des recrutements sur un poste de rédacteur et un poste d'agent de maîtrise principal. Mais, aucun document ne fait état de la possibilité de supprimer le poste d'éducateur sportif occupé par Mme X.

D'ailleurs, le tableau des effectifs de la collectivité révèle que le nombre de personnels affectés au sein du service des piscines n'a pas évolué entre 2014 et 2015.

Le SIPS ne démontre pas davantage que les agents dont Mme X assurait le remplacement auraient repris leurs fonctions au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Ainsi, le motif d'intérêt général qui aurait pu légalement justifier le non-renouvellement du dernier contrat de travail de Mme X n'est pas suffisamment établi.

En conséquence, le caractère discriminatoire du non-renouvellement du dernier contrat de travail de Mme X semble confirmé.

#### *Sur les conséquences de cette décision*

Le préjudice pour Mme X est d'autant plus important qu'avant l'annonce de sa grossesse, elle espérait bénéficier d'une mise en stage en vue d'une titularisation. Cette politique de titularisation est d'ailleurs mise en avant par la collectivité. A l'occasion du débat d'orientation budgétaire pour 2015, le conseil d'administration soulignait son attachement à « *la pérennisation des emplois de non-titulaire* ».

Un compte-rendu de la séance du comité technique paritaire réuni le 13 octobre 2014 qui porte, notamment, sur la modification du tableau des effectifs, fait état de la proposition de mise en stage d'un agent non titulaire, éducateur des APS au sein du service des piscines.

Le tableau des effectifs produit par la collectivité laisse apparaître que le service des piscines ne compte qu'un éducateur APS contractuel à cette date, à savoir Mme X.

A la même occasion, le comité technique paritaire a proposé la mise en stage de deux agents du service d'accueil. Dans le courrier du 19 mai 2015, le SIPS indique qu'ils ont effectivement été mis en stage depuis lors. Il précise également que « *la proposition de mise en stage d'un agent titulaire du service Piscine est reportée pour le moment* ».

L'ensemble de ces éléments tend à confirmer le fait que le SIPS avait l'intention de placer Mme X en stage, en vue d'une titularisation.

Cette perspective a été remise en cause par le non-renouvellement de son contrat de travail, lequel est entaché d'un motif discriminatoire.

La proposition adressée par le SIPS à Mme X, en septembre 2015, qui consistait à lui proposer un nouveau contrat à durée déterminée d'une durée d'un an, ne saurait compenser la perte de son opportunité d'être titularisée.

En conséquence, et afin de permettre à Mme X d'être rétablie dans ses droits, le Défenseur des droits recommande au Directeur général des services du SIPS de se rapprocher de Mme X afin d'examiner avec elle les modalités de réparation intégrale des dommages subis du fait du caractère discriminatoire de la décision de non-renouvellement de son contrat de travail, et de prendre toute mesure interne à l'intention des services susceptibles de prévenir le renouvellement de tels faits.

Jacques TOUBON