

## Délibération n° 2010-199 du 6 décembre 2010

### ***Emploi public – non-renouvellement d'un contrat – handicap***

*La HALDE a été saisie d'un non-renouvellement, par une commune, du dernier contrat de travail à durée déterminée de droit public d'un réclamant reconnu travailleur handicapé depuis sa première embauche. Au cours de l'enquête, sans produire le moindre commencement de preuve, le Maire a justifié sa décision par un argument budgétaire, qui ne peut être regardé comme sérieux. L'enquête permet également de relever que le caractère insuffisant de la manière de servir de l'intéressé a été retenu, alors que cet élément est contredit par les pièces du dossier et que le Maire n'a pas recherché si des mesures appropriées étaient nécessaires pour permettre au réclamant d'être maintenu dans son emploi. Ainsi, le Collège considère que le non-renouvellement du dernier contrat de travail du réclamant constitue une violation du principe de non-discrimination à raison de son handicap, sans que le Maire n'apporte d'éléments suffisants pour justifier sa décision. Il décide de recommander au Maire mis en cause de réexaminer la situation de l'intéressé. Il se réserve la possibilité de présenter des observations devant la juridiction administrative que le réclamant saisirait dans l'éventualité d'un recours de plein contentieux.*

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 ;

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

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 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, 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 Vice-Président :

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a été saisie par courrier reçu le 1<sup>er</sup> septembre 2009, par M. B, employé polyvalent de la commune de X, pendant plus de dix ans, d'une réclamation relative au non-renouvellement par le nouveau Maire, Monsieur

H, de son dernier contrat de travail à durée déterminée de droit public (adjoint technique de 2<sup>ème</sup> classe non titulaire), dont le terme était fixé au 30 juin 2009.

Le réclamant a été employé, sans interruption, pendant dix ans (du 1<sup>er</sup> juin 1999 au 30 juin 2009), par treize contrats à durée déterminée (CDD) successifs, de durée et de nature différentes (8 contrats aidés de droit privé et 5 CDD de droit public), sur le même emploi permanent, notamment pour l'entretien de la voirie, des espaces verts, des bâtiments communaux, de la cantine, la surveillance des enfants, la préparation des repas et des activités pour les enfants de la maternelle.

Depuis sa première embauche, le réclamant s'est vu reconnaître un taux d'incapacité à 80 % par la COTOREP et a obtenu une carte permanente d'invalidité à compter du 1<sup>er</sup> mai 2000. Il a été reconnu travailleur handicapé par la COTOREP du 1<sup>er</sup> novembre 2005 au 1<sup>er</sup> novembre 2010, et estime que le non-renouvellement de son dernier contrat est discriminatoire car lié à son handicap.

Dans sa décision du 4 juillet 2000 lui reconnaissant un taux d'incapacité de 80 % et lui attribuant une carte permanente d'invalidité, la COTOREP avait émis les restrictions suivantes : *« il lui est formellement interdit de conduire : un camion, un tracteur et une remorque ou une tondeuse. / Il lui est formellement interdit d'utiliser des machines à moteur et électrique. Exemple : scie, tour, meule, tronçonneuse, roto file, tondeuse, taille haie, fraise. Et ne doit pas utiliser d'échelle échafaudage ».*

Malgré ces restrictions, le handicap de Monsieur B n'a jamais été considéré comme incompatible avec l'exercice de ses fonctions. Il a ainsi travaillé pendant plus de dix ans auprès de la municipalité, sans que les limites liées à son handicap ne posent de difficultés.

Par courriers des 18 janvier, 29 avril et 30 juillet 2010, une enquête a été menée auprès de Monsieur H, Maire de X, qui y a répondu par courriers reçus les 7 juin et 1<sup>er</sup> octobre 2010, sans toutefois transmettre les pièces demandées.

S'agissant du cadre juridique applicable, 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 handicap ».*

Concernant les aménagements raisonnables, l'article 6 *sexies* de cette loi prévoit qu'*« afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs visés à l'article 2 prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 323-3 du code du travail (...) de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser (...), sous réserve que les charges consécutives à la mise en oeuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur ».*

Dans un arrêt du 11 juillet 2006, *Chacon Navas* (aff. C-13/05), la Cour de Justice de l'Union Européenne a considéré que l'interdiction de discrimination fondée sur le handicap inscrite à la Directive 2000/78/CE, s'oppose à un licenciement fondé sur l'insuffisance professionnelle d'un salarié handicapé dès lors que les aménagements raisonnables n'ont pas été mis en place.

En l'espèce, dans le cadre d'une visite médicale en date du 11 septembre 2008, la médecine professionnelle et préventive a confirmé que l'état de santé de Monsieur B est : « *compatible avec le poste de travail sous réserve des restrictions ci-après : pas d'utilisation de matériel à moteur thermique ou électrique (tracteur, tondeuse, tronçonneuse...). Peut utiliser un outillage manuel. Pas de travail en hauteur sur échelle (escabeau, plus stable, autorisé). Pas de conduite de véhicule type jumper (trop volumineux)* ».

Lors du non-renouvellement du contrat de l'intéressé, les propos suivants de la municipalité étaient publiés, dans un article intitulé « *Viré après 10 ans de bons et loyaux services* », paru dans l'U le 5 juillet 2009 : « *Il ne peut pas conduire ou utiliser un appareil électrique. Il ne peut même pas monter en hauteur* » explique-t-on du côté de la mairie, « *ce qui est handicapant pour un employé municipal. Et ça, nous l'avons découvert après une visite médicale qu'il a passée il y a quelques mois.* ».

Par ailleurs, dans la dernière fiche de notation de Monsieur B établie pour l'année 2008 par le nouveau Maire, Monsieur H, il était mentionné concernant la valeur professionnelle de l'intéressé : « *manque d'initiative et de courage* ». S'agissant de ses connaissances professionnelles et de son initiative, exécution, rapidité finition, il était précisé : « *insuffisant* ». Sa note a été fixée à 11/20.

Il ressort de l'enquête menée par la haute autorité que tant l'appréciation de la manière de servir de Monsieur B que le non-renouvellement de son contrat semblent directement découler de son incapacité à réaliser certaines tâches du fait de son handicap.

S'agissant de l'appréciation portée sur sa manière de servir, celle-ci est contredite par les attestations versées au dossier.

Ainsi, dans une attestation du 24 juin 2009, le précédent Maire de X, Mme D, indique qu'il s'agissait d'un « *employé modèle. Malgré son handicap, il faisait bien au-delà du travail demandé. Il était apprécié aux écoles, à la salle des sports, dans le village, à la cantine avec les enfants. Il n'y a aucun reproche à lui faire. Je pense que le conseil et moi-même ne l'aurions pas gardé pendant toutes ces années si son travail n'avait pas été satisfaisant.* ».

De même, dans une attestation du 6 juillet 2009, Mme M, agent des services techniques de la commune, précise qu' « *il se servait de l'aspirateur et même a passé le karcher sur la place de la mairie, sans jamais rechigner à la tâche...je lui faisais toute confiance dans ce domaine. / C'est une personne qui a toujours été polie et correcte avec tout le monde, sans jamais s'énerver, ni élever la voix. Mon mari était aussi satisfait de son travail, et de l'aide qu'il lui apportait. (...)* ».

Dans une autre attestation du 1<sup>er</sup> juillet 2009, Monsieur L, conseiller municipal, de 2001 à 2008, souligne « *avoir été très satisfait du travail de Monsieur B. (...) Il était un peu long mais son travail était toujours bien fait. Il a été toujours très disponible pour effectuer des remplacements à la maternelle ou à la cantine de l'école. (...)* ».

Enfin, dans une attestation du 19 mai 2009, Mme G, conseillère municipale de 2001 à 2008, précise notamment « *pour ma part c'était un ouvrier très satisfaisant et méritant* ».

Par ailleurs, et en tout état de cause, s'agissant d'un travailleur handicapé, en application de l'article 6 *sexies* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 susmentionnée, le Maire ne pouvait

fonder sa décision de non-renouvellement du contrat sur le caractère insuffisant de la manière de servir de l'intéressé sans avoir, au préalable, recherché des mesures appropriées pour lui permettre d'exercer ses fonctions dans des conditions compatibles avec son handicap.

Or, le Maire n'apporte aucun élément permettant de démontrer qu'il a, conformément à l'article 6 *sexies*, recherché les mesures appropriées pour permettre à Monsieur B d'être maintenu dans son emploi.

Contrairement à ce que le Maire indique, la circonstance que l'ancienne municipalité n'ait pas procédé à la titularisation de Monsieur B, n'exonérerait pas la commune de X de son obligation de se conformer au droit.

Concernant ensuite, les considérations budgétaires mises en avant par le Maire afin de justifier sa décision de ne pas renouveler le dernier contrat de Monsieur B, elles ne sont étayées par aucune pièce.

Le Maire se borne à préciser que des tâches de nettoyages ont été supprimées afin de baisser le nombre d'heures de travail, qu'il n'y a eu aucune création de poste, que des tâches ont été redistribuées sur les agents en place, que les heures de travail de l'agent du patrimoine et du personnel d'animation ont également été revues à la baisse, et qu'un agent en longue maladie n'aurait pas été remplacé.

Or, il ressort de l'enquête menée par la haute autorité qu'un agent a été recruté afin de pourvoir au remplacement d'un agent placé en congé de longue maladie suite à un accident de travail intervenu en mai 2010 (cf. notamment compte-rendu du conseil municipal du 7 juillet 2010), et que les tâches du réclamant ont été reportées sur des agents recrutés postérieurement au non-renouvellement de son contrat ainsi qu'à des entreprises privées.

Selon les comptes-rendus des conseils municipaux des 7 et 28 juillet 2009, un contrat a été passé avec une entreprise pour l'année 2009 pour l'entretien des espaces verts et il était prévu de faire appel à une société de nettoyage pour l'entretien hebdomadaire de la salle des fêtes. Enfin, l'ouverture de la structure des « Y » pour accueillir les enfants de 2 à 4 ans le mercredi et pendant les petites vacances devait faire l'objet de l'embauche de deux personnes.

Par ailleurs, un agent a été détaché au sein de l'école maternelle suite à la démission d'un agent qui exerçait des fonctions en partie précédemment effectuées par Monsieur B.

Dès lors, l'argument budgétaire avancé par le Maire pour justifier du non-renouvellement du contrat du réclamant, qui ne peut en tout état de cause justifier une décision discriminatoire, ne peut être considéré comme sérieux, alors qu'au surplus pour la plupart des contrats intervenus au profit de Monsieur B, la municipalité percevait des aides financières importantes de l'Etat.

L'embauche de l'intéressé ne représentait donc pas un coût élevé, ainsi que cela ressort, notamment, de l'article du journal précité, dans lequel il est mentionné « *Pourtant du côté de la mairie on confirme, Michaël ne coûtait pas grand-chose aux contribuables de X : à peine une centaine d'euros par mois, une fois toutes les aides de l'Etat soustraites.* ».

Il résulte de tout ce qui précède, que conformément au principe de l'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article 4 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, le non-renouvellement du dernier contrat de travail de Monsieur B constitue une violation du principe de non-discrimination à raison de son handicap, alors même que cette décision ne figure pas au nombre de celles que l'administration est tenue de motiver en application de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 susvisée.

Le Collège :

Recommande au Maire de X de réexaminer la situation professionnelle de Monsieur B, en recherchant les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer ses fonctions.

Se réserve la possibilité de présenter des observations devant la juridiction administrative que le réclamant saisirait dans l'éventualité d'un recours de plein contentieux.

Devra être informé des mesures prises conformément à sa recommandation, dans un délai de trois mois, à compter de la notification de la présente délibération.

*Le Vice-Président*

*Eric MOLINIE*