

## **Délibération n°2007-159 du 18 juin 2007**

Le Collège,

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, et notamment ses articles 13 et 19,

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

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

Vu la circulaire n° 070080 du 28 mars 2007 du Conseil d'Etat relative aux rapports entre la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité et la juridiction administrative,

Sur proposition du Président,

Décide :

Par courrier en date du 13 avril 2007, la haute autorité a été saisie, en qualité d'observateur, par le tribunal administratif de Cayenne du recours pour excès de pouvoir formulé par M. X à l'encontre de la décision de non renouvellement de son contrat de droit public prise par le directeur général d'un établissement public gérant le domaine forestier. Le requérant estime que cette décision constitue une discrimination fondée sur son origine (guyanaise).

Il ressort des pièces adressées à la juridiction administrative par M. X et communiquées à la haute autorité par cette dernière que l'intéressé a été recruté en tant qu'agent technique forestier par contrat de droit public le 15 décembre 2000 pour bénéficier d'une formation d'une durée de 6 mois.

Après avoir suivi cette formation, son contrat a été prolongé pour une durée de 3 ans à l'issue de laquelle M. X devait se présenter au concours interne d'agent technique forestier au titre de la résorption de l'emploi précaire, ce qu'il a fait. Il a cependant échoué à ce concours.

L'employeur a tiré argument de cet échec pour proposer à M. X un contrat de droit privé d'assistant de sylviculture.

Le 2 novembre 2004, M. X a déféré le refus implicite de renouvellement de son contrat devant le tribunal administratif de Cayenne.

Selon les termes du recours pour excès de pouvoir, « à la même période où l'employeur mettait fin [aux] contrats il procédait au renouvellement et à la pérennisation du contrat d'agent technique forestier de droit public établi le 2 janvier 2002 (...) au profit de M. G.G. », agent qui serait placé dans une situation comparable, traité de manière différente et plus avantageuse en raison de son origine métropolitaine.

M. X fait ainsi valoir le caractère discriminatoire de la mesure prise à son encontre.

Selon l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, dont les dispositions s'appliquent aux agents non titulaires de droit public, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de (...) leur origine (...) ».

Le Collège de la haute autorité rappelle qu'aux termes des dispositions de l'article 19 de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant transposition de la directive n°2000/43/CE du 29 juin 2000 : « en matière (...) d'accès à l'emploi, d'emploi (...) chacun a droit à un traitement égal, quelles que soient son origine nationale, son appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie ou une race. Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination (...) en ces domaines établit devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. **Au vu de ces éléments, il importe à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination** ».

Il ressort des pièces versées au dossier que les éléments dont dispose M. X (lettre de l'employeur en date du 17 mars 2004 adressée au trésorier payeur général de la Martinique relative à la pérennisation du contrat de M. G.G. et deux pièces visant à prouver ses « insuffisances professionnelles ») touchant à la comparaison du traitement dont il a fait l'objet avec celui réservé à M. G.G. peuvent être de nature à faire présumer l'existence d'une différence de traitement.

Or, sur ce point, l'établissement se borne à souligner, d'une part, que des « conditions d'opportunité » président au recrutement et au renouvellement des agents contractuels, précisant d'ailleurs que ces derniers ne sauraient se prévaloir du traitement réservé à d'autres agents et, d'autre part, que « les postes et fonctions [des agents évoqués ici] ne sont pas comparables ».

La haute autorité s'est prononcée exclusivement sur le fondement de l'entier dossier communiqué par la juridiction administrative ; il est rappelé que, lorsqu'elle est ainsi consultée, elle ne conduit pas d'enquête.

Au vu de ces éléments, le Collège de la haute autorité relève en premier lieu que les conditions d'opportunité avancées par le défendeur, sans autres précisions, ne sauraient être invoquées pour porter atteinte au principe de l'égalité de traitement et qu'elles doivent répondre à l'intérêt du service.

En second lieu, il observe que le défendeur ne précise pas en quoi la nature des fonctions et des postes des agents concernés ne sont pas comparables.

En troisième lieu, le Collège souligne que le requérant fait valoir, sans que l'employeur apporte de réponse à cette assertion, que la différence de traitement dont il estime avoir fait l'objet, et donc le choix de ne pas renouveler son contrat de droit public, repose en réalité sur son origine guyanaise, puisque seul l'agent originaire de métropole a eu son contrat renouvelé.

En conséquence, le Collège de la haute autorité constate que le dossier n'a pas apporté d'éléments objectifs tendant à montrer que la décision de l'employeur de ne pas renouveler le contrat de droit public repose sur des éléments étrangers à toute discrimination.

Les présentes observations seront communiquées au tribunal administratif saisi.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER