

Paris, le 29 mars 2018

---

## Décision du Défenseur des droits n° 2018-109

---

**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 Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

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

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 ;

Saisi par Mme X, agent non titulaire recrutée au sein d'un ministère, qui estime que son contrat de travail n'aurait pas été renouvelé en raison de sa grossesse ;

Décide de recommander au ministère de se rapprocher de Mme X afin d'examiner avec elle les modalités de réparation intégrale du dommage subi du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée et de veiller au respect, au sein de ses services, du principe de non-discrimination liée, notamment, à la grossesse ;

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 par un ministère en qualité de webmestre-conceptrice multimédia, par un contrat à durée déterminée de 3 ans, à compter du 3 janvier 2013.

Elle a été affectée à la mission « communication », dirigée par Mme Z.

Mme X a été placée en congé de maternité du 11 octobre 2014 au 10 avril 2015. Puis, elle a été placée en congé parental du 11 avril 2015 au 14 juin 2015.

Aux termes de son contrat de travail, le ministère a décidé de ne pas renouveler Mme X dans ses fonctions, invoquant un changement des nécessités de service. Il lui a seulement proposé une prolongation de contrat, par avenant, pour une durée de 6 mois (soit du 3 janvier au 2 juillet 2016), afin de donner du temps à Mme X pour chercher un autre emploi.

Mme X ayant trouvé un emploi, elle a présenté sa démission et quitté le ministère le 21 mars 2016.

C'est dans ce contexte qu'elle a saisi le Défenseur des droits. Celui-ci a engagé une instruction auprès du ministère de la Défense, qui a justifié sa décision dans deux courriers datés des 15 février et 30 novembre 2017.

### **ANALYSE JURIDIQUE**

L'article 3 de la Directive n° 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail interdit « *c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité* ».

A cet égard, la Cour de justice des communautés européennes a eu l'occasion de préciser, dans un arrêt du 4 octobre 2001 (C-438/99), que « *dans la mesure où le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée est motivé par l'état de grossesse de la travailleuse, il constitue une discrimination fondée sur le sexe* ».

En droit interne, l'article 6 *bis* de la loi 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 leur sexe* ». L'article 32 de la même loi prévoit que l'article 6 *bis* est applicable aux agents non titulaires de la fonction publique, à l'instar de la réclamante.

L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations prévoit que « *constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de sa grossesse (...) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ». En vertu de l'article 5 de la même loi, ces dispositions sont applicables aux personnes publiques.

Il ressort de l'ensemble de ce qui précède que le refus de renouveler un contrat de travail ne peut pas être fondé sur la grossesse de l'agent public.

Le refus de renouveler le contrat de travail d'un agent doit être motivé par l'intérêt du service, lequel s'apprécie au regard des nécessités de service (réorganisation, disparition des besoins ...) ou selon le comportement et l'aptitude professionnelle de l'agent.

De manière constante, le juge administratif considère que la décision de non-renouvellement de contrat prise en raison d'un critère discriminatoire 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).

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, le Conseil d'Etat a jugé, lorsque le moyen tiré de la violation du principe de non-discrimination est soulevé par le requérant, *« 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, Ass., 30 octobre 2009, Mme PERREUX, n° 298348).

Un tel dispositif, également repris à l'article 4 de la loi du 27 mai 2008, fait peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la décision contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, Mme X soutient que son contrat de travail n'a pas été renouvelé en raison de son absence pour congé de maternité au cours de son contrat. Selon la réclamante, dès l'entretien de recrutement, Mme Z lui a explicitement indiqué que le fait d'être enceinte pendant la durée du contrat serait malvenu.

Cette affirmation n'a pas été contredite par le ministère, qui entend nier le caractère discriminatoire de sa décision en démontrant que le poste occupé par Mme X devait être supprimé fin 2016 en raison d'une réorganisation de la mission « communication ».

Dans son courrier du 15 février 2017, le ministère fait valoir que :

*« En 2015, la mission « communication » [...] s'est vue confier un projet de grande ampleur relatif à la refondation complète de l'intranet [...] L'importance de ce projet, développé sur plusieurs années par paliers avec une première phase décisive de 2016 à mi-2017 a amené Mme Z, chef de la mission communication, à reconsidérer le fonctionnement et l'organisation de la mission communication en renforçant notamment le pôle éditorial. En conséquence, il a été pris la décision de fermer le poste de Mme X qui ne répondait pas aux besoins futurs de la mission « communication ». Les compétences de Mme X n'étaient, de plus, pas adaptées à l'évolution de cette structure ».*

Dans son courrier du 30 novembre 2017, le ministère maintient que les nécessités de service ont évolué, justifiant le non-renouvellement du contrat de la réclamante : *« ce nouveau cadre induit une transformation conséquente des missions confiées à la mission « communication », tant dans leur objet et leur contenu que dans leurs conditions d'exercice, et par conséquent les fonctions confiées aux agents qui y sont affectés et les compétences qui leur sont demandés ».*

Toutefois, il ressort de l'instruction qu'un recrutement a été engagé par la mission « communication » en juin 2016 afin de pourvoir un poste dont la description ressemble fortement à celui qui était occupé par Mme X jusqu'en mars 2016.

Beaucoup de points communs peuvent être identifiés entre la fiche de poste de Mme X et celle qui a été publiée en juin 2016 par le ministère.

Ainsi, l'intitulé du poste est identique, soit « webmestre concepteur multimédia ». De même, le poste correspond à l'emploi-type « Développeur multimédia » du référentiel M. Enfin, comme pour la réclamante, le titulaire du poste est placé sous l'autorité hiérarchique de Mme Z, chef de la mission « communication ».

Au-delà de ces éléments formels, la description même des missions du poste à pourvoir tend à démontrer la similitude entre les deux postes. Mme X était notamment appelée à créer des visuels et des animations, monter et diffuser des lettres électroniques, gérer la médiathèque des éléments de communication visuelle ou encore monter des vidéos. Selon la fiche de poste publiée en juin 2016, le nouveau webmestre concepteur multimédia devra notamment concevoir et réaliser tous les produits multimédias, des animations au montage vidéo, et assurer leur intégration et leur diffusion. D'ailleurs, les compétences requises pour exercer ces missions sont semblables à celles qui étaient exigées de Mme X, à savoir connaître les techniques de communication, maîtriser la conduite de projets et les méthodes de développement.

Au regard de ces éléments, on ne saurait considérer que le poste occupé par Mme X a été supprimé ou que les besoins de la mission auraient disparu.

En tout état de cause, à supposer que les attributions et fonctions confiées au webmestre concepteur multimédia aient quelque peu évolué du fait d'une nouvelle politique de communication, il n'est pas démontré que Mme X n'avait pas les compétences pour assurer ces projets.

Les qualités professionnelles de Mme X étaient saluées jusqu'à son congé de maternité et il a toujours été envisagé de renouveler son contrat pour une durée de 3 ans.

Lors de ses évaluations professionnelles, son évaluateur, M. W, a toujours considéré que ses résultats étaient conformes aux objectifs qui lui étaient fixés. Ses compétences étaient appréciées de manière très positive. Ainsi, ses compétences dans les domaines de la communication Web et des nouvelles technologies ont été jugées, chaque année, comme « excellent ». Il en est de même de sa capacité à travailler en équipe et de ses qualités relationnelles. Sa capacité d'expertise et de conseil, sa créativité et son innovation, sa capacité d'adaptation et son esprit d'initiative et de proposition ont toujours été jugés « très bon » par sa hiérarchie.

Surtout, lors de sa dernière évaluation professionnelle, réalisée le 12 février 2016, M. W a émis l'appréciation suivante : « *X est supervisée par le directeur artistique de la mission communication [...]. Elle est très appliquée dans la conception, la réalisation et le suivi des projets qui lui sont confiés. Elle a su également, dans le cadre de l'évolution des besoins, prendre en mains les outils vidéo et se charge désormais de la photothèque. Les objectifs qu'elle doit atteindre nécessite un renouvellement de contrat ».*

Cette appréciation vient confirmer le fait que, même si les projets de la mission « communication » ont évolué, les compétences de Mme X ont toujours été autant appréciées et jugées utiles. Sa capacité d'adaptation est d'ailleurs soulignée.

Ces éléments viennent contredire l'argument du ministère selon lequel le profil de la réclamante ne correspondrait pas aux besoins du service.

A toutes fins utiles, le ministère précise, dans son courrier du 30 novembre 2017, que « *la mission « communication » emploie pour une grande part des jeunes femmes, en particulier en qualité d'agents sur contrat, et en tient largement compte dans les éventuels aménagements de travail, sans qu'aucune critique ou réclamation tirée d'une quelconque discrimination ne soit intervenue à ce sujet* ». Cette précision ne saurait, en aucun cas, constituer un argument suffisant pour établir l'absence de discrimination en lien avec la grossesse de Mme X.

En conséquence, le Défenseur des droits considère que le ministère ne démontre pas que sa décision de ne pas renouveler l'engagement de Mme X serait justifiée par des considérations objectives. En vertu du principe d'aménagement de la charge de la preuve, il semble donc confirmé que sa maternité a été prise en considération en sa défaveur, ce qui constitue une discrimination.

Mme X est donc fondée à demander réparation du préjudice subi. Si elle a pu retrouver rapidement un emploi, il n'en demeure pas moins que la décision du ministère de ne pas renouveler son contrat de travail a emporté un préjudice moral important pour la réclamante.

Dès lors, le Défenseur des droits recommande au ministère de se rapprocher de Mme X afin d'examiner avec elle les modalités de réparation intégrale du dommage subi du fait du caractère discriminatoire de la décision contestée, et de veiller au respect, au sein de ses services, du principe de non-discrimination liée, notamment, à la grossesse.

Jacques TOUBON