

Paris, le 7 avril 2016

Décision du Défenseur des droits n° MLD-2016-94

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 ;

Saisi par Madame X, aide-soignante au sein du centre hospitalier départemental de Y de juillet 2009 à juin 2015, qui estime que son contrat de travail n'aurait pas été renouvelé pour des raisons tenant à son état de santé, ce qui serait susceptible de caractériser une discrimination ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le tribunal administratif de Z.

Jacques TOUBON

Observations devant le tribunal administratif de Z en application des dispositions de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

I. Rappel des faits et de la procédure :

Madame X, aide-soignante, a été employée par une succession de 15 contrats à durée déterminée du 16 juillet 2009 au 30 juin 2015 par le centre hospitalier départemental de Y.

Elle a été placée en congé de grave maladie du 5 juillet 2014 au 4 juillet 2015.

Par un courrier en date du 25 mai 2015, Madame X a informé le centre hospitalier qu'elle serait, selon son médecin traitant, apte à reprendre ses fonctions à compter du 5 juillet 2015, à mi-temps thérapeutique.

Par un courrier en date du 28 mai 2015, le centre hospitalier informait Madame X que son contrat de travail, arrivant à échéance le 30 juin, ne serait pas renouvelé.

C'est dans ce contexte qu'elle a saisi le Défenseur des droits. Dans le cadre de son enquête contradictoire, il a sollicité des éléments d'explications auprès du centre hospitalier par courriers des 28 août 2015 et 1^{er} février 2016, auxquels le centre hospitalier a répondu les 5 octobre 2015 et 7 mars 2016.

Madame X a également introduit un recours devant le tribunal administratif de Z tendant à l'annulation de la décision de non-renouvellement de son contrat de travail (**affaire n° 1504316-1**).

II. Analyse juridique :

Il est vrai que 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 santé de l'agent est constitutif d'une discrimination au regard des dispositions de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, également applicable aux agents non-titulaires de droit public, aux termes duquel : « *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé* ».

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).

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), il incombe à l'employeur de démontrer que le non-renouvellement du contrat de travail d'un agent non titulaire est justifié par des raisons objectives tirées de l'intérêt du service.

Afin de justifier le non-renouvellement du contrat de Madame X, le centre hospitalier fait valoir deux arguments.

D'une part, le centre hospitalier soutient que cette décision était guidée par la nécessité de réduire les effectifs, afin de se conformer aux contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens établis par l'agence régionale de santé de W.

A cet égard, le centre hospitalier indique, qu'outre Madame X, trois autres aides-soignants du même service, dont le contrat arrivait à échéance en août 2015, n'ont pas été renouvelés dans leurs fonctions.

Il convient de rappeler qu'un argument budgétaire ne peut être considéré comme un objectif légitime permettant de fonder une décision discriminatoire. Le Conseil d'Etat a précisé, à l'occasion d'un arrêt en date du 8 février 2007 (Gardedieu, n° 279522), qu'un intérêt financier ne peut suffire à caractériser un motif d'intérêt général qui seul serait susceptible de justifier une différence de traitement.

Surtout, en l'espèce, l'argument budgétaire semble fallacieux.

Entre juillet et août 2015, quatre contrats à durée déterminée n'ont pas été renouvelés. Pourtant, selon le bilan fourni par le centre hospitalier, le service n'aurait perdu qu'1,8 équivalent temps plein (ETP) entre avril et décembre 2015. On notera que Madame X occupait, à elle-seule, un ETP.

Cela tend à confirmer que, malgré certains non-renouvellements de contrat, d'autres aides-soignants ont été recrutés dans le service. La nécessité financière de ne pas renouveler le contrat de Madame X peut donc être mise en doute.

D'autre part, le centre hospitalier soutient que les insuffisances professionnelles de Madame X auraient participé de la décision de ne pas renouveler son contrat de travail. A cet égard, le centre hospitalier produit les premières évaluations professionnelles établies suite à l'affectation de Madame X dans son nouveau service en avril 2013. Le supérieur hiérarchique de Madame X émettait effectivement des réserves sur la qualité de son travail.

Toutefois, l'importance de ces évaluations, établies suite à un changement d'affectation, doit être nuancée au regard de l'ensemble de la carrière de Madame X au sein du centre hospitalier.

En effet, le contrat de travail de Madame X a été renouvelé à 14 reprises, ce qui tend à démontrer que le centre hospitalier était satisfait de ses compétences professionnelles.

De plus, force est de constater que l'évaluation professionnelle de Madame X établie en juin 2014, un an après son changement d'affectation, est beaucoup plus favorable. Le supérieur hiérarchique note que « *grâce à une meilleure communication et une entraide plus efficace, Madame X a su trouver sa place au sein de l'équipe avec toujours comme objectif le bien-être et une prise en charge optimale du résident. Continuez ainsi* ». Il se prononce d'ailleurs en faveur du renouvellement de contrat de Madame X.

Il apparaît comme déloyal de la part du centre hospitalier de produire l'unique évaluation défavorable à l'égard de Madame X pour tenter de démontrer son insuffisance professionnelle.

Dès lors, le Défenseur des droits se doit de relever la concomitance entre l'annonce de la reprise à mi-temps thérapeutique de Madame X et la décision de ne pas renouveler son contrat de travail.

Le caractère discriminatoire de cette décision semble se confirmer en l'absence de justifications objectives de la part du centre hospitalier, d'autant plus au regard des enjeux d'un renouvellement.

En effet, Madame X aurait pu prétendre, au 16 juillet 2015, à un contrat à durée indéterminée.

En effet, recrutée de manière alternative sur le fondement des articles 9 et 9-1 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, Madame X aurait justifié des six années de services publics effectifs lui ouvrant droit au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée en application du 4^{ème} alinéa de l'article 9.

Par conséquent, le refus de renouveler le contrat de travail de Madame X semble constitutif d'une discrimination.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance et souhaite soumettre à l'appréciation de la formation de jugement.

Jacques TOUBON