

Paris, le 6 juillet 2020

Décision du Défenseur des droits n°2020-075

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 ;

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 par Mme X, ancienne assistante d'éducation (AED) au sein du collège Y (académie de Z), qui se plaint du non-renouvellement de son dernier contrat de travail à durée déterminée (CDD), intervenu le 17 août 2018, qu'elle estime discriminatoire car lié à son état de grossesse et à son état de santé ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander à la principale du collège Y de réexaminer la situation de Mme X, en vue de lui proposer un nouveau contrat ou, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis, dès lors que l'intéressée lui aura adressé une demande en ce sens ;

Le Défenseur des droits demande à être informé des suites réservées à sa recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Jacques TOUBON

<p align="center">Recommandation en application de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011</p>

▪ **Rappel des faits :**

Le Défenseur des droits a été saisi par Mme X, ancienne assistante d'éducation (AED) au sein du collège Y (académie de Z), qui se plaint du non-renouvellement de son dernier contrat de travail à durée déterminée (CDD), intervenu le 17 août 2018, qu'elle estime discriminatoire car lié à son état de grossesse et son état de santé.

Mme X a été recrutée par le collège Y comme AED du 1^{er} mars au 17 août 2017, puis du 18 août 2017 au 17 août 2018.

À la fin du mois d'août 2017, elle a annoncé sa grossesse à la Principale du collège. Puis, elle a été en congé de maternité du 6 décembre 2017 au 27 mars 2018. Mme X a repris ses fonctions le 27 mars 2018.

Elle estime que, depuis l'annonce de sa grossesse, des reproches injustifiés sur sa manière de servir auraient été formulés à son encontre par la Principale et les CPE, M. A et Mme B.

En outre, son contrat pour la période du 23 mai au 14 août 2018, période postérieure à son retour de congé de maternité, stipulait qu'elle bénéficiait d'une augmentation de quotité de service de 5 %, soit 25 heures par semaine. Or, ses collègues assistants d'éducation auraient bénéficié d'une augmentation de quotité de service de 10% minimum.

Mme X indique, par ailleurs, que sur l'ensemble de ses collègues assistants d'éducation, seuls son contrat et celui d'un autre collègue, n'auraient pas été renouvelés.

Par courrier du 25 février 2019, une instruction a été menée par le Défenseur des droits auprès de la Principale du collège, qui y a répondu par courrier reçu le 19 avril 2019.

Dans son courrier, reçu le 19 avril 2019, la principale, Mme C, indique que :

- lorsqu'il a été mis fin à son contrat de travail, la réclamante avait déjà accouché depuis plusieurs mois, le congé de maternité s'étant déroulé, comme il a été dit, du 6 décembre 2017 au 27 mars 2018 ;

- la non-reconduction de son contrat « *était justifiée par son insuffisance professionnelle (inaptitude à se rendre au 3^{ème} étage du bâtiment comportant toutes les salles de cours). Cette inaptitude a entraîné des perturbations dans le travail en équipe des AED et mis en danger la sécurité des élèves en raison d'un défaut de surveillance des étages.* »

Un courrier récapitulatif a été adressé par le Défenseur des droits le 12 juillet 2019 au collège Y, qui n'y a cependant pas répondu.

▪ **Discussion :**

S'agissant, tout d'abord, de la discrimination invoquée en raison de l'état de grossesse, celle-ci ne paraît pas en l'espèce établie. En effet, il ressort, notamment, de l'enquête que le non-renouvellement du contrat de travail est intervenu plusieurs mois après le congé de maternité de l'intéressée.

L'instruction du dossier fait, en revanche, ressortir une discrimination en raison de l'état de santé de Mme X.

Il convient de rappeler, qu'aux termes de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, « aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé (...) ». De telles dispositions sont applicables aux contractuels de droit public.

En outre, si un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat de travail, le refus de renouveler son contrat doit être fondé sur l'intérêt du service (CAA de Paris, 10 février 2015, n° 13PA00348, CAA de Paris, 8 novembre 2019, n° 17PA20444). Ainsi, le refus de renouveler le contrat est irrégulier s'il est fondé sur un motif discriminatoire, tel que l'état de santé.

L'intérêt du service s'apprécie au regard des nécessités de service (réorganisation, disparition ou évolution des besoins...) ou selon le comportement et l'aptitude professionnelle de l'agent.

C'est ainsi, par exemple, que le juge administratif exerce un contrôle approfondi de la réalité des motifs invoqués par l'autorité administrative employeur pour justifier la décision de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un agent public.

Le juge administratif a ainsi déjà été conduit à prononcer la nullité d'une décision de non-renouvellement d'un contrat de travail, qui était motivée par les absences pour maladie d'un agent public, qualifiant ces motifs de discriminatoires (Tribunal administratif de Rouen, 13 novembre 2012, n° 1003010).

En l'espèce, la principale du collège indique que l'inaptitude de l'intéressée à se rendre au 3ème étage du bâtiment comportant toutes les salles de cours aurait entraîné des perturbations dans le travail en équipe des AED et mis en danger la sécurité des élèves en raison d'un défaut de surveillance des étages.

Or, non seulement cette inaptitude n'a été constatée par aucun médecin, mais de plus elle constitue un reproche fondé sur l'état de santé de l'intéressée, sans lien avec l'intérêt du service, qui a motivé le non-renouvellement de son contrat de travail, ce qui est discriminatoire.

Il convient de rappeler que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail sans avoir préalablement fait constater l'inaptitude de l'intéressé par un médecin du travail (CAA de Nancy, 7 mai 2014, n° 13NC01302).

À supposer que l'administration ait entendu porter une appréciation sur l'aptitude de l'agent et la compatibilité de son état de santé, l'article 27 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et l'article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, réservent cet avis au seul médecin agréé.

Un employeur public peut certes être fondé à ne pas renouveler le contrat d'un agent en raison de son absence pour état de santé ou inaptitude médicalement constatée, mais l'employeur a la charge d'établir que cette décision n'est pas discriminatoire et est motivée par la situation objective de l'administration et l'intérêt du service.

Le juge administratif a, *a contrario*, annulé une décision de non-renouvellement d'un contrat de travail au motif que « *l'administration n'apporte (...) pas le moindre élément de nature à caractériser une désorganisation du service et, le cas échéant, les difficultés qu'il y aurait eu à la surmonter* » (Cour administrative d'appel de Lyon, 18 mars 2014, n°12LY22805).

Une telle position a également été retenue dans un arrêt de la Cour administrative d'appel de Paris du 22 juin 2018 (n° 17PA01670), où elle a décidé que : « *la commune X ne peut être regardée comme justifiant, ainsi qu'il lui incombe de le faire, de la réalité de l'intérêt du service à ne pas renouveler l'engagement de Mme C, faute d'apporter des éléments de nature à caractériser la désorganisation du service qu'elle allègue du fait des arrêts de travail de l'intéressée et faute d'établir les difficultés auxquelles elle se serait heurtée pour surmonter cette désorganisation* ».

En l'espèce, le collège mis en cause n'apporte aucun élément tangible de nature à caractériser une désorganisation du service.

Par suite, les éléments recueillis au cours de l'instruction permettent de considérer que la décision de ne pas renouveler le CDD de Mme X au seul motif tiré de son inaptitude supposée et donc de son état de santé est discriminatoire. Ainsi, Mme X doit être regardée comme ayant été victime d'une discrimination en raison de son état de santé, en méconnaissance de l'article 6 de la loi précitée du 13 juillet 1983.

C'est pourquoi, le Défenseur des droits recommande à la principale du collège Y de réexaminer la situation de Mme X, en vue de lui proposer un nouveau contrat ou, à défaut, de l'indemniser des préjudices matériels et moraux subis, dès lors que l'intéressée lui aura adressé une demande en ce sens.

Le Défenseur des droits demande à être informé des suites réservées à sa recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Jacques TOUBON