

Paris, le 26 mars 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-058

La Défenseure 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 ;

Saisie par Mme X, ancienne adjointe territoriale d'animation (animatrice) au sein du service scolarité de la mairie de Y, du non-renouvellement de son dernier CDD intervenu le 31 décembre 2018, qu'elle estime constitutif d'une discrimination fondée sur son état de santé ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander au maire de 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 ;

La Défenseure des droits demande à être informée des suites réservées à sa recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

**Recommandation en application de l'article 25
de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011**

▪ **Faits et procédure :**

Le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de son délégué, de la réclamation de Mme X qui occupait, en contrats à durée déterminée (CDD) de droit public et par arrêts successifs depuis 2005, un poste d'adjointe territoriale d'animation (animatrice) au sein du service scolarité de la mairie de Y.

La réclamante estime que le non-renouvellement de son dernier CDD intervenu le 31 décembre 2018 est constitutif d'une discrimination fondée sur son état de santé, dans la mesure où il est intervenu peu après un arrêt de travail pour maladie de deux mois (juillet et août 2018) et une reprise à mi-temps thérapeutique en septembre 2018.

Par courriers des 15 février et 11 juin 2019 et des 6 février, 5 août et 11 décembre 2020, une instruction a été menée par les services centraux du Défenseur des droits auprès du maire de Y, qui y a répondu par courriers reçus le 24 avril 2019 et le 14 janvier 2021.

Dans ses courriers, la mairie soutient que :

- un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat de travail mais bénéficie de certaines garanties liées notamment au délai de prévenance, qui ont été en l'espèce respectées ;

- des considérations budgétaires ont fondé le non-renouvellement du dernier CDD de l'intéressée. En effet, la commune a décidé, au cours de l'année 2018, de procéder à des nominations de stagiaires dans le secteur de l'animation (7 agents) afin de résorber l'emploi précaire et en parallèle de mettre fin à des contrats (8 agents ont été concernés soit à leur initiative soit à l'initiative de la collectivité) pour établir un équilibre dans ses effectifs. Ces fins de contrats ont été consécutives à la nécessité pour la commune de maîtriser ses dépenses de fonctionnement ;

- des critères objectifs ont été fixés pour déterminer les agents susceptibles d'être stagiarisés (manière de servir, engagement professionnel, comportement, aptitudes professionnelles etc.) afin de permettre à la hiérarchie d'établir un ordre de priorité pour les nominations. Ainsi, des agents arrivés plus récemment ont pu être choisis car ils correspondaient mieux aux critères et aux besoins du service ;

- l'effectif du secteur animation a diminué entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2019, passant de 173 agents à 155 agents tous statuts confondus ;

- Mme X a fait l'objet de trois rapports d'incidents (les 10 juin 2008, 12 novembre 2013 et 5 décembre 2017) ;

- conformément aux différents contrats de travail établis en application des dispositions de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, Mme X n'a pu bénéficier d'un contrat à durée indéterminée à leur issue car seuls les contrats établis en application des articles 3-3 1^o et 3-3 2^o de la même loi sont susceptibles d'être transformés en contrats à durée indéterminée (CDI) au-delà de 6 ans ;

- Mme X n'a pas été discriminée en raison de son état de santé, ce dernier n'ayant pas été pris en compte dans la décision de ne pas renouveler son dernier CDD.

▪ **Discussion :**

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, 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 dispose en son article 1^{er} que : « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son (...) de son état de santé, (...) 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. »

Par ailleurs, s'il est vrai qu'un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat de travail, le refus de renouveler son contrat doit être motivé par l'intérêt du service (par exemple, 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, contraintes budgétaires, etc.), ou selon le comportement et l'aptitude professionnelle de l'agent. Le juge administratif contrôle la réalité des motifs invoqués par l'autorité administrative employeur pour justifier, par exemple, 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). Il peut également condamner l'employeur à indemniser l'agent des préjudices subis si le non-renouvellement du contrat de travail est fondé notamment sur son état de santé et non sur l'intérêt du service (CAA de Nantes, 11 avril 2013, n° 12NT00303 ; TA de Rouen, 6 novembre 2020, n° 1803460).

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 demandeur, « 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 ; CE, 10 janvier 2011, Mme LEVEQUE, n° 325268).

Un tel dispositif, également repris à l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 fait peser sur la personne mise en cause la charge de montrer que la situation contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, il convient de rappeler que le non-renouvellement du dernier contrat de travail de la réclamante est intervenu le 31 décembre 2018, peu après un arrêt de travail pour maladie de deux mois (juillet et août 2018) et une reprise à mi-temps thérapeutique en septembre 2018.

Une concomitance forte apparaît ainsi entre le non-renouvellement du dernier CDD de l'intéressée et ses problèmes de santé alors qu'il avait auparavant été renouvelé ou qu'elle avait été reconduite pendant treize ans depuis 2005.

Ces éléments permettent de faire présumer l'existence d'une discrimination en raison de son état de santé sans que le non-renouvellement de son dernier CDD ne paraisse justifié par l'intérêt du service.

En effet, si la mairie mise en cause soutient que des raisons budgétaires ont motivé le non-renouvellement du contrat de travail de Mme X, elle ne produit aucune pièce à l'appui de ses allégations, malgré des demandes adressées par le Défenseur des droits par courriers des 11 juin 2019, 6 février, 5 août et 11 décembre 2020.

Par suite, en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, le motif tiré des restrictions budgétaires ne peut pas être regardé en l'espèce comme établi.

Par ailleurs, si la commune indique que des agents correspondants mieux aux critères retenus (manière de servir, engagement professionnel, etc.) ont été stagiaires, elle n'établit pas en quoi Mme X, dont les contrats ou les arrêtés ont été renouvelés sans discontinuer depuis 2005, ne les remplissait pas ou ne donnait pas pleinement satisfaction dans sa manière de servir, alors que ses évaluations professionnelles successives sont satisfaisantes.

Le seul élément tiré de ce que trois rapports d'incidents ont été rédigés à l'égard de l'intéressée les 10 juin 2008, 12 novembre 2013 et 5 décembre 2017, qui n'ont au demeurant donné lieu à aucune procédure disciplinaire et à la suite desquels son CDD a été renouvelé, n'est pas suffisant pour considérer qu'en treize ans d'exercice de ses fonctions au sein de la mairie, Mme X ne donnait pas pleinement satisfaction.

Par suite, les éléments recueillis au cours de l'instruction permettent de considérer que la décision de ne pas renouveler le dernier CDD de Mme X est constitutive d'une discrimination fondée sur son état de santé, en méconnaissance notamment de l'article 6 de la loi précitée du 13 juillet 1983.

Il s'agit là d'une faute de nature à donner lieu à réparation des préjudices subis par cette dernière.

S'agissant de la réparation d'une discrimination, conformément à une jurisprudence constante, la victime d'un agissement fautif, tel une discrimination, a droit, tant en matière civile qu'administrative, à une réparation intégrale des préjudices subis (voir, en ce sens, également, CAA de Lyon, 6 décembre 2016, n° 14LY03751 ; CAA de Lyon, 20 février 2018, n° 16LY00541 ; CAA de Nantes, 3 décembre 2018, n° 17NT01488) permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu.

C'est pourquoi la Défenseure des droits recommande au maire de 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.

La Défenseure des droits demande à être informée des suites réservées à sa recommandation dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON