

Paris, le 13 juillet 2021

Décision du Défenseur des droits n°2021-193

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 le code de la santé publique ;

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, précédemment employée en qualité de pharmacienne par un établissement de santé, par contrats à durée déterminée (CDD) de droit public (praticienne contractuelle), de mars 2016 à juin 2018, qui estime que le non-renouvellement de son dernier CDD est lié à son état de grossesse et serait ainsi constitutif d'une discrimination à son égard ;

Décide, en vue de régler la situation exposée dans la note ci-jointe, de recommander au directeur général de l'établissement de santé d'indemniser Mme X des préjudices subis, dès lors que l'intéressée lui aura adressé une demande en ce sens ;

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 Mme X, précédemment employée en qualité de pharmacienne par un établissement de santé, par contrats à durée déterminée (CDD) de droit public, de mars 2016 à juin 2018. Mme X estime que le non-renouvellement de son dernier CDD est lié à son état de grossesse.

La réclamante précise que le lendemain de l'annonce de sa grossesse, début janvier 2018, à sa cheffe de service (responsable du service pharmacie), elle a été convoquée par la direction des ressources humaines qui lui a indiqué que le contrat d'un an (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018) qu'elle venait de signer n'était plus valable et que seul un contrat de six mois pouvait dorénavant lui être accordé. Cette mesure permettait de faire correspondre la fin de son contrat avec le début de son congé de maternité, prévu pour la fin du mois de juin 2018.

La réclamante a signé ce contrat de six mois qui, dès le début de son congé de maternité, n'a pas été renouvelé.

Une enquête a été menée par le Défenseur des droits auprès de l'établissement de santé par un courrier du 10 mars 2020, auquel ce dernier a répondu le 27 avril 2020.

Dans sa réponse, le directeur général de l'établissement de santé indique que :

- l'établissement n'a fait qu'appliquer les dispositions du code de la santé publique. Ainsi, selon l'article R. 6152-402, les praticiens contractuels ne peuvent être recrutés que par période maximale de 6 mois renouvelables dans certaines conditions ;

- les contrats précédemment établis avec Mme X étaient d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;

- la raison de l'erreur dans l'élaboration du contrat tient au départ par mutation de la directrice des ressources humaines chargée du personnel médical, Mme N, qui a quitté l'établissement en septembre 2017. Elle n'a été remplacée qu'en janvier 2018 par G, mise à disposition à temps partiel. Or, c'est durant cette période que le projet de contrat a été établi, contenant à tort une disposition non réglementaire. Le contrat ne pouvait demeurer en l'état, sous peine d'annulation. Il y avait donc une nécessité d'établir un nouveau contrat conforme aux dispositions réglementaires ;

- lors de l'arrêt de l'activité de la réclamante le 1^{er} juillet 2018, il a été procédé au recrutement d'un pharmacien, sur le même type de contrat d'une durée de 6 mois afin d'assurer la continuité de l'activité pharmaceutique ;

- il existait des difficultés relationnelles entre Mme X et certains de ses supérieurs hiérarchiques.

L'établissement de santé n'a cependant pas répondu au dernier courrier récapitulatif du Défenseur des droits du 17 décembre 2020.

▪ **Discussion :**

Il convient de rappeler qu'en application de 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, la discrimination en raison de l'état de grossesse est interdite en matière d'accès à l'emploi public notamment (articles 1 et 2).

Par ailleurs, s'il est vrai qu'un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat de travail, le refus de procéder à son renouvellement doit être fondé sur l'intérêt du service (CAA de Paris, 10 février 2015, n° 13PA00348 ; CAA de Paris, 8 novembre 2019, n° 17PA20444). Ce refus est irrégulier s'il est fondé sur un motif discriminatoire, tel que l'état de grossesse.

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

Ainsi, il a été jugé « qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement ; que, toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme du contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service » (CAA de Marseille, 13 février 2018, n° 16MA00115).

Le juge administratif contrôle la réalité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier, par exemple, la décision de ne pas renouveler le contrat d'engagement d'un agent public. Il peut être amené à considérer que la décision de non-renouvellement de contrat prise en raison de l'état de grossesse d'une requérante est illégale et cause un préjudice de nature à fonder une demande en réparation (par exemple, CAA de Nancy, 27 décembre 2019, n° 18NC01053) ou un réexamen de la demande de renouvellement du contrat (par exemple, CAA de Marseille, 13 février 2018, n° 16MA00115).

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'après avoir annoncé sa grossesse à sa cheffe de service (responsable du service pharmacie), Mme X a été convoquée le lendemain par la direction des ressources humaines qui lui a proposé de réduire la durée du contrat envisagé d'une année à six mois.

C'est ainsi que Mme X a, en définitive, signé ce contrat de six mois et que, peu après, dès le début de son congé de maternité, à la fin du mois de juin 2018, son contrat n'a pas été renouvelé.

Une concomitance apparaît ainsi entre la proposition d'un contrat de six mois à la réclamante, le non-renouvellement de son dernier CDD et l'annonce de sa grossesse sans que le non-renouvellement ne soit justifié par l'intérêt du service.

S'agissant des modalités d'administration de la preuve, l'article 4 de 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, 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, la concomitance précitée est de nature à faire présumer de l'existence d'une discrimination à l'égard de Mme X, sans que l'établissement mis en cause n'apporte de justification suffisante.

En effet, s'il est vrai que conformément à ce qu'indique l'établissement de santé, seul un contrat de 6 mois pouvait être proposé à la réclamante en application de l'article R. 6152-402 1^o du code de la santé publique, l'administration ne paraît s'être rendue compte de cette irrégularité qu'au moment de l'annonce par l'intéressée de sa grossesse, ce qui est de nature à faire naître des doutes sur cette justification. L'établissement allègue en effet qu'un changement au sein de la direction des ressources humaines serait à l'origine de cette modification du contrat de Mme X. Cependant, les pièces du dossier ne permettent pas d'étayer qu'il a à compter de janvier 2018 systématiquement respecté les dispositions de l'article R. 6152-402.

En outre, aucune réorganisation, disparition ou évolution des besoins notamment ne ressort du dossier, un autre agent ayant été recruté pour remplacer la réclamante, ce qui signifie que les besoins du service ont persisté, pas plus qu'il n'en résulte une manière insatisfaisante de servir de Mme X.

Le reproche lié aux « *difficultés relationnelles bloquantes* » n'est par ailleurs étayé par aucune pièce du dossier, ce qui n'est pas davantage de nature à justifier la décision de non-renouvellement du dernier CDD de la réclamante.

Par suite, en application de l'aménagement de la charge de la preuve, la Défenseure des droits considère que le non-renouvellement du dernier CDD de Mme X est constitutif d'une discrimination fondée sur son état de grossesse.

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, notamment, 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 directeur général de l'établissement de santé d'indemniser Mme X des préjudices 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

¹ « Les praticiens contractuels mentionnés à l'article R. 6152-401 ne peuvent être recrutés que dans les cas et conditions suivants :

1° Pour exercer des fonctions temporaires en vue de faire face à un surcroît occasionnel d'activité de l'établissement public de santé. La durée d'engagement ne peut excéder six mois par période de douze mois ; (...) »