

Paris, le 12 décembre 2023

Décision du Défenseur des droits n° 2023-266

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° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Saisie par M. X, ancien enseignant d'histoire-géographie au collège Y à Z, recruté en dernier lieu par le rectorat de V par un contrat à durée déterminée (CDD) du 22 octobre 2021 au 31 août 2022, qui conteste le non-renouvellement de celui-ci, qu'il estime en lien avec son état de santé ;

Présente les observations suivantes devant le tribunal administratif de Cergy-Pontoise saisi par l'intéressé.

Claire HÉDON

Observations en application de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333

▪ Faits et procédures :

Le Défenseur des droits a été saisi par M. X, recruté par le rectorat de V par un contrat à durée déterminée (CDD) du 22 octobre 2021 au 31 août 2022 en qualité d'enseignant d'histoire-géographie au collège Y à Z.

Le rectorat de V l'avait déjà employé par des CDD du 14 mai au 18 juin 2021 et du 27 septembre au 22 octobre 2021.

M. X conteste dans ce cadre le non-renouvellement de son dernier CDD qu'il estime discriminatoire en raison de son état de santé dès lors qu'il a été placé en congé de maladie ordinaire du 28 mars au 5 avril 2022, du 19 au 22 avril 2022 et du 9 mai au 24 juin 2022.

C'est dans ce cadre que, le 21 octobre 2022, le réclamant a formé auprès de la rectrice de V un recours gracieux pour contester le non-renouvellement de son dernier CDD, assorti d'une demande indemnitaire préalable.

En l'absence de réponse de l'administration, le réclamant a saisi le tribunal administratif de Cergy-Pontoise en sollicitant l'annulation de la décision de non-renouvellement de son dernier CDD ainsi que l'indemnisation de ses préjudices.

Par courriers du 28 octobre 2022 et 5 avril 2023, une instruction a été menée par les services du Défenseur des droits auprès du rectorat de V, qui n'y a pas répondu.

Par un courrier du 3 août 2023, le Défenseur des droits a informé le recteur de l'académie de V, qu'elle était susceptible, au regard des éléments de faits et de droit dont elle disposait, de considérer que le non-renouvellement de contrat de M. X constituait une discrimination en raison de son état de santé et de présenter des observations en ce sens devant la juridiction.

Le recteur n'a pas répondu à ce courrier récapitulatif.

La Défenseure des droits porte l'analyse suivante sur cette réclamation.

▪ Discussion :

- Cadre juridique :

Aux termes de l'article L. 131-1 du code général de la fonction publique, « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de (...) leur état de santé (...)* ».

L'article 1^{er} 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 définit la discrimination directe comme « *la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à (...) une religion déterminée, 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* ». Son article 2 prohibe toute discrimination directe en matière d'emploi.

En application de l'article 4 de cette même loi, toute personne qui s'estime victime d'une discrimination présente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par ailleurs, si un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat de travail, le refus de renouveler celui-ci doit être fondé sur l'intérêt du service (CE, 19 octobre 1979, Ville de Marseille, n°09922, CE, 14 décembre 2009, Mme V., n°305289, CE 19 décembre 2019, commune du Vésinet, n°423685 et 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...), ou selon le comportement et l'aptitude professionnelle de l'agent.

- En l'espèce :

Sur sa dernière période d'emploi, M. X a été placé en congé de maladie ordinaire du 28 mars au 5 avril 2022, du 19 au 22 avril 2022 et du 9 mai au 24 juin 2022. Il soutient que la décision de non-renouvellement de son contrat de travail est uniquement fondée sur ses absences pour raison de santé.

Tout d'abord, la manière de servir de M. X donnait entière satisfaction à son chef d'établissement. Il présente de bonnes évaluations professionnelles et ses CDD ont été renouvelés à deux reprises.

Le 4 juin 2021, le chef d'établissement a indiqué à propos du réclamant : « *Il fait preuve d'une grande motivation et son investissement en cette fin d'année est appréciable. Très à l'écoute des conseils pour bien appréhender l'organisation de l'établissement, M. X débute sous de bons auspices* ».

Le 1^{er} avril 2022, à l'issue de son entretien d'évaluation professionnelle, le chef d'établissement a émis un avis favorable au renouvellement de son CDD, formulé comme suit : « *M. X démontre un engagement dans sa discipline auprès des élèves dont il a la charge. Je l'invite à poursuivre sa réflexion sur l'analyse de ses pratiques professionnelles au bénéfice de tous les élèves* ».

En outre, la gestionnaire de son dossier au rectorat de V, Mme A, lui a envoyé un courriel le 24 mai 2022 par lequel elle lui proposait un nouveau contrat pour une durée d'un an à compter du 1^{er} septembre 2022.

Toutefois, le réclamant indique qu'une semaine avant la signature de son nouveau contrat, il a été contacté par téléphone par la même gestionnaire qui lui a indiqué que le principal du collège avait changé d'avis et émis des réserves concernant la reconduction de son CDD, en précisant à M. X que le fait d'être en arrêt de maladie ne facilitait pas la reconduction de son contrat.

Il convient ainsi de constater que M. X produit des éléments de fait permettant de présumer que le non-renouvellement de son CDD est fondé sur le fait qu'il a été placé à plusieurs reprises en congé de maladie ordinaire entre mars et juin 2022 et qu'il constitue, à ce titre, une discrimination en raison de son état de santé.

Le Défenseur des droits a demandé au rectorat de l'académie de V de lui communiquer toute précision utile sur la manière de servir de l'agent ainsi que tout élément probant de nature à écarter la présomption de discrimination que ses services seraient en mesure de produire. En l'absence de réponse, l'administration n'a pu établir que sa décision était motivée par des considérations étrangères liées aux absences de M. X pour raison de santé entre mars et juin 2022.

Par conséquent, en application du principe de l'aménagement de la charge de la preuve, la Défenseure des droits considère que M. X a été victime d'une discrimination en raison de son état de santé de la part du rectorat de V eu égard au non-renouvellement de son dernier CDD postérieurement à une période de congés de maladie ordinaire.

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.

Telles sont les observations que je souhaite adresser au tribunal administratif de Cergy-Pontoise saisi par l'intéressé.

Claire HÉDON