

Paris, le 4 avril 2024

Décision du Défenseur des droits n°2024-049

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 directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

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 ;

Saisi par Madame X, ancienne agente contractuelle au sein du GIP Y, qui estime que le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée est lié à son état de grossesse et à sa situation de famille et serait ainsi constitutif d'une discrimination à son égard ;

Recommande au GIP Y d'indemniser Madame 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 dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333
du 29 mars 2011**

1. Le Défenseur des droits a été saisi par Madame X, exerçant des missions d'aide administrative sur le site de Z du GIP Y, concernant la décision de ne pas renouveler son contrat de travail à durée limitée (CDD).
2. La réclamante estime que cette décision serait fondée sur son état de grossesse ainsi que sur sa situation de famille et traduirait en cela une discrimination prohibée par la loi.

RAPPEL DES FAITS ET PROCÉDURE

3. Le 1^{er} mars 2022, Madame X a été recrutée sur le poste d'aide administrative au sein du site de Z du GIP Y en contrat à durée déterminée (CDD).
4. Il ressort de l'entretien professionnel de novembre 2022 que l'agente donnait « *toute satisfaction sur son poste de travail* ». Ainsi, son supérieur hiérarchique a émis un avis favorable à l'obtention d'un contrat à durée indéterminée (CDI) au 1^{er} février 2023.
5. Du 14 au 30 décembre 2022, Madame X a été placée en arrêt de travail. Elle indique avoir informé oralement son employeur que cet arrêt était dû à sa grossesse difficile. C'est dans ce cadre que celui-ci a été averti de sa grossesse.
6. Par la suite, l'agente a été informée qu'elle ne pourrait pas bénéficier d'un CDI au 1^{er} février 2023 en raison de l'absence de création et de validation de son poste en assemblée générale et que seul un renouvellement d'un an de son CDD pourrait lui être proposé.
7. Enfin, début janvier 2023 le GIP Y lui a indiqué qu'il ne souhaitait pas renouveler son contrat de travail.
8. Madame X a alors saisi un syndicat de sa situation. Par un courriel du 24 janvier 2023, en réponse au syndicat, le GIP Y a indiqué n'avoir pas renouvelé le CDD de l'agente au motif que, d'une part, plusieurs de ses absences auraient mis en difficulté ses collègues et la continuité de ses missions et, d'autre part, l'« *absence prolongée de celle-ci dans les prochains mois conduirait à mettre en difficulté le site de Z* ».
9. Ainsi, le CDD de la réclamante a pris fin à son terme, soit au 31 janvier 2023.
10. C'est dans ce contexte que Madame X a saisi le Défenseur des droits.

11. Dans le cadre de la procédure contradictoire, par une correspondance du 31 août 2023, le Défenseur des droits a informé le GIP Y de ce qu'il était susceptible de considérer, en application de l'aménagement de la charge de la preuve, que la décision de ne pas renouveler le CDD de Madame X apparaissait constitutive d'une discrimination prohibée par la loi.
12. Par courrier du 20 octobre 2023, le GIP Y a confirmé, d'une part, qu'un CDI n'avait pas pu être proposé à Madame X en raison de l'absence de pérennisation de son poste par un vote en assemblée générale et, d'autre part, qu'à l'annonce d'une absence découlant de sa grossesse, la réflexion générale sur l'organisation de l'activité se serait accélérée et ainsi les missions effectuées par Madame X auraient été redéployées en interne et qu'à ce jour aucun agent n'aurait été recruté sur son poste.

ANALYSE JURIDIQUE

13. La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, prohibe toute forme de discrimination fondée sur le sexe. Le considérant 23 de la directive précise qu'« *il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe* ».
14. Au regard de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)¹, le non-renouvellement d'un contrat de travail d'une travailleuse en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, quelles que soient la nature et l'étendue du préjudice économique subi par l'employeur en raison de l'absence liée à la grossesse. Ces raisons économiques ne permettent pas de justifier la décision de non-renouvellement du contrat.
15. En droit interne, il convient de rappeler qu'en application des articles 1 et 2 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 notamment en raison du sexe, de l'état de grossesse et de la situation de famille est interdite en matière d'accès à l'emploi public.
16. Les articles L. 131-1 et L. 131-2 du code général de la fonction publique (CGFP) précisent qu'aucune distinction directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison notamment de leur sexe, de leur grossesse et de leur situation de famille.
17. 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 service². 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.

¹ CJUE *Tele Danmark* du 4 octobre 2001, 109/00 ;

² 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.

18. Le juge administratif a ainsi pu considérer que la décision de non-renouvellement de contrat prise en raison de l'état de grossesse d'une requérante était illégale et causerait un préjudice de nature à fonder une demande de réparation³ ou un réexamen de la demande de renouvellement du contrat⁴.
19. Le Conseil d'Etat a jugé également que : « *la décision du ministre de la défense en date du 27 avril 2005 confirmant le refus de renouvellement du contrat de Mme X a été motivée non par l'inaptitude de l'intéressée à remplir les fonctions qui lui avaient été confiées mais par la circonstance qu'elle avait obtenu des congés prolongés imputables aux incidents médicaux qui avaient accompagné sa grossesse et qu'elle avait ensuite demandé un congé parental d'éducation ; qu'un tel motif n'est pas de nature à être retenu pour justifier la mesure prise à l'encontre de Mme X ; que, par suite, celle-ci est fondée à demander, pour ce motif, l'annulation de la décision attaquée du ministre de la défense* »⁵.
20. Enfin, en application de l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente 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. [...]* ».
21. En l'espèce, le GIP Y n'a pas renouvelé le CDD de Madame X au motif que ses absences durant son contrat auraient mis en difficulté ses collègues et la continuité de ses missions et, que la perspective de son absence prolongée dans les prochains mois a conduit à réorganiser l'activité afin de ne pas mettre en difficulté le site de Z.
22. Toutefois, il ressort de l'enquête menée que la manière de servir de la réclamante était jugée très bonne durant les mois où elle a exercé les fonctions d'aide administrative, ce qui n'est pas contesté par le GIP Y. En effet, il ressort du compte-rendu de son entretien professionnel de novembre 2022 que l'agente « *apprend vite, en moins d'un an elle est autonome sur son poste et apporte toute satisfaction* ». Ainsi, un avis favorable à l'obtention d'un CDI au 1er février 2023 a été émis par son supérieur hiérarchique.
23. De plus, au vu notamment de sa manière de servir analysée lors de l'entretien professionnel, un avenant à son contrat de travail a été signé le 7 décembre 2022 afin qu'elle puisse bénéficier d'un CIA d'un montant total de 980 euros. Il ressort de la délibération du comité technique du 25 novembre 2022 que le montant plafond total CIA a été fixé à 1 150 euros pour les agents exerçant des fonctions C2, soit les fonctions exercées par la réclamante. Il apparaît que le montant octroyé à Madame X est révélateur de ses compétences professionnelles, par ailleurs non contestées par le GIP Y.

³ CAA de Nancy, 27 décembre 2019, n° 18NC01053 ;

⁴ CAA de Marseille, 13 février 2018, n° 16MA001151.

⁵ CE, 9 août 2006, n° 281972.

24. Alors qu'en novembre 2022, l'agente donnait entière satisfaction et qu'une transformation de son contrat en CDI avait été envisagée, son employeur lui a indiqué postérieurement à l'annonce de sa grossesse, qu'elle ne pourrait bénéficier d'un CDI, puis, en janvier 2023, que son CDD ne sera pas renouvelé. Pour justifier cette décision de mettre un terme aux fonctions de l'agente, le GIP fait notamment référence à des absences répétées de l'agente qui auraient mis en difficulté ses collègues et la continuité des missions afférentes à son poste. Or, il ressort du compte-rendu de l'entretien professionnel de novembre 2022 que ces absences ne sont mentionnées nulle part. Au contraire, concernant sa « *capacité à répondre aux imprévus, aux urgences et à assurer la continuité du service* » celle-ci a été jugée satisfaisante, tout comme sa « *disponibilité aux sollicitations* ».
25. En outre, Madame X indique que ses absences seraient notamment dues à des « congés pour enfant malade » qui seraient limités au nombre de 6 jours au sein du GIP. En effet, à la lecture des pièces produites, il apparaît que l'agente a dû à plusieurs reprises poser des congés en raison de l'état de santé de son enfant. Par ailleurs, l'agente précise que son conjoint ne dispose pas, quant à lui, de congés pour enfant malade.
26. Dans son courrier du 20 octobre 2023, le GIP Y a confirmé que les cinq jours et demi pour enfant malade, posés par Madame X, ont engendré des difficultés pour ses collègues en charge d'assurer une suppléance.
27. Concernant l'absence prolongée de Madame X « dans les mois à venir » dont se prévaut le GIP pour mettre un terme à son contrat, il apparaît que celle-ci est due à son congé de maternité prévu du 10 juillet 2023 au 29 octobre 2023. Or, cette absence, due à sa grossesse, ne peut être regardée comme justifiant le non-renouvellement de son contrat, et ce, quelles que soient l'impact sur l'organisation des services du GIP Y en raison de cette indisponibilité.
28. De plus, dans son courrier du 20 octobre 2023, le GIP Y a indiqué que « *à l'annonce d'une absence découlant de la grossesse de Madame X en décembre, la réflexion plus générale sur l'organisation et la réorganisation de l'activité s'est accélérée* ».
29. Toutefois, dans ce même courrier, le GIP Y a conclu que « *le non-renouvellement n'a pas été motivé par l'annonce de son état de grossesse. En effet, la non pérennisation du poste serait intervenue même en l'absence d'une quelconque grossesse* ».
30. Or, le GIP se contredit dès lors que c'est l'annonce de l'absence en raison de la grossesse de l'agente qui a débouché sur la réorganisation de l'activité.
31. Par ailleurs, le GIP Y fait valoir que les missions effectuées par Madame X auraient été redéployées en interne et qu'aucun agent n'aurait été recruté sur son poste. Il convient toutefois de relever qu'aucun élément probant n'est apporté à l'appui de cette affirmation.
32. Au contraire, Madame X avance qu'actuellement un autre agent occuperait son ancien poste.

33. Au surplus, s'agissant de l'absence de « cédésation » de l'agente, le GIP fait valoir qu'aucun CDI n'a pu être proposé à Madame X en raison de l'absence de pérennisation de son poste par un vote en assemblée générale. À l'appui de cette affirmation, l'établissement a produit trois délibérations relatives aux créations de postes des trois mois précédant le recrutement de Madame X.
34. Or, ces éléments, datés d'avant mars 2022, ne permettent pas d'attester qu'au terme du CDD de la réclamante, fin janvier 2023, son poste n'avait pas été pérennisé ou que cela n'était pas envisagé avant l'annonce de sa grossesse comme en atteste l'avis favorable à l'obtention d'un CDI au 1^{er} février 2023 émis par son supérieur hiérarchique en novembre 2022.
35. Par suite, en application de l'aménagement de la charge de la preuve, la Défenseure des droits considère que la décision de non-renouvellement du CDD de Madame X est constitutive d'une discrimination prohibée par la loi en raison de la grossesse et de la situation de famille de la réclamante.
36. S'agissant de la réparation d'une discrimination, la victime a droit à la réparation intégrale des préjudices subis permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait trouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu⁶.
37. C'est pourquoi, la Défenseure des droits recommande au GIP Y d'indemniser Madame X des préjudices subis, dès lors que l'intéressée lui aura adressé une demande en ce sens.
38. 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

⁶ Article L. 131-13 du code général de la fonction publique : « L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination subie par un agent public se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. (...) / Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. »