

Paris, le 12 novembre 2024

Décision du Défenseur des droits n°2024-169

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 Madame X, assistante d'éducation au collège Y, d'une réclamation relative à l'absence de renouvellement de son dernier contrat à durée déterminée (CDD) qui traduit selon elle une discrimination fondée sur son état de grossesse ;

Recommande à la rectrice de l'académie de Z :

- de rappeler à ses services, et notamment à la principale du collège Y, l'interdiction des discriminations telle qu'issue notamment de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée, afin que la présente situation ne soit pas réitérée ;
- de se rapprocher de Madame X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices.

La Défenseure des droits demande à être informée des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

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

RAPPEL DES FAITS

1. Madame X est assistante d'éducation. Elle a été recrutée en qualité d'agente contractuelle de droit public par le collège Y le 1^{er} septembre 2019 par un contrat à durée déterminée (CDD) d'un an. Son contrat a été renouvelé à plusieurs reprises jusqu'au 31 août 2023.
2. Le 17 mai 2023, la réclamante indique avoir annoncé verbalement sa grossesse à la principale du collège ainsi que les dates de son congé de maternité, devant débiter le 4 août 2023.
3. Madame X soutient ne pas avoir reçu d'information quant au renouvellement de son contrat arrivant à échéance le 31 août 2023, contrairement aux autres assistants d'éducation du collège. Elle soutient avoir sollicité un entretien avec la principale du collège, lequel s'est déroulé le 20 juin 2023 et qu'à cette occasion, la cheffe de l'établissement lui aurait exprimé ses craintes pour trouver un remplaçant durant son congé de maternité.
4. Madame X a été informée le 11 juillet 2023 que son contrat ne serait pas renouvelé et estime que cette décision est fondée sur son état de grossesse.
5. C'est dans ce contexte qu'elle a saisi le Défenseur des droits au titre de sa mission de lutte contre les discriminations.

RAPPEL DE LA PROCÉDURE

6. Par courriers des 28 mars, 11 avril et 30 mai 2024, le Défenseur des droits a demandé à la principale du collège et au rectorat de Z de lui communiquer les éléments utiles à l'examen de la réclamation de Madame X. La cheffe d'établissement et le rectorat ont transmis ces éléments par courriel du 13 mai 2024 et courriers des 14 mai et 2 juillet 2024.
7. Dans le cadre du débat contradictoire, par lettre du 22 juillet 2024, le Défenseur des droits a informé le rectorat de Z de ce qu'en l'état des éléments portés à sa connaissance, il pourrait considérer que Madame X a été victime d'une discrimination prohibée par la loi, et l'a invité à produire ses observations dans un délai de deux mois.
8. Par un courrier reçu le 18 septembre 2024, le rectorat de Z a répondu en faisant valoir les éléments suivants :
 - La cheffe de l'établissement a souhaité poursuivre la dynamique d'amélioration du service « vie scolaire » en restructurant l'équipe des

assistants d'éducation et a fait le choix de faire fonctionner l'équipe avec deux agents recrutés à 50% au lieu d'un seul agent à 100% ;

- La cheffe d'établissement aurait évoqué oralement avec la réclamante la possibilité de faire passer sa quotité horaire à 50%, ce à quoi Madame X s'est opposée ;
- Lors de l'entretien du 11 juillet 2023, la cheffe d'établissement a expliqué à la réclamante les raisons du non-renouvellement de son contrat qui tiennent à la restructuration impérieuse du service « vie scolaire » et à son souhait de recruter deux assistants d'éducation à temps partiel à 50% chacun plutôt qu'un seul agent à 100% ;
- À l'occasion de cet entretien, la conseillère principale d'éducation (CPE) a émis un avis défavorable au renouvellement du contrat de Madame X et a fait part du comportement inapproprié de la réclamante dans sa fiche d'évaluation.

9. Au terme de cette enquête contradictoire, le Défenseur des droits porte l'analyse suivante.

ANALYSE JURIDIQUE

Cadre juridique

10. 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 situation (...) de grossesse (...)* ». Conformément aux articles L. 2 et L. 7 de ce même code, ces dispositions sont applicables aux agents non titulaires de la fonction publique, comme c'est le cas de la réclamante.
11. 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 sa grossesse (...) 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.* ». L'article 2 alinéa 3 de cette même loi, applicable aux agents publics contractuels, dispose que : « *toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité* ».
12. Par ailleurs, si un agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat de travail, le refus de procéder à son renouvellement doit être motivé par l'intérêt

du service¹. 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.

13. La décision de non-renouvellement ne peut en outre reposer sur un motif discriminatoire. Le juge administratif considère ainsi que la décision de non-renouvellement de contrat prise en raison de l'état de grossesse est illégale et cause un préjudice de nature à fonder une demande de réparation² ou un réexamen de la demande de renouvellement du contrat³.
14. 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. [...] ».*

Application au cas d'espèce

15. En l'espèce, plusieurs éléments permettent de présumer l'existence d'une discrimination à l'égard de Madame X.
16. Il convient de rappeler, ce qui n'est pas contesté par le rectorat, que l'état de grossesse de la réclamante et la date de son départ en congé de maternité étaient connus de la cheffe de l'établissement.
17. Il convient de relever également la concomitance entre l'annonce de la grossesse de l'intéressée à son employeur, le 17 mai 2023, la date de la décision de non-renouvellement de son contrat, le 11 juillet 2023, et la date de début de son congé de maternité, le 4 août 2023.
18. Enfin, il semble possible de déduire du renouvellement, à trois reprises, du contrat de travail de Madame X, que celle-ci donnait satisfaction dans l'exercice de ses missions.
19. Au regard de ces éléments, qui paraissent de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'état de grossesse de l'intéressée, il incombe à l'employeur d'établir que la mesure était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

¹ 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.

² CAA de Nancy, 27 décembre 2019, n° 18NC01053 ; TA Toulon, 3 décembre 2010, n° 0903069 ;

³ CAA de Marseille, 13 février 2018, n° 16MA001151 ; TA Châlons-en-Champagne, 14 novembre 2013, n° 1200133

20. Dans le cadre de l'enquête contradictoire menée par le Défenseur des droits, le rectorat a fait valoir que le motif du non-renouvellement du CDD de Madame X est la réorganisation du service et la décision subséquente de recruter deux assistants d'éducation à temps partiel (50%) plutôt qu'un seul agent à temps complet.
21. Toutefois, il n'est pas démontré que l'initiative de cette réorganisation préexistait au non-renouvellement du dernier CDD de Madame X et qu'elle en constituait la justification. Le rectorat, à l'instar de la cheffe d'établissement, ne produit aucune pièce démontrant que la décision de réorganiser le service de surveillance aurait été envisagée ou décidée avant que la décision de refus de renouvellement du contrat de Madame X ne soit prise.
22. En effet, l'ensemble des documents produits par le rectorat afin de démontrer la nécessité de recruter deux assistants d'éducation à temps partiel et l'amélioration du service de surveillance en découlant, sont nettement postérieurs à la décision de non renouvellement du contrat de travail de Madame X dès lors qu'ils datent des 7 et 18 septembre 2023, 7 novembre 2023, 31 mai 2024 et 3 juin 2024. Il ne figure au dossier aucun élément attestant de cette nécessité de réorganiser le service « vie scolaire » antérieur au 7 septembre 2023.
23. Ainsi, il apparaît que c'est le non-renouvellement du contrat de Madame X qui a amené à une réorganisation du service et non l'inverse.
24. Par ailleurs, alors que le rectorat soutient que la cheffe d'établissement n'aurait jamais laissé entendre qu'elle renouvellerait les contrats des assistants d'éducation avant le 11 juillet 2023, il ressort du témoignage d'une enseignante de l'établissement que « *Madame X n'avait toujours pas eu de réponse quant à son renouvellement de contrat alors que les autres AED l'avaient eu oralement en juin 2023* ».
25. Enfin, si le rectorat soutient qu'il a été proposé oralement à Madame X de se maintenir sur l'un de ces deux postes et de continuer d'exercer ses fonctions en temps partiel (50%), ce qu'elle aurait refusé, il ne rapporte pas la preuve de ces allégations. Cette affirmation est au demeurant contestée par la réclamante qui indique ne jamais avoir reçu de proposition en ce sens.
26. De plus, cette proposition supposée apparaît en contradiction avec les éléments du témoignage précité ainsi qu'avec les reproches formulés par la CPE sur la manière de servir de la réclamante lors de l'entretien professionnel du 11 juillet 2023, dont le compte rendu n'est au demeurant ni daté, ni signé.

27. Au surplus, pour démontrer l'absence de discrimination dans la gestion de la situation de la réclamante, le rectorat fait valoir que l'une des assistantes d'éducation actuellement en poste exerce ses fonctions à temps partiel (50%) depuis la rentrée scolaire 2023-2024, qu'elle a été placée en congé de maternité en cours d'année et que son contrat de travail a été renouvelé pour l'année suivante. Toutefois, cette circonstance n'exclut pas que la décision de ne pas renouveler le contrat de Madame X puisse avoir été fondée sur un motif discriminatoire.

28. Au regard de l'analyse ci-dessus, la Défenseure des droits considère que l'absence de renouvellement du CDD de Madame X traduit l'existence d'une discrimination prohibée par la loi fondée sur son état de grossesse.

Sur la réparation des préjudices subis par Madame X

29. Conformément à l'article L. 131-13 du code général de la fonction publique, la victime d'une discrimination a droit à la réparation intégrale des préjudices subis permettant de la replacer dans la situation dans laquelle elle se serait retrouvée si le comportement dommageable n'était pas intervenu⁴.

30. La Défenseure des droits estime que la discrimination dont a été victime Madame X constitue une faute du rectorat de Z de nature à engager sa responsabilité. La Défenseure des droits considère que cet agissement fautif a causé un préjudice financier et moral à la réclamante.

31. Dès lors, en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, la Défenseure des droits recommande à Madame la rectrice de l'académie de Z :

- de rappeler à ses services et notamment à la principale du collège Y l'interdiction des discriminations telle qu'issue notamment de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée afin que la présente situation ne soit pas réitérée ;
- de se rapprocher de Madame X en vue de procéder à la réparation de ses préjudices.

32. La Défenseure des droits demande à être tenue informée des mesures prises pour tenir compte de ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente décision.

Claire HÉDON

⁴ 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. »