

Délibération n°2009-411 du 21 décembre 2009

Recrutement – emploi public- opinions politiques – recommandations.

La réclamante, agent contractuel, a été engagée par un centre de gestion des collectivités territoriales pour être mise à disposition d'une commune. Son contrat n'a pas été renouvelé en raison de son engagement politique. Au cours de l'enquête, la haute autorité a établi que la décision contestée présente un caractère discriminatoire. En conséquence, le Collège de la haute autorité a invité le Président à rappeler à l'ancien maire, les termes de la loi et au maire actuel d'élaborer une note en ce sens, à l'attention de ses services. Le collège a également décidé de diffuser la présente délibération à l'Association des Maires de France, au Centre National de la Fonction Publique Territoriale, ainsi qu'au centre de gestion.

Le Collège :

Vu 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 la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique,

Vu la loi n°2002-276 du 27 février 2002, relative à la démocratie de proximité ;

Vu la n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu le code du travail,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie par courrier en date du 15 février 2008 par Madame X, secrétaire départementale du parti politique des Verts du département de région A et candidate aux élections législatives du département A. Elle allègue que son contrat à durée déterminée auprès de la mairie de B, n'a pas été renouvelé après que son employeur ait eu connaissance de son engagement politique.

Madame X est secrétaire départementale du parti politique des Verts, dans le département de A depuis novembre 2006, et candidate aux élections législatives (3^{ème} circonscription de A).

En décembre 2007, la réclamante candidate à un poste d'animatrice des comités locaux de concertation, en tant qu'attaché non titulaire. L'annonce prévoit qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée de 3 ans.

Le 20 février 2007, Madame X est convoquée à un entretien de sélection, qui se déroule en deux parties, l'une consistant à rédiger une note de synthèse et l'autre en un entretien.

Par courrier en date du 1^{er} mars 2007, Monsieur Y, maire de B, indique à Madame X que sa candidature est retenue et que la date effective de prise de fonctions est fixée au 12 mars suivant. La mairie précise que « *dans un premier temps et pour des raisons administratives, vous serez nommée temporairement en qualité d'attachée non titulaire au 1^{er} échelon du grade et mise à disposition de la Ville par convention avec le Centre de Gestion chargé d'établir son contrat de travail et d'assurer sa rémunération.* »

Madame X prend ses fonctions le 12 mars 2007 au service initiatives locales et le lendemain le Centre de Gestion reçoit la demande de prise en charge de Madame X adressée par la Mairie pour la période allant du 12 au 31 mars 2007. [Ce recrutement est opéré par le biais du Centre de Gestion de la région A pour le compte de la Ville de B auprès de laquelle l'agent recruté sera mis à disposition par convention.

Madame Z, responsable du recrutement à la mairie, indique alors à Madame X qu'elle vient d'avoir connaissance de son engagement politique et qu'elle se voit dans l'obligation d'en informer ses supérieurs.

Alors qu'elle commence à travailler sur le terrain à la rencontre des acteurs locaux (directeurs de centres sociaux, ...), la réclamante est convoquée 4 jours plus tard, le 16 mars 2007, par Messieurs. V, Directeur Général des Services (DGS) et W, Directeur Général adjoint, Directeur de la Solidarité.

Selon la réclamante, « *l'entretien a porté sur ses engagements politiques, et sur le fait que le maire estime ne pas pouvoir lui accorder sa confiance* ». À cette occasion, ils l'informent également que son contrat ne sera pas renouvelé au-delà du 31 mars 2007, et qu'elle ne doit plus se rendre sur le terrain, ni avoir de contact avec les différents partenaires.

Par courrier en date du 19 mars 2007, le Centre de Gestion indique à Madame X que son contrat ne sera pas renouvelé au-delà du 31 mars 2007. Madame X est restée dans les locaux en n'effectuant que des tâches administratives et de secrétariat.

Au cours de l'enquête menée par la haute autorité, Monsieur C, nouveau maire de la commune de B, a indiqué, par courrier en date du 16 septembre 2008, que « *Le contrat de travail a été établi dans un premier temps à durée déterminée même s'il avait été décidé initialement lors de l'entretien de recrutement, de prolonger la collaboration à l'issue de la période d'essai, pour une durée de trois ans. (...).* »

Il ajoute que : « *la question qui a été posée à Madame X, a été celle de sa disponibilité au regard de l'importance des missions décrites dans le profil de poste, dans la mesure où Madame X n'avait pas jugé utile lors de l'entretien de recrutement d'indiquer son éventuelle indisponibilité pendant la durée du début de sa campagne.*

L'entretien avec les deux directeurs généraux a permis d'évoquer sereinement les éventuelles conséquences de l'engagement extra-professionnel de Madame X sur les missions qui venaient de lui être confiées. Après une heure environ, il s'est conclu sur un constat implicite de Madame X, comprenant que ses multiples engagements allaient inévitablement la confronter rapidement à des difficultés quotidiennes de gestion de son emploi du temps, qui pourraient la placer dans une situation difficile vis-à-vis de son employeur.

C'est sur ce constat et un compte rendu oral de cet entretien que le Maire a décidé de mettre un terme au contrat de Madame X. »

La liberté d'opinion, de penser à sa convenance a été proclamée pour la première fois à l'article 10 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 en ces termes : « *nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu qu'elle ne trouble pas l'ordre public établi par la loi* ».

L'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, applicable, également, aux agents non titulaires, dispose que : « *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques (...)* ». Aussi, les fonctionnaires, mais également tous les agents publics, peuvent adhérer au parti politique ou au syndicat de leur choix. Ils peuvent également se porter candidat à des fonctions électives.

A ce titre, l'article 7 de la loi précitée dispose que « *la carrière des fonctionnaires candidats à un mandat électif (...) ne peut, en aucune manière, être affectée par les votes ou les opinions émis par les intéressés au cours de leur campagne électorale.* »

Pour ce faire, l'administration s'interdit de rechercher les opinions des fonctionnaires qui ne doivent figurer en aucune manière dans leur dossier individuel (article 18 de la loi n° 83-634) et « *entend de chacun d'eux qu'il s'abstienne de les manifester dans l'exercice de ses fonctions. Lorsque le fonctionnaire souhaite briguer un mandat électif, national, local européen ou autre, l'administration ne cherche pas à les dissuader mais au contraire favorise leur entreprise le cas échéant.* » (Commentaire sous l'article 7 de la loi le Pors)

A cette garantie, il convient d'ajouter les facilités de service qui sont susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires, candidats à un mandat électif, dont le régime, initialement institué par voie de circulaire, a été fixé par la loi n°2002-276 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité.

Ce dispositif est aujourd'hui défini aux articles L 3142-56 à L 3142-59 du code du travail. Il s'agit du même dispositif que celui applicable aux salariés du secteur privé, sauf à ce que les textes statutaires, prévoient des dispositions plus favorables (cf. Article L 3142-64 du code du travail).

Ces facilités peuvent être prises en une ou plusieurs fois par l'agent, sous réserve des nécessités de service.

Or, dans le cas d'espèce, il ne ressort pas des pièces du dossier que des facilités de service aient été recherchées par la mairie de A afin de permettre à Madame X d'exercer ses fonctions (consistant à faciliter la concertation avec les habitants autour des projets de réhabilitation et des actions d'amélioration du cadre de vie, assurer le suivi et la coordination du plan de la gestion urbaine de proximité). De même, rien n'indique que ces fonctions n'auraient pas pu s'exercer, moyennant des aménagements de postes ou d'horaires, tels que précisés par les textes susvisés.

On constate que Madame X n'a pas été mise à même de montrer ses aptitudes professionnelles pendant son contrat puisqu'elle n'a pu exercer ses fonctions que pendant 6 jours avant d'être écartée du service dans l'attente de la fin de son contrat.

Ainsi, fonder le non renouvellement du contrat d'engagement de Madame X au seul motif d'une indisponibilité potentielle future, sans envisager avec elle les aménagements autorisés dans la

fonction publique, et sans même lui permettre d'exercer réellement ses fonctions, apparaît contraire au principe de non-discrimination.

Comme le reconnaît d'ailleurs l'actuel maire de B dans son courrier du 16 septembre 2009, il ne fait aucun doute que si l'engagement politique n'avait pas été connu, Madame X aurait été recrutée pour une durée de trois ans à l'issue de sa période d'essai.

Ce n'est qu'après avoir eu connaissance de cette information que Monsieur Y, l'ancien maire, a préféré interrompre sa collaboration avec cet agent en ne renouvelant pas son contrat de travail.

Il ressort ainsi des éléments du dossier que la décision contestée présente un caractère discriminatoire en raison des opinions politiques de Madame X.

En conséquence, le Collège de la haute autorité invite le Président à rappeler à Monsieur Y, ancien maire de la mairie de B, les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination.

Le Collège invite également le Président à recommander à l'actuel maire de B d'élaborer une note à l'attention de ses services afin de rappeler les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination.

Le Collège décide également de faire connaître la présente délibération à l'Association des Maires de France, au Centre National de la Fonction Publique Territoriale, ainsi qu'au centre de gestion de la région A.

Le Président

Louis SCHWEITZER