

Délibération n°2009-376 du 9 novembre 2009

Etat de grossesse - Emploi secteur public - Recommandation

La réclamante, agent contractuel de la fonction publique hospitalière, devait bénéficier d'un nouveau contrat de travail d'une durée d'un an. Après l'annonce de sa grossesse, cette durée a été réduite à un mois et demi, pour tenir compte de la date de départ en congé de maternité. Un nouvel engagement lui a été proposé à l'issue du congé de maternité. La haute autorité a constaté que cette pratique constitue une discrimination à raison de l'état de grossesse prohibé par 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. En conséquence, le Collège de la haute autorité a invité le Président à rappeler au Directeur du centre hospitalier, les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et à demander le réexamen de la situation administrative de la réclamante afin de la rétablir dans ses droits indûment perdus lors de l'interruption de son engagement.

Le Collège :

Vu la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 6,

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 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 pénal,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 10 décembre 2008, par Madame X, agent contractuel de la fonction publique hospitalière, d'une réclamation relative à l'interruption de son engagement durant son congé de maternité au sein du Centre Hospitalier Universitaire (CHU) A.

En effet, au lieu de se voir proposer un nouveau contrat de travail couvrant la période d'un an comme prévu initialement, Madame X a fait l'objet de deux contrats de travail, encadrant son congé de maternité, lequel est intervenu du 18 février 2009 au 9 juin 2009.

Madame X travaille, depuis le 15 janvier 2007, au sein du service hémopathies malignes du CHU A, en tant qu'ingénieure biostatisticienne. Elle a cumulé quatre contrats à durée déterminée successifs.

Pour l'année 2009, la réclamante déclare qu'il a été prévu la signature d'un nouveau contrat allant du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009. Or, après l'annonce de sa grossesse, en octobre 2008, (3^{ème} mois de grossesse), la Direction de l'hôpital a refusé de lui faire signer un contrat d'un an comme il avait été convenu. En revanche, il lui est proposé un contrat pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 17 février 2009, veille de son départ en congé de maternité, ce qu'elle accepte.

Le 3 décembre 2008, Madame X adresse un courrier électronique à Monsieur Y, Directeur des Ressources Humaines (DRH) du CHU, par lequel elle indique que la modification de son contrat de travail après l'annonce de son état de grossesse est discriminatoire. Elle demande à signer un contrat d'un an comme convenu et obtient le soutien de son supérieur hiérarchique, le Professeur Z.

Elle indique qu'après négociation, elle a pu signer, par anticipation, son contrat devant commencer à l'issue de son congé de maternité. Elle a ainsi signé au 31 décembre 2008, deux contrats à durée déterminée, l'un pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 17 février 2009 et l'autre pour la période du 10 juin 2009 au 9 juin 2010.

Au cours de l'instruction, Monsieur V, Directeur Général du CHU a, par courrier en date du 31 mars 2009, indiqué à la haute autorité que : « (...) Madame X a ensuite bénéficié d'un CDD pour la durée du 1^{er} janvier 2009 au 17 février 2009, date du début du congé maternité de l'agent puis d'ores et déjà d'un nouveau contrat signé pour une nouvelle période allant de juin 2009 à juin 2010.

En procédant de la sorte, le CHU a donc permis à Madame X de bénéficier d'une garantie d'emploi pour l'avenir beaucoup plus importante que s'il avait inclus son congé maternité dans le cadre d'un CDD renouvelable du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009 comme cela aurait été le cas si le CHU avait ignoré son état de grossesse.

Ainsi, loin de pénaliser Madame X du fait de son état de grossesse, le CHU lui a permis au contraire de bénéficier d'une protection accrue pour une durée plus longue que celle qui aurait existé si le congé de maternité avait été compris dans le CDD initialement prévu. Ainsi, Madame X bénéficie aujourd'hui d'une protection de 18 mois période pendant laquelle ses revenus professionnels sont garantis alors que si le CHU n'avait pas procédé de la sorte, Madame X aurait pu voir son CDD se terminer le 31 décembre 2009 ».

Invité à présenter ses observations dans le cadre de la procédure contradictoire, par courrier en date du 23 juillet 2009 le CHU a, par courrier en date du 31 août 2009, confirmé sa position.

La haute autorité a déjà eu à connaître de la problématique du refus de recrutement d'agents en raison l'état de grossesse, dans ses délibérations n°2008-82 du 28 avril 2008 et n°2008-235 du 27 octobre 2008. Le Collège de la haute autorité a relevé que le refus de recrutement en raison de l'état de grossesse constitue une discrimination à raison du sexe prohibée par la directive

2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, transposée à l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et sanctionnée par la jurisprudence constante de la CJCE.

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 prohibe formellement la discrimination fondée sur *l'état de grossesse* dans la fonction publique.

L'article 225-1 du code pénal prévoit également que « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison [...] de leur sexe, [...] de leur grossesse [...]* », et lorsque celle-ci consiste « *3° à refuser d'embaucher* ».

En l'espèce, il n'est pas contesté, comme le rappelle d'ailleurs le DRH du CHU, que l'agent contractuel n'a pas de droit au renouvellement de son contrat de travail. On constate néanmoins qu'à l'issue de son contrat qui prenait fin le 31 décembre 2008, le CHU a renouvelé le contrat de Madame X à compter du 1^{er} janvier 2009, ce qui montre que la manière de servir de l'intéressée n'était pas remise en cause.

Ainsi, ce qui pose problème, ce n'est pas tant le renouvellement de son contrat que la durée de celui-ci, fortement réduite par rapport à celle de ses contrats antérieurs.

En effet, au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, il est permis de penser que son contrat de travail aurait été renouvelé, sans interruption, pour une période d'un an à compter du 1^{er} janvier 2009, si la réclamante n'avait pas annoncé sa maternité.

C'est donc bien l'annonce de la grossesse qui a conduit à proposer une durée plus courte de contrat que celle qui avait été initialement prévue.

La haute autorité observe que le Directeur de ressources humaines du CHU a entendu préserver un emploi budgétaire pendant la période du congé maternité.

La seule circonstance que Madame X ait bénéficié, après son retour de congé de maternité, d'un contrat d'un an, lequel ajouté à son contrat antérieur à son congé, lui aurait permis de bénéficier d'une durée d'emploi plus longue au total que celle à laquelle elle pouvait prétendre à l'origine, n'enlève rien au caractère discriminatoire dont est entachée la décision d'écourter son contrat.

C'est donc bien uniquement parce qu'elle était en congé de maternité que Madame X a vu son contrat de travail interrompu pendant près de quatre mois, ce qui méconnaît les textes précités.

En conséquence, le Collège de la haute autorité invite le Président, d'une part, à rappeler au Directeur du Centre Hospitalier Universitaire A, les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement exempte de toute discrimination et invite celui-ci à élaborer une note de service à cet effet, à diffuser à tous les responsables du recrutement et, d'autre part, à demander le réexamen de la situation administrative de Madame X afin que les droits qu'elle a perdus lors de l'interruption de son engagement, en matière de rémunération, de congés annuels et d'ancienneté de service, soient rétablis, et d'en rendre compte dans un délai de trois mois.

Enfin, le Collège décide, également, de porter cette délibération à l'attention du ministre de la Santé et des sports et d'inviter ce dernier à élaborer une circulaire à l'attention des établissements

publics de santé placés sous son autorité en rappelant les obligations qui incombent à l'employeur public d'assurer une politique de recrutement et de gestion de son personnel exempte de toute discrimination, notamment à raison de l'état de grossesse, et d'en rendre compte à la haute autorité dans un délai de 3 mois. Une copie de cette délibération est également adressée, pour information, au Ministre du Budget, des Comptes publics, de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat.

Le Président

Louis SCHWEITZER