

Délibération n° 2008-254 du 19 novembre 2008

Etat de grossesse / Emploi / Non renouvellement d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi **Observations**

La haute autorité a été saisie d'une réclamation relative au non renouvellement d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Le Collège de la haute autorité estime que des doutes subsistent sur le motif invoqué par le mis en cause. Au vu de l'ensemble des éléments du dossier, le Collège de la haute autorité estime que le mis en cause n'a pas satisfait aux exigences de la charge de la preuve imposées par l'article L 1134-1 du code du travail et qu'il n'est pas établi que le non renouvellement du contrat de travail était étranger à son état de grossesse. Il considère que ces éléments sont de nature à laisser présumer une discrimination fondée sur l'état de grossesse de la réclamante. En conséquence, il décide de formuler ses observations dans le cadre de l'audience qui aura lieu devant le Conseil des prud'hommes.

Le Collège,

Vu le Code du travail,

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° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale,

Vu le décret n°2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

La haute autorité a été saisie le 26 juillet 2007 par Mme H, représentée par Maître L, d'une réclamation relative au non renouvellement de son contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Elle estime que ce refus de renouvellement est constitutif d'une discrimination fondée sur l'état de grossesse et le sexe.

Mme H a initialement été recrutée par la mairie de P en qualité d'animatrice vacataire à compter du 5 février 2001 jusqu'au 15 décembre 2005, date à laquelle il lui a été proposé un contrat d'accompagnement dans l'emploi, d'une durée d'un an renouvelable une fois, pour exercer les fonctions d'animatrice « actions transversales enfance/famille » au Centre de loisirs.

Le 11 octobre 2006, Mme H s'est vu notifier la décision du maire de ne pas renouveler son contrat une fois celui-ci parvenu à son terme, fixé au 14 décembre 2006.

Les caractéristiques du CAE sont définies à l'article 44 de la loi n° 2005-32 de la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale : « *afin de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, l'Etat peut conclure des conventions ouvrant droit au bénéfice de contrats de travail, appelés contrats d'accompagnement dans l'emploi, avec les collectivités territoriales (...) Le contrat de travail conclu en vertu de ces conventions est un contrat de droit privé à durée déterminée passé en application de l'article L. 122-2. Les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 122-2 relatives au nombre maximum des renouvellements ne sont pas applicables. La durée du contrat de travail ne peut être inférieure à six mois* ».

En l'espèce, l'article 2 du contrat de travail de Mme H, signé le 7 décembre 2005, stipulait que « *le bénéficiaire est recruté pour une durée déterminée de 12 mois, renouvelable une fois sous réserve notamment du renouvellement de la convention avec l'Etat, du 15 décembre 2005 au 14 décembre 2006* ». Selon l'article 11, « *ce contrat prend fin à son terme le 14 décembre 2006, sans préavis, sans indemnité* ».

Il ressort cependant de la mention manuscrite apposée sur la convention liant l'Etat à l'employeur, signée le 6 décembre 2005, et du courrier de notification adressé par la municipalité à la réclamante le même jour, qu'un renouvellement du contrat d'accompagnement dans l'emploi était sérieusement envisagée.

Au vu de ces éléments, le Collège de la haute autorité constate que, sans que Mme H puisse se prévaloir d'une promesse d'embauche, ni même d'un droit au renouvellement de son contrat, ce dernier était sérieusement envisageable.

En toute hypothèse, l'absence de promesse d'embauche et de droit à renouvellement du contrat ne saurait conduire à justifier une décision fondée sur un motif discriminatoire.

Selon l'article L 1132-1 du Code du travail, « (...) *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de (...) renouvellement de contrat en raison de (...) sa grossesse* ».

L'article L 1134-1 du code du travail dispose que le salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire « *présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

Dès la notification de la décision du 11 octobre 2006, Mme H a sollicité par écrit le maire afin de connaître les motifs de cette décision (courrier du 16 octobre 2006). Aucune réponse écrite n'a été apportée à ce courrier.

Il ressort pourtant de la réclamation, et en notamment de l'analyse chronologique des faits, qu'un délai de 13 jours sépare la décision de refus de renouvellement de la date à laquelle Mme H dit avoir fait part de son état de grossesse au directeur du centre social, au cours de

son entretien d'évaluation, afin qu'il en informe sa hiérarchie, celle-ci estimant que l'état d'avancement de sa grossesse (2 mois et demi) rendait prématuré une notification écrite.

Ce dernier atteste « avoir informé (sa) hiérarchie, à savoir Monsieur le Maire de P, par l'intermédiaire du directeur général des services, de l'état de grossesse de Mme H, et ce au cours du 4^{ème} trimestre de l'année 2006. Je ne peux toutefois, confirmer avec certitude que la communication de cette information ait été antérieure à la décision de non renouvellement de son contrat de travail ».

Plusieurs attestations rédigées par des agents du Centre de loisirs tendent également à établir que l'état de grossesse de Mme H était connu d'eux dès le mois de septembre 2006.

Informé, le 12 novembre 2007, de la teneur de la réclamation de Mme H, et sollicité afin de préciser les motifs de sa décision, le maire de P s'est borné à répondre, par courrier en date du 4 décembre 2007 que « l'état de grossesse de Mme H n'était pas connu de la Commune. Il n'y a donc aucune discrimination en ce sens ».

Egalement contactée par la haute autorité dans le cadre de l'enquête, l'agence de l'ANPE, qui était pourtant chargée du suivi de ce contrat, n'a pas été informée des motifs de la décision ; l'adjoint à la direction de l'ANPE indique qu'il a « personnellement contacté le service communal gestionnaire du personnel qui déclarait que la décision revenait au premier magistrat de la cité concernée sans (...) donner aucune autre indication concernant le motif ».

Sur ce point, le mémoire adressé au Conseil des prud'hommes et communiqué à la haute autorité par l'avocat en charge de la défense de la municipalité précise qu'il « est question de savoir si le directeur du centre social qui avait été informé de la grossesse de Mme H en avait informé la commune et à quelle date afin de savoir si le courrier d'information de l'arrivée du terme du contrat était en rapport direct avec cette grossesse. La commune ne souhaite pas entrer dans un débat ubuesque de dates non certaines et d'informations verbales indirectes. Elle entend simplement rappeler (...) qu'elle n'était pas informée de la grossesse de la demanderesse au mois d'octobre 2007. Le directeur général des services de la commune a été informé de manière informelle par M. S que Mme H serait enceinte bien après la notification du 11 octobre 2007 ».

Ce n'est que le 16 septembre 2008, et alors même que dès le premier courrier d'instruction étaient expressément demandés les motifs de la décision discutée « alors que l'intéressée bénéficiait d'appréciations favorables sur sa manière de servir », que le maire de P a informé la haute autorité que cette décision tenait au motif suivant : « si Mme H était effectivement une personne motivée et faisant preuve d'un certain dynamisme, elle avait de graves difficultés pour appliquer et mettre en œuvre les procédures administratives et financières ».

Sur ce point, l'enquête de la haute autorité montre que l'appréciation portée sur la fiche d'évaluation pour l'année 2006 par M. S, responsable hiérarchique de Mme H, souligne que « volontaire et passionnée, Mme H sait prendre des initiatives intéressantes et valorisantes pour le secteur. Toutefois, elle doit être vigilante sur les modalités de communication avec sa hiérarchie et veiller au respect des procédures de validation ».

Le Collège de la haute autorité relève toutefois cinq éléments de nature à créer une présomption de discrimination et susceptibles de conduire à ne pas retenir le motif finalement avancé par le mis en cause, défendeur dans l'instance en cours.

En premier lieu, il relève que ce motif n'a été communiqué ni à la réclamante, ni à l'agence de l'ANPE concernée, alors même que, selon les termes de la circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi, *« l'employeur doit être incité à mettre en œuvre les actions de tutorat, d'accompagnement et de formation nécessaires à l'insertion. L'entretien réalisé par l'Agence locale pour l'emploi avant la fin de la convention doit permettre de s'assurer que les moyens nécessaires à une insertion professionnelle durable ont été mis en œuvre et le cas échéant d'en modifier de nouveaux »*.

Surtout, le Collège constate que l'évaluateur ne tirait aucune conséquence de sa remarque relative aux *« modalités de communication avec sa hiérarchie »*, ce dernier estimant qu'*« au cours de l'année 2007, il sera intéressant d'affiner [le] projet professionnel [de Mme H], eu égard aux éventuelles évolutions du secteur famille »*.

De plus, il ne ressort pas de l'enquête que les fonctions occupées par la réclamante n'aient pas été maintenues. Ainsi, le *« Programme du secteur famille 2006/2007 »* du Centre de loisirs montre non seulement que les deux ateliers animés par Mme H étaient prévus pour l'année à venir, mais également que l'un des deux débutait seulement à partir de janvier 2007. Selon la réclamante, ces ateliers auraient été supprimés après son départ.

Il convient d'ailleurs de noter que, selon les informations transmises dans le cadre de l'enquête par la mairie de P, les fonctions exercées par Mme H ont été confiées à Mme T, recrutée en qualité d'auxiliaire à compter du 2 avril 2007.

En dernier lieu, il ressort de l'enquête que Mme H a bénéficié, à partir de février 2001, de 21 contrats de vacation, d'une durée variant d'une semaine à neuf mois. Or, les renouvellements périodiques de ces contrats puis le recrutement en CAE paraissent de nature à faire naître des doutes sur la réalité des griefs invoqués pour motiver la décision de refus de renouvellement.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Collège de la haute autorité estime que le mis en cause n'a pas satisfait aux exigences de la charge de la preuve imposées par l'article L 1134-1 du code du travail et qu'il n'est pas établi que le non renouvellement du contrat de travail de Mme H était étranger à son état de grossesse.

Le Collège considère que ces éléments sont de nature à laisser présumer une discrimination fondée sur l'état de grossesse de la réclamante.

En conséquence, il décide de formuler ses observations dans le cadre de l'audience qui aura lieu devant le Conseil des prud'hommes.

Le Président

Louis SCHWEITZER