



---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-059

---

### RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

**Décision relative au non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée de droit public d'une assistante d'éducation au sein d'un collège en raison de son état de santé.**

**Domaine(s) de compétence de l'Institution :** Lutte contre les discriminations

**Thème (s) :**

- *Discrimination :*

*Critère de discrimination : Etat de santé*

*Domaine de discrimination : EMPLOI PUBLIC /EMPLOI PUBLIC RECRUTEMENT*

**Synthèse :**

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative au non-renouvellement du dernier contrat de travail à durée déterminée de droit public d'une réclamante, assistante d'éducation au sein d'un collège suite à son placement en congé de maladie durant plusieurs mois. Il ressort, toutefois, de l'enquête menée par le Défenseur des droits que le non-renouvellement contesté a été décidé sur le fondement de ses absences pour maladie pourtant dûment justifiées, ainsi que sur sa fragilité psychologique supposée, sans avis médical préalable permettant de l'attester. Par ailleurs, l'argument tiré de sa manière de servir qui n'aurait pas été satisfaisante est contredit par les pièces du dossier. Partant, la réclamante a été victime d'une discrimination en raison de son état de santé au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. C'est pourquoi, le Défenseur des droits recommande au Recteur d'académie compétent et à la Principale du collège, chacun en ce qui les concerne, de réexaminer le dossier de la réclamante, afin qu'un poste correspondant à ses qualifications lui soit proposé, dans la mesure où de tels postes seraient à pourvoir au sein de l'académie concernée. A défaut, il recommande de l'indemniser de l'intégralité des préjudices matériels et moraux subis du fait du non-renouvellement de son contrat de travail. Enfin, le Défenseur des droits recommande qu'une note de service soit adressée aux agents du collège en cause, afin de leur rappeler le principe de non-discrimination dans l'emploi, en raison, notamment, de l'état de santé.



Paris, le 9 avril 2014

---

## Décision du Défenseur des droits MLD-2014-059

---

### Le Défenseur 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° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public ;

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

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 ;

Saisi par Mme X, ancienne assistante d'éducation au sein du collège Y, qui estime que la décision de la Principale de cet établissement de ne pas renouveler son dernier contrat de travail à durée déterminée de droit public est discriminatoire car fondée sur son état de santé

Décide en vue de régler la situation de Mme X, de recommander à la Principale du collège Y et au Recteur de l'académie de Z, dont dépend cet établissement scolaire, chacun en ce qui les concerne :

- de réexaminer le dossier de la réclamante, afin qu'un poste correspondant à ses qualifications lui soit proposé, dans la mesure où de tels postes seraient à pourvoir au sein de l'académie de Z ;

- à défaut, de l'indemniser de l'intégralité des préjudices matériels et moraux subis du fait du non-renouvellement de son contrat de travail ;

- enfin, d'adresser une note de service aux agents du collège Y, rappelant le principe de non-discrimination dans l'emploi, en raison, notamment, de l'état de santé ;

Demande à être tenu informé des suites réservées à ses recommandations dans un délai de quatre mois à compter de la notification de la présente décision.

Pour le Le Défenseur des droits et par délégation  
Le secrétaire général,  
Richard SENHOR

## Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011

Le Défenseur des droits a été saisi, le 30 juin 2012, par Mme X recrutée par contrat à durée déterminée (CDD), par le collègue Y, en qualité d'auxiliaire de vie scolaire en septembre 2010, puis en qualité d'assistante d'éducation en septembre 2011, d'une réclamation relative au non-renouvellement de son dernier CDD de droit public, dont le terme était fixé au 31 août 2012.

Mme X estime que cette décision est discriminatoire, car fondée sur son état de santé.

Par courrier du 31 octobre 2012, les services du Défenseur des droits ont mené une enquête auprès de Mme A, Principale du collège Y, remplaçante de Mme B, principale du collège à la date des faits. Mme A a fait suite au courrier du Défenseur des droits le 29 novembre 2012. Sa réponse a été portée à la connaissance de M. C, Recteur de l'académie Z, le 19 février 2013, qui a été invité à présenter ses observations sur l'enquête en cours.

Ce dernier courrier étant toutefois resté sans réponse, le 30 avril 2013, les services du Défenseur des droits ont pris l'attache de M. D, chef du bureau des remplacements et des agents non-titulaires du rectorat de Z. Celui-ci a fait état par téléphone de ce que le rectorat entendait soutenir les conclusions du collègue Y.

Le 14 juin 2013, le rectorat a été informé de ce qu'une décision serait prise par le Défenseur des droits dans ce dossier.

A la date de la présente décision, ni le rectorat de Z, ni le collègue Y, n'ont produit d'explications complémentaires devant le Défenseur des droits.

### ❖ Faits :

Mme X a été recrutée, le 1<sup>er</sup> septembre 2010, au titre de l'année scolaire 2010-2011, au Collège Y par un CDD (contrat unique d'insertion), en qualité d'auxiliaire de vie scolaire (AVS). Le 1<sup>er</sup> septembre 2011, elle a été renouvelée sur des fonctions d'assistante d'éducation pour une durée d'un an, par le biais d'un CDD de droit public.

Le 14 novembre 2011, elle a été arrêtée pour raisons médicales et ses arrêts ont été régulièrement prolongés jusqu'en mai 2012, compte tenu de l'affection de longue durée dont elle est atteinte.

Le 30 mai 2012, Mme X a repris son activité à temps partiel thérapeutique, suivant ainsi l'avis des instances médicales compétentes. La principale de l'établissement, Mme B, a accepté cette reprise sans émettre aucune réserve, et la reprise à temps complet de l'intéressée a été programmée au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Le 25 juin 2012, soit un peu moins d'un mois après sa reprise à temps partiel, Mme X a reçu un courrier de la part de la Principale de son établissement lui annonçant son intention de ne pas proroger son contrat au-delà de son terme fixé au 31 août 2012. Le jour suivant, Mme X a été placée en arrêt maladie jusqu'au 9 juillet 2012, soit jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Au cours de l'entretien qui s'est tenu peu après, le 28 juin 2012, Mme B et Mme E (Conseillère Principale d'Education - CPE) ont exposé, à Mme X, les raisons qui avaient fondé la décision de ne pas renouveler de son contrat. En particulier, elles ont évoqué les

difficultés qu'avaient provoquées ses arrêts de travail dans l'organisation de la vie scolaire et l'encadrement des élèves. Elles ont, par ailleurs, clairement exprimé leurs doutes quant à sa capacité à reprendre son activité eu égard à sa fragilité psychologique qu'elles estimaient en lien avec sa pathologie.

Mme X a fait part de sa surprise et de son mécontentement et, suite à cet entretien, elle a adressé à la Principale du collège un courrier pour se plaindre de la discrimination dont elle s'estimait la victime en raison de son état de santé. Ce courrier est resté sans réponse.

Mme X estimant ainsi avoir été l'objet d'une discrimination prohibée, elle a saisi le Défenseur des droits afin d'obtenir réparation des préjudices subis.

#### ❖ Analyse juridique :

Au préalable, il convient de rappeler que le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ne constitue pas un droit pour l'agent public.

Bien que la décision de ne pas renouveler un tel contrat ne figure pas au nombre de celles devant être motivées au sens de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 susvisée, elle doit reposer sur des raisons objectives tirées de l'intérêt du service, exemptes de toute discrimination.

En effet, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, également applicable aux agents non-titulaires de droit public dispose, qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé (...) ».

S'agissant des modalités d'administration de la preuve lorsque le moyen tiré de la discrimination est soulevé, s'il appartient, conformément à l'article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 susvisée, à la personne qui s'estime victime de discrimination de présenter des éléments de fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il revient au mis en cause de prouver que la mesure contestée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (par exemple : CE, 30 octobre 2009, Mme Perreux, n° 298348).

En l'espèce, de telles raisons objectives n'ont pas été produites par l'administration mise en cause. C'est ainsi que les éléments du dossier ne permettent pas d'établir la réalité des critiques invoquées à l'égard de la manière de servir de Mme X, pas plus qu'ils ne permettent de considérer comme fondé le motif tiré de ses absences liées à son état de santé, ou de sa fragilité psychologique.

Tout d'abord, s'agissant de sa manière de servir, aucune fiche d'évaluation professionnelle ou d'appréciation de son travail en tant qu'AVS ou assistante d'éducation n'a été communiquée au Défenseur des droits malgré sa demande.

Il ressort au demeurant du compte-rendu de l'entretien précité du 28 juin 2012 établi par l'ancienne principale du collège, que la décision de non-renouvellement du contrat de travail de la réclamante a été, dans ce cadre, justifiée par la difficulté de Mme X d'assurer ses fonctions, « en particulier dans l'encadrement des élèves », et par la nécessité pour le chef d'établissement d'« assurer la sécurité des biens et des personnes, en particulier les élèves et [d'] assurer leur encadrement ». Or, aucun élément précis n'a été communiqué pour illustrer la difficulté alléguée alors même, qu'en parallèle, la réclamante a indiqué, sans être utilement contredite, qu'elle n'avait éprouvé aucune difficulté lors de la reprise de ses fonctions.

Il ressort en outre du dossier, qu'à la question posée par Mme X de savoir si elle avait commis des erreurs, la CPE lui a répondu : « si vous aviez commis des erreurs dans

*l'encadrement on vous l'aurait dit », ce à quoi la Principale a ajouté : « vous ne pouvez pas avoir commis des erreurs on ne vous a pas beaucoup vue ».*

De plus, dans une attestation du 5 avril 2011, délivrée par Mme B à Mme X, il est fait état de ce que l'intéressée : *« s'est très rapidement adaptée à la fonction d'AVS-I, tant au niveau du relationnel avec l'élève (et sa famille), que dans le travail d'aide et de soutien apportés. / Elle fait preuve de dynamisme et de prise d'initiative ; elle a accompli un travail très sérieux et de qualité. Elle est également d'une aide précieuse dans l'organisation de l'aide aux devoirs. / Mme X a régulièrement été intégrée à l'équipe Vie scolaire : elle a ainsi pu expérimenter les différents aspects de la fonction d'assistant d'éducation. / Il est également à souligner qu'elle a toujours répondu positivement lorsque nous avons dû faire appel à elle (même au dernier moment) pour des réorganisations d'emploi du temps ».*

En outre, au cours de l'enquête menée par le Défenseur des droits, l'administration a ajouté que le non-renouvellement du contrat de travail de l'intéressée était aussi fondé d'une part, sur les absences de Mme X résultant de ses congés de maladie pourtant dûment justifiés et, d'autre part, sur sa prétendue fragilité psychologique.

Lors de l'entretien du 28 juin 2012, l'administration s'est en effet exprimée en ces termes : *« Madame X nous a demandé si ce n'était pas ses absences qui motivaient notre décision. Il est vrai que ses absences ont beaucoup perturbé l'organisation de la vie scolaire mais ce qui nous inquiétait est que nous la sentions très fragilisée et une reprise d'activités face à des adolescents nous paraissait très difficile ».*

Or, conformément à la réglementation applicable, il revient au seul médecin de l'administration d'apprécier, au moment du renouvellement du contrat, la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec l'emploi postulé, l'administration ne pouvant en aucune manière se substituer à un tel avis sans commettre de discrimination prohibée.

Il n'en demeure pas moins, qu'en l'espèce, l'incompatibilité de l'état de santé de la réclamante a été appréciée par l'administration dans le cadre de la procédure de renouvellement du contrat, sans avis médical préalable.

Par ailleurs, s'agissant des absences invoquées de la réclamante, outre que comme il l'a été rappelé celles-ci étaient dûment justifiées, et que les congés de maladie sont dans ce cas de droit, il convient de souligner que le fait de reprocher à un agent ses absences dûment justifiées à raison de son état de santé constitue un élément permettant de retenir la discrimination (par exemple : Tribunal administratif de Rouen, 13 novembre 2012, n° 1003010 ; Cour d'Appel de Reims, n° 10/01827, 15 juin 2011 ; Cour d'Appel de Paris, n° 10/09598, 28 juin 2011).

En outre, il peut utilement être relevé, qu'au moment de la décision de non-renouvellement, la réclamante avait repris son activité à temps complet et que l'argument fondé sur la désorganisation du service induite par son indisponibilité en raison de ses absences pour maladie ne peut, en tout état de cause, être valablement invoqué pour justifier l'intérêt du service.

Par suite, les explications données par le collègue Y, au demeurant sommaires, qui ne sont d'ailleurs pas de nature à exonérer de sa responsabilité le rectorat de Z duquel ce collègue dépend, ne sont pas suffisantes pour établir que la décision de ne pas renouveler le contrat de Mme X repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

**Il résulte donc de tout ce qui précède**, que le non-renouvellement du dernier contrat de travail de Mme X est discriminatoire car fondé sur son état de santé, au sens de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.