



Décision du Défenseur des droits MLD n°2013-147

RESUME ANONYMISE DE LA DECISION

Décision relative à la fin anticipée d'une convention de mise à disposition, prise en considération de l'état de santé et l'état de grossesse de la réclamante (Recommandation)

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

Thèmes de la décision :

Emploi public-rupture de contrat-état de santé-grossesse

Synthèse :

Le Défenseur des droits a été saisi par une réclamante, agent titulaire de la fonction publique hospitalière, qui se plaint de la fin anticipée de sa mise à disposition par une commune, qu'elle estime en lien avec sa grossesse et son état de santé.

L'enquête a permis de montrer que l'employeur n'a pas fourni d'éléments objectifs permettant de justifier la décision contestée. En conséquence, il considère que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination à raison de son état de santé et de son état de grossesse, et recommande à la commune d'indemniser la réclamante pour le préjudice résultant du caractère discriminatoire de la rupture de la convention de mise à disposition.



Paris, le 18 juillet 2013

Décision du Défenseur des droits MLD n°2013-147

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°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Saisi par Madame X, agent titulaire de la fonction publique hospitalière, qui se plaint de la fin anticipée de sa mise à disposition par la commune, qu'elle estime en lien avec sa grossesse et son état de santé, et estime avoir subi un préjudice du fait de son éviction injustifiée du poste d'adjointe à la directrice d'une crèche municipale.

Décide de recommander au maire de la commune d'indemniser du préjudice subi en lui allouant une somme permettant sa réparation intégrale, après que cette dernière ait formulé une demande d'indemnisation préalable.

Le Défenseur des droits demande au maire de la commune de rendre compte des suites données aux recommandations ci-dessus dans un délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Le Défenseur des droits

Dominique BAUDIS

Recommandation

1. Le Défenseur des droits a été saisi le 19 octobre 2012, par Madame X, agent titulaire de la fonction publique hospitalière, qui se plaint de la fin anticipée de sa mise à disposition par la commune, qu'elle estime en lien avec sa grossesse et son état de santé.
2. Mme X, infirmière de classe normale, au sein de l'hôpital intercommunal a postulé, le 9 mai 2011, pour un poste d'adjointe à la directrice de crèche.
3. Par courrier en date du 27 mai 2011, la commune a informé l'hôpital intercommunal de son intention de recruter Mme X à compter du 1er septembre 2011 par voie de détachement pour une première période d'une année.
4. Le 16 juin 2011, le centre hospitalier a transmis son accord à la commune, en précisant que ce détachement ne pouvait intervenir qu'à partir du 1er décembre.
5. Le 27 juin 2011, la commune a confirmé à la réclamante que sa nomination au sein de la crèche prendrait effet le 1er décembre 2011 pour une durée d'une année, soit jusqu'au 30 novembre 2012 inclus.
6. Pour des raisons statutaires, le détachement n'a pas pu être retenu et c'est une convention de mise à disposition entre le centre hospitalier et la commune qui a été signée, le 24 novembre 2011, avec effet au 1^{er} décembre 2011, pour une durée d'un an.
7. La réclamante a pris ses fonctions le 1er décembre et a informé la commune de son état de grossesse, le 26 décembre 2012.
8. Par courrier du 10 janvier 2012, la direction des ressources humaines a précisé à l'intéressée la date de son placement en congé maternité (du 8 juin au 27 septembre 2012) et l'a informée de sa visite auprès du médecin du travail en vue d'un éventuel aménagement d'horaires.
9. La réclamante a été placée en congé maladie du 2 au 6 janvier 2012, puis du 12 janvier au 3 février 2012 prolongé jusqu'au 20 juin 2012.
10. Par courrier du 7 février 2012, la commune a demandé au centre hospitalier la fin de la mise à disposition de Mme X en évoquant plusieurs motifs dont la gestion complexe du dossier ainsi que les arrêts maladie et le congé maternité de l'intéressée.
11. Le 10 février 2012, le centre hospitalier a donné son accord et l'intéressée a été informée le même jour par la commune de la fin de sa mise à disposition et de sa réintégration au centre hospitalier, à partir du 7 mai 2012.
12. Mme X estime avoir subi un préjudice du fait de son éviction injustifiée du poste d'adjointe à la directrice d'une crèche municipale. Elle fait valoir que sa candidature à ce poste correspondait à un souhait d'évolution professionnelle - vers un poste de direction - et de perfectionnement dans l'objectif d'intégrer l'école de puériculture.
13. L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires dispose, qu'« aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison (...) de leur état de santé (...) ».

14. En outre, aux termes l'article 2-3° de 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 est formellement prohibée la discrimination, directe et indirecte fondée sur l'état de grossesse.

15. En vertu du principe d'aménagement de la charge de la preuve prévu par l'article 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 et par la jurisprudence administrative (CE, Mme Perreux, 30 octobre 2008), dès lors qu'une personne victime de discrimination a présenté des faits susceptibles d'en présumer l'existence, « *il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

16. Invité à préciser les motifs pour lesquels il a été mis fin, avant son terme, à la mise à disposition de Mme X, la commune a indiqué que les dysfonctionnements mentionnés dans le courrier adressé au Centre Hospitalier Intercommunal en date du 7 février 2012 « *constituent la raison majeure à l'origine de notre décision* ».

17. La commune fait valoir que la mention des arrêts de maladie et de grossesse portées dans le courrier du 7 février 2012 à destination du Centre Hospitalier Intercommunal n'avaient pas d'autres buts que d'informer ce dernier, toujours employeur de Mme X.

18. Or, à la lecture des motifs invoqués dans ce courrier et compte tenu des éléments versés au dossier, les absences de Mme X résultant de ses arrêts maladie et son départ en congé maternité semblent constituer le motif principal de la rupture anticipée du contrat de Mme X.

19. En effet, s'agissant du caractère complexe de la gestion administrative du dossier, ce motif n'apparaît pas suffisant pour justifier la fin de la mise à disposition de l'intéressée.

20. A ce titre, il a été expliqué que la convention de mise à disposition n'avait pas été signée avant la prise de fonction de Mme X et qu'elle n'avait pas été transmise au contrôle de légalité de la Préfecture.

21. Cependant, le Défenseur des droits relève que la convention de mise à disposition entre le Centre hospitalier intercommunal et la commune a bien été signée le 24 novembre 2012 et Mme X a pris ses fonctions le 1^{er} décembre 2012, sans aucune opposition ou réserve.

22. La commune remarque que cette prise de fonction le 1^{er} décembre 2012 était une erreur de la Direction des Ressources Humaines, les conditions d'embauche et salariales de la réclamante n'étant pas réunies.

23. Par courrier en date du 10 janvier 2012, la commune a accusé réception du certificat médical de Mme X en lui indiquant les droits dont elle disposait du fait de sa grossesse, sans jamais évoquer les difficultés rencontrées dans le cadre de son recrutement.

24. Par ailleurs, s'agissant du contrôle de légalité, la commune n'apporte pas la preuve que cette difficulté constituait, à la date de son courrier demandant la fin de la mise à disposition, un obstacle à la poursuite du lien contractuel.

25. Ensuite, la commune fait valoir que la Trésorerie de Saint-Maur-des Fosses aurait pu refuser la prise en charge du titre de recettes émis du fait de l'irrégularité de la procédure. Ce motif n'apparaît pas non plus de nature à remettre en cause le contrat de Mme X dès lors que la prise en charge du titre de recettes n'avait pas été refusée au moment où il a été mis fin à la convention de mise à disposition.

26. Par ailleurs, l'aptitude physique aux fonctions de directrice adjointe de crèche n'avait pas pu être établie car l'intéressée ne s'était pas présentée aux convocations qui lui ont été adressées.

27. Or, Mme X indique qu'elle n'a pu se présenter aux rendez-vous qui lui ont été fixés oralement, car elle était en arrêt maladie. Il peut être également noté que Mme BUSSIERE a pris ses fonctions le 1^{er} décembre 2011 sans qu'une visite préalable n'ait été fixée alors que la décision de la recruter avait été prise dès juin 2011.

28. De surcroît, dans son courrier en date du 10 janvier 2012, la commune mentionne un rendez-vous auprès du médecin du travail le 30 janvier 2012 afin que l'intéressée puisse « *bénéficier de l'aménagement des horaires de travail* ». L'unique rendez-vous expressément fixé n'avait donc pas pour finalité l'appréciation de l'aptitude de Mme X aux fonctions de directrice adjointe de crèche mais l'aménagement de son poste.

29. Enfin, la commune évoque également auprès du centre hospitalier les congés maladie successifs de l'intéressée ainsi que les dates de son congé maternité en concluant « *au vu de ces éléments, je vous remercie de m'indiquer si en application de l'article 6 de la convention un accord peut d'ores et déjà intervenir pour mettre un terme à sa mise à disposition* ».

30. Suite à la note récapitulative qui lui a été adressée, la commune, qui a répondu par courrier en date du 18 juin 2013, ne justifie pas s'être fondée sur des critères objectifs étrangers à toute discrimination pour justifier la fin anticipée de mise à disposition de Mme X.

31. Dès lors, les congés maladie et congé maternité font partie intégrante des raisons pour lesquelles il a été mis fin avant le terme à la convention de mise à disposition de l'intéressée. La Cour de cassation estime que le délit de discrimination peut être constitué « *même si la discrimination n'a pas été le motif exclusif des mesures prises* » (Cass. crim., 15 janvier 2008 n° 07-82.380 ; cass crim., 14 juin 2000, n° 99-81.108).

32. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits considère que la décision de fin de mise à disposition a été prise en considération de l'état de santé et de l'état de grossesse de Mme X, en violation de l'article 6 de la loi n°84-634 précitée et de l'article 2-3° de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

33. Par conséquent, Mme X est fondée à demander une indemnisation du préjudice subi résultant du caractère discriminatoire de la décision.