

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF  
DE RENNES**

**N° 1902603-1903822**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

\_\_\_\_\_  
Mme J.  
\_\_\_\_\_

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

\_\_\_\_\_  
M. Cyril Dayon  
Rapporteur  
\_\_\_\_\_

Le tribunal administratif de Rennes

\_\_\_\_\_  
Mme Virginie Gourmelon  
Rapporteuse publique  
\_\_\_\_\_

(4<sup>ème</sup> chambre)

\_\_\_\_\_  
Audience du 4 février 2022  
Décision du 21 février 2022  
\_\_\_\_\_

36-12

36-13-03

C

Vu la procédure suivante :

I. Par une requête et un mémoire, enregistrés les 24 mai et 23 juillet 2019 et le 16 février 2021 sous le n°1902603, Mme J., représentée par Me T., demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 19 novembre 2018 par laquelle le président de la communauté de communes de V. a refusé de renouveler son contrat à durée déterminée ;

2°) de condamner la communauté de communes de V. à lui verser la somme de 40 000 euros en réparation du préjudice subi en raison des conditions du non-renouvellement de son contrat ;

3°) de mettre à la charge de la communauté de communes de V. la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision de non-renouvellement n'a pas respecté le délai de préavis ;
- la décision a été prise à l'issue d'une procédure irrégulière dès lors qu'elle constitue une sanction déguisée de sorte qu'elle devait faire l'objet d'une procédure contradictoire préalable ;
- la décision de non-renouvellement est entachée de discrimination dès lors qu'elle est justifiée par son état de santé ;
- ces illégalités sont de nature à engager la responsabilité pour faute de la communauté de communes de V. ;

- elle a subi un préjudice économique et un préjudice d'anxiété directement liés à ces fautes ainsi qu'un préjudice en raison du caractère discriminatoire du non-renouvellement. Elle évalue globalement ces préjudices à 40 000 euros.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 7 septembre 2020 et le 29 mars 2021, la communauté de communes de V., représentée par Me S., conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 1 500 euros soit mise à la charge de Mme J. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- elle n'a commis aucune faute de nature à engager sa responsabilité ;
- le délai de préavis a été respecté ;
- la décision ne constitue pas une sanction déguisée ;
- le lien de causalité n'est pas établi ;
- la réalité des préjudices allégués n'est pas démontrée.

II. Par une requête et un mémoire, enregistrés le 23 juillet 2019 et le 16 février 2021 sous le numéro 1903822, Mme J., représentée par Me T., demande au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 2 avril 2019 par laquelle le président de la communauté de communes de V. a rejeté sa candidature au poste de conseiller en insertion sociale ;

2°) de condamner la communauté de communes de V. à lui verser la somme de 50 000 euros en réparation du préjudice subi en raison de la discrimination à l'embauche dont elle a été victime ;

3°) de mettre à la charge de la communauté de communes de V. la somme de 2 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle soutient que :

- la décision est illégale dès lors qu'elle est fondée sur une discrimination à l'embauche en raison de sa grossesse ;
- la responsabilité de la communauté de communes de V. doit être engagée dès lors qu'elle a été victime de discrimination à l'embauche en raison de sa grossesse ;
- cette faute a causé un préjudice économique, un préjudice d'anxiété et un préjudice directement lié à la discrimination qu'il y a lieu d'évaluer globalement à 50 000 euros.

Par des mémoires en défense, enregistrés le 7 septembre 2020 et le 29 mars 2021, la communauté de communes de V., représentée par Me S., conclut au rejet de la requête et à ce qu'une somme de 1 500 euros soit mise à la charge de Mme J. au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elle fait valoir que :

- aucun fait de discrimination à l'embauche n'est caractérisé en l'espèce, de sorte que la décision n'est pas illégale et sa responsabilité insusceptible d'être engagée ;
- le lien de causalité n'est pas établi ;
- la réalité des préjudices allégués n'est pas démontrée.

Vu les autres pièces des dossiers ;

Vu :

- le code des relations entre le public et l'administration ;
- la loi n<sup>o</sup> 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- la loi n<sup>o</sup> 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- la loi n<sup>o</sup> 2008-496 du 27 mai 2008 ;
- le décret n<sup>o</sup> 88-145 du 15 février 1988 ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Dayon,
- les conclusions de Mme Gourmelon, rapporteure publique,
- les observations de Me T., représentant Mme J. et celles de Me S., représentant la communauté de communes de V..

Vu les notes en délibéré enregistrées le 16 février 2022 présentées par Mme J..

Considérant ce qui suit :

Sur la jonction :

1. Les requêtes susvisées n<sup>o</sup> 1902603 et n<sup>o</sup> 1903822, présentées par Mme J., concernent la situation d'un même agent et ont fait l'objet d'une instruction commune. Il y a lieu de les joindre pour statuer par un seul jugement.

Sur les faits et la procédure précontentieuse :

2. Mme J. a exercé les fonctions de « chargé de mission conseiller en insertion professionnelle, développeur de projet » au sein de la communauté de communes de V. à compter du 4 décembre 2017 dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée de six mois, renouvelé le 23 mai 2018 jusqu'au 3 décembre 2018. Par un courriel du 31 octobre 2018, Mme J. a informé sa hiérarchie de sa grossesse. Mme J. a été placée en arrêt de travail du 8 au 13 novembre 2018. Par un courrier du 19 novembre reçu le 21 novembre 2018, faisant suite à un entretien ayant eu lieu le 14 novembre 2018 au retour de Mme J. de son arrêt de travail, le président de la communauté de communes de V. l'a informée de sa décision de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée. Par un courrier du 22 janvier 2019, reçu le 23 janvier 2019, Mme J. a saisi la communauté de communes de V. d'un recours gracieux assorti d'une demande préalable indemnitaire qui ont fait l'objet d'une décision implicite de rejet. Le 28 janvier 2019, la communauté de communes de V. a publié une offre de contrat à durée déterminée pour un poste de conseiller en insertion sociale. Par un courrier du 2 avril 2019, la communauté de communes de V. a rejeté la candidature de Mme J. à cette offre. Par un courrier du 10 avril 2019, Mme J. a présenté une demande indemnitaire préalable auprès de la communauté de communes de V., qui a été rejetée par une décision du 14 mai 2019. Par les présents recours, Mme J. demande au tribunal d'annuler ces décisions et de condamner la communauté de communes de V. à lui verser la somme totale de 90 000 euros

Sur les conclusions à fin d'annulation :

3. Aux termes de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 : « *Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race* ». Aux termes de l'article 2 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : « (...) 3<sup>o</sup> *Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité. Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs (...)* ». Aux termes de l'article 4 de cette même loi : « *Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (...)* ».

4. Il appartient au juge administratif, dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de nature à établir sa conviction. Cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve en ce domaine et des exigences qui s'attachent aux principes à valeur constitutionnelle des droits de la défense et de l'égalité de traitement des personnes. S'il appartient au requérant qui s'estime lésé par une telle mesure de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer une atteinte à ce dernier principe, il incombe au défendeur de produire tous ceux permettant d'établir que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si la décision contestée devant lui a été ou non prise pour des motifs entachés de discrimination, se détermine au vu de ces échanges contradictoires. En cas de doute, il lui appartient de compléter ces échanges en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

En ce qui concerne la décision de non-renouvellement du 21 novembre 2018 :

5. Un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat, ni d'un droit au maintien de ses clauses si l'administration envisage de procéder à son renouvellement. Toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service. Un tel motif s'apprécie au regard des besoins du service ou de considérations tenant à la personne de l'agent.

6. Pour soutenir que le non-renouvellement de son contrat à durée déterminée à l'issue de son arrêt de travail est constitutif d'une discrimination à raison de son état de grossesse, Mme J. relève que son entretien annuel qui s'est déroulé le 30 octobre 2018 à 12h30 était très favorable et qu'elle avait été informée oralement de l'intention de la collectivité de renouveler son contrat, qu'elle a prévenu par mail sa supérieure hiérarchique de sa maternité le même jour à 17h07 et qu'elle a été finalement informée, au cours d'un entretien avec la directrice des ressources humaines, du directeur du pôle des solidarités et de la directrice du service initiatives sociales et santé le 14 novembre 2018 de la décision de ne pas renouveler son contrat au terme

de celui-ci. L'enchaînement chronologique de ces faits est susceptible de faire présumer une atteinte au principe de l'égalité de traitement des personnes. Dès lors, il appartient à la communauté de communes de V. de démontrer que la décision attaquée repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

7. Il ressort des pièces du dossier que le président de la communauté de communes de V. a informé Mme J. de son intention de ne pas renouveler son contrat à durée déterminée par un courrier du 19 novembre 2018 en s'appropriant les motifs invoqués lors de l'entretien réalisé le 14 novembre 2018 avec la directrice des ressources humaines et deux directeurs de services. la communauté de communes de V. fait valoir que la décision est fondée sur les difficultés de Mme J. à rendre opérationnel le projet qui lui était confié, à tenir les délais fixés, ainsi que sur le fait que son profil ne correspond pas aux attentes de la collectivité. Il ressort néanmoins des pièces du dossier que si Mme J. avait, dans un rapport d'évaluation personnelle du service, fait état de difficultés à se projeter et d'inquiétudes quant au déroulement du projet qui lui était confié, ces éléments sont absents du rapport d'évaluation annuelle de Mme J., rédigé dans le cadre de l'entretien du 30 octobre 2018, soit antérieurement à l'annonce de sa grossesse. Ce rapport d'évaluation indique que Mme J. a su remplir les objectifs qui lui étaient assignés, dispose d'une connaissance des sujets et des outils indispensables à la concrétisation du projet mais pourrait améliorer ses capacités de synthèse et de relation avec les élus, ce qui ne correspond pas aux critiques invoquées postérieurement lors de l'entretien du 14 novembre 2018. En outre, la communauté de communes de V. fait valoir que les motifs invoqués lors de l'entretien du 14 novembre 2018 ressortent d'un rapport hiérarchique portant sur le non-renouvellement de Mme J.. Toutefois, ce rapport date du 26 novembre 2018, soit postérieurement à l'annonce de la grossesse et à l'entretien du 14 novembre 2018. Par ailleurs, s'il ressort des pièces du dossier, notamment du courriel adressé le 16 novembre 2018 à Mme J. par Mme B., directrice du service (...), que la communauté de communes de V. a modifié le calendrier de mise en œuvre du projet, en le décalant au deuxième trimestre de l'année 2019, la collectivité ne démontre pas que cette gestion des délais a été évoquée durant l'entretien d'évaluation du 30 octobre 2018 et ne produit aucune pièce de nature à démontrer l'existence de difficultés sur ce point. Dans ces conditions, compte tenu du changement d'appréciation quant au travail de Mme J. à la suite de l'annonce de sa grossesse et de l'absence des motifs sur lesquels se fonde la décision de non-renouvellement dans l'entretien d'évaluation du 30 octobre 2018, il y a lieu de considérer que la décision de non-renouvellement est fondée sur l'état de santé de Mme J., qui constitue un motif de discrimination, et non sur l'intérêt du service. Par suite, la décision doit être annulée pour ce motif.

En ce qui concerne la décision de ne pas recruter Mme J. du 2 avril 2019 :

8. Mme J. soutient que la décision de ne pas la recruter est justifiée par sa grossesse. Il ressort de ce qui a été dit au point 7 que la communauté de communes de V. a décidé de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée de Mme J. en raison de sa grossesse. En outre, il ressort des pièces du dossier que le poste pour lequel la candidature de Mme J. a été rejetée correspond, malgré quelques modifications de la fiche de poste, à celui qu'elle occupait dans le cadre de ses contrats à durée déterminée. Par suite, Mme J. apporte suffisamment d'éléments de nature à établir une présomption de discrimination à l'embauche en raison de son état de santé. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que la communauté de communes de V. a procédé au recrutement d'un autre candidat disposant d'une expérience dans l'insertion professionnelle de bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), d'une expérience d'encadrement au sein d'une association et de compétences dans le suivi de projets de sorte qu'elle produit des éléments de nature à démontrer que celui-ci présentait les compétences et expériences correspondant aux attentes de la fiche de poste. Dans ces conditions, il n'est pas établi que la candidature de Mme J. a été

rejetée pour des motifs autres que ceux tenant aux valeurs et mérites des différents candidats. Par suite, le moyen tiré de ce que la décision est entachée de discrimination doit être écarté.

Sur les conclusions indemnitaires :

En ce qui concerne le non-renouvellement :

9. En premier lieu, aux termes de l'article 38-1 du décret du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale : « I.- *Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité territoriale lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard : (...) / - deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ; -trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.* »

10. Il ressort des pièces du dossier que Mme J. a été en relation contractuelle avec la communauté de communes de V. du 4 décembre 2017 au 2 décembre 2018, soit pendant une durée de près d'un an. Par suite, la communauté de communes de V. devait respecter un délai de prévenance de deux mois en application des dispositions précitées. Il est constant que la commune n'a respecté qu'un délai de prévenance de 12 jours entre la notification à Mme J., le 21 novembre 2018, de son intention de ne pas renouveler son contrat et l'échéance de ce dernier. La méconnaissance du délai qui doit séparer la notification de l'intention de non-renouvellement du contrat du terme de celui-ci est susceptible d'engager la responsabilité de l'administration.

11. En deuxième lieu, ainsi qu'il a été précédemment exposé, la décision de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée est illégale à raison du motif de discrimination qui la sous-tend. Cette illégalité est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration.

12. Il sera fait une juste appréciation des troubles dans les conditions d'existence et du préjudice d'anxiété subis par Mme J. à raison des fautes commises par la communauté de communes de V., l'ayant privée de son emploi et de la possibilité de rechercher un nouvel emploi à l'expiration de son contrat de travail en raison de son état de grossesse, en condamnant la communauté de communes de V. à lui verser la somme de 10 000 euros.

En ce qui concerne l'illégalité de la décision rejetant la candidature de Mme J. :

13. Il résulte de ce qui précède qu'il n'est pas établi que la décision du 2 avril 2019 par laquelle le président de la communauté de communes de V. a rejeté sa candidature au poste de conseiller en insertion sociale serait entachée d'une illégalité de nature à engager la responsabilité de la communauté de communes de V.. Par suite, les conclusions indemnitaires présentées par Mme J. doivent être rejetées.

Sur les frais liés au litige :

14. Il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de la communauté de communes de V. la somme totale de 1 500 euros à verser à Mme J. au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. En revanche, ces dispositions

font obstacle à ce qu'une quelconque somme soit mise à la charge de Mme J., qui n'est pas la partie perdante.

**DECIDE :**

Article 1<sup>er</sup> : La décision du 19 novembre 2018 du président de la communauté de communes de V. est annulée.

Article 2 : la communauté de communes de V. est condamnée à verser la somme de 10 000 euros à Mme J..

Article 3 : la communauté de communes de V. versera à Mme J. la somme totale de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 4 : Le surplus des conclusions des parties est rejeté.

Article 5 : Le présent jugement sera notifié à Mme J. et à la communauté de communes de V..

Délibéré après l'audience du 4 février 2021, à laquelle siégeaient :

M. Tronel, président,  
Mme Alex, première conseillère,  
M. Dayon, conseiller.

Rendu public par mise à disposition au greffe le 21 février 2021.

Le rapporteur,

*signé*

C. Dayon

Le président,

*signé*

N. Tronel

La greffière,

*signé*

C. Salladain

La République mande et ordonne au préfet d... en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun, contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.