

COMMUNIQUE DE PRESSE

CGT Educ'action 263 rue de Paris (Case 549) 93515 Montreuil cedex
Mel : unsen@ferc.cgt.fr - Site : www.unsen.cgt.fr



Contacts Presse :

Matthieu Brabant - 06 77 81 34 83 / Philippe Péchoux - 06 07 30 16 12

Discrimination : un collège condamné

*Un collège de Seine-Maritime condamné pour discrimination en raison du sexe et de l'état de santé.
Les droits d'une assistante d'éducation reconnus avec le soutien de la CGT Educ'action.*

M^{lle} L., est recrutée comme assistante d'éducation en juin 2005 au collège X et est régulièrement renouvelée à son poste. Le conseiller principal d'éducation de l'établissement l'informe, le 3 juillet 2010, du non-renouvellement de son contrat pour l'année scolaire 2010-2011 et lui précise que cette décision était motivée par ses "longues absences pour congé de maternité et arrêts de maladie".

Elle saisit, sur le conseil de la CGT Educ'action, le Tribunal Administratif de Rouen qui vient par un jugement récent (TA de Rouen, n° 1003010 du 13-11-2012 -en PJ-) d'annuler la décision de non-renouvellement de contrat et de condamner lourdement le collège (1 500 euros au titre du préjudice moral).

Les propos rapportés par l'assistante d'éducation permettent de présumer l'existence d'une discrimination en raison du sexe ou en raison de l'état de santé. Il appartient donc au principal du collège, qui est l'employeur, d'établir que la décision de non-renouvellement du contrat repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Or, hormis souligner le fait que le renouvellement de contrat n'est pas de droit et que l'assistante d'éducation ne rapporte pas la preuve écrite de ses affirmations, le chef d'établissement ne fournit aucune autre indication de nature à expliquer sa décision à ainsi contredire les affirmations de l'assistante d'éducation.

La CGT Educ'action, au soutien de l'assistante d'éducation, a fait valoir, entre autres dans un mémoire en intervention, le bénéfice des règles relatives à la charge de la preuve fixées par l'article 10 de la directive n°2000/78/CE du 27 novembre 2000 transposée par la loi n°2008-496 du 27 mai 2008. En effet, cette directive et la loi inversent la charge de la preuve :

"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".

Cette décision du Tribunal Administratif de Rouen est importante car étant une première pour une assistante d'éducation. Cela ouvre aussi des droits pour tous les agents non-titulaires en contrat à durée déterminée confrontés à une décision discriminatoire de non renouvellement de contrat.

La CGT Educ'action sera particulièrement vigilante, comme elle l'a été tout au long de cette procédure, sur l'exécution de cette décision et pour obtenir la condamnation des discriminations commises par les employeurs publics qui devraient pourtant être exemplaires en la matière.

Montreuil, le 28 novembre 2012

PJ : TA Rouen, n° 1003010 du 13-11-2012