

Des arrêts maladie répétés ne peuvent pas justifier le non-renouvellement d'un contractuel

Bastien Scordia

La responsabilité de l'administration peut être engagée pour discrimination si elle refuse de renouveler un contractuel en raison d'arrêts maladie répétés de cet agent. C'est le sens de [l'arrêt](#) que la cour administrative de Toulouse vient de rendre à propos du cas d'une contractuelle travaillant au sein d'un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) du Gard.

Embauchée *via* 3 CDD entre avril 2018 et septembre 2019, celle-ci exerçait les fonctions d'agente de restauration qualifiée au sein de cet établissement. La directrice de son Ehpad l'avait ensuite informée du non-renouvellement de son contrat au-delà du 30 septembre 2019. Une décision que la contractuelle avait décidé de contester, sans succès. Estimant être victime d'une *“mesure discriminatoire en raison de son état de santé”*, elle avait ensuite saisi le Défenseur des droits, puis adressé à son Ehpad une demande indemnitaire préalable *“tendant à la réparation du préjudice moral qu'elle estimait avoir subi en raison de l'illégalité fautive entachant la décision de non-renouvellement de son CDD”*, rappelle la cour d'appel.

Par un jugement de 16 décembre 2021, le tribunal administratif de Nîmes avait jugé discriminatoire cette décision de non-renouvellement du CDD et condamné ledit Ehpad à verser à la requérante une indemnité de 3 000 euros en réparation du préjudice moral subi. Un jugement dont l'établissement avait décidé de faire appel.

Responsabilité de l'établissement engagée

Dans le détail, la contractuelle en question avait été placée en arrêt maladie à 3 reprises, le 17 août 2018, le 9 juin 2019 et le 25 juillet 2019. Deux de ces arrêts de travail étaient dus à des accidents avec un charriot de repas et avaient été reconnus imputables au service. Cette agente faisait notamment valoir que la directrice de l'Ehpad lui aurait indiqué, durant un entretien, que le non-renouvellement de son contrat *“était fondé sur ses arrêts de travail répétés”*. Elle disait aussi avoir été immédiatement remplacée à l'issue de son troisième arrêt maladie.

“Par la concomitance entre le troisième arrêt maladie, la décision de non-renouvellement de son contrat à durée déterminée et le recrutement de sa remplaçante, par un contrat à durée déterminée, (cette contractuelle) apporte des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé”, explique la cour.

“Dans ces conditions, ajoutent les juges d'appel, il ne résulte pas de l'instruction que la décision de non-renouvellement du CDD aurait été prise dans l'intérêt du service ou qu'elle reposerait sur des

éléments objectifs étrangers à toute discrimination.” À leurs yeux, c’est donc “à bon droit” que le tribunal administratif de Nîmes a estimé que la décision de ne pas renouveler le contrat de ladite contractuelle “constituait une mesure discriminatoire fondée sur son état de santé et par conséquent que la responsabilité pour faute de l’établissement employeur appelant était engagée à son égard”. La cour d’appel rejette donc la requête de l’Ehpad contre ce jugement.