

Paris, le 12 septembre 2019

Décision du Défenseur des droits n°2019-219

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 Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées ;

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 M. M qui estime avoir subi une discrimination fondée sur son handicap ;

Rappelle que :

- En application de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, il revient aux Etats Partie de prendre « toutes mesures appropriées et effectives pour garantir le droit qu'ont les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, de posséder des biens ou d'en hériter, de contrôler leurs finances et d'avoir accès aux mêmes conditions que les autres personnes aux prêts bancaires, hypothèques et autres formes de crédit financier » ;
- Selon le 3° l'article 2 de la loi du 27 mai 2008, modifiée par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 : « Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1^{er} [notamment le handicap] est interdite en matière (...) d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services. » ;

- Les travailleurs en Esat, qui bénéficient d'un contrat d'aide et de soutien par le travail sont des personnes en situation de handicap qui ne peuvent travailler, momentanément ou durablement, en milieu ordinaire de travail, mais qui exercent bien une activité à caractère professionnel, pérenne et rémunérée. Leur situation présente des garanties quant à la pérennité de leurs ressources ;
- Toute pratique qui consisterait à écarter les demandes de crédit des travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ou à considérer ces contrats comme un facteur de risque dans le cadre de l'étude d'une demande de crédit, conduit à entraver leur accès aux prêts bancaires, et par là même leurs possibilités de posséder des biens, tel que garanti par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

Recommande :

- A la Banque X :
 - d'informer l'agence X de *** de la présente décision en lui rappelant que le refus de prendre en compte le contrat d'aide et de soutien par le travail dans le cadre de l'étude de la demande de M. M est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap ;
 - de diffuser la présente décision à l'ensemble de ses agences pour leur permettre d'étudier les demandes de crédit des travailleurs handicapés en Esat en connaissance de la situation professionnelle réelle de ces derniers et des règles régissant les contrats d'aide et de soutien par le travail.
- A la Fédération bancaire française de diffuser la présente décision à l'ensemble de ses adhérents afin de faire connaître la situation professionnelle particulière des emprunteurs qui bénéficient d'un contrat d'aide et de soutien par le travail.

Le Défenseur des droits décide d'informer de la présente décision la ministre du Travail, la ministre des Solidarités et de la Santé, la secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées et réseau Gesat (Groupement des Etablissements et Services d'Aide par le Travail).

Le Défenseur des droits demande à la Banque X et à la Fédération bancaire française 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.

Jacques TOUBON

**Recommandations dans le cadre de l'article 25 de la loi n°2011-333
du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits**

1. M. M a fait une demande de prêt immobilier auprès d'une agence de la Banque X afin de financer un projet immobilier d'un montant de 127 225 euros.
2. Le réclamant indique percevoir une rémunération de 800 euros en moyenne, à laquelle s'ajoutent l'allocation aux adultes handicapés de 350,45 euros ainsi que l'allocation de logement de 272,17 euros.
3. Il paie chaque mois son loyer et ses factures tous les mois, sans rencontrer de difficultés de paiement. Les relevés de compte de M. M confirment en effet un comportement bancaire approprié, notamment le fonctionnement normal de ses comptes et l'absence d'incidents caractérisés. Le réclamant a également été en mesure de se constituer une épargne à hauteur de 13 000 euros (dont un Plan d'épargne logement de 10 839 euros).
4. Le 16 juin 2015, sa demande de prêt était refusée par son agence de la banque X. Selon lui, le refus aurait été motivé par le fait qu'il n'a pas de contrat de travail à durée indéterminée. En effet, M. M est travailleur handicapé. Il a conclu le 20 novembre 2013 un contrat de soutien et d'aide par le travail avec l'Etablissement et Service d'Aide par le Travail (Esat) de ***.
5. M. M communique au Défenseur des droits la copie d'un courriel qui lui était adressé le 16 juin 2015 par une gestionnaire de clientèle de son agence de la banque X. Par ce courriel, elle transmettait à M. M la copie de la lettre de refus du crédit et précisait : « En effet, le contrat de travail n'est toujours pas un CDI malgré sa modification. »
6. Le 26 octobre 2015, la direction coordination et services clients de la Banque X communiquait au Défenseur des droits le dossier de crédit de M. M.
7. Le dossier retient des revenus s'élevant à 1 107 euros (dont 272 euros « d'allocation logement », 785 euros « de revenus travail » et 350 euros « d'allocation Handicapé »). Les charges retenues s'élèvent à 534 euros correspondant à son loyer actuel. L'étude du dossier effectuée par l'établissement de crédit montre un taux d'endettement de 34,03 %, soit un taux dépassant à peine le taux de 33 % généralement exigé par les établissements bancaires. Le dossier montre le recours à une société de cautionnement pour garantir le prêt. L'apport personnel pris en compte s'élève à 8 000 euros.

I. Eléments de contexte sur la situation des travailleurs handicapés en Esat

8. La nature et le régime particulier du contrat de soutien et d'aide par le travail peuvent poser des difficultés aux travailleurs handicapés en matière d'accès aux prêts immobiliers, dans la mesure où ce contrat ne correspond pas aux catégories de contrats de travail habituellement rencontrées dans le cadre de leur activité. Néanmoins, ce statut n'est pas sans présenter de réelles garanties en matière de stabilité de l'activité professionnelle et des ressources des travailleurs handicapés.

Statut des travailleurs handicapés en Esat

9. Les Esat accueillent les personnes « dont les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile, ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social » (article L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles).
10. La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) oriente vers ces établissements les personnes handicapées ayant une capacité de travail inférieure à un tiers, mais dont elle estime que l'aptitude potentielle à travailler est suffisante pour justifier leur admission dans ces établissements et services (article R. 243-1 du CASF).
11. La personne handicapée admise en Esat conclut avec l'établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail¹ qui définit les droits et les obligations de chaque partie. Cela concerne notamment les activités à caractère professionnel et la mise en œuvre du soutien médico-social ou éducatif (article. R 243-5 du CASF).
12. Si depuis l'arrêt *Fenoll*², les personnes handicapées accueillies dans les Esat relèvent du statut de travailleur au sens du droit de l'Union³, elles n'ont pas le statut de salarié au sens du code du travail.
13. Les travailleurs en Esat sont considérés comme des usagers d'établissements et services médico-sociaux. La Cour de cassation a estimé que les personnes admises en ESAT « ne sont pas liées à cet établissement par un contrat de travail⁴ ».
14. Le modèle de contrat de soutien et d'aide par le travail prévoit que ce contrat « est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction ». La rupture anticipée d'un contrat de soutien et d'aide par le travail est strictement encadrée par le code de l'action sociale et des familles.

¹ Le modèle de contrat de soutien et d'aide par le travail établi entre l'établissement ou le service d'aide par le travail et chaque travailleur handicapé figure en annexe 3-9 du décret n°2006-1752 du 23 décembre 2006 relatif au contrat de soutien et d'aide par le travail et aux ressources des travailleurs des établissements ou services d'aide par le travail.

² CJUE, 26 mars 2015 (C-316/13)

³ Dans son analyse de l'arrêt *Fenoll*, Augustin BOUJEKA, maître de conférences en droit privé à l'Université Paris Ouest Nanterre La Défense, estimait justement que la CJUE invitait le législateur français « à un remodelage du statut [des travailleurs en Esat] », et à repenser « un régime devant demeurer certes spécifique mais à rapprocher de celui des salariés classiques ». *Quand le handicapé au travail n'était pas toujours un travailleur handicapé*, Recueil Dalloz 2015 p. 2049

⁴ Cass. Soc. 6 février 2013, n°11-14.424 ; Cass. Soc. 16 décembre 2015, n°11-22.376

15. C'est la CDAPH qui a prononcé l'orientation, et non l'Esat employeur, qui est seule à habilitée à décider du maintien ou non du travailleur handicapé dans l'établissement ou le service au sein duquel il était admis (article R. 243-4 du CASF).
16. L'Esat employeur ne peut donc pas rompre un contrat de soutien et d'aide par le travail de manière unilatérale, procédant à ce qui s'apparenterait à un licenciement.
17. Enfin, le travailleur en Esat peut bénéficier de passerelles vers le milieu de travail ordinaire. Dans ce cadre, une personne handicapée accueillie en Esat est amenée à conclure un CDI, un CDD, un contrat de travail temporaire ou encore un contrat d'accompagnement dans l'emploi. La mise en œuvre de ce dispositif « passerelle » est assortie d'un droit au retour pour le travailleur handicapé.
18. Ainsi, en cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme du contrat, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'établissement ou le service d'aide par le travail d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet.
19. Ainsi, au-delà de la nature des contrats signés par les travailleurs en Esat, l'ensemble des dispositifs dont ils bénéficient leur garantissent une stabilité dans l'emploi, mais aussi une stabilité des ressources.

Pérennité des ressources des travailleurs handicapés en Esat

20. Tout travailleur handicapé accueilli dans un établissement ou service d'aide par le travail a droit à une rémunération garantie⁵ versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille.
21. Le montant de la rémunération garantie est déterminé par référence au SMIC et tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité exercée par le travailleur handicapé. Cette rémunération garantie se compose d'une part financée par l'ESAT et d'une aide au poste financée par l'État (article R. 243-6 du CASF). Le montant de l'aide au poste varie en fonction de la part de rémunération financée par l'établissement.
22. En cas de suspension du contrat, sa rémunération est maintenue pendant toute cette période (article R. 243-7 alinéa 1^{er} du CASF). De même, en cas d'absence du travailleur handicapé, sa rémunération est maintenue en totalité (article R. 243-7 alinéa 2 du CASF).
23. A la rémunération, peut s'ajouter une prime d'intéressement des travailleurs handicapés qui ne peut excéder un plafond égal à 10 % du montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'Esat.
24. Par ailleurs, l'Allocation aux Adultes handicapés (AAH) est versée en complément de la rémunération garantie (article L. 821-1 dernier alinéa du code de la sécurité sociale). Le

⁵ Cette rémunération garantie constitue un revenu imposable dans la catégorie des traitements et salaires.

cumul AAH/rémunération garantie ne doit pas dépasser le plafond équivalent au SMIC brut mensuel⁶. En cas de dépassement du plafond, l'AAH est réduite.

25. Enfin, dans le cas où le travailleur en Esat viendrait à ne plus travailler, la perte de rémunération garantie serait alors compensée par un rétablissement de son AAH à hauteur d'une AAH à taux plein, à laquelle pourraient venir s'ajouter une majoration pour la vie autonome (L. 821-1-2 CSS) ou un complément de ressources (L. 821-1-1 du code de la sécurité sociale)⁷. Dès lors, et même en cas de cessation d'activité en ESAT, les ressources du travailleur handicapé sont préservées.

II. Cadre juridique relatif aux droits des personnes handicapées et à l'interdiction des discriminations fondées sur le handicap

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

26. La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) a pour objet « de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales des personnes handicapées sur un pied d'égalité avec les autres ».

27. L'égalité, la non-discrimination et l'autonomie individuelle constituent, en tant que principes généraux (article 3) et droits (articles 5), la pierre angulaire de la protection garantie par la Convention.

28. Le paragraphe 2 de l'article 5 CIDPH interdit toutes les discriminations fondées sur le handicap, à savoir « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres ».

29. L'article 12 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) rappelle le droit des personnes handicapées à la reconnaissance en tous lieux de leur personnalité juridique.

30. Le paragraphe 5 de l'article 12 impose aux Etats Partie de prendre « toutes mesures appropriées et effectives pour garantir le droit qu'ont les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, de posséder des biens ou d'en hériter, de contrôler leurs finances et d'avoir accès aux mêmes conditions que les autres personnes aux prêts bancaires, hypothèques et autres formes de crédit financier ».

⁶ Ce plafond est majoré de 30 % pour un travailleur marié, en concubinage ou pacsé et de 15 % par enfant à charge ou ascendant à charge.

⁷ L'article 266 de la loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019, qui entre en vigueur le 1^{er} décembre 2019, a abrogé l'article L. 821-1-1 du code de la sécurité sociale.

L'interdiction des discriminations fondées sur le handicap dans l'accès aux crédits

31. L'article 1 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 définit la discrimination comme la situation dans laquelle, sur le fondement de son handicap, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.
32. Le deuxième alinéa de l'article 1 précise que « constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés ».
33. Depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle⁸, le premier alinéa du 3° de l'article 2 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap en matière d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et service.
34. Si selon une jurisprudence constante, le consentement au crédit relève de l'exercice de la liberté de l'établissement prêteur⁹, la liberté contractuelle du banquier doit s'exercer dans le respect des lois qui intéressent l'ordre public, comme c'est le cas des lois qui interdisent les discriminations¹⁰. De même, le nouvel article 1102 du code civil qui consacre dans le code le principe de liberté contractuelle, notamment quant au choix de son cocontractant, rappelle que ce choix s'opère dans les limites fixées par la loi¹¹.

III. Discrimination des travailleurs en Esat dans l'accès au crédit

35. La Banque X rappelait à juste titre que les critères retenus dans l'appréciation de tout dossier de prêt ont pour but, d'une part, de prémunir l'établissement contre le risque financier et, d'autre part, de protéger le client d'un risque de surendettement. Elle précisait que ces critères sont notamment appréciés à la lumière du taux d'endettement, de la pérennité de la situation professionnelle et financière et des garanties du crédit.

⁸ L'article 86 de la loi n°2016-1547, qui a modifié l'article 2 de la loi n°2008-496, est entré en vigueur le lendemain du jour de publication de la loi n°2016-1547 soit le 20 novembre 2016.

⁹ Cass. Ass. Plén., 9 octobre 2006, n°06-11.056 : « Hors le cas où il est tenu par un engagement antérieur, le banquier est toujours libre, sans avoir à justifier sa décision qui est discrétionnaire, de proposer ou de consentir un crédit quelle qu'en soit la forme, de s'abstenir ou de refuser de le faire. »

¹⁰ Article 6 du code civil, « On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs. »

¹¹ Article 1102 du code civil modifié par l'article 2 de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 : « Chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter, de choisir son cocontractant et de déterminer le contenu et la forme du contrat dans les limites fixées par la loi. La liberté contractuelle ne permet pas de déroger aux règles qui intéressent l'ordre public. »

Prise en compte de la situation professionnelle des travailleurs en Esat dans le cadre de l'étude d'une demande de crédit

36. La Banque X précisait que « parmi tous les critères, il est donc légitime et systématique de s'intéresser à la situation professionnelle du potentiel emprunteur ». Ce critère, qui n'est pas un critère prohibé, apparaît reposer sur une appréciation objective de la situation professionnelle de l'emprunteur.
37. Sur ce point, il faut souligner que la discrimination indirecte s'apprécie indépendamment de l'intention discriminatoire de son auteur. Elle se comprend comme la mise en œuvre d'une mesure ou d'une pratique qui ne repose pas de manière directe et manifeste sur un motif discriminatoire interdit (en l'espèce, le handicap), mais dont les effets vont produire un désavantage particulier pour des personnes, en l'occurrence les travailleurs handicapés en Esat.
38. Le critère d'étude des demandes de crédit relatif au caractère indéterminé du contrat de travail de l'emprunteur (CDI) est en effet une mesure neutre qui ne repose manifestement pas sur des considérations fondées sur le handicap de l'emprunteur. La mise en œuvre de cette exigence est toutefois susceptible de désavantager les personnes handicapées travaillant en Esat, lesquelles ne bénéficient pas d'un tel contrat.
39. Le fait pour un établissement de crédit de privilégier et de rechercher des emprunteurs dont les contrats de travail sont à durée indéterminée peut en soi constituer un objectif légitime. Il appartient en effet aux établissements de crédit de s'assurer de la solvabilité des emprunteurs, de la stabilité de leurs ressources et de déterminer leur capacité à rembourser leur prêt à une date donnée. La stabilité des ressources peut notamment s'apprécier au regard du type de contrat de travail de l'emprunteur.
40. Pour autant, et comme le souligne la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES), le contrat de travail à durée indéterminée « n'est pas forcément synonyme de stabilité de la relation d'emploi »¹². Alors qu'il ne s'agit pas, à proprement parler d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de soutien et d'aide par le travail présente quant à lui des garanties de stabilité et est tacitement reconduit chaque année¹³.
41. Enfin, il convient de rappeler que les ressources d'un travailleur en Esat n'en sont pas moins stables et pérennes que celles d'un emprunteur en CDI. En effet, une sortie de l'emploi n'entraîne pas pour ces travailleurs une perte significative de ressources.
42. Ainsi, toute pratique qui consisterait à écarter les demandes de crédit des travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ou à considérer ces contrats comme un facteur de risque dans le cadre de l'étude d'une demande de crédit, relève des dispositions de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui interdisent les discriminations indirectes fondées sur le handicap.

¹² DARES Analyses, janvier 2015, n°005, p. 1.

¹³ Ainsi, en 2014, la durée moyenne des séjours en Esat (calculée uniquement sur les personnes sorties durant l'année 2014) était de treize ans. Source, DREES, Enquête ES-Handicap 2014.

La discrimination à l'encontre de M. M en considération de son contrat de soutien et d'aide par le travail

43. Dans son premier courrier en date du 26 octobre 2015, la Banque X expliquait :
- « Notre agence a eu des difficultés à obtenir la production du contrat de travail de la part de M. M, demandé du fait que les bulletins de Mire ne mentionnent pas la nature et le caractère indéterminé ou pas du contrat. » C'est au moment où ce document a été produit par M. M que l'agence a eu « connaissance que ce dernier n'était pas un contrat à durée indéterminée ».
- « Si cet élément (absence de contrat à durée indéterminée) a bien été prépondérant dans la décision d'un refus ; il ne l'a été qu'au regard des autres éléments analysés (faible montant d'apport et d'épargne), durée de l'engagement (25 à 30 ans), caractère récent de l'entrée dans l'emploi et l'endettement. »
44. Au vu de ces premiers éléments communiqués par la Banque X, le Défenseur des droits lui a adressé une note récapitulative l'informant que sa pratique était susceptible de constituer une discrimination indirecte fondée sur le handicap du réclamant, en précisant que les nouvelles dispositions de l'article 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 n'étant entrées en vigueur qu'au 20 novembre 2016, elles n'étaient pas applicables aux faits dénoncés par le réclamant.
45. Dans son courrier en date du 21 octobre 2017 en réponse à cette note récapitulative, la Banque X précisait que le « questionnement sur le contrat de travail de M. M » traduisait « sa volonté de comprendre un dispositif juridique objet d'interprétations plurielles (notamment de la part de la Cour de cassation et de la CJCE) et pas de l'écarter a priori. »
46. Sur ce point, il appartenait effectivement aux conseillers de l'agence de la Banque X de se documenter sur les contrats de soutien et d'aide par le travail afin de vérifier si ce contrat présentait les garanties recherchées, notamment similaires à celles habituellement attribuées à un contrat de travail à durée indéterminée.
47. Il apparaît pourtant que les gestionnaires se soient limités à constater qu'il ne s'agissait pas d'un contrat à durée indéterminée sans plus chercher à comprendre la situation professionnelle du réclamant et la spécificité des contrats d'aide et de soutien par le travail. Ainsi, dans le courriel en date du 16 juin 2015 adressé à M. M, le gestionnaire de clientèle de l'agence faisant simplement référence à l'absence de contrat de travail à durée indéterminée, ce qui a légitimement conduit le réclamant à présumer l'existence d'une discrimination à son encontre en raison de la nature de son contrat de travail.
48. La Banque X maintenait en outre avoir procédé à une étude et à une appréciation objective de la situation personnelle de M. M, le refus résultant notamment de « sa faible ancienneté dans ses fonctions » et du « faible montant de ses apports au regard de la durée du prêt ».
49. Elle communiquait des éléments et pièces complémentaires qui n'avaient pas été communiqués au Défenseur des droits dans le cadre de sa première réponse du 26 octobre 2015. Elle précisait ainsi que « le calcul de l'endettement de M. M à 34 % ne prenait pas en compte une diminution de l'allocation pour le logement dont le montant actualisé en cas d'accession à la propriété aurait été ramené à 148 euros au lieu de 272 euros. Dans cette situation, le taux d'endettement passe à 37,6 % taux supérieur à

l'usage de 33 % d'endettement et vient accréditer la légitimité du but poursuivi dans la prévention des risques financiers et de surendettement. »

50. Les explications communiquées par la Banque X ne permettent pas de comprendre la pertinence des demandes de l'agence quant au contrat de travail de M. M. En effet, si comme l'affirme l'établissement de crédit, le refus s'est notamment fondé sur la faible ancienneté de M. M dans ses fonctions et le faible montant de ses apports, l'analyse des bulletins de paie produits par M. M ainsi que son taux d'endettement suffisaient à déterminer le refus de la demande de prêt. Dès lors, la demande de production du contrat de travail à durée indéterminée devenait superflue.
51. Si le dossier de M. M n'a pas été écarté en raison de l'absence de contrat de travail à durée indéterminée et a bien fait l'objet d'une étude approfondie fondée sur des critères objectifs, il apparaît néanmoins que l'absence de contrat de travail à durée indéterminée a été un des éléments pris en compte dans le cadre de l'étude sa demande, peu important que cet élément ait été déterminant ou non dans la décision de refus¹⁴.
52. A la lumière des explications de la Banque X et des pièces communiquées par M. M, il apparaît que l'étude de la demande de crédit par l'agence de la Banque X telle qu'elle a été menée, est de nature à désavantager les personnes travaillant en Esat par rapport aux personnes titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et que ce comportement est constitutif d'une discrimination indirecte fondée sur le handicap.

IV. Recommandations pour permettre aux travailleurs en Esat un meilleur accès aux crédits

Rappelle que :

- En application de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées, il revient aux Etats Partie de prendre « toutes mesures appropriées et effectives pour garantir le droit qu'ont les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, de posséder des biens ou d'en hériter, de contrôler leurs finances et d'avoir accès aux mêmes conditions que les autres personnes aux prêts bancaires, hypothèques et autres formes de crédit financier » ;
- Selon le 3° l'article 2 de la loi du 27 mai 2008, modifiée par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, « toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1^{er} [notamment le handicap] est interdite en matière (...) d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services » ;
- Les travailleurs en Esat, qui bénéficient d'un contrat d'aide et de soutien par le travail sont des personnes en situation de handicap qui ne peuvent travailler, momentanément ou durablement, en milieu ordinaire de travail, mais qui exercent bien une activité à caractère professionnel, pérenne et rémunérée. Leur situation présente des garanties quant à la pérennité de leurs ressources ;

¹⁴ Pour un raisonnement similaire en matière pénale : Cass. crim. 15 janvier 2008 n°07-82.380 ; Cass. crim. 14 juin 2000, n°99-81.108.

- Toute pratique qui consisterait à écarter les demandes de crédit des travailleurs handicapés bénéficiant d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ou à considérer ces contrats comme un facteur de risque dans le cadre de l'étude d'une demande de crédit, conduit à entraver leur accès aux prêts bancaires, et par là même leurs possibilités de posséder des biens, tel que garanti par la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées.

Recommande :

- A la Banque X :
 - d'informer l'agence mise en cause de la présente décision en lui rappelant que le refus de prendre en compte le contrat d'aide et de soutien par le travail dans le cadre de l'étude de la demande de M. M est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap ;
 - de diffuser la présente décision à l'ensemble de ses agences pour leur permettre d'étudier les demandes de crédit des travailleurs handicapés en Esat en connaissance de la situation professionnelle réelle de ces derniers et des règles régissant les contrats d'aide et de soutien par le travail ;
- A la Fédération bancaire française de diffuser la présente décision à l'ensemble de ses adhérents afin de faire connaître la situation professionnelle particulière des emprunteurs qui bénéficient d'un contrat d'aide et de soutien par le travail.

Jacques TOUBON