

Paris, le 6 janvier 2022

---

**Décision du Défenseur des droits n°2022-010**

---

**La Défenseure 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° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le Code du travail ;

Saisie d'une réclamation de Monsieur X relative à une rupture de son contrat de travail discriminatoire car en lien avec son handicap ;

Décide de présenter les observations suivantes devant le conseil des prud'hommes de Y.

Claire HÉDON

**Observations devant le conseil des prud'hommes de Y dans le cadre de l'article 33 de la loi n° 2011-333 du 29 mars 2011**

**I. FAITS :**

1. Monsieur X a été embauché par le restaurant Z le 7 septembre 2020.
2. Aucun contrat écrit n'a été signé. Monsieur X a cependant fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à cette date.
3. Par décision du 23 septembre 2020, il a été reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) de A.
4. Le 25 septembre 2020, il aurait informé son employeur de sa RQTH.
5. Le 1<sup>er</sup> octobre 2020, son employeur, Monsieur B a reçu Monsieur X en entretien et l'a informé qu'il entendait mettre fin à sa relation de travail. Il lui aurait proposé de signer un contrat à durée déterminée (CDD) se terminant la veille, le 30 septembre 2020 avec une date de commencement fixée au 7 septembre 2020.
6. Monsieur X a refusé de signer ce contrat. Dans le même temps, Monsieur B lui a remis son solde de tout compte et ses documents de fin de contrat.

**II. ENQUÊTE DU DEFENSEUR DES DROITS :**

7. Monsieur X a saisi le Défenseur des droits le 28 mai 2021.
8. Au vu des éléments communiqués par le réclamant et des conclusions et pièces des deux parties également communiquées, le Défenseur des droits a adressé le 30 novembre 2021 une note récapitulative à la société mise en cause.
9. Par un courrier en date du 30 décembre 2021, la société a fait part de ses explications.

**III. CADRE JURIDIQUE :**

➤ **A titre liminaire, sur le pouvoir du Défenseur des droits de présenter des observations devant une juridiction**

10. Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante créée en vertu de l'article 71-1 de la Constitution. Conformément à la loi organique du 29 mars 2011, il est chargé de connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou un engagement international auquel la France est partie.
11. Dans le cadre de cette mission, l'institution peut, conformément à l'article 33 de la loi organique précitée, présenter des observations écrites ou orales devant la juridiction compétente devant laquelle est porté le litige qui oppose les parties.
12. Le choix de présenter des observations devant une juridiction est matérialisé par une décision du Défenseur des droits, dans laquelle il procède à un rappel des faits et de la procédure judiciaire en cours le cas échéant, et qui comporte l'analyse juridique que l'institution entend livrer au regard des faits portés à sa connaissance.

13. Dans ce cas, le Défenseur des droits n'agit pas en tant que partie au procès mais comme un « expert », un « sachant » ou encore un « observateur ». En effet, les Cours suprêmes de l'ordre judiciaire<sup>1</sup> et de l'ordre administratif<sup>2</sup> ont jugé « *qu'en donnant à la HALDE le droit de présenter des observations par elle-même ou par un représentant dont rien n'interdit qu'il soit un avocat, la loi ne lui a pas conféré la qualité de partie.* » Cette jurisprudence s'applique au Défenseur des droits qui a repris les missions de la HALDE.
14. Enfin, il convient de rappeler que la Cour de cassation a jugé que lorsque le Défenseur des droits présente des observations en justice qui sont portées à la connaissance des parties, « *cette faculté ne méconnaît pas les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de répliquer par écrit et oralement par ses observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire* »<sup>3</sup>.

➤ **Sur l'interdiction de la discrimination en lien avec le handicap et l'aménagement de la charge de la preuve :**

15. La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH) ratifiée par la France et entrée en vigueur le 20 mars 2010 énonce à son article 27 :

*« Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :*

*a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail (...)* »

16. 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 dispose dans son article 1<sup>er</sup> que : « *Constitue une discrimination directe 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.* »
17. L'article 2 deuxièmement de cette même loi énonce le champ d'application de l'interdiction de la discrimination telle que définie à l'article 1. Il couvre notamment « *l'accès à l'emploi, l'emploi, la formation professionnelle et de travail, y compris le travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle. Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* ».
18. Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°*

<sup>1</sup> Cass. soc., 2 juin 2010, n° 08-40.628.

<sup>2</sup> Conseil d'Etat, 11 avril 2012, n° 322326, *Gisti*.

<sup>3</sup> Cass. soc., 2 juin 2010, n° 08-40.628 et Cass. soc., 28 septembre 2016, n° 14-26.387.

2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations en raison de (...) son handicap. »

19. En matière de discrimination, l'article 4 de la loi de 2008 précitée et l'article L.1134-1 du code du travail instaurent un régime probatoire spécifique. Ainsi, « *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. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.* »
20. Il est de jurisprudence constante que la concomitance entre la connaissance, par un employeur, d'un élément en lien avec l'un des critères de discrimination et la survenance de mesures défavorables à l'encontre du salarié constitue un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination (Cass, soc, 14 juin 2007, n° 05-45.219 ; Cass, soc, 29 juin 2011, n° 10-14.067).
21. La Cour de cassation précise que la chronologie des faits constitue l'un des éléments du faisceau d'indices qu'il convient d'apprécier dans sa globalité (Cass. Soc., 6 novembre 2013, n° 12-22.270 ; Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-18.406).

#### **IV. ANALYSE :**

##### **A. Les éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination en lien avec le handicap de Monsieur X**

22. Monsieur X fait état de la chronologie suivante aux services du Défenseur des droits.
23. Le 7 septembre 2020, il est embauché, et ne signe pas de contrat écrit. Il a toutefois fait l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche (DPAE), attestée par l'inspection du travail à la demande du réclamant.
24. Par courrier en date du 23 septembre 2020, la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de A lui notifie la décision de RQTH prise par la CDAPH le 17 septembre 2020.
25. Le 25 septembre 2020, Monsieur X aurait informé son employeur de sa qualité de travailleur handicapé.
26. Le 1<sup>er</sup> octobre 2020, son employeur lui demande de signer un contrat à durée déterminée antédaté se terminant le 30 septembre 2020, au motif qu'il avait été embauché pour un accroissement temporaire d'activité de 24 jours.
27. La chronologie de ces éléments, même si l'employeur conteste avoir été informé de la RQTH avant le 1<sup>er</sup> octobre, et la transformation du contrat à durée indéterminée en contrat à durée déterminée au bout de seulement 24 jours, pour y mettre fin sans justification, sont des éléments qui, appréciés dans leur globalité, laissent supposer l'existence d'une discrimination en raison de son handicap.
28. Par conséquent, Monsieur X apporte des éléments laissant présumer l'existence d'une discrimination en lien avec son handicap.

## B. Les justifications apportées par la société Z afin de démontrer l'absence de toute discrimination

29. Dans sa réponse au Défenseur des droits, la société mise en cause soutient que Monsieur X a été embauché en contrat à durée déterminée pour la période du 7 septembre 2020 au 30 septembre 2020 sur la base d'un accroissement temporaire d'activité.
30. Cet argument est doublement contredit :
31. En premier lieu, Monsieur X n'a pas signé de contrat écrit. Il est donc présumé que sa relation de travail avait vocation à s'inscrire dans la durée.
32. En second lieu, il ressort du registre du personnel fourni par la société que l'intégralité des salariés embauchés entre septembre et novembre 2020 l'ont été en contrat à durée indéterminée (CDI) :

| Identité du salarié | Poste occupé             | Date d'embauche dans la société | Type de contrat        |
|---------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------|
| C                   | Commis de salle          | 2 septembre 2020                | CDI                    |
| D                   | Chef de cuisine          | 7 septembre 2020                | CDI                    |
| <b>X</b>            | <b>Commis de cuisine</b> | <b>7 septembre 2020</b>         | <b>CDD de 24 jours</b> |
| E                   | Commis de cuisine        | 21 septembre 2020               | CDI                    |
| F                   | Cuisinier                | 3 novembre 2020                 | CDI                    |

33. La société développe en ces termes : « *Ayant anticipé la fin du contrat à durée déterminée [de Monsieur X], qui était au 30 septembre 2020, la société Z a embauché Madame E sous contrat à durée indéterminée en date du 21 septembre 2020, date à laquelle Madame E a, en qualité de commis de cuisine, débuté ses fonctions.* »
34. Cependant, elle n'explique pas les raisons pour lesquelles la relation de travail de X n'a pas été prolongée en lieu et place de l'embauche de Madame E. En effet, à aucun moment, la société n'émet de reproches sur la qualité du travail fourni par Monsieur X.
35. Dès lors, l'allégation selon laquelle Monsieur X aurait été le seul salarié embauché en contrat à durée déterminée, et ce pour une durée de 24 jours ne paraît pas fondée. La fin brutale de son contrat ne peut trouver d'autre justification que l'annonce de sa reconnaissance en qualité de travailleur handicapé auprès de son employeur, peu important que trois salariés attestent que le handicap de Monsieur X était invisible.
36. Les motifs invoqués par la société Z pour justifier la rupture de la relation de travail de Monsieur X n'apparaissent pas étrangers à toute discrimination.
37. Au vu de ce qui précède, je considère que Monsieur X a été victime d'une discrimination en lien avec son handicap.

Claire HÉDON