

---

**Décision du Défenseur des droits n°2024-118**

---

**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 Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées ;

Vu la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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 Mme X, relative à un refus d'embauche opposé par le cabinet médical des docteurs Y et Z, qu'elle estime discriminatoire en raison de son handicap ;

**Constate** que les Docteurs Y et Z n'apportent pas la preuve, qui leur incombe par application de l'article L. 1134-1 du code du travail et de la jurisprudence, que le refus d'embauche de Mme X repose sur des motifs étrangers à toute discrimination ;

**Conclut** en conséquence que ce refus d'embauche est discriminatoire en lien avec son handicap et son lieu de résidence, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail et des articles 1 et 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Considère** en outre qu'il n'est pas exclu que ce refus d'embauche s'analyse en un licenciement prononcé en raison du handicap de Mme X, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail et des articles 1 et 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Recommande** aux Docteurs Y et Z de se rapprocher de Mme X afin de procéder à la juste réparation de son préjudice ;

**Demande** aux Docteurs Y et Z de revoir leurs pratiques de recrutement pour garantir qu'elles ne prennent pas en compte de critères discriminatoires, en s'appuyant sur le guide du Défenseur des droits « *Pour un recrutement sans discrimination* »<sup>1</sup> ;

**Demande** qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente ;

**Transmet** pour information la présente décision en version anonymisée au conseil national de l'Ordre des médecins, qui a pour mission la défense de l'indépendance et l'honneur de la profession médicale auprès de l'ensemble de la société française et assure un rôle consultatif, juridictionnel et de conciliation ;

**Invite** le conseil national de l'Ordre des médecins à diffuser le guide du Défenseur des droits « *Pour un recrutement sans discrimination* »<sup>2</sup> auprès de ses membres.

Claire HÉDON

---

<sup>2</sup> Disponible en version numérique : [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD\\_guide\\_recrutement-sans-discrimination\\_20190703.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_guide_recrutement-sans-discrimination_20190703.pdf)

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

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Mme X, relative à un refus d'embauche opposé par le cabinet médical des docteurs Y et Z, qu'elle estime discriminatoire en raison de son handicap.

**I. Rappel des faits**

2. Mme X candidate le 10 novembre 2021 à une offre d'emploi pour un poste de secrétaire médicale au sein du cabinet des docteurs Y et Z.
3. Elle est reçue le même jour à un entretien, puis le 15 novembre 2021, à un deuxième entretien. Elle affirme que les deux médecins lui auraient annoncé qu'elle était choisie et qu'ils auraient fixé la date de son entrée dans le cabinet médical au 1<sup>er</sup> décembre 2021.
4. Le 25 novembre 2021, Mme X est reçue à un troisième rendez-vous par le docteur Y seule. Selon Mme X, ce rendez-vous était prévu pour lui présenter l'organisation du cabinet, le poste de travail, le fonctionnement des outils de travail et lui donner les codes d'accès.
5. Au cours de ce rendez-vous, Mme X indique être titulaire d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le docteur Y aurait accueilli cette information avec une « *apparente bienveillance* ».
6. La clé du cabinet médical est confiée à Mme X à l'issue de ce rendez-vous.
7. Le 29 novembre 2021, le docteur Y lui annonce par voie téléphonique qu'elle n'est finalement pas recrutée et lui demande de venir rendre les clés. Selon Mme X, le docteur Y lui aurait indiqué qu'elles étaient revenues sur leur choix en raison de la déclaration tardive de sa qualité de travailleur handicapé, considérant que cela démontrait « *une forme de malhonnêteté et qu'elles ne peuvent se le permettre pour un CDI* ».
8. Le 1<sup>er</sup> décembre 2021, Mme X adresse un courriel au cabinet pour demander de préciser les motifs d'une telle décision. Les docteurs Y et Z répondent le même jour : « *Nous avons retenu dans un premier temps votre candidature après 2 entretiens. Ensuite, nous nous sommes revues une troisième fois pour un entretien plus technique sur le poste à pourvoir. À la suite de ce dernier contact, nous avons décidé de ne pas retenir votre candidature.* »

9. Mme X répond par courriel le 2 décembre 2021 : « *Pour reprendre vos mots, ce troisième entretien “plus technique” s’est très bien déroulé. Vous m’y avez présenté des tâches élémentaires que je maîtrise depuis toujours (...). Je vous rappelle qu’après ce troisième entretien, vous avez maintenu mon embauche au 1/ 12/2021. Le problème que vous avez évoqué lundi 29 est tout autre : Vous m’avez reproché d’avoir dissimulé ma reconnaissance de travailleuse handicapée. Je vous l’ai révélé moi-même une fois recrutée (...). Vous m’avez alors questionné sur ma pathologie et j’ai cru bon vous en parler en toute transparence (...).* »
10. Les docteurs Y et Z lui écrivent alors : « *Nous comprenons très bien votre déception mais sachez que pour nous la décision de s’engager sur un CDI est difficile (...)* ». Les médecins ne répondent pas sur les propos de Mme X concernant les motifs de leur décision.

## **II. Enquête du Défenseur des droits**

11. Un courrier d’instruction est adressé par le Défenseur des droits aux docteurs Y et Z le 18 janvier 2022 afin de recueillir leurs explications.
12. Les mises en cause répondent le 3 février 2022. Elles soutiennent notamment que le handicap ne constitue pas un obstacle à un emploi de secrétaire médical dans leur cabinet et indiquent : « *Il nous est apparu difficile d’expliquer à Mme X sans l’offenser que c’est son profil psychologique et sa personnalité qui ne nous ont pas plu* ».
13. Le compte rendu du deuxième entretien réalisé avec Mme X et transmis par les docteurs Y et Z au Défenseur des droits mentionne : « *Nous informons Mme X que nous sommes intéressées par sa candidature et que nous souhaitons la revoir pour un 3ème entretien expliquant concrètement le poste* ».
14. Selon le compte rendu du troisième entretien : « *Il s’agit d’une mise en situation sur le poste pour voir le standard, le fax et la tenue des dossiers. Il ne semble pas y avoir de problèmes sur ses compétences techniques mais elle ne connaît pas notre logiciel. Au cours des explications, j’ai l’impression d’une certaine raideur et froideur dans son attitude lors de nos échanges. Je me rends compte que ses connaissances dans le domaine médical sont quasi-inexistantes. La mise en place d’une relation de confiance et de convivialité me semble difficile. En fin de séance, Mme X m’informe qu’elle bénéficie du statut de travailleur handicapé, ce qui ne pose, bien entendu, aucune difficulté pour notre structure. À l’issue de ce 3ème entretien, je ne prends pas de décision négative sans l’avis du Dr Z mais lui remets tout de même les clés du cabinet* ».

15. À la demande du Défenseur des droits, les docteurs Y et Z lui ont transmis également les comptes rendus des entretiens des six autres candidats et le profil de la personne finalement recrutée.
16. Par courrier en date du 7 août 2023, le Défenseur des droits a envoyé aux mises en cause une note récapitulative considérant que les réponses apportées et la procédure de recrutement semblaient mettre en évidence des critères de sélection discriminatoires, invitant en conséquence les mises en cause à présenter tout élément objectif de justification au refus d'embauche.
17. Le 4 septembre 2023, les mises en cause ont répondu à cette note, par l'intermédiaire de leur conseil.

### **III. Cadre juridique**

18. La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées adoptée le 13 décembre 2006 et ratifiée par la France depuis la loi n°2009-1791 du 31 décembre 2009, interdit les discriminations fondées sur le handicap, notamment en matière d'emploi.
19. La directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prévoit qu'une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base, notamment, du handicap.
20. En droit interne, l'article L.1132-1 du code du travail dispose qu'« *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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° 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 (...) sa situation de famille (...) de son lieu de résidence (...), ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap (...)* ».
21. Selon l'article L. 1221-6 du code du travail, l'ensemble des informations demandées aux candidats à un recrutement ne peuvent avoir pour objectif que de mesurer leurs capacités et leurs aptitudes professionnelles pour occuper le poste proposé.
22. La charge de la preuve en matière de discrimination suit un aménagement dérogatoire du droit commun en matière civile. Selon l'article L. 1134-1 du code du

travail, « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte (...)* ». Il appartient ensuite à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de démontrer que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

23. Tel que le Défenseur des droits l'a rappelé dans sa décision cadre n°2022-239, cet aménagement de la charge de la preuve permet au demandeur de constituer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination, sans exiger qu'il ne rapporte une preuve directe d'une faute à l'origine de la discrimination alléguée. Il doit seulement faire naître un doute raisonnable dans l'esprit du juge quant à l'existence de celle-ci et le convaincre que l'une des possibles explications au traitement subi est une pratique ou une décision discriminatoire, à charge ensuite pour le défendeur de renverser cette présomption<sup>3</sup>. La chronologie des faits peut constituer un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination<sup>4</sup>.
24. La chambre sociale de la Cour de cassation, dans une affaire où la HALDE (dont les attributions ont été reprises par le Défenseur des droits) est intervenue et concernant un refus d'embauche, a jugé que lorsque le candidat écarté présente des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination à l'embauche, l'employeur qui ne justifie pas son choix de recrutement par des éléments objectifs, comme le diplôme ou l'expérience professionnelle, ne démontre pas que sa décision est étrangère à toute discrimination<sup>5</sup>.
25. Il convient de rappeler que la discrimination peut être constituée, en matière civile, indépendamment de la volonté de son auteur.

#### **IV. Analyse juridique**

26. Au terme de son instruction, le Défenseur des droits constate que Mme X présente suffisamment d'éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination en lien avec son handicap (1), cette analyse étant renforcée par l'existence d'autres discriminations à l'embauche dans les comptes rendus d'entretiens des autres candidats (2). Les médecins mises en cause n'apportent pas de justification objective crédible au refus opposé, et l'examen de leur réponse fait apparaître en outre une discrimination liée au lieu de résidence de Mme X (3).

---

<sup>3</sup> Décision-cadre du Défenseur des droits n°2022 -139 du 31 août 2022

<sup>4</sup> Cass. soc., 28 juin 2018, n° 16-28.511

<sup>5</sup> Cass. soc., 15 déc. 2011, n°10-15.873

## **1. Éléments de présomption d'une discrimination liée au handicap à l'égard de Mme X**

27. Mme X a passé deux entretiens qui se sont bien déroulés, puisqu'elle a été conviée à un troisième. L'intéressée a déclaré sa qualité de travailleur handicapé au cours de ce troisième rendez-vous et les docteurs Y et Z sont alors revenues sur leur décision de l'embaucher. Cette chronologie constitue un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination en application de la jurisprudence précédemment rappelée.
28. De plus, Mme X a demandé les motifs de cette décision par courriel du 2 décembre 2021 en précisant : « *Vous m'avez reproché d'avoir dissimulé ma reconnaissance de travailleuse handicapée (...)* ». Il peut être relevé que dans leur réponse à ce courriel, les docteurs Y et Z n'ont pas nié les propos de Mme X quant au motif qui lui aurait été donné par voie téléphonique.
29. Ces éléments permettent de constater que Mme X apporte suffisamment d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination.
30. En outre, il convient de rappeler ici qu'aux termes de l'article L. 1221-6 du code du travail précité, les informations demandées aux candidats à un recrutement ne peuvent avoir pour objectif que de mesurer leurs capacités et leurs aptitudes professionnelles pour occuper le poste proposé. Le candidat à un emploi ou le salarié n'étant pas tenu de révéler son statut de travailleur handicapé, il ne peut être considéré « déloyal » pour ce dernier d'en faire part au moment de son choix.
31. Le rapport annuel du Défenseur des droits pour l'année 2023 montre à cet égard que 21 % des réclamations reçues par l'institution pour discrimination concernaient le handicap et que l'emploi est le premier domaine de discrimination<sup>6</sup>. Une telle proportion peut expliquer la crainte des travailleurs handicapés à faire part de leur situation de handicap dès le stade de leur candidature à un emploi.

## **2. Discriminations à l'égard des autres candidats**

32. En réponse au courrier d'instruction du Défenseur des droits, les docteurs Y et Z ont produit des comptes rendus d'entretien des autres candidats au poste de secrétaire médical. Certains éléments y figurant, et donc pris en compte pour écarter les candidatures, constituent des discriminations prohibées.
33. Le compte rendu de l'entretien passé avec la candidate Mme A indique que celle-ci a été écartée en raison de son manque de connaissance mais aussi de « *sa proximité de fin de carrière* ». Il s'agit d'un refus d'embauche fondé sur l'âge, lequel

---

<sup>6</sup> Défenseur des droits, Rapport annuel d'activité 2023, p.12

fait partie des critères de discrimination prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail.

34. Le compte rendu de l'entretien passé avec Mme B montre que cette candidate n'a pas été retenue après que son ancien employeur a déclaré qu'elle « *n'a pas convenu dès le premier jour et a ensuite été en arrêt maladie jusqu'à la fin de sa mission* ». Cela constitue une discrimination en lien avec son état de santé, critère dont la prise en compte est également prohibée par la loi.
35. S'agissant de Mme C, les mises en cause précisent qu'elle n'a pas été « *retenue en raison de son éloignement* ». Ce refus d'embauche est donc fondé sur le lieu de résidence de la candidate, critère de discrimination également prohibé par l'article L. 1132-1 du code du travail.
36. Enfin, un autre compte rendu produit, celui de Mme D, montre l'attention portée à la situation de famille : « *Elle est mariée et a des triplés. Son conjoint travaille. Il n'y a pas de problème de gardes, les grands-parents sont proches et disponibles* ». Il est d'ailleurs précisé sur le compte rendu de la candidate finalement embauchée que celle-ci habite à proximité du cabinet et vit seule. Or, la situation de famille est également un critère de discrimination prohibé.
37. Le Défenseur des droits constate que le recrutement au poste de secrétaire médical a donc donné lieu à la prise en compte de plusieurs critères de discrimination à l'égard de différents candidats.

### **3. Justifications des employeurs mis en cause**

38. En réponse au courrier d'instruction adressé par le Défenseur des droits concernant Mme X, les docteurs Y et Z indiquent que « (...) *c'est son profil psychologique et sa personnalité qui ne nous ont pas plu* ». Dans le compte-rendu du troisième entretien avec Mme X il est en effet mentionné « *j'ai l'impression d'une certaine raideur et froideur dans son attitude lors de nos échanges. (...). La mise en place d'une relation de confiance et de convivialité me semble difficile.* »
39. Ces seuls éléments, pour le moins subjectifs, ne démontrent pas que le refus d'embauche est étranger à toute discrimination au regard de la jurisprudence précédemment rappelée de la Cour de cassation<sup>7</sup>.
40. En réponse à la note récapitulative adressée par le Défenseur des droits, les docteurs Y et Z expliquent ne pas avoir retenu la candidature de Mme X « *car elle ne répondait pas aux critères posés s'agissant des qualités décrites à la fiche de poste [...] et ne répondait pas davantage aux critères de sélection définis [...]*

---

<sup>7</sup> Cass. soc., 15 déc. 2011, n°10-15.873



*s'agissant des connaissances dans le domaine médical et la "maîtrise de ses émotions" ». Les mises en cause ont, en ce sens, transmis la fiche de poste et les critères de sélection pour le poste de secrétaire médical.*

41. Sur la fiche de poste figure la liste des compétences demandées (*« expérience dans le milieu médical de préférence dans un cabinet » ; « connaissance des logiciels médicaux, informatique »*), ainsi qu'un descriptif des tâches et les difficultés du poste (*« habiter à proximité de préférence pour limiter les retards dus aux embouteillages »*).
42. Parmi les critères de sélection, il est fait mention d'une personne pouvant *« tenir [une] pression tout en gardant la maîtrise de ses émotions »*, possédant *« des connaissances dans le domaine médical afin de pouvoir identifier les besoins et orienter au mieux les patients [et] évaluer les urgences »*. La personne recherchée doit être *« très rapidement opérationnelle »* et il est *« préférable qu'elle habite à proximité pour éviter les embouteillages »*.
43. Cette dernière exigence constitue une discrimination en lien avec le lieu de résidence. En effet, il revient au salarié de prendre les précautions nécessaires pour respecter ses horaires de travail et non au recruteur de préjuger qu'un candidat ne le fera pas. Le Défenseur des droits l'a rappelé dans plusieurs décisions<sup>8</sup>.
44. Quant à la capacité de Mme X à tenir la pression et gérer ses émotions, les médecins n'apportent pas la preuve qui leur incombe que Mme X n'aurait pas correspondu à ces attentes lors du troisième entretien.
45. S'agissant de la situation de handicap de Mme X, les docteurs Y et Z font valoir l'intérêt qu'elles ont porté à *« des candidates dont elles savaient qu'elles bénéficiaient du statut RQTH »* : Mmes B, A et C. Les mises en cause expliquent que le fait de les avoir reçues en entretien, alors même que leur qualité de travailleur handicapé était mentionnée sur leurs CV, *« démontre incontestablement que cet élément n'a pas été considéré comme rédhibitoire »*.
46. Toutefois, cet argument n'est pas probant dès lors que ces trois personnes n'ont finalement pas été engagées.
47. De plus, pour tenter de justifier objectivement le refus opposé à Mme X, les mises en cause expliquent que le troisième entretien a révélé que Mme X *« ne connaissait pas le logiciel informatique du cabinet »* et que ses connaissances *« dans le domaine médical [...] étaient "quasi-inexistantes" (...) »*.

---

<sup>8</sup> Décisions du Défenseur des droits n° 2018-176 du 18 juillet 2018, n° 2015-063 du 20 mai 2015

48. Ces arguments apparaissent toutefois insuffisants pour justifier objectivement le refus d'embauche car les explications et pièces produites révèlent des incohérences.
49. En effet, les compétences en matière informatique et médicale étaient vérifiables à la lecture du CV de Mme X et étaient donc connues des mises en cause dès le premier entretien. Son CV ne laisse apparaître aucune expérience professionnelle en tant que secrétaire médicale et ne mentionne ni formation ni diplôme dans le domaine de la santé. Dès lors, au regard des critères de sélection présentés par les mises en cause, la candidature de Mme X n'aurait pas dû les intéresser. Pourtant, l'intéressée a été reçue à trois reprises.
50. De manière similaire, Mme B, dont le CV mentionne qu'elle est titulaire d'un titre professionnel « *secrétaire assistante médico-sociale* » et laisse apparaître plusieurs expériences professionnelles en tant que secrétaire médicale, ce qui correspond bien aux critères de sélection, n'a été reçue qu'à un seul entretien avant d'être écartée en raison d'un arrêt maladie lors de son précédent emploi.
51. En outre, c'est finalement une candidate pour laquelle le compte rendu indique qu'« *il lui manque de l'expérience pratique dans le domaine médical* » qui a été engagée pour occuper le poste.
52. Il en ressort donc que les critères objectifs dont se prévalent les médecins n'étaient pas réellement déterminants pour ce recrutement.
53. Par conséquent, au regard de l'ensemble de ce qui précède, les docteurs Y et Z ne justifient pas objectivement le refus d'embauche. Le Défenseur des droits conclut que Mme X a été victime de discrimination en raison de son handicap.
54. De plus, dès lors que les justifications au refus d'embauche mentionnent aussi « *l'éloignement géographique* » de Mme X, le Défenseur des droits constate que celle-ci a également été victime d'une discrimination en lien avec son lieu de résidence.

#### **4. Sanction des discriminations et préjudice subi par Mme X**

55. La directive 2000/78 précitée prévoit en son article 17 que les sanctions en matière de discrimination peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime et doivent être « *effectives, proportionnées et dissuasives* ».
56. L'article L. 1132-4 du code du travail sanctionne par la nullité tout acte ou mesure pris à l'encontre d'un candidat ou salarié en méconnaissance du principe de non-discrimination. Le refus d'embauche de Mme X est donc nul. Par jugement du 13 mai 2022, le conseil de prud'hommes de Paris a suivi les observations du

Défenseur des droits en matière d'indemnisation d'un refus d'embauche discriminatoire, en réparant doublement le préjudice de la candidate, celle-ci ayant quitté son emploi en cours car elle se pensait embauchée<sup>9</sup>.

57. Il convient d'ajouter que lorsque le contrat de travail est formé, sa rupture discriminatoire constitue un licenciement nul et entraîne l'indemnisation afférente.

58. Le contrat de travail est un contrat consensuel, ce qui signifie qu'il ne requiert pas la rédaction d'un écrit mais se forme par le seul échange des consentements quel qu'en soit le mode d'expression, conformément à l'article 1109 alinéa 1 du code civil.

59. L'article 1113 du code civil dispose que le contrat est formé par la rencontre d'une offre et d'une acceptation par lesquelles les parties manifestent leur volonté de s'engager. Cette volonté peut résulter d'une déclaration ou d'un comportement non équivoque de son auteur.

60. L'article 1114 du code civil précise que l'offre comprend les éléments essentiels du contrat envisagé et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation. La chambre sociale de la Cour de cassation a défini l'offre de contrat de travail comme « *l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation* »<sup>10</sup>. L'acceptation est quant à elle définie par cet article comme « *la manifestation de volonté de son auteur d'être lié dans les termes de l'offre* ».

61. En l'espèce, le docteur Y a remis les clefs du cabinet à Mme X à la fin du dernier rendez-vous, ce qui pourrait être analysé comme la rencontre d'une offre et d'une acceptation entre les parties, et la formation du contrat de travail. Le refus opposé à Mme X pourrait donc être qualifié, au-delà d'un refus d'embauche, de licenciement fondé sur des motifs discriminatoires.

62. Dès lors, il n'est pas exclu que ce licenciement puisse être sanctionné par le versement d'une indemnité minimale de 6 mois de salaire en application de l'article L. 1235-3-1 du code du travail.

63. En conclusion et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits :

---

<sup>9</sup> Décision du Défenseur des droits n° 2022-074 du 18 mars 2022 ; conseil de prud'hommes de Paris, 13 mai 2022, n° 21/06830.

<sup>10</sup> Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.103.

**Constate** que les Docteurs Y et Z n'apportent pas la preuve, qui leur incombe par application de l'article L. 1134-1 du code du travail et de la jurisprudence, que le refus d'embauche de Mme X repose sur des motifs étrangers à toute discrimination ;

**Conclut** en conséquence que ce refus d'embauche est discriminatoire en lien avec son handicap et son lieu de résidence, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail et des articles 1 et 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Considère** en outre qu'il n'est pas exclu que ce refus d'embauche s'analyse en un licenciement prononcé en raison du handicap de Mme X, en violation de l'article L. 1132-1 du code du travail et des articles 1 et 2 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

**Recommande** aux Docteurs Y et Z de se rapprocher de Mme X afin de procéder à la juste réparation de son préjudice ;

**Demande** aux Docteurs Y et Z de revoir leurs pratiques de recrutement pour garantir qu'elles ne prennent pas en compte de critères discriminatoires, en s'appuyant sur le guide du Défenseur des droits « *Pour un recrutement sans discrimination* »<sup>11</sup> ;

**Demande** qu'il lui soit rendu compte des suites données à ces recommandations dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente ;

**Transmet** pour information la présente décision en version anonymisée au conseil national de l'Ordre des médecins, qui a pour mission la défense de l'indépendance et l'honneur de la profession médicale auprès de l'ensemble de la société française et assure un rôle consultatif, juridictionnel et de conciliation ;

**Invite** le conseil national de l'Ordre des médecins à diffuser le guide du Défenseur des droits « *Pour un recrutement sans discrimination* »<sup>12</sup> auprès de ses membres.

Claire HÉDON

---

<sup>12</sup> Disponible en version numérique : [https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD\\_guide\\_recrutement-sans-discrimination\\_20190703.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_guide_recrutement-sans-discrimination_20190703.pdf)