

Paris, le 22 Décembre 2023

Décision du Défenseur des droits n°2023-270

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 le code du 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 ;

Saisie par Madame X qui estime avoir fait l'objet d'une discrimination en raison de son handicap au sein de la société Y.

Constate que la société Y mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe en application de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 et de l'article L. 1134-1 du code du travail, que la rupture de la période d'essai de Madame X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Constate, en conséquence, que Madame X a fait l'objet d'une discrimination et d'une rupture du contrat de travail discriminatoire sur le fondement de son handicap, en violation de l'article 2 de la CIDPH, des articles 1 et 2 de la loi n° 2008-496, et des articles L. 1132-1 et L. 5213-6 du code du travail ;

Recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice et, à défaut d'accord, décide de présenter ses observations devant

toute juridiction judiciaire compétente qui serait saisie, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 ;

Recommande à la société Y de former l'ensemble du personnel au droit de la non-discrimination, et plus particulièrement aux problématiques relatives au handicap dans l'emploi et au principe d'aménagement raisonnable ;

Demande à la société Y de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la présente.

Claire HÉDON

**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, le 20 janvier 2022, par l'intermédiaire d'un délégué territorial, Monsieur Z, d'une réclamation de Madame X relative à une rupture de période d'essai qu'elle estime discriminatoire en raison de son handicap.

I. RAPPEL DES FAITS

2. Madame X est reconnue en qualité de travailleur handicapé depuis le 25 août 2020, en raison d'une dyspraxie affectant la rapidité de ses gestes.
3. Le 26 octobre 2021, après avoir répondu à une offre d'emploi publiée sur le site de Pôle Emploi, Madame X effectue un entretien d'embauche pour un poste de libraire en contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise Y avec Monsieur A, dirigeant de la société et Madame B, directrice.
4. Par courrier du 30 octobre 2021, la société confirme son embauche à Madame X à compter du 16 novembre 2021.
5. Le contrat à durée indéterminée entre Madame X et la société Y pour le poste d'employée de librairie est signé le 16 novembre 2021.
6. Le 16 novembre, suite à sa prise de poste, Monsieur A aurait demandé à la réclamante si elle était bien installée ou avait des problèmes particuliers. Madame X indique avoir informé Monsieur A au cours de cette conversation de sa dyspraxie et de sa RQTH, et lui avoir demandé à qui elle devait remettre le document.
7. A la suite de cet échange, Monsieur A aurait changé d'attitude envers la réclamante et se serait énervé à son encontre en lui reprochant d'avoir été malhonnête et d'avoir menti en le mettant « *devant le fait accompli* », et de ne pas avoir précisé sur son CV ni lors de l'entretien de recrutement qu'elle était en situation de handicap.
8. Monsieur A aurait également menacé d'appeler son avocat ainsi que Pôle Emploi, qui ne l'avait pas prévenu de la situation de handicap de Madame X.
9. La réclamante aurait répondu avoir suivi la même démarche qu'avec son précédent employeur et que son handicap ne présentait pas d'impact important sur son travail, suite à quoi Monsieur A aurait coupé court à la discussion.
10. Madame X indique avoir ensuite entendu ce dernier déclarer à Madame B : « *si je l'avais su avant, je ne l'aurais pas embauchée* ».
11. La réclamante aurait été convoquée lors de sa pause déjeuner à un nouvel entretien avec Monsieur A et Madame B, au cours duquel il lui aurait été à nouveau reproché d'avoir menti et placé la société dans une situation compliquée ; Monsieur A aurait par ailleurs déclaré à la réclamante que « *c'est vrai que ça se voit à [sa] façon de s'exprimer qu'il y a un problème* ».
12. Il aurait par ailleurs été demandé à Madame X si elle accepterait de voir quelqu'un qui pourrait évaluer l'impact réel de son handicap sur sa performance « *mais que ce ne serait pas quelqu'un de la médecine du travail car les infirmières ne sont pas qualifiées pour ça* ».
13. Monsieur A aurait également déclaré que la réclamante n'était pas en capacité d'exercer toutes les fonctions de libraire.

14. Dans les jours suivant ces échanges, Madame X affirme n'avoir reçu qu'une formation « *en surface* » et peu détaillée dans les explications qui lui ont été fournies, et précise que Monsieur A « *ne lui adressait la parole que pour bonjour et au revoir* » depuis l'annonce de sa RQTH.
15. Le 19 novembre 2021, Madame X aurait informé Monsieur A et Madame B de vive voix de son souhait de mettre fin à sa période d'essai. Elle formalise cette demande par courrier du même jour, et transmet un second courrier à leur attention récapitulant les faits susmentionnés, concluant ainsi :

« Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, je ne peux plus continuer à travailler dans ces conditions, mon objectif étant aujourd'hui avant tout de préserver ma santé physique et mentale. Ce sont les raisons pour lesquelles je vous ai indiqué de vive voix à ma prise de poste ce matin que ce serait aujourd'hui mon dernier jour travaillé. »
16. Le 22 novembre 2021, la réclamante tient un entretien téléphonique avec un conseiller de D, organisme de placement spécialisé en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, pour discuter de sa situation.
17. Par courriel du même jour, le conseiller de D établit un compte-rendu par écrit de leur échange téléphonique, au sein duquel il détaille notamment les procédures engagées par Monsieur A suite à sa prise de connaissance de la RQTH de Madame X :

« Monsieur [A] a contacté sa Conseillère à Dominante Entreprise Pôle Emploi le 16 Novembre, pour prendre connaissance de la possibilité d'évaluer le « (...) coût de l'embauche d'une personne handicapée (...) ». La conseillère m'a transmis, le jour-même, la demande de Monsieur [A] pour pouvoir répondre à ces questions et inquiétudes. Monsieur [A] m'a semblé dépassé et perdu par la notion de handicap, en indiquant être une « (...) petite entreprise ne pouvant porter la charge que représente l'accompagnement d'une personne handicapée (...) ». »
18. Madame X répond le même jour à ce courriel et ajoute : « *Vous m'avez indiqué lors de notre échange que M. [A] ne souhaitait pas mettre en place d'aménagements et effectivement il n'a jamais voulu aborder avec moi la question des aménagements.* »

II. ENQUETE DU DEFENSEUR DES DROITS

19. Par courrier du 20 juin 2022, puis par relance du 31 août 2022, le Défenseur des droits a sollicité des explications ainsi que la communication de plusieurs éléments auprès de la société Y mise en cause.
20. La société a répondu par l'intermédiaire de son avocat par courriel du 7 septembre 2022.
21. Par courrier du 21 juin 2022, le Défenseur des droits a interrogé l'agence POLE EMPLOI de C pour demander des informations complémentaires.
22. L'agence a transmis les éléments sollicités par courriel du 26 septembre 2022.
23. Avec l'accord de Madame X, le Défenseur des droits a pris contact avec la société Y par courriel du 7 février 2023 pour proposer une tentative de résolution amiable du litige.
24. Après plusieurs relances par courriels du 7 mars et du 7 juin 2023, puis par appel téléphonique du 13 juin 2023 et par courriel du 19 juin à l'avocat de la société, la procédure de médiation a pris fin en l'absence de réponse.

25. Par courrier recommandé en date du 12 septembre 2023, réceptionné le 15 septembre 2023, le Défenseur des droits a envoyé à la société Y une note récapitulative informant qu'il pourrait être conclu, à ce stade de l'instruction, à l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X en raison de son handicap et l'invitant à présenter tout élément qu'elle estimerait utile de porter à la connaissance du Défenseur des droits avant qu'une décision ne soit prise sur ce dossier.
26. La société Y mise en cause n'a pas répondu à ce courrier.

III. CADRE JURIDIQUE

27. Aux termes de l'article 2 de la Convention internationale des droits des personnes handicapées (CIDPH), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 13 décembre 2006, ratifiée le 18 février 2010 par la France et entrée en vigueur le 20 mars 2010 : « *La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable* ».
28. En droit interne, l'article 2 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 prohibe toute discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le handicap, en matière d'accès à l'emploi.
29. La discrimination directe est définie à l'article 1^{er} de la loi précitée comme « *la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou 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* ».
30. L'article L. 1132-1 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée, écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.
31. Par ailleurs, l'obligation d'aménagement raisonnable en faveur des travailleurs handicapés qui pèse sur l'employeur et dont le non-respect est constitutif d'une discrimination est prévue à l'article L. 5213-6 du code du travail :

« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L.5212-13¹ d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L.5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3 ».

¹ L'article L. 5212-13 vise notamment le salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé à l'instar de la réclamante.

32. Cette obligation d'aménagement raisonnable vise à compenser l'inégalité induite par le handicap en mettant à la disposition du salarié concerné les aménagements nécessaires pour garantir une égalité de traitement.
33. Conformément à l'article L.1221-20 du code du travail, « *la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées conviennent* ».
34. Les mesures d'aménagement appropriées doivent être envisagées à toutes les étapes du parcours professionnel.
35. Cette obligation s'applique, par conséquent, dès la période d'essai². Si, durant la période d'essai, l'employeur est libre de mettre fin au contrat de travail sans motif, il doit néanmoins pouvoir démontrer, le cas échéant, que sa décision est justifiée par des éléments objectifs liés aux compétences du salarié et étrangers à toute discrimination, notamment en lien avec le handicap.
36. Cela suppose que des aménagements soient prévus, lorsqu'ils sont nécessaires, dès la prise de poste effective et pour toute la durée de la période d'essai. En effet, les compétences professionnelles du salarié handicapé ne peuvent pas être objectivement appréciées en l'absence de mise en place des aménagements raisonnables dont il a besoin pour exercer ses fonctions³.
37. Les mesures d'aménagement peuvent concerner l'aménagement des postes de travail (mise à disposition d'équipements individuels, etc.) ou des lieux de travail, l'aménagement de l'organisation du travail (horaires de travail, répartition des tâches, etc.) ou la mise en place d'une assistance professionnelle. Elles visent la personne dans une situation concrète et non une catégorie de personnes de façon abstraite, le type d'aménagement nécessaire dépendant ainsi de l'emploi occupé et de l'autonomie de la personne concernée eu égard, notamment, à son parcours de vie.
38. La recherche de mesures appropriées suppose une appréciation au cas par cas, en vue de trouver des solutions concrètes et appropriées à la situation de la personne handicapée. Ainsi, l'employeur qui ne justifie pas « *d'études de postes ni de recherche d'aménagements du poste du salarié* » ne satisfait pas son obligation d'aménagement raisonnable⁴.
39. Il convient de noter que l'obligation d'aménagement raisonnable s'inscrit également dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur. Elle fait partie des solutions données à celui-ci pour atteindre le résultat exigé en termes de sécurité des travailleurs handicapés.
40. En vertu de ces dispositions, l'absence d'aménagement du poste de travail du salarié concerné durant la période d'essai sans démontrer que la mise en place de tels aménagements constituait objectivement pour l'employeur une charge disproportionnée constitue des faits de discrimination à raison de l'état de santé ou du handicap du salarié concerné⁵.
41. Le Défenseur des droits a notamment retenu que des difficultés soulevées pour justifier une rupture de période d'essai étaient liées à l'absence d'aménagement du poste du travailleur handicapé, faute pour l'employeur d'avoir organisé la visite médicale d'embauche, et au fait qu'aucune action n'avait été engagée par l'employeur pour préparer les équipes de travail à

² Cass. soc., 16 févr. 2005, n°02-43.402

³ CJUE, 11 juil. 2006, aff. C-13/05, Chacon Navas

⁴ Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-21993

⁵ Décision Défenseur des droits MLD-2014-114, suivie d'un jugement du CPH BESANÇON, 20 janv. 2015, n°F13/00341 ; Décision du Défenseur des droits MLD-2012-68, suivie d'un arrêt CA AGEN, 13 janv. 2015, n°14/00819.

accueillir un collègue handicapé. Dans ces circonstances, le Défenseur des droits avait conclu à l'existence d'une rupture du contrat discriminatoire⁶.

42. Aux termes des articles L. 4624-1 et suivants et R. 4624-10 et suivants du code du travail, l'employeur est tenu de mettre en place une visite médicale d'information et de prévention pour tout salarié nouvellement embauché, dans les trois mois suivant la prise effective de son poste. La visite d'information et de prévention a pour objet d'interroger le salarié sur son état de santé et de le sensibiliser quant aux moyens de prévention à mettre en œuvre, d'informer le travailleur sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ainsi que d'informer le salarié sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail. Le dossier médical du salarié est ouvert lors de cette visite.
43. L'alinéa 5 de l'article L. 4624-1 du même code souligne que le travailleur reconnu handicapé est obligatoirement « *orienté sans délai vers le médecin du travail* ».
44. Le médecin du travail tient un rôle central dans la mise en place et la recherche des mesures appropriées et l'employeur est tenu d'assurer l'effectivité de ses préconisations, conformément aux dispositions de l'article L.4624-3 et L.4624-6 du code du travail. Celles-ci s'inscrivent dans le respect des principes généraux rappelés à l'article L.4121-2 du code du travail et notamment celui de l'adaptation du travail à l'homme, et non l'inverse⁷.
45. L'employeur qui refuse de suivre les préconisations du médecin du travail pour aménager le poste d'une salariée reconnue travailleur handicapé manque à son obligation de sécurité prévue par l'article L.4121-1 du code du travail, celui-ci ne rapportant pas la preuve de sa recherche d'aménagement du poste de travail⁸.
46. S'agissant du régime probatoire, l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 et l'article L. 1134-1 du code du travail définissent un principe d'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel : « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination [...]. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

⁶ Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-08 du 7 février 2013.

V. également le guide sur l'emploi des personnes en situation de handicap et l'aménagement raisonnable, disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-aménagement-raisonnable>

⁷ CA Douai, 30 nov. 2018, n° 2199/18.

⁸ CPH de Saint Denis, 28.07.2017, RG n° F 15/0246.

IV. ANALYSE JURIDIQUE

A. Éléments de présomption de discrimination

47. Madame X rapporte que sa première journée de travail s'est déroulée sans difficulté particulière jusqu'à la révélation de sa situation de handicap à Monsieur A et Madame B, suite à laquelle de nombreux propos négatifs et dégradants sur son handicap et ses aptitudes professionnelles auraient été tenus, et Madame X aurait subséquemment fait l'objet d'une mise à l'écart.
48. Bien que la teneur exacte des propos tenus oralement à Madame X ne puisse être confirmée en l'absence d'enregistrements ou d'attestations de témoignage, ceux-ci sont néanmoins corroborés par plusieurs éléments de l'enquête menée par le Défenseur des droits.
49. En effet, sollicitée par le Défenseur des droits, l'agence POLE EMPLOI de C indique que Monsieur A a bien appelé POLE EMPLOI directement suite à sa prise de connaissance du handicap de Madame X, et qu'il a « *manifesté son mécontentement et un manque de confiance vis-à-vis de Mme X, quant à la dissimulation de son Handicap, et donc des mesures à prévoir le cas échéant ; notamment sur l'éventuelle nécessité de demander l'avis d'un médecin spécialisé* ».
50. Il est ajouté par POLE EMPLOI que la conseillère de l'agence a informé Monsieur A du fait que Madame X n'était pas tenue de mentionner son handicap et que des solutions pouvaient être mises en place par la médecine du travail ainsi que D, redirigeant celui-ci vers ce dernier organisme.
51. L'agence POLE EMPLOI précise cependant que « *l'employeur n'a pas manifesté de propos discriminants lors de son échange avec sa Conseillère Entreprise Pôle Emploi, mais a seulement indiqué une perte de confiance relative à une situation non divulguée ; et semblait ne pas savoir comment faire face à cette situation* ».
52. Il ressort toutefois du courriel du 22 novembre 2021 du conseiller de D à Madame X qu'une fois redirigé par POLE EMPLOI vers la structure D, Monsieur A a souhaité se renseigner sur le « *coût de l'embauche d'une personne handicapée* » et faire valoir son statut de « *petite entreprise ne pouvant porter la charge que représente l'accompagnement d'une personne handicapée* ». Il aurait par ailleurs indiqué ne pas souhaiter mettre en place d'aménagements.
53. Monsieur A ne semble ainsi pas avoir recherché, dans son échange avec D, les possibilités d'aménagement du poste de Madame X ou les moyens pouvant être fournis à la société par la structure D pour faciliter ces aménagements, se contentant de faire part de son inquiétude quant aux conséquences financières engendrées par le handicap de la réclamante et de son mécontentement face à l'absence d'information sur son handicap préalablement à l'embauche.
54. Les éléments qui précèdent laissent ainsi présumer de l'existence d'une discrimination à l'encontre de Madame X sur le fondement de son handicap ; il revient dès lors à la société Y de justifier de la situation exposée ci-avant par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

B. Justifications de la société mise en cause

55. Dans sa réponse au Défenseur des droits, la société Y indique que Madame X a « *travesti énormément la réalité* » et qu'elle a « *mis en avant son handicap pour justifier son départ* ».
56. La société ajoute que Madame X a été accompagnée de la même façon que les autres personnes recrutées et que le poste « *ne convenait pas à cette dernière* », soulignant que la réclamante « *semblait peiner quant à la vérification finale et la lecture des différentes informations lui nécessitant parfois de retracer des colonnes aux crayons* » et qu'elle a demandé à prendre un alphabet pour classer les ouvrages en rayon, demande refusée par Madame B au motif de « *la nécessité d'intégrer l'automatisme de l'alphabet pour une question d'image et de rapidité* ».
57. Il est pourtant reconnu de manière contradictoire par la société Y au sein du même courrier que « *les observations faites sur une période de 4 jours ne nous [permettent] pas de statuer quant à son avenir au sein de l'entreprise.* »
58. S'agissant du processus de recrutement, la société Y indique avoir informé la réclamante lors de l'entretien que « *la nature du poste demande une forte capacité à être multi-tâches, gestion des priorités et donc du stress qui peut découler du fait de l'accumulation de travaux à mener à bien* », et que « *Mme X a répondu savoir être organisée pour passer rapidement d'une tâche à l'autre et revenir à celles qui auraient été mises en suspens.* »
59. La société Y mise en cause revient plus en détail sur la conversation ayant eu lieu le premier jour avec la réclamante, Monsieur A et Madame B, au cours de laquelle la réclamante a informé ceux-ci de sa dyspraxie et de sa RQTH.
60. Madame B et Monsieur A auraient fait part à Madame X de leur « *ignorance (...) sur ce qu'est une RQTH* » et d'une « *connaissance limitée de la dyspraxie si ce n'est que cela rentre dans la catégorie des troubles cognitifs* ».
61. La société Y confirme toutefois qu'après des explications de Madame X sur sa nécessité de prendre plus de temps pour effectuer le travail demandé et de ce qu'impliquait la RQTH, « *cette annonce a été déstabilisante et a jeté un froid* ».
62. Madame B fait état d'un « *sentiment d'être mis devant le fait accompli et de malhonnêteté quant à cette annonce au premier jour* », précisant :
- « Nous avons estimé que la confiance a été mise à mal dès son arrivée et nous imaginions les conséquences pour l'entreprise sur les obligations d'adaptation du poste. Attitude incompréhensible et ambiguë entre son affirmation d'être parfaitement apte au poste et sa demande de remettre sa RQTH. »*
63. Il ne saurait cependant être établi de lien entre l'aptitude de Madame X au poste de libraire et sa situation de handicap ; de fait, Madame X a déjà pu exercer sur un poste similaire avant de rejoindre la société Y sans difficulté notable.
64. Il ne peut pas non plus être reproché à un candidat à l'embauche de ne pas avoir révélé sa situation de handicap au cours du processus de recrutement, dès lors que celui-ci n'y est pas tenu légalement ; il apparaît en l'espèce que Madame X, qui présente un handicap léger, a fait part de celui-ci de manière transparente dès son premier jour de travail.
65. Les reproches faits à l'encontre des aptitudes professionnelles de Madame X paraissent ainsi directement liés à sa situation de handicap.

66. Madame B déclare que la société a « *fait le choix de ne pas prendre la RQTH pour nous laisser le temps de nous informer sur cette nouvelle situation* ».
67. Elle affirme que Madame X lui a alors demandé si cela signifiait qu'elle devait partir, ce à quoi Madame B aurait répondu par la négative et qu'elle avait toutes ses chances de faire ses preuves.
68. Il ne revient toutefois pas à la société de faire le choix de « *ne pas prendre la RQTH* » ; dès lors que l'employeur est informé de celle-ci, il doit prendre les mesures nécessaires, en recourant si besoin à des organismes extérieurs tels que D pour obtenir un financement, pour aménager le poste de travail du travailleur handicapé.
69. La société Y estime enfin que « *Mme X a été accompagnée de la même façon que toute autre personne recrutée dans l'entreprise* ».
70. Malgré cette affirmation, il ressort de l'ensemble des éléments du dossier que la société Y reconnaît explicitement l'existence d'une dégradation soudaine des relations avec Madame X suite à l'annonce de son handicap et de la présentation de sa RQTH, menant finalement à la rupture par la réclamante de sa période d'essai.
71. Les éléments communiqués au Défenseur des droits permettent en outre de confirmer que la motivation de cette dégradation découle de la perception par la société Y des conséquences financières engendrées par cette situation de handicap, et de présumer de la réalité des propos rapportés par la réclamante de Monsieur A, qui aurait déclaré : « *si je l'avais su avant, je ne l'aurais pas embauchée* ».
72. Il ne saurait ainsi être contesté que la rupture de la période d'essai demandée par Madame X au bout de seulement quatre jours découle directement de la situation dans laquelle celle-ci a été placée suite à la révélation de son handicap.
73. Sollicitée à plusieurs reprises par les services de médiation du Défenseur des droits pour tenter de trouver une éventuelle solution amiable au litige opposant les parties, la société Y n'a fourni aucune réponse.
74. La société Y n'a pas répondu à la note récapitulative du Défenseur des droits en date du 12 septembre 2023 l'invitant à présenter tout élément de justification relatif à la situation de Madame X.
75. En conséquence et au regard de ce qui précède, la Défenseure des droits :

Constata que la société Y mise en cause n'apporte pas la preuve, qui lui incombe en application de l'article 4 de la loi du 27 mai 2008 et de l'article L. 1134-1 du code du travail, que la rupture de la période d'essai de Madame X est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ;

Constata, en conséquence, que Madame X a fait l'objet d'une discrimination et d'une rupture du contrat de travail discriminatoire sur le fondement de son handicap, en violation de l'article 2 de la CIDPH, des articles 1 et 2 de la loi n° 2008-496, et des articles L. 1132-1 et L. 5213-6 du code du travail.

Recommande à la société Y de se rapprocher de Madame X afin de procéder à une juste réparation de son préjudice et, à défaut d'accord, décide de présenter ses observations devant toute juridiction judiciaire compétente qui serait saisie, sur le fondement de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011 ;

Recommande à la société Y de former l'ensemble du personnel au droit de la non-discrimination, et plus particulièrement aux problématiques relatives au handicap dans l'emploi et au principe d'aménagement raisonnable ;

Demande à la société Y de rendre compte des suites données à ces recommandations dans un délai de 6 mois à compter de la notification de la présente.

Claire HÉDON