

DISCRIMINATIONS - Discrimination raciale dans l'embauche - Exclusion des Français portant un nom à consonance étrangère - "Mesure de précaution" dans le cas d'un établissement travaillant pour la défense nationale - Critère repris par l'ANPE - Absence de responsabilité des préposés de cette dernière - Relaxe.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE TOULON
(Ch. Correc.)
11 avril 2003

MRAP et a. contre M.

EXPOSÉ DES FAITS :

Par plainte en date du 19 janvier 1998, régularisée le 10 mars 1998, Naji T. s'est constitué partie civile contre X... auprès du Doyen des juges d'instruction du chef de discrimination à l'embauche en raison de l'appartenance vraie ou supposée de la victime à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, délit prévu à l'article 225-1 du Code pénal ;

Possédant le diplôme de technicien supérieur en électronique et automatismes industriels, Naji T. avait répondu le 18 janvier 1995 à une annonce diffusée à l'Agence Nationale Pour l'Emploi de Toulon et avait reçu le 25 janvier 1995 une réponse de l'ANPE de la Seyne sur Mer sous la forme d'une lettre signée d'un paragraphe illisible, ne portant aucune référence en marge, et semblant être une circulaire ou une lettre pré-imprimée ainsi rédigée : « *Les conditions de recrutement sous référence défense nationale ne nous permettent pas de transmettre les curriculum vitae des personnes de nationalité française ayant un nom à consonance étrangère et nous vous prions de bien vouloir nous en excuser - Le service des offres* » ;

Les investigations menées sur commission rogatoire du magistrat instructeur ont permis d'une part la saisie de l'original du courrier litigieux et, d'autre part, l'audition des responsables de l'ANPE et de la société « DCN log » pour le compte de laquelle l'annonce avait été passée ;

Ainsi Gérard Grimaud, directeur de l'agence ANPE de la Seyne sur Mer en janvier 1995, a confirmé la mise en relation de candidats à l'embauche avec la proposition d'emploi formulée par la société « DCN log » avec des conditions très spécifiques énoncées par le ministère de la Défense, souhaitant, en raison de la psychose antiterroriste liée à la situation nationale et internationale de l'époque, l'envoi de candidatures de personnes « d'origine française » ;

La lettre adressée à la partie civile n'a été, pour ce témoin, que le reflet de la commande de l'entreprise et il a tenu à préciser qu'à cette époque le nombre d'agents, titulaires, temporaires et stagiaires occupés à l'ANPE de La Seyne sur Mer avoisinait les

trente personnes, pour traiter un nombre de 10 000 demandeurs d'emploi et 500 à 600 offres d'emploi par mois ;

Pour sa part, Jacques Sanfilippo, directeur régional de l'ANPE, a précisé avoir entendu parler pour la première fois de cette affaire à la suite d'un contact avec un journaliste de la chaîne de télévision Canal + qui préparait un reportage pour le « journal de Karl Zéro », et l'enquête interne immédiatement diligentée lui a permis de conclure qu'il s'agissait d'un cas isolé et d'une « maladresse » plutôt que d'une ségrégation organisée (copie du rapport jointe à une audition ultérieure) ;

L'auteur de cette lettre étant susceptible d'être Monique M., une simple lettre d'observation lui a été destinée, sans que cela constitue en aucune façon une sanction de la part de l'employeur, et, compte tenu de la fragilité psychologique de cet agent liée à un événement dramatique subi à titre personnel, le directeur régional a pris sur lui de ne pas transmettre directement le courrier d'observations à Monique M. ;

Le témoin Gilbert A., directeur du centre de Toulon de la société « DCN log », a confirmé que sa société n'exerçait aucune discrimination raciale et que de nombreux employés de la société, dont lui même, portaient des noms à consonance étrangère, mais cette entreprise n'était pas en position favorable pour embaucher des candidats étrangers - sans toutefois que cela soit exclu - car la procédure à suivre pour obtenir les habilitations nécessaires au travail dans l'arsenal étaient complexifiées en cas d'emploi d'une personne de nationalité étrangère ;

Il a ainsi confirmé les critères d'embauche à la « DCN log » mentionnés dans le courrier d'offre d'emploi adressé à l'ANPE, précisant que Naji T. n'a jamais été reçu dans les locaux de la société et n'a rencontré aucune personne de son entreprise hors de ses locaux ;

Dans le cadre d'une commission rogatoire complémentaire, une ancienne employée temporaire de l'ANPE de la Seyne sur Mer, nommée Estelle D., ayant exercé de décembre 1994 à juin 1995, a déclaré se souvenir du courrier à l'adresse de Naji T. car l'expression « nom à consonance étrangère » l'avait choquée au moment de la frappe de la lettre, et elle a mis en cause Monique M. comme lui ayant fait le brouillon de la lettre mais a déclaré ignorer qui avait signé et adressé la missive ;

Aucun des autres employés de la même agence ANPE n'a pu fournir d'élément sur le rédacteur et le signataire du courrier, si ce n'est que, aux dires du témoin Paulette B., le paraphe correspond probablement à celui fait par quelqu'un n'ayant pas la responsabilité de la lettre et ayant collé sur le tampon de l'agence un paraphe anonyme pour donner une apparence de légalité ;

Enfin, tous les employés de l'agence se sont accordés à dire que Monique M. n'était pas une personne raciste ou xénophobe ;

Mise en examen le 2 avril 1999 du chef de discrimination à l'embauche, Monique M. a immédiatement contesté avoir rédigé et signé la lettre litigieuse reçue par la partie civile, se demandant pour quelle raison Estelle D. l'a mise en cause, et a précisé qu'à la date du courrier, soit le 25 janvier 1995, et en consultant son agenda, elle était en prospection à l'extérieur de l'agence et n'a donc pu s'occuper de l'envoi de cette lettre ;

En outre, même si elle a effectivement été la correspondante de l'entreprise en raison de ses compétences en matière de défense nationale, elle n'a pas eu l'exclusivité de traitement des dossiers de la société « DCN log » puisqu'elle a partagé cette tâche avec deux autres agents, et a eu par ailleurs à faire face à beaucoup d'autres tâches comme l'a attesté son chef de service ;

Dans un mémoire daté du 24 mai 1999, le conseil de l'époque de la mise en examen est venu préciser les tâches exactes de Monique M., conseiller ANPE et, à ce titre, interlocuteur principal et privilégié d'un portefeuille d'entreprises (environ 300 pour cet agent), qui n'a pas eu pour fonction d'intervenir en cette qualité dans le suivi administratif des offres d'emploi et n'a en aucun cas eu la responsabilité de contrôler la réalisation des tâches de suivi des demandes concernant la société « DCN log »,

le conseiller n'ayant aucune autorité délégataire pour le suivi et le renvoi de curriculum vitae non retenus par une entreprise ;

MOTIVATION DE LA DÉCISION :

Attendu que le délit de discrimination à l'embauche en raison de l'appartenance vraie ou supposée de la partie civile à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée sa rapportant aux faits dont est saisi le tribunal suppose que soit rapportée la preuve d'une responsabilité personnelle certaine de Monique M. dans la rédaction et l'envoi du courrier daté du 25 janvier 1995 comportant la formule à l'évidence discriminatoire de « nom à consonance étrangère » ;

Attendu que l'examen de la lettre litigieuse permet d'exclure la responsabilité directe de la prévenue dans la rédaction des parties manuscrites (nom du destinataire, son adresse, date et paraphe) et, à l'analyse, la poursuite engagée contre Monique M. ne repose que sur les seules déclarations très succinctes et consignées seulement le 4 octobre 1999, soit près de cinq années après l'envoi de la lettre, de Estelle D., agent recrutée à titre temporaire par l'ANPE ;

Attendu en outre que la commission du délit de discrimination à l'embauche suppose que l'auteur des faits ait le pouvoir d'embaucher la personne victime de la discrimination, or, il résulte du dossier et des débats d'audience correctionnelle que Monique M. n'avait pour seule mission que celle de transmettre à l'entreprise offrant l'emploi les curriculum vitae des candidats à l'embauche, et que celui adressé par Naji T. a bien été, comme les autres, transmis à la société « DCN log » ;

Attendu que la preuve de la transmission de la candidature à l'emploi formulée par la partie civile à l'entreprise offrant l'embauche démontre qu'aucune discrimination n'a été faite à son endroit, le refus de cette candidature ne relevant en aucune façon d'un acte positif de Monique M., mais d'un choix librement effectué par l'entreprise dans des conditions et selon des critères qui n'ont par ailleurs pas fait l'objet d'investigations particulières ;

Attendu enfin que l'enquête a permis de démontrer que la prévenue n'était pas la seule à s'occuper des dossiers de candidats à l'emploi au sein de la société « DCN log » ; et qu'elle était effectivement absente des locaux de l'agence ANPE de La Seyne sur Mer à la date d'envoi de la lettre, soit le 25 janvier 1995, l'expérience professionnelle de Monique M., révélée par de nombreux témoignages écrits, étant totalement incompatible avec la rédaction d'une telle missive dont la formulation est manifestement l'œuvre d'une personne inexpérimentée ;

Sur l'action publique :

Attendu en conséquence qu'il ne résulte pas du dossier et des débats la preuve que la prévenue se soit rendue coupable des faits qui lui sont reprochés, et qu'il y a lieu de la relaxer des fins de la poursuite ;

Sur l'action civile :

(...)

PAR CES MOTIFS :

Sur l'action publique :

Relaxe Mme M. Monique.

(Mme Imbert, prés. - M^{es} Ravaz, Rivolet, Filior, av.)

NOTE. – Les cinq décisions ci-dessus, rendues en matière de discrimination raciale, sont analysées dans l'article de M. Miné en page 270 du présent numéro.