

message avait été reçu à Saint Priest par M. Drager, chef du département clientèle du magasin.

L'enquête diligentée par M. P. avait donc pour but de rechercher s'il existait dans le magasin des discriminations à l'embauche. Elle montrait que deux contrôleurs avaient été embauchés pour contrôler la distribution du catalogue, par l'intermédiaire de l'agence d'intérim Manpower, sans qu'il soit possible de déterminer s'il y avait eu une quelconque discrimination. Le chef de l'agence Manpower qui avait procédé au recrutement indiquait à l'inspecteur du travail que s'il lui arrivait, de la part de certains chefs d'entreprise, de recevoir des consignes orales de ne pas embaucher tel type de personnes, il n'en tenait jamais compte.

Plus largement, l'enquête réalisée par M. P. montrait qu'au vu du registre du personnel du magasin de Saint Priest, le recrutement de salariés étrangers était fortement en baisse, passant de 10 % en 1993 à 2,4 % en 1998. Cette baisse était confirmée par l'examen des bilans sociaux de l'établissement, confirmée au niveau national. A la date de l'enquête, il y avait seize étrangers en poste dans l'établissement, dont la plupart avaient été embauchés plus de 7 ans auparavant.

Une enquête confiée aux services de police permettait l'audition des différents intervenants dans cette affaire. M. Bonnard, directeur du magasin, confirmait que le message électronique provenait du siège de la société, le magasin n'ayant aucune responsabilité dans sa diffusion. Il précisait que ce "mémo" avait été condamné par la direction d'Ikea France et que Mme M. avait été sanctionnée. Mme T., responsable des ressources humaines pour le magasin, confirmait avoir été destinataire, à ce titre du message. Mais elle ne l'avait ni lu, ni diffusé, ni commenté. Elle indiquait qu'il n'existait au sein de la société Ikea aucune pratique discriminatoire à l'embauche. Les représentants du personnel entendus par les services de police confirmaient pour leur part les pratiques antisyndicales de la direction du magasin, la situation étant devenue très tendue à l'arrivée d'un nouveau directeur. Enfin, M. Mo., responsable de l'agence Manpower, invité à s'expliquer sur les déclarations recueillies par M. P., relativisait ses propos et insistait sur les consignes reçues de sa direction de ne faire aucune discrimination.

L'enquête était poursuivie au siège social de la société Ikea France à Saint Germain en Laye.

M. B., PDG de la société Ikea France, s'expliquait sur la politique de recrutement de la société, qui était selon lui une politique d'ouverture puisque trente-sept nationalités étaient représentées. Mme M., responsable du catalogue, n'avait reçu aucune instruction de la direction lui demandant d'exclure de l'embauche les personnes de couleur. Son "mémo" était une initiative personnelle qu'il ne cautionnait pas. Mme M. avait d'ailleurs fait l'objet d'une sanction disciplinaire de cinq jours de mise à pied.

Mme M. expliquait avoir fait ce mémo pour informer les services recruteurs et clientèle des difficultés que pouvaient rencontrer les contrôleurs sur le terrain. En aucun cas, il ne s'agissait d'une directive, et elle n'avait pas eu l'intention de faire de la discrimination raciale. Elle expliquait qu'il lui était arrivée d'accompagner les contrôleurs débutants sur le terrain et avait pu vérifier la réalité des problèmes que l'on peut rencontrer auprès des particuliers.

Les représentants du personnel de la société Ikea France indiquaient qu'ils n'avaient pas rencontré au sein de la société de problème de discrimination à l'embauche.

M. L., de nationalité mauricienne, était entendu par les enquêteurs. Il indiquait qu'il avait exercé pour la société Ikea les fonctions de contrôleur de catalogue. Il précisait que les clients rencontrés dans ce cadre hésitaient à ouvrir leur porte à des inconnus, et ce d'autant plus s'ils avaient à faire à des personnes de couleur. Sa couleur de peau ne lui avait pas causé de préjudice au sein de la société Ikea puisqu'il était aujourd'hui responsable des commandes clients.

DISCRIMINATIONS - Discrimination raciale dans l'embauche - Ikéa - Salariés prenant contact avec la clientèle à domicile - Discrimination destinée préventivement à faciliter les contacts - Condamnation.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE VERSAILLES
(5^e Ch. Correc.)
2 avril 2001

UD CGT et a. contre M. et Ikea (civ. resp.)

Sophie M. est prévenue :

1) d'avoir à St-Germain-en-Laye, le 28 avril 1998, été l'auteur d'une discrimination en opérant une distinction entre les personnes physiques à raison de leur origine, sexe, situation de famille, état de santé, handicap, mœurs, opinion politique, activité syndicale, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une race ou une religion déterminée, en l'espèce en diffusant par messagerie électronique le profil d'emplois à recruter à savoir : "des étudiants et des personnes qui ne seraient pas de couleur", faits prévus par les art. 225-2 5^e, art. 225-1 C. Pénal et réprimés par les art. 225-2, art. 225-19 1^e, 2^e, 3^e, 4^e C. Pénal,

La société Meubles Ikea France a été citée à la requête de l'Association SOS Racisme, partie civile, pour "être déclarée coupable du délit de discrimination raciale" faits prévus et réprimés par les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal.

Sur l'action publique :

Le 12 février 1999, M. P., inspecteur du travail à la Direction départementale du travail du Rhône, informait le parquet de Lyon des résultats d'une enquête qu'il avait réalisée au sein de l'établissement Ikea de St Priest, à la suite de la dénonciation par les organisations syndicales des pratiques "antisyndicales" de la direction.

Il indiquait que Mme M., responsable du catalogue Ikea pour la France, avait adressé un message électronique le 28 avril 1998 à 16 correspondants répartis dans les magasins Ikea, en vue du recrutement de contrôleurs chargés de s'assurer de l'efficacité de la distribution du catalogue. Le message mentionnait : "Pour ce type de travail, ne pas recruter de personnes de couleur car c'est malheureux à dire mais on leur ouvre moins facilement la porte et il s'agit d'avancer vite" et "j'insiste sur le profil étudiant, nos précédentes expériences en intérim n'ont pas été heureuses" Ce

Enfin, M. C., inspecteur du travail à la Direction départementale des Yvelines indiquait avoir été saisi le 5 janvier 1999 par l'inspecteur du travail du Rhône d'une demande d'enquête sur les termes portés sur le "mémo" rédigé par Mme M.. Il n'avait constaté aucun fait pouvant étayer une pratique de discrimination à l'embauche au sein de la société Ikea France. Aucune difficulté de cet ordre n'avait été signalée à ses services.

Au terme de l'enquête, Mme M. fait l'objet d'une citation pour avoir à St Germain en Laye, le 28 avril 1998, été l'auteur d'une discrimination en diffusant par messagerie électronique le profil d'emplois à recruter à savoir : *"des étudiants et des personnes qui ne seraient pas de couleur."*

Le 28 novembre 2000, l'association SOS Racisme a fait citer la société Ikea France sur le fondement de l'article 121.2 du Code pénal relatif à la responsabilité pénale des personnes morales, pour la voir déclarer coupable du délit de discrimination raciale et condamner au paiement de la somme de 150 000 F à titre de dommages et intérêts. Au terme de ses conclusions, elle souligne que Mme M. n'a pu agir de sa propre initiative, compte tenu de la structure très hiérarchisée et centralisée de l'entreprise. En outre, elle estime que l'enquête a démontré que la question du recrutement de personnes de couleur pour ce genre de poste était connu de tous dans l'entreprise, qu'il entraînait dans les attributions de Mme M. de rendre compte des campagnes de catalogues auprès de la direction générale, et qu'il est totalement improbable qu'elle n'ait pas fait part de ces difficultés récurrentes. Enfin, elle fait observer que les sanctions prises à l'encontre de Mme M. ont été minimes, que si les dirigeants de la société Ikea France ont multiplié les efforts pour démontrer qu'ils n'avaient pris aucune initiative dans les pratiques discriminatoires, l'enquête a au contraire montré que la société Ikea France avait entrepris depuis 1992 une politique de "suédisation" de son personnel, la note de Mme M. n'étant finalement que la conséquence naturelle des habitudes du groupe.

Il y a lieu d'ordonner la jonction des deux procédures.

Mme M. confirme lors des débats être responsable de la distribution du catalogue Ikea. A ce titre, elle n'était pas responsable du recrutement des contrôleurs, mais ayant été confrontée aux problèmes rencontrés par deux contrôleurs de couleur, elle avait cru devoir avertir ses correspondants de ces difficultés. A aucun moment, elle n'avait perçu la portée raciste qui avait été donnée à ses propos, et n'avait pas eu l'intention de porter le tort à qui que ce soit, ni de pratiquer la discrimination raciale à l'embauche.

Par conclusions régulièrement déposées, elle sollicite sa relaxe du tribunal, faisant valoir qu'elle n'avait aucun pouvoir décisionnel en matière de recrutement, et qu'en conséquence, le délit de l'article 225.1 du Code pénal n'est pas établi à son encontre.

M. B., PDG de la société Ikea France, indique qu'il trouve extrêmement regrettable le "mémo" de Mme M.. Il indique que les propos qui y sont retranscrits dépassent le cadre des responsabilités de cette dernière. En tout état de cause, la société Ikea France ne pratique pas selon lui, la discrimination raciale à l'embauche.

Par conclusions régulièrement déposées, la société Ikea France sollicite sa relaxe. Elle fait valoir que les conditions d'application de l'article 121.2 du Code pénal ne sont pas réunies en l'espèce puisque Mme M. occupait au moment des faits le poste de cadre du service marketing de la société Ikea, fonction qui exclut qu'elle puisse être considérée comme un organe de la société au sens de l'article 121.2 susvisé. En outre, Mme M. n'a jamais fait l'objet d'une délégation de pouvoirs formelle ou tacite. Elle n'a jamais disposé d'aucune autorité, d'aucun moyen, ni d'aucune part de responsabilité dans le recrutement du personnel d'Ikea.

Au surplus, la société Ikea France fait valoir qu'elle a toujours été attachée à une politique de recrutement très ouverte, fondée sur l'intégration de salariés de toutes nationalités et de toutes origines. Elle mène depuis longtemps des efforts permanents pour

lutter contre toute forme de discrimination. En aucun cas, sa responsabilité ne peut donc être engagée dans les faits commis personnellement par Mme M..

La société Ikea France, en sa qualité de civilement responsable des agissements commis par Mme M. demande au tribunal de constater que le délit de discrimination raciale à l'embauche n'est pas établi, et de débouter les parties civiles de l'ensemble de leurs demandes.

A ce titre, elle fait observer que le délit de l'article 225.2 du Code pénal et qui consiste à refuser d'embaucher ou subordonner une offre d'emploi à une condition discriminatoire ne peut être commis que par ceux qui sont investis des pouvoirs et des responsabilités nécessaires pour participer au processus de recrutement. Or, comme elle l'a indiqué, Mme M. ne disposait pas d'un tel pouvoir. En outre, le message n'a eu aucune conséquence vérifiable sur le recrutement de la société Ikea puisque l'enquête n'a mis en évidence aucune pratique ou fait discriminatoire. Les faits reprochés à Mme M. ne peuvent donc tout au plus qu'être considérés comme une tentative de discrimination raciale, délit non punissable en l'état des textes.

MOTIFS DU TRIBUNAL :

L'article 225.2 du Code pénal réprime la discrimination consistant en une distinction opérée entre les personnes physiques à raison notamment de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée lorsqu'elle consiste :

- à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- à refuser d'embaucher, à sanctionner une personne ;
- à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225.1 ;
- à subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225.1.

La responsabilité pénale de Mme M. :

Mme M. était au moment des faits cadre du service marketing au siège de la société Ikea France, et plus particulièrement chargée de contrôler la distribution du catalogue Ikea.

L'enquête montre que chaque année, la société Ikea procédait à l'embauche de salariés chargés de surveiller la distribution du catalogue. A ce titre, ces salariés se déplaçaient dans la zone de distribution du catalogue pour vérifier par sondage au domicile des destinataires s'il avait bien été distribué. Ces salariés étaient recrutés au niveau de chaque magasin, et non par le siège de la société.

Le 28 avril 1998, Mme M. a adressé par le réseau informatique interne à la société un message destiné à 16 correspondants répartis dans les magasins Ikea relatif au recrutement de ces contrôleurs. Ce message contenait notamment la phrase suivante : "Pour ce type de travail, ne pas recruter de personnes de couleur car c'est malheureux à dire mais on leur ouvre moins facilement la porte et il s'agit d'avancer vite".

Mme M. soutient que le délit de discrimination raciale à l'embauche ne peut pas être constitué parce que d'une part, elle n'avait aucune autorité en matière de recrutement, d'autre part, il n'y a eu aucune discrimination, et les faits ne peuvent en tout état de cause que constituer une tentative de discrimination non réprimée pénalement.

Sur le premier point, il convient de constater que si Mme M. ne faisait effectivement pas partie de la direction du personnel de la société Ikea, et n'avait donc pas de compétence particulière ni de pouvoir propre en matière de recrutement, elle était directement chargée de la surveillance de la distribution du catalogue. Il entraînait donc dans ses

attributions, à ce titre, de donner toutes instructions nécessaires aux correspondants répartis dans les magasins et qui allaient recruter le personnel nécessaire. Ainsi, le message de Mme M. a été adressé dans chaque magasin aux responsables des ressources humaines et clientèle, le premier étant chargé directement du recrutement pour le magasin. Admettre, comme veut le faire croire Mme M., qu'elle n'avait aucune autorité pour le recrutement des contrôleurs de catalogues revient à considérer que soit chaque magasin était libre de sa politique de recrutement, ce qui est contradictoire avec la structure centralisée de la société, soit les instructions émanaient d'un autre service de la société, ce qui n'a pas été démontré par l'enquête. En tout état de cause, cela revient à admettre que Mme M., cadre de la société, à qui a été attribué le secteur de la distribution du catalogue, n'avait aucune autorité dans son propre secteur de compétence, ni les moyens nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

Au contraire, il apparaît que si Mme M. n'avait pas le pouvoir de recruter elle-même son personnel, elle donnait de véritables instructions à ses correspondants, et notamment aux responsables ressources humaines des magasins, pour le recrutement des contrôleurs de catalogues dans son secteur de compétence. D'ailleurs, le terme "ne pas recruter..." ne peut s'analyser que comme une instruction, elle n'a aucune autre raison d'être.

Les prévenus font encore valoir à ce titre que ce message n'a été lu par aucun de ses destinataires, n'a pas été suivi d'effet et n'a eu aucune conséquence. Si l'on ne peut qu'être surpris que dans une société telle qu'Ikea France, les messages adressés par le siège de la société ne soient pas lus dans les magasins, et qu'en définitive, s'ils sont lus, leurs destinataires sont autorisés à ne pas les prendre en considération et à ne pas suivre les instructions qu'ils contiennent éventuellement, il doit être constaté que peu importe que le message ait été suivi d'une discrimination effective à l'embauche. Le délit de discrimination n'implique pas en effet que des personnes aient été écartées des offres d'emploi en raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une race ou une religion déterminée, puisqu'il vise aussi bien le refus d'embaucher que la subordination de l'offre d'embauche à ces conditions. A ce titre, les faits tels qu'ils sont reprochés à la prévenue ne constituent pas la simple tentative non punissable de ce délit, mais le délit lui-même.

En donnant les instructions nécessaires aux personnes chargées du recrutement au sein de chaque magasin pour qu'il soit fait une distinction entre les personnes à raison de leur couleur de peau, et donc à raison de leur origine ou de leur appartenance ou non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race déterminée, Mme M. a participé directement au délit de discrimination raciale.

La prévenue a mis en avant sa bonne foi, faisant valoir que si elle avait commis une erreur, elle était partie du simple constat que dans les faits, les gens ouvraient plus difficilement leur porte aux personnes de couleur. Pourtant, Mme M. ne pouvait ignorer, du fait notamment des fonctions occupées au sein de la société, que quels que soient les constats qu'elle avait été amenée à faire sur le terrain, elle participait activement à cette discrimination en excluant des offres d'emploi les personnes concernées.

Le délit de discrimination raciale est donc établi dans l'ensemble de ses éléments.

La responsabilité pénale de la société Ikea France :

L'association SOS Racisme a fait citer la société Ikea France en sa qualité de pénalement responsable sur le fondement de l'article 121.2 du Code pénal, lequel indique que les personnes morales, à l'exclusion de l'Etat, sont responsables pénalement, selon les distinctions des articles 121.4 à 121.7 et dans les cas prévus par la loi ou le règlement, des infractions commises pour leur compte, par leurs organes ou représentants. La responsabilité pénale des personnes

morales n'exclut pas celle des personnes physiques auteurs ou complices des mêmes faits.

Mme M. était certes salariée de la société Ikea France, ce qui entraîne la responsabilité civile de celle-ci. Mais son initiative apparaît être une initiative purement personnelle, qui n'engage pas la société Ikea sur le plan pénal. En effet, bien qu'une analyse des bilans sociaux de l'entreprise montre, comme l'a souligné M. P., une baisse de recrutement des salariés étrangers, bien que la société Ikea ait reconnu lors des débats certaines formes de discrimination syndicale, aucun autre élément ne vient étayer l'hypothèse de la partie civile selon laquelle la société Ikea France pratiquerait une sorte de "suédisation" se traduisant par une discrimination raciale à l'embauche ; de plus, et même si ces faits étaient établis, le tribunal, saisi limitativement des faits imputables à Mme M. doit constater que la preuve de ce que celle-ci aurait agi en vertu de directives ou instructions de son employeur n'est pas rapportée.

Il y a donc lieu de relaxer la société Ikea France des fins de la poursuite.

Sur la peine :

Mme M. n'a jamais été condamnée. Il y a lieu de sanctionner la gravité des faits commis par le prononcé d'une peine de 30 000 F d'amende.

Sur l'action civile :

Comme il a été indiqué plus haut, la société Ikea France doit être déclarée civilement responsable des agissements commis par ses préposés.

(...)

PAR CES MOTIFS :

Sur l'action publique :

Déclare Sophie M. coupable pour les faits qui lui sont reprochés ;

Condamne Sophie M. à une amende délictuelle de 30 000 F ;

Déclare la société Meubles Ikea France non coupable et la relaxe des fins de la poursuite pour les faits qui lui sont reprochés ;

Sur l'action civile :

Déclare recevable, en la forme, la constitution de partie civile de l'association SOS Racisme, le mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples, le syndicat CFDT commerce et services du Rhône, l'union départementale CFDT du Rhône, l'union départementale CGT et la fédération CGT du commerce, de la distribution et des services ;

Déclare la société Meubles Ikea France civilement responsable ;

Déboute l'association SOS Racisme de sa demande à l'encontre de la société Meubles Ikea France pénalement responsable ;

Condamne solidairement Mme Sophie M. et la société Meubles Ikea France, à payer à l'association SOS Racisme, partie civile, la somme de 30 000 F à titre de dommages-intérêts, et en outre la somme de 5 000 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale ;

(...)

Condamne solidairement Mme Sophie M. et la société Meubles Ikea France, à payer à l'union départementale CGT, partie civile, la somme de 10 000 F à titre de dommages-intérêts, et en outre la somme de 2 500 F au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale

(...)

(Mme Martres, prés. - Mes Terquem, Brihi, Ritouet, Batter, Gardez, Gublin, Stasi, av.)