

Discriminations

DISCRIMINATIONS - Discrimination raciale dans l'embauche - Restaurant *Le Moulin rouge* - Salariés de couleur exclus des contacts avec la clientèle - Postes se limitant à des travaux en cuisine - Condamnation.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS
(31^e Ch. Correc.)
22 novembre 2002

Ministère public contre Moulin Rouge

(...)

Motifs :

Attendu que l'Association du restaurant du Bal du Moulin Rouge, créée en 1968, a pour objet d'après ses statuts mis à jour en 1981, de "grouper maîtres d'hôtel, chefs de rang, chefs

barmen et barmen qui en feront partie et défendre, par tous les moyens appropriés, l'exercice de leur profession, leurs intérêts moraux et matériels, notamment en traitant directement et globalement avec les directions des établissements avec lesquels elle passera les contrats de prestations ou fournitures effectivement assurées par l'ensemble ou les sous-ensembles de ses membres réunis en brigades. L'association agit d'une part en qualité de fournisseur à l'égard des établissements avec lesquels elle traite et, d'autre part, en qualité d'employeur de tout ou partie de ses propres membres, lesquels n'ont d'autre lien de droit ou de subordination que ceux qui les unissent à l'association";

Attendu qu'en pratique cette association s'occupe depuis sa création de recruter et gérer tout le personnel de service en salle du restaurant "Le Moulin-Rouge", ainsi que les cavistes et

(8) X. Prétot, commentaire à Dr. soc. 2003.420.

(9) V. déjà, à propos du juge administratif, M.F. Christophe-Tchakaloff "Le principe d'égalité", AJDA 1996.168 et l'arrêt CE 6 nov. 2000, GISTI, rec. 2000, tables, n° 204784.

(10) CEDH 18 févr. 1991. Moustaqim c/ Belgique, rec. CEDH, ser. A. vol. 193. p. 27. Il s'agissait d'une affaire d'expulsion. La Cour de Strasbourg n'a jamais eu à se prononcer sur les

droits sociaux des immigrants illégaux.

(11) V. J.J. Dupeyroux et X. Prétot, "Le droit de l'étranger à la protection sociale", Dr. soc. 1994.69.

(12) Arrêt Gaygusuz précité, point 42.

(13) Dans cette affaire concernant la prise en charge d'une très longue hospitalisation, la considération dominante (financière) apparaît avec une particulière netteté.

les plongeurs dits "officiers-verriers", pour le compte de la société anonyme qui exploite l'ensemble de l'établissement, cabaret et restaurant "Le Moulin-Rouge"; que le recrutement et la gestion du personnel de cuisine sont confiés à une entreprise distincte; que la société d'exploitation du Moulin-Rouge alloue à l'association un budget mensuel que son président utilise librement pour recruter et rémunérer le personnel;

Attendu qu'André P., entré au Moulin-Rouge en 1962, occupe les fonctions de directeur du restaurant et préside l'association depuis 1988; que Vladimir S., maître d'hôtel, salarié de l'association depuis 18 ans, y exerce depuis le 26 mars 1999 les fonctions de trésorier;

Attendu que, sur la centaine de salariés qu'employait l'association en juin 2001, seule la moitié avait la qualité d'adhérents, l'article 6 des statuts stipulant: "Ne peuvent faire partie de l'association que les personnes physiques possédant une technique professionnelle suffisante pour être incorporées en qualité de maître d'hôtel, chef de rang, chef barman ou barman dans une brigade ou la diriger";

Attendu que les salariés ayant le niveau professionnel requis, adhérents de l'association, se recrutaient principalement par promotion interne; que l'association avait en revanche, en ce qui concerne les commis de salle, "*les plus grandes difficultés pour trouver du personnel motivé*" et surtout stable, puisqu'en juin 2001, sur trente-cinq commis, quinze seulement avaient une certaine ancienneté;

Attendu qu'André P. ou l'un des maîtres d'hôtel signalait à la secrétaire, Micheline B., les postes à pourvoir afin qu'elle fasse passer une petite annonce dans la presse et à l'ANPE; que cette salariée, entrée au service de l'association comme employée de bureau en 1968, y travaillait depuis une vingtaine d'années au poste de secrétaire-comptable; que depuis 1987, elle s'occupait de l'aspect administratif du recrutement en collaboration avec le maître d'hôtel responsable du personnel;

Attendu que les candidats pouvaient se présenter directement au Moulin-Rouge entre 17 et 18 heures ou téléphoner, auquel cas Micheline B. leur fixait rendez-vous avec l'un des trois maîtres d'hôtel qui faisaient passer les entretiens d'embauche: Vladimir S., Thierry B. dit "Claude" ou Jean-Christophe V.; que sans intervenir dans la décision de recrutement elle était habilitée, ainsi que l'a précisé Vladimir S., à "*répondre à des questions posées au téléphone*";

Attendu que Micheline B. a eu recours pour la première fois en novembre 2000 à un nouveau mode de recrutement en s'adressant à la mission locale pour l'emploi de Paris-Centre, organisme destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, en recherche d'emploi ou de formation; que ce public correspondait au profil du poste puisque, comme l'a expliqué Micheline B. à l'inspectrice du travail, les commis de salle devaient avoir moins de 25 ans "*afin que les chefs de rang et maîtres d'hôtel soient en mesure d'exercer une autorité sur ces jeunes placés sous leurs ordres*";

Attendu que Micheline B. a téléphoné le 16 novembre 2000 à François M., conseiller à la mission locale, pour rechercher des commis de salle; qu'à sa demande, elle lui a faxé le profil du poste: "commis de salle 18-22 ans, débutant accepté. Travail: 17 h à 2 h du matin, 2 jours de repos par semaine. Se présenter entre 17 et 18 h au Moulin-Rouge, demander Vladimir ou Claude (maître d'hôtel), ou téléphoner. Tenu de travail: veste blanche, pantalon noir, chaussures noires, socquettes noires, chemise blanche, nœud papillon";

Attendu que, recevant un peu plus tard Abdoulaye M., sénégalais de 22 ans, François M. a rappelé le Moulin-Rouge pour lui proposer cette candidature; que Micheline B. lui a répondu: "*On ne prend pas de gens de couleur sur ce type de poste*"; que François M. a informé l'intéressé de cette situation en l'invitant à tenter néanmoins sa chance au Moulin-Rouge;

Attendu qu'Abdoulaye M. a été reçu le 27 novembre par "M. Vladimir", auquel il a remis son curriculum vitae; que celui-ci a indiqué que le poste exigeait la connaissance de l'anglais et de l'espagnol et que, puisqu'il ne parlait pas ces langues, il ne pouvait pas être recruté; qu'Abdoulaye M. a précisé à l'audience qu'après cette réponse, le maître d'hôtel avait jeté son CV dans la poubelle;

Attendu que François M. a contacté l'association "SOS Racisme", qui lui a conseillé d'envoyer d'autres candidats de couleur afin de procéder à un "testing";

Attendu que, fin novembre 2000, un deuxième candidat à la peau noire s'est présenté au Moulin-Rouge sur les conseils de François M.: Michaël D., antillais âgé de 24 ans; qu'il a été reçu par "M. Vladimir", avec lequel l'entretien s'est déroulé de la même manière et qui l'a évincé en invoquant le même motif;

Attendu que, le 13 décembre 2000, François M. a rappelé le Moulin-Rouge en présence de sa collègue Karine R. et des deux jeunes noirs dont la candidature avait été refusée, Abdoulaye M. et Michaël D.; qu'après avoir branché le haut-parleur il a demandé à Micheline B. si ses candidats avaient été recrutés, et sinon quelle était la raison de leur éviction; que les quatre personnes présentes attestent avoir entendu Micheline B. déclarer que l'association n'embauchait pas de personnes de couleur en salle, mais qu'elles pouvaient éventuellement être employées en cuisine;

Attendu que François M. a appelé une troisième fois Micheline B. le 30 janvier 2001, cette fois en présence de Samuel Thomas, vice-président de l'association SOS-Racisme, et d'une équipe de journalistes de France 3 qui a enregistré la conversation; qu'il a cherché à se faire préciser les critères de choix du personnel en salle, ainsi que le niveau hiérarchique auquel se prenait la décision; que France 3 a diffusé dans son bulletin d'informations régionales du 5 février 2001 un sujet sur la discrimination à l'embauche, comportant un montage de trois extraits de cet entretien:

- un échange au cours duquel François M. et Micheline B. récapitulent les critères requis: 18-22 ans, notions d'anglais, bonne présentation, plutôt européen, sur quoi Micheline B. ajoute précipitamment: "*Ça il ne faut pas le mettre dans l'annonce, évidemment, on n'a pas le droit de le mettre*";
- une phrase de Micheline B. déclarant: "*A la cuisine ou à la plonge, on prend des sénégalais*", suivie d'une question de son interlocuteur: "*A la cuisine ou à la plonge?*" à quoi elle répond par un "*Oui*" accompagné d'un rire,
- au sujet du poste de serveur, une affirmation de Micheline B.: "*Actuellement on n'a que, on préfère des européens... C'est clair et net, des européens*";

Attendu que, le 1^{er} février 2001, Jésus L., inspectrice du travail, s'est rendue en compagnie d'un contrôleur du travail stagiaire dans les locaux du Moulin-Rouge, où elle a été reçue par Micheline B.; qu'elle a pu rencontrer Thierry B., dit "Claude", et Jean-Christophe V., mais non Vladimir S. dont c'était le jour de repos; qu'elle s'est entretenue avec ce dernier ainsi qu'avec André P. à l'occasion d'une deuxième visite le 7 février 2001, le reportage de France 3 ayant été diffusé dans l'intervalle;

Attendu que, dans le rapport adressé le 6 avril 2001 au procureur de la République pour lui dénoncer une infraction en application de l'article 40 du Code de procédure pénale, l'inspectrice du travail rapporte les propos de ses différents interlocuteurs; que Micheline B. lui a ainsi répété le 1^{er} février 2001: "*On ne recrute pas de noirs en salle, seulement en cuisine*", précisant en outre qu'eu égard aux difficultés de recrutement, les notions de langues étrangères étaient "*un plus*" permettant d'envisager une future promotion, "*mais en aucune manière un critère de sélection*";

qu'à la même date Thierry "Claude" B. lui a déclaré : *"Ce n'est pas d'usage dans notre maison de recruter des gens de couleur"* ;

Attendu que, le 1^{er} février, l'inspectrice du travail a consulté le fichier du personnel qui se trouvait sur le bureau de Micheline B. et dont les fiches individuelles comportaient une photographie ; qu'elle a pu constater que seuls des hommes à peau blanche étaient occupés en salle, que tous les nouveaux recrutés présentaient cette même couleur, et que l'un d'entre eux était néerlandais ; qu'interrogée sur ses connaissances linguistiques, Micheline B. a convenu qu'il ne parlait pas espagnol et presque pas français, mais qu'il apprendrait vite comme tous les néerlandais ;

Attendu que, le 7 février 2001, l'inspectrice du travail a poursuivi l'analyse du fichier ; qu'elle a constaté que, sur quatre-vingt deux membres du personnel de salle, il y avait quatre-vingt ressortissants de pays européens et deux maghrébins, un chef de rang et un commis, alors que sur six membres du personnel de cuisine, on trouvait trois maliens et trois algériens ;

Attendu qu'ayant constaté l'existence dans les locaux du Moulin-Rouge d'une salle destinée à l'enseignement des langues, Jésus L. s'est fait confirmer que l'entreprise dispensait gratuitement à son personnel des cours de langues, pour lesquels elle avait signé une convention de formation avec la société Formalangues, et que le budget consacré à cette formation pour l'année 2000 avoisinait 137 000 F HT ;

Attendu que, le lendemain de la diffusion du reportage sur France 3, André P. a, par lettre recommandée avec avis de réception le 6 février 2001, notifié à Micheline B. une mise à pied conservatoire et a engagé à son encontre une procédure de licenciement, la tenue des propos discriminatoires enregistrés à cette occasion rendant impossible le maintien de son contrat de travail ; que l'intéressée ayant été élue le 7 mars 2000 en qualité de membre suppléant du comité d'entreprise, l'employeur, après l'avoir convoquée le 9 février 2001 à un entretien préalable, a consulté le 13 février le comité d'entreprise, qui a émis un avis défavorable sur le licenciement projeté ; qu'il a demandé le 13 février 2001 à l'inspectrice du travail d'autoriser le licenciement pour faute lourde de la salariée protégée ;

Attendu que, le 8 mars 2001, Jésus L. a refusé cette autorisation aux motifs :

- que s'il n'existait pas de lien entre le licenciement projeté et le mandat représentatif de Micheline B., les propos tenus par cette dernière à un conseiller de la mission locale pour l'emploi ne constituaient pas une faute lourde,
- qu'en effet par de tels propos elle avait tenté, en sa qualité de secrétaire non chargée du recrutement, d'éclairer son interlocuteur sur les pratiques en vigueur dans l'entreprise afin d'orienter au mieux les candidats aux fonctions de commis de salle, sans entériner, ni approuver, ni mettre en application des critères de sélection à l'embauche fondés sur l'ethnie,
- qu'elle ne pouvait donc être tenue pour responsable de plaintes éventuellement engagées à l'encontre de l'association pour discrimination à l'embauche fondée sur l'ethnie,
- que la décision de la direction d'interrompre le 14 février 2001, soit dès le lendemain du vote du comité d'entreprise, la mise à pied prononcée à titre conservatoire et d'autoriser Micheline B. à réintégrer ses fonctions professionnelles sans attendre l'issue de la procédure de licenciement contredit la qualification de faute lourde donnée par l'entreprise aux déclarations de la salariée, le propre d'une telle faute étant de rendre impossible la poursuite du contrat de travail, même pendant la durée du préavis ;

- que dans ces conditions, lesdites déclarations ne constituaient pas une faute justifiant la rupture du contrat de travail de Micheline B. ;

Attendu que l'Association du restaurant du Bal du Moulin-Rouge est prévenue d'avoir à Paris courant 2000 et notamment en novembre 2000 refusé d'embaucher des personnes en raison de leur ethnie ou de leur race, en l'espèce Abdoulaye M. et Michaël D., de couleur noire ;

Attendu que Micheline B. est prévenue de s'être, courant 2000 et notamment le 16 novembre 2000, rendue complice de ce délit de discrimination raciale à l'embauche en indiquant à la mission locale pour l'emploi, pour préciser une offre d'emploi de commis de salle, que l'association ne prenait pas de gens de couleur en salle ;

Attendu que les prévenues ne contestent pas la matérialité des propos tenus par Micheline B. ; que l'association conclut à sa relaxe aux motifs que la responsabilité pénale d'une personne morale ne peut être engagée, conformément aux dispositions de l'article 121-2 du Code pénal, que par les agissements délictueux de ses organes ou représentants agissant pour son compte, que Micheline B. qui n'est ni un organe ni un représentant de l'association a agi de son propre chef, et qu'aucune des personnes ayant qualité pour engager la responsabilité pénale de l'association n'a pris l'initiative d'une politique de recrutement sur des critères racistes ;

1) Sur le mécanisme de recrutement

Attendu que trois maîtres d'hôtel recevaient les candidats au poste de commis de salle pour un entretien d'embauche avant leur prise de service, entre 17 et 18 heures ; que dans les offres d'emploi publiées dans la presse, comme dans celles adressées à l'ANPE et à la mission pour l'emploi, les candidats étaient invités, soit à se présenter directement, soit à téléphoner pour prendre rendez-vous ; que dans ce cas ils avaient pour interlocutrice Micheline B., qui n'intervenait pas dans le recrutement proprement dit mais qui assistait Vladimir S. pour la partie administrative des embauches et qui, aux dires même de celui-ci, pouvait répondre à des questions posées au téléphone ;

Attendu que l'identité de la personne responsable des embauches n'a pu être déterminée avec précision avant l'audience, les déclarations recueillies au cours de l'enquête présentant quelques éléments contradictoires ; qu'en effet, d'après André P., les candidats étaient reçus *"par l'un des trois maîtres d'hôtel qui [le] secondait dans le recrutement"* ; que Vladimir S. a reconnu s'occuper du recrutement en compagnie de Thierry B. et Christophe V. ; que ce dernier s'est déclaré simplement habilité à recevoir les candidats à l'embauche en l'absence de Vladimir S., et que Thierry B., qui recevait lui aussi des candidats à l'embauche, a indiqué qu'il transmettait ensuite leurs CV à Vladimir S., lequel décidait seul de l'embauche jusqu'à une époque récente ;

Attendu qu'interrogé à l'audience sur ces contradictions, André P. a précisé qu'il ne s'était jamais occupé personnellement du recrutement, mais avait délégué la responsabilité des embauches à Vladimir S., qui en était investi à l'époque des faits ; qu'il avait récemment transféré cette fonction à Thierry B., Vladimir S. ayant des ennuis de santé ; que cette explication rejoint celle de Micheline B., qui a déclaré collaborer pour la partie administrative du recrutement avec Vladimir S., responsable du personnel ;

2) Sur la répartition ethnique du personnel

Attendu que la défense fait grief à l'inspectrice du travail d'avoir confondu dans son tableau la couleur de peau des salariés avec le continent dont ils sont originaires ;

Attendu que, dans son rapport au procureur de la République, Jésus L. ne se livre à aucun amalgame entre

le critère de la couleur de peau et celui de la nationalité, regroupée pour le personnel de salle en sous-continent : France, Union européenne, Europe hors Union européenne, Maghreb ; qu'elle se borne à livrer à l'analyse du procureur deux séries de données obtenues par l'exploitation du seul document disponible, à savoir le fichier du personnel ;

Attendu que dans un premier temps elle a constaté, à l'examen des photographies jointes aux fiches individuelles, que tout le personnel de salle et tous les nouveaux recrutés avaient la peau blanche ;

Attendu qu'elle a ensuite recherché sur ces mêmes fiches la nationalité des salariés ; qu'elle a synthétisé le résultat de cette recherche en mettant en lumière la localisation géographique du pays d'origine selon le type de fonctions occupées ;

Attendu que l'absence de toute personne à peau noire parmi le personnel de salle à l'époque des faits, également constatée par les journalistes de France 3 à l'aide d'une caméra cachée, n'est au demeurant contestée par personne ; que le seul élément de discussion porte sur les causes de cet état de fait ;

Attendu qu'interrogé sur ce point par l'inspectrice du travail le 7 février 2001, André P. a répondu : *"Je n'ai jamais connu en effet de gens de couleur en salle depuis mon embauche au Moulin-Rouge en 1962... mais je ne me suis jamais opposé à ce qu'on recrute des gens de couleur pour la salle"* ;

Attendu que devant les fonctionnaires de police, le 28 juin 2001, il a cru devoir avancer une explication : *"S'agissant du recrutement de gens de couleur pour des emplois de commis, il est vrai que jusqu'à une époque récente il n'y en avait pas ; mais c'est uniquement parce qu'il n'y en avait aucun qui s'était présenté"* ; que toutefois cette situation s'était fort opportunément modifiée une huitaine de jours auparavant, puisqu'un jeune noir prénommé Bamba, dont il ignorait la nationalité mais qui devait être d'origine africaine et qui remplissait apparemment toutes les conditions requises, venait d'être embauché au poste de commis de salle ;

Attendu qu'André P. a soutenu à l'audience : *"Je peux jurer qu'il n'y a jamais eu de candidats noirs à se présenter"* ;

Attendu que cette affirmation n'est pas seulement invraisemblable, comme l'a confirmé le témoin François M. se fondant sur son expérience quotidienne à la mission locale, mais qu'elle est en contradiction avec celles des autres personnes entendues au cours de l'enquête ;

Attendu que Micheline B., qui fixait des rendez-vous pour les entretiens d'embauche, a déclaré à l'audience, contredisant par avance l'affirmation péremptoire de son employeur : *"Il y a bien eu des candidats noirs, mais je ne me souviens pas qu'il y en ait eu d'embauchés"* ;

Attendu que Thierry B., qui a indiqué à la police le 25 juin 2001 : *"Il n'y a actuellement aucune personne de couleur qui occupe un poste de commis de salle, mais je pense qu'il ne s'agit là que d'un hasard"* avait au contraire reconnu le 1^{er} février 2001, avant la diffusion de l'émission de France 3, devant l'inspectrice du travail : *"Ce n'est pas d'usage dans notre maison de recruter des gens de couleur"* ;

Attendu que lors de son audition par les services de police, il n'est pas revenu sur cette déclaration, qui n'a été mise en doute que par son collègue Jean-Christophe V. ;

Attendu qu'interrogé par l'inspectrice du travail sur une autre anomalie du recrutement au regard du principe constitutionnel d'égalité, à savoir son caractère presque exclusivement masculin - cinq femmes sur quatre-vingt huit salariés, toutes au standard ou à la réservation - André P. l'avait attribuée *"là encore, aux habitudes"*, en laissant entendre que, pour la couleur comme pour le sexe, il faudrait revoir ces pratiques ;

Attendu que, malgré les dénégations d'André P., il reste incontestable que deux candidats noirs à tout le moins se sont présentés (Abdoulaye M. et Michaël D.) et n'ont pas été embauchés ;

3) Sur les critères de sélection des commis

Attendu que tous les intéressés ont eu l'occasion de préciser ces critères à plusieurs reprises au cours de l'enquête ;

Attendu que le 1^{er} février 2001, devant l'inspectrice du travail, Micheline B. a ainsi énuméré :

- l'âge : moins de 25 ans,

- une bonne présentation, c'est-à-dire la propreté, la coupe de cheveux, l'aisance dans la communication,

- quelques notions de langues étrangères, ce qui toutefois en égard aux difficultés de recrutement ne constituait pas un critère de sélection, mais seulement un "plus" en vue d'une éventuelle promotion ;

Attendu qu'elle a confirmé ces critères devant les services de police ;

Attendu qu'André P., entendu par les services de police le 28 juin 2001, a donné comme critères essentiels la tenue (*"Il faut une certaine présentation"*) et une grande motivation ;

Attendu que, pour Vladimir S., l'essentiel était *"l'aptitude à occuper cette fonction : nous tenons compte des fonctions similaires éventuellement occupées antérieurement"* ; que d'après lui il était attaché "une grande importance" aux langues étrangères, mais que l'association offrait à son personnel des cours de langues ;

Attendu que le 1^{er} février, devant l'inspectrice du travail, Christophe V. et Thierry B. ont fait état de :

- la bonne présentation,

- la motivation, du fait des horaires tardifs et de l'obligation de travailler le week-end ;

Attendu que devant les services de police ils ont affiné ces critères ; que Thierry B. y a ajouté :

- l'âge : sont recherchés des jeunes qui débutent, donc de 18 à 24 ans,

- le domicile, proche du lieu de travail s'ils n'ont pas de véhicule personnel : à 2 heures du matin, il n'y a plus de transports en commun ;

Que pour lui le critère le plus important restait la motivation ;

Attendu que le 25 juin 2001 Jean-Christophe V. a énuméré : la jeunesse, la disponibilité, avoir un véhicule, la rapidité, une bonne présentation : critère le plus important, bien qu'énoncé en cinquième position, une bonne élocution en français, le fait de parler une langue étrangère étant un atout important ;

Attendu que si on peut remarquer une certaine évolution, la connaissance d'une langue étrangère n'est à aucun moment présentée comme étant le critère principal du recrutement, après le 5 février 2001, date de la diffusion du sujet sur France 3 ;

4) Sur la formation aux langues dispensée au personnel

Attendu que, comme l'a indiqué l'inspectrice du travail, des cours de langues étaient assurés dans l'établissement par la société Formalangues en vertu d'une convention de formation ; que l'employeur y a consacré pour l'année 2000 un budget avoisinant 137 000 F HT, qui traduit le succès de ces cours auprès du personnel, d'autant plus que ce montant résulte d'un avenant à la convention, signé en fin d'année pour prendre en compte le dépassement des actions de formation envisagées initialement ;

Attendu que se trouvent ainsi confirmées à la fois l'importance attachée par la direction à la connaissance de langues étrangères pour le personnel en contact avec une

clientèle internationale, et le caractère secondaire de ce critère lors de l'embauche de salariés débutants puisqu'ils avaient la possibilité de se former au sein de l'entreprise ;

5) Sur les fonctions exercées par les commis de salle **Attendu** qu'André P. a indiqué aux fonctionnaires de police : *"Le travail des commis consiste à chercher les plats en cuisine et à faire le service en salle sous la direction des chefs de rang et des maîtres d'hôtel. Ils sont en contact avec la clientèle et c'est pour cela que nous exigeons une présentation convenable"* ;

Attendu que les explications de Christophe V. et Thierry B. à l'inspectrice du travail, avant la diffusion du reportage, incitent à nuancer cette présentation ; qu'en effet, d'après eux, la principale fonction des commis consiste à approvisionner les consoles situées en salle avec les mets préparés en cuisine à partir des commandes prises par les maîtres d'hôtel et chefs de rang ; qu'ils peuvent être amenés occasionnellement à servir à la clientèle des boissons pendant et après le spectacle, et ne sont ainsi en contact avec elle que très ponctuellement ;

Attendu qu'à l'audience André P. a maintenu que les commis allaient directement au contact des clients pendant tout le repas, en précisant toutefois qu'on les obligeait à aller servir afin de vérifier s'ils étaient valables ; qu'il a ajouté qu'au début les commis étaient toujours un peu gauches et avaient besoin d'être formés ;

Attendu qu'il apparaît ainsi que, comme l'ont expliqué Christophe V. et Thierry B., le service aux tables proprement dit est plutôt l'apanage des maîtres d'hôtel et chefs de rang ; que les commis ne sont mis au contact de la clientèle que progressivement, de manière à les former et à tester leur aptitude à des fonctions supérieures ; qu'ils ont par conséquent le temps, après leur embauche, de faire à leur rythme des progrès dans leur présentation aussi bien que dans la pratique des langues ;

6) Sur les difficultés de recrutement des commis de salle

Attendu que, comme l'a déclaré André P. aux fonctionnaires de police : *"Nous sommes pratiquement en recrutement permanent : nous avons les plus grandes difficultés pour trouver du personnel motivé"* ; que Vladimir S. en a précisé les motifs : *"Le personnel dans la restauration est très peu sédentaire. Pour cette raison, nous recrutons beaucoup de monde chaque année. Je ne suis pas en mesure de vous dire combien nous voyons de personnes pour chaque poste offert, mais c'est un nombre assez important. Beaucoup de candidats sont effrayés par les horaires de travail (de 17 h à 2 h pour 5 jours de travail, week-ends compris) et par ce qui leur est demandé : précision et rapidité dans le travail"* ;

Attendu que dans la situation de rotation permanente du personnel et de crise du recrutement que décrivent l'employeur et son délégataire en matière d'embauche, la sélection devrait logiquement être moins rigoureuse que dans un secteur où la demande de travail est supérieure à l'offre ; qu'un candidat motivé ne devrait donc être évincé que pour une cause réelle et sérieuse ;

7) Sur les motifs de l'éviction des deux candidats

Attendu que les explications fournies sur ce point se caractérisent par leur caractère flou et contradictoire ;

Attendu qu'aucun des responsables chargés des entretiens d'embauche n'a reconnu formellement avoir reçu Abdoulaye M. et Michaël D. ; que Christophe V. et Thierry B. se sont montrés affirmatifs sur ce point ; que Vladimir S. s'est déclaré incapable de dire si c'est lui qui avait conduit ces entretiens, ce qui a fortiori ne lui permettait pas d'énoncer avec certitude le motif de leur éviction ; qu'il a cru pouvoir affirmer néanmoins que c'était *"uniquement pour des raisons de compétence"* ;

Attendu que, par rapport au profil de jeunes débutants à former décrit par Micheline B., les deux candidats

pouvaient se prévaloir d'une expérience antérieure dans la restauration ; qu'en effet Abdoulaye M. avait occupé en 2000 deux emplois d'aide-cuisinier ; que Michaël D. avait effectué deux stages à la Tour d'Argent en janvier et mars 1998 et avait travaillé un mois comme cuisinier pendant l'été 2000 ;

Attendu que l'unique motif allégué au cours de l'entretien par "M. Vladimir" et rapporté à François M. par les deux candidats évincés était leur manque de connaissance des langues anglaise et espagnole ; que comme il a été démontré plus haut, ce critère n'avait rien de déterminant et ne pouvait suffire à écarter un candidat sérieux et motivé ;

Attendu qu'André P., entendu par la police six mois après les faits et quatre mois après leur révélation publique, n'était toujours pas en mesure de fournir une explication précise, se bornant à déclarer qu'il n'avait pas été en contact avec les deux intéressés, reçus par l'un des maîtres d'hôtel : *"S'ils n'ont pas été pris, c'est qu'on a estimé qu'ils ne remplissaient pas tous les critères - de compétence ou de motivation - mais pas en raison de leur couleur de peau"* ;

Attendu que, lors de son audition par les services de police le 26 juin 2001, Micheline B. a avancé en ce qui concerne Abdoulaye M. une explication de seconde main : *"Je n'ai pas vu cette personne lorsqu'elle s'est présentée : j'ai su après qu'elle avait une coiffure spéciale, on m'a dit qu'elle n'avait pas une tenue correcte"* ; qu'invitée à l'audience à préciser sa pensée, elle a répondu que l'un des maîtres d'hôtel avait dû lui parler de l'entretien d'embauche en indiquant que l'intéressé portait des tresses ;

Attendu qu'Abdoulaye M. est apparu le 5 janvier 2001 lors de l'émission de France 3 avec des cheveux courts et affirme qu'il avait le jour de l'entretien une tenue correcte ; que dans le cas contraire il est pour le moins curieux que seule Micheline B., qui ne l'a pas rencontré, en ait gardé le souvenir ; qu'il est tout aussi étrange que dans une situation de pénurie de main d'œuvre, le maître d'hôtel chargé du recrutement se saisisse à deux reprises d'un faux prétexte pour refuser une candidature, au lieu de signaler à l'intéressé le véritable problème et de l'inviter à modifier son allure afin de prouver sa motivation ;

Attendu que force est de constater que bien qu'André P. et ses subordonnés se soient défendus tout au long de l'enquête de pratiquer une sélection à l'embauche sur des critères de couleur de peau, d'ethnie ou d'origine, aucune des autres explications avancées pour l'éviction d'Abdoulaye M. et Michaël D. ne résiste à l'examen ;

Attendu que ce critère racial a d'ailleurs été l'explication fournie spontanément par Micheline B. à François M. lorsqu'il s'est enquis, le 13 décembre 2000 et le 30 janvier 2001, des motifs de l'éviction d'Abdoulaye M. ;

Attendu que, faute d'autre explication cohérente, il n'existe aucun motif d'écarter celle donnée initialement par Micheline B., à savoir que le Moulin-Rouge, établissement de prestige, symbole international du luxe et de l'élégance parisien, n'employait en salle, à la vue des clients, que des personnes à peau blanche, les noirs étant seulement acceptés, voire privilégiés dans les coulisses - en cuisine ou à la plonge ;

Attendu qu'il convient de rappeler la situation très particulière résultant des statuts de l'association : les commis de salle, main d'œuvre instable et peu qualifiée, servaient de vivier pour sélectionner l'élite des chefs de rang, barmans, chefs barmans et maîtres d'hôtel, recrutés principalement par promotion interne et adhérents à l'association ; eu égard au taux de rotation préoccupant signalé par André P. et par Vladimir S. - en juin 2001, sur 35 commis, 20 étaient nouvellement embauchés - un jeune compétent et motivé avait vocation, après un certain temps de formation, à obtenir de l'avancement et à devenir membre de l'association, ce qui peut expliquer la décision de pratiquer dès le départ une sélection ethnique dans cette catégorie de personnel ;

Attendu que le refus d'embaucher une personne sur un poste donné en raison de son appartenance à une ethnie ou à une race est contraire au principe constitutionnel d'égalité qui est l'un des fondements de la République Française ; qu'il est pénalement sanctionnable en tant que pratique discriminatoire prévue et réprimée par les articles 225-1, 225-2 et 225-4 du Code pénal ;

8) Sur le rôle de Micheline B.

Attendu que Micheline B. a répété à trois reprises à François M., conseiller à la mission locale pour l'emploi, et une fois à l'inspectrice du travail que la pratique au Moulin-Rouge était de ne pas embaucher de personnes de couleur pour le service en salle, mais qu'elles pouvaient être employées en cuisine ou à la plonge ;

Attendu que sans nier le caractère discriminatoire de ces propos, les responsables de l'association tentent de les minimiser en les faisant passer pour un dérapage verbal incompréhensible et dépourvu de tout fondement ; que toutefois, si Micheline B. n'a manifestement pas eu conscience du caractère délictueux de ses explications, il ne saurait être soutenu qu'elle les a données à la légère, alors qu'elle répondait à son interlocuteur de la mission locale pour l'emploi qui sollicitait des précisions sur le profil du poste offert, et qu'elle a réitéré ces mêmes explications devant une autorité administrative investie d'un pouvoir de contrôle ;

Attendu qu'il n'est pas crédible que Micheline B., qui produit des témoignages en sa faveur d'amies noires et arabes et qui, d'après Vladimir S., n'a jamais tenu de propos racistes, ait délibérément menti au conseiller de la mission locale sur les critères de recrutement afin de le dissuader d'envoyer des candidats de couleur, alors même qu'elle aurait su qu'ils pouvaient, aussi bien qu'un blanc, être embauchés sur un poste en salle ;

Attendu que force est donc d'admettre qu'elle a simplement avancé des faits dont elle avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;

Attendu que Micheline B., salariée de l'entreprise depuis 1968 et chargée de la partie administrative du recrutement depuis 1987, était parfaitement en mesure de constater qu'aucune personne de couleur noire ne travaillait en salle alors que des candidats s'étaient présentés, ainsi que l'enquête l'a confirmé ;

Attendu que son rôle consistait à répondre aux candidats qui téléphonaient et à leur fixer rendez-vous pour un entretien d'embauche ; qu'elle était également habilitée à les renseigner ; qu'eu égard au grand nombre de candidats (souligné par le principal intéressé, Vladimir S.) et au peu de temps - une heure par jour - consacré aux entretiens d'embauche, Micheline B. se trouvait de fait investie, comme l'a fait remarquer à l'audience le témoin Jésus L., d'une fonction de présélection ; qu'en indiquant les critères essentiels de recrutement elle évitait une perte de temps aussi bien aux sélectionneurs qu'aux candidats ; que c'est dans ce contexte qu'elle a indiqué à François M. qu'il était inutile d'envoyer un sénégalais postuler pour un emploi de commis de salle ;

Attendu qu'il importe peu qu'elle ait été expressément mandatée à cette fin par Vladimir S. ou qu'elle ait peu à peu pris en charge, avec son accord, cette mission de filtrage pour le soulager d'une partie de ses tâches, dès lors que les renseignements qu'elle donnait étaient conformes à la réalité et à la volonté de la direction ;

Attendu qu'une telle présélection devait permettre de limiter le nombre d'entretiens menés dans les conditions humiliantes relatées par Abdoulaye M., qui déclare avoir vu son CV jeté à la poubelle par Vladimir S. ;

Attendu que Micheline B. a ainsi facilité la politique de discrimination raciale à l'embauche pratiquée au sein de l'Association du restaurant du Bal du Moulin-Rouge ; que si elle n'est pas l'initiatrice de cette politique d'embauche

discriminatoire, elle a intégré sans la moindre réticence l'existence d'un critère ethnique et n'a éprouvé aucune gêne à s'en faire l'écho ; que comme l'a relevé le conseil des parties civiles, dans le fragment de conversation diffusé sur France 3, lorsqu'elle a confirmé à François M. qu'à défaut d'être admis en salle les sénégalais pouvaient être embauchés à la cuisine ou à la plonge, elle a souligné sa phrase d'un rire de connivence ;

Attendu qu'en faisant savoir qu'un candidat de couleur n'avait aucune chance d'être embauché sur un poste de commis de salle, Micheline B. transmettait une information exacte, mais illicite ; qu'elle n'a subi ni pression ni contrainte, puisque ce critère ethnique connu de tous ne pouvait néanmoins faire l'objet d'instructions officielles ; qu'elle aurait pu sans risques pour elle-même donner à ses interlocuteurs les seuls renseignements licites et laisser les candidats noirs tenter leur chance ; qu'elle a donc de son plein gré apporté aide et assistance à la politique de sélection discriminatoire pratiquée par son employeur en pratiquant un filtrage préalable ; qu'elle doit en être reconnue complice dans les termes de la prévention ;

9) Sur la responsabilité pénale de l'association

Attendu que l'existence d'un critère ethnique de couleur de peau pour l'embauche du personnel en salle a été suffisamment démontrée par l'enquête et par les débats ;

Attendu que la défense a cherché à rejeter l'entière responsabilité de ces agissements sur Micheline B., laquelle n'a eu qu'un rôle d'aide et d'assistance à une politique concertée au niveau de la direction ;

Attendu qu'après avoir tenté, pour désamorcer le scandale médiatique, de faire jouer à cette salariée un rôle de fusible en engageant dans les plus brefs délais une procédure de licenciement avec mise à pied conservatoire, la direction de l'association s'est fort bien accommodée de l'échec de cette procédure et, sans en attendre l'issue, a réintégré Micheline B. dans ses anciennes fonctions ;

Attendu que le chef d'entreprise doit être tenu pour pénalement responsable des infractions commises sous sa direction dans son établissement, sauf s'il a expressément délégué ses pouvoirs à un subordonné possédant l'autorité, la compétence et les moyens de remplir sa mission ;

Attendu qu'André P. a formellement déclaré à l'audience qu'à l'époque des faits il avait délégué ses pouvoirs en matière d'embauche à Vladimir S., maître d'hôtel ayant dix-huit ans d'ancienneté ; que cette délégation verbale n'ayant pas été évoquée avec précision au cours de l'enquête, l'intéressé n'a pas été invité à indiquer s'il en reconnaissait l'existence, ni s'il estimait avoir l'autorité, la compétence et les moyens nécessaires ;

Attendu que le ministère public a décidé de renvoyer devant le tribunal la personne morale plutôt que son dirigeant, personne physique ;

Attendu que si la responsabilité pénale d'une personne morale ne peut être recherchée que du fait des agissements commis pour son compte par un de ses organes ou de ses représentants, il n'est pas nécessaire de spécifier dans la prévention l'identité de cet organe ou de ce représentant ;

Attendu que le titulaire d'une délégation de pouvoirs conférée par le représentant légal d'une personne morale est, au même titre que ce représentant, susceptible d'engager par ses agissements délictueux la responsabilité de cette personne morale ; que Vladimir S. peut le faire à un double titre, puisqu'il est trésorier de l'association depuis le 26 mars 1999 ;

Attendu que, pour le cas où les conditions de validité de la délégation de pouvoirs ne seraient pas réunies, le président de l'association demeurerait responsable, en tant que chef d'entreprise, du délit de discrimination à l'embauche commis sous son autorité ; qu'a fortiori la responsabilité pénale de

l'association se trouverait engagée par la faute délictuelle de son dirigeant ;

Attendu qu'il y a lieu de déclarer l'Association du restaurant du Bal du Moulin-Rouge coupable du délit reproché, de la condamner à une amende et d'ordonner à titre de peine complémentaire la publication dans deux journaux d'un communiqué reproduisant les dispositions du présent jugement ;

10) Sur l'action civile

Attendu qu'Abdoulaye M. et l'association SOS-Racisme se constituent parties civiles et réclament chacun avec exécution provisoire, solidairement à l'encontre des deux prévenues, la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts, celle de 5 000 euros sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale, l'affichage de la décision sur les portes de l'établissement et sa parution dans trois publications spécialisées dans la restauration dans la limite de 5 000 euros par insertion ;

Attendu que ces demandes sont recevables ;

Attendu que, comme l'a souligné le témoin François M., ce type de discrimination à l'embauche, largement répandu, est particulièrement douloureux et déstabilisant pour les jeunes, soucieux d'intégration, qui en sont victimes ; qu'il y a lieu d'allouer à Abdoulaye M. en réparation de son préjudice moral la somme de 4 500 euros ;

Attendu que l'association SOS-Racisme, qui a pour objet statutaire la lutte contre le racisme, a eu en l'espèce une action déterminante pour la manifestation de la vérité ; qu'il y a lieu de faire droit à sa demande à hauteur d'un montant de 2 300 euros ;

Attendu que conformément aux dispositions de l'article 225-4 du Code pénal, les personnes morales coupables de discrimination peuvent être condamnées aux peines complémentaires prévues par l'article 131-39-9° du Code pénal ; que ce texte prévoit l'affichage de la décision ou sa diffusion par voie de presse, mais non l'application cumulative de ces deux mesures ; que la publication de la décision ayant été ordonnée à titre de peine complémentaire, elle est sans objet au titre de l'action civile et qu'il ne peut être fait droit à la demande d'affichage ;

Attendu que l'exécution provisoire n'est pas justifiée par les circonstances de l'espèce ;

PAR CES MOTIFS :

Sur l'action publique :

Déclare l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge coupable pour les faits qualifiés de : discrimination à raison de la race - Refus d'embauche, faits commis courant 2000 notamment en novembre 2000 à Paris ;

Vu les articles susvisés :

Condamne l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge à une amende délictuelle de 10 000 € ;

Déclare Micheline B. coupable pour les faits qualifiés de : complicité de discrimination à raison de la race - Refus d'embauche, faits commis courant 2000 et notamment le 16 novembre 2000, à Paris,

Vu les articles susvisés :

Condamne Micheline B. à une amende sous forme de jours-amende au nombre de 100 et d'un montant unitaire de 30 € ;

Ordonne à titre de peine complémentaire la publication aux frais de l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge, dans les journaux Le Parisien et Le Monde du communiqué suivant :

“Par jugement du Tribunal de grande instance de Paris, 31^e chambre, prononcé le 22 novembre 2002, l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge a été condamnée à une amende de 10 000 € pour avoir à Paris, courant novembre 2000 refusé d'embaucher deux personnes à un poste de

commis de salle en raison de leur ethnie ou de leur race, en l'espèce parce qu'elles étaient de couleur noire ;

Micheline B. a été condamnée à une amende sous forme de 100 jours-amende à 30 euros pour s'être rendue complice du délit de discrimination raciale à l'embauche commis par l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge en indiquant à la mission locale pour l'emploi, pour préciser une offre d'emploi de commis de salle, que l'association ne prenait pas de gens de couleur en salle”.

Sur l'action civile :

Déclare recevables, en la forme, les constitutions de partie civile de Abdoulaye M. et de l'association SOS-Racisme.

Condamne solidairement l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge et Micheline B., à payer à Abdoulaye M., partie civile la somme de 4 500 € à titre de dommages-intérêts, et en outre la somme de 225 € chacun au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Condamne solidairement l'association du Restaurant du Bal du Moulin-Rouge, Micheline B., à payer à l'association SOS-Racisme, partie civile la somme de 2 300 € à titre de dommages-intérêts, et en outre la somme de 225 € chacun au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

(M^e Laurans, prés. - M^{es} Tricaud, Terrasson, Goosens, av.)