

DISCRIMINATIONS – Discrimination raciale à l’embauche – Salarié de couleur noire exclu du contact avec la clientèle – Infraction constituée – Condamnation.

COUR D’APPEL DE PARIS (11^e Ch. Corr. B) 17 octobre 2003

Assoc. du restaurant du Bal du Moulin Rouge

(Extraits)

Considérant qu’il est établi que **Micheline B.**, salariée de l’entreprise depuis 1968 et exerçant depuis 1987 les fonctions de secrétaire de l’association du restaurant du bal du Moulin rouge ayant pour activité le recrutement et la gestion du personnel de salle, a indiqué, à plusieurs reprises, à des interlocuteurs « concernés » et attentifs, à savoir le conseiller à la mission locale pour l’emploi et l’inspectrice du travail, que des « *gens de couleur n’étaient pas recrutés en salle mais parfois en cuisine* » ; qu’il reste à déterminer si **Micheline B.**, comme l’allègue la défense, a donné ces indications de sa propre initiative ou si celles-ci correspondent à une politique d’embauche discriminatoire pratiquée par son employeur ;

Considérant que la procédure révèle :

- que les jeunes M. et F. ont été éconduits par l’un des trois maîtres d’hôtel chargés du recrutement pour des motifs linguistiques manifestement injustifiés au regard du travail à accomplir, en tant que commis de salle, de la possibilité de formation interne pratiquée par l’entreprise, et du recrutement récent d’un jeune Néerlandais ne parlant que peu le français et pas l’espagnol,

- que **Micheline B.**, interrogée par le conseiller à la mission locale, a confirmé le réel motif du refus d’embauche de ces deux jeunes candidats,

- que l’examen du fichier personnel a confirmé qu’aucun commis de salle de race noire n’était employé à la différence du personnel de cuisine,

Considérant qu’il résulte de ces éléments que ces pratiques discriminatoires ne peuvent être imputées à **Micheline B.** seule, dont le rôle consiste, ainsi que l’a dit le tribunal, à opérer une présélection en répercutant ou faisant répercuter, aux éventuels candidats, les critères considérés par l’entreprise comme essentiels.

Considérant qu’il n’est pas plus démontré que de telles pratiques procéderaient de l’initiative personnelle de l’un ou de l’autre des trois maîtres d’hôtel chargés du recrutement étant observé que l’un d’eux, **Thierry Bourdin**, a concédé qu’il “*n’était pas d’usage dans la maison de recruter des gens de couleur*” ;

qu’enfin la pérennité de telles pratiques, aucun employé noir n’ayant été recruté en salle depuis 1962, selon M. P., date de sa propre embauche, confirme qu’elles résultent bien

d’une politique d’embauche décidée par les organes de direction de l’association et devant engager la responsabilité pénale de la personne morale.

Considérant en conséquence,

Que la décision déferée sera confirmée en ce qu’elle a déclaré l’association du restaurant du bal du Moulin rouge coupable du délit de discrimination raciale à l’embauche et **Micheline B.** coupable de complicité du même délit ;

Qu’elle sera confirmée sur la peine d’amende prononcée à l’encontre de l’association du restaurant du bal du Moulin Rouge ainsi que sur la mesure de publication, à laquelle elle sera, seule, condamnée et dont la rédaction sera modifiée en conséquence ; qu’elle sera infirmée sur la peine prononcée à l’encontre de **Micheline B.**, une amende de 1500 euros apparaissant sanctionner plus justement les agissements reprochés ;

et qu’elle sera confirmée sur l’action civile, une somme de 150 euros étant accordée par chacune des prévenus à chacune des parties civiles au titre des frais exposés devant la Cour ;

PAR CES MOTIFS :

Sur l’action publique : confirme le jugement déferé sur la culpabilité des prévenus et sur la peine d’amende prononcée à l’encontre de l’association du restaurant du bal du Moulin Rouge,

Modifiant pour le surplus,

Condamne **Micheline B.** a une amende de 1500 euros,

Condamne l’association du restaurant du bal du Moulin Rouge à une mesure de publication à titre de peine complémentaire,

En conséquence, ordonne la publication dans les journaux *Le Parisien* et *Le Monde* du communiqué suivant : « *Par arrêt du 17 octobre 2003, la Cour d’appel de Paris a condamné l’association du restaurant du bal du Moulin Rouge à une amende de 10 000 euros 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* »,

Sur l’action civile : confirme les dispositions du jugement.

(M. Castel, prés. - Mes Goossens, Terrasson et Tricaud, av.)

NOTE.

Avec cet arrêt, la Cour d’appel confirme le jugement du TGI de Paris (31^e Ch. Correc.), du 22 novembre 2002 (la qualité juridique de la rédaction de cette décision par Mme Zissman est à souligner ; Dr. Ouv. juillet 2003, p. 284, chron. M. Miné, « La discrimination raciale à l’embauche devant le juge pénal », p. 270).

Les juges d’appel confirment le raisonnement des premiers juges. La preuve de l’infraction de discrimination raciale à l’embauche, dans le cadre d’une politique d’embauche discriminatoire, se manifeste à travers plusieurs éléments, notamment les suivants :

– l’association ne peut pas justifier de motifs licites et probants concernant les refus d’embauche ;

– l’examen du fichier personnel révèle, sur une longue période, une organisation du travail sur une base raciale.

La loi n° 2004-204 du 9 mars 2004 portant adaptation de la justice aux évolutions de la criminalité (JO 10 mars, p. 4567), modifie des “*dispositions concernant la lutte contre les discriminations*” (chap. IV de la loi, JO p. 4597) :

– les sanctions pénales sont aggravées, notamment pour refus d’embauche (art. 41 de la loi modifiant en particulier l’art. 225-2 alinéa 1 du NCP, pour les personnes physiques - 3 ans d’emprisonnement et 45 000 euros d’amende et par conséquent art. 225-4 du NCP pour les personnes morales) ;

– un « stage de citoyenneté » pourra à certaines conditions remplacer une peine d’emprisonnement pour délit (art. 44 de la loi, art. L.131-5-1 du NCP).