

LE TRIBUNAL DE PREMIERE INSTANCE DU BRABANT WALLON DU 3 OCTOBRE 2017

En cause de Monsieur l'Auditeur du travail près le Tribunal du Travail du Brabant wallon et les parties civiles :

1. N. S. J., domicilié (...), R.N. (...),

Partie civile, comparissant en personne, assisté de son conseil Me N. L., avocat au barreau du Brabant Wallon.

2. UNIA, Centre interfédéral pour l'Egalité des chances, dont les bureaux sont sis Rue Royale, 138 à 1000 Bruxelles,

Partie civile, représentée par son conseil Me D. C., avocat au barreau du Brabant wallon.

CONTRE :

1. F. B., de nationalité française né le (...) à Annecy (France), domicilié à (...), NN : (...)

Prévenu, comparissant en personne, assisté de son conseil Me S. O., avocat au barreau du Brabant wallon.

2. À. S., dont le siège social est sis à (...), BCE : (...)

Prévenue, représentée par son conseil Me L. M. , avocat au barreau de Bruxelles.

Les faits ci-après qualifiés d'infractions tant à des lois et des règlements dans des matières qui sont de la compétence des juridictions du travail ;
Vu l'occupation de travailleurs dans les liens d'un contrat de travail ou dans des conditions assimilées par les parties citées ;

Le travailleur N. S. J. étant avisé de la présente ;

Les parties citées sont poursuivies, pour avoir comme auteurs, coauteurs, exécuté les infractions ou coopéré directement à leur exécution ; pour avoir, par un fait quelconque,

prêté pour leur exécution, une aide telle que sans leur assistance, les crimes et les délits n'eussent pu être commis ; pour avoir, par dons, promesses, menaces, abus d'autorité ou de pouvoir, machinations ou artifices coupables, directement provoqué à ces crimes ou à ces délits, ou pour avoir comme complices, avec connaissance, aidé ou assisté l'auteur ou les auteurs du crime ou du délit dans les faits qui les ont préparés ou facilités ou dans ceux qui les ont consommés ;

Conformément à l'article 41bis du code pénal et sans préjudice de la loi du 29 juin 1964 concernant la suspension, le sursis et la probation, les amendes applicables aux infractions commises par les personnes morales sont en matière criminelle et correctionnelle :

- lorsque la loi prévoit pour le fait une peine privative de liberté et une amende, ou l'une de ces peines seulement : une amende minimale de cinq cents € multipliés par le nombre de mois correspondant au minimum de la peine privative de liberté, et sans pouvoir être inférieure au minimum de l'amende prévue pour le fait; le maximum s'élève à deux mille € multipliés par le nombre de mois correspondant au maximum de la peine privative de liberté, et sans pouvoir être inférieure au double du maximum de l'amende prévue pour le fait ;

- lorsque la loi ne prévoit pour le fait qu'une amende : le minimum et le maximum sont ceux prévus par la loi pour le fait;

Prévenus de,

A Tubize, arrondissement du Brabant wallon ;

Compte tenu du siège social de la 2e partie citée, sis à (...);

La 1e partie citée,- pénalement responsable en tant que gérant de la 2e partie citée ;

La 2e partie citée, en tant que personne morale pénalement responsable;

Prévention : Discrimination à l'embauche, à la formation ou dans l'exécution d'un contrat de travail (racisme et xénophobie)

Infraction et peines :

En violation de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, modifiée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, en particulier en infractions aux articles 5, 12 et 25 de ladite loi, avoir, dans le domaine des relations de travail, commis une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, en l'espèce la couleur de peau ;

Faits punissables par application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, soit l'article 25 (emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50€ à

1.000€), soit l'article 27 {interdictions facultatives visées à l'article 33 du Code pénal) ;

Parties concernées : .

- B. F. ;
- A.:s.a.

Faits, reprochés

Le 6 février 2015, avoir mis fin au contrat de travail d'intérim de Monsieur J. . N. S. en raison de sa couleur de peau, en raison de rumeurs qui n'ont jamais été étayées in illo tempore ;

(voir pièces 1, 2 et 7 du dossier de l'information) ;

La 2^{ième} partie citée, à titre subsidiaire,

S'entendre déclarer civilement responsable de la condamnation aux amendes à charge de la 1e partie citée, son gérant qui a commis les faits dans l'exercice de sa fonction de gérant, par application de :

- du code pénal social, soit l'article 104 ;

* , * *

Vu les pièces de la procédure, notamment :

- la citation régulièrement signifiée le 16 février 2017 aux prévenus F. B. et s.a. A.
- les conclusions ainsi que le dossier de pièces déposés au greffe le 3 mai 2017 par la partie civile UNIA, Centre interfédéral pour l'Egalité des chances,
- les conclusions ainsi que le dossier de pièces déposés au greffe le 4 septembre 2017 par la partie civile N.S.J.,
- les conclusions déposées au greffe le 28 juin 2017 par le prévenu F. B.,
- les conclusions déposées au greffe le 30 juin 2017 par la prévenue s.a. A..

* * *

Entendu :.

- le prévenu, F. B., en l'interrogatoire qu'il a subi ;
- la partie civile N.S.J., en personne, en ses conclusions, développées par son conseil Me N. L.;
- la partie civile UNIA, Centre interfédéral pour l'Egalité des chances, en ses conclusions, développés par son conseil Me D. C. ;
- monsieur Ch. H. Auditeur du travail, eh son résumé et ses conclusions ;
- le prévenu F. B., en personne, en ses dires et moyens de défense, développés par son conseil, Me S. O., avocat au barreau du Brabant wallon,
- la prévenue s.a. A. en ses dires et moyens de défense, développés par son conseil, Me L. M., avocat au barreau de Bruxelles.

AU PENAL :

Les prévenus soutiennent que le principe de la présomption d'innocence a été bafoué en raison de la parution d'articles de presse et de diffusions d'émissions télévisées, alimentés par Monsieur N. S..

Ils restent cependant en défaut de démontrer en quoi la violation de ce principe, même par une partie au procès, à supposer qu'elle soit avérée et constitutive dans leur chef d'une atteinte dommageable, entraînerait également la violation du droit à un procès équitable.

En outre, le moyen de défense invoqué par les prévenus auraient dû les conduire à solliciter l'irrecevabilité des poursuites, ce qui ne ressort pas des demandes qu'ils formulent.

I. La prévention

Le prévenu F. dirige la société A. qui exploite (...) de Clabecq. Il exerce cette fonction en tant que représentant permanent d'une société L., elle-même étant administrateur et administrateur-délégué de la société A..

Monsieur N. S., comme il le rappelle en terme de conclusions, « a été engagé par la société d'intérim A. dans le cadre d'une mise à disposition de deux jours, les 5 et 6 février 2015, au profit de la s.a. A. ».

Il ressort du dossier qu'un premier test d'une durée de 3 heures avait déjà été effectué en début de semaine, soit le lundi 3 février 2015, et que ce test, tout comme les deux journées qui l'ont suivi, avaient permis de mettre en évidence les compétences professionnelles de Monsieur N. S..

Sa mission n'a cependant pas été prolongée au-delà du 6 février 2015.

Dans la plainte déposée le 9 février 2015 auprès des services de police, Monsieur N. S. a déclaré que lorsqu'il avait commencé son service le vendredi 6 février 2015, le chef boucher - à savoir Monsieur C. B. - « l'avait pris à part » afin de lui indiquer qu'il ne pouvait pas le garder « car un groupe de clients ne voulait pas un noir à la boucherie ». Ces clients se seraient plaints par mail.

Il est apparu - ce qui ne fait pas l'objet de contestation sérieuse - qu'il n'y a jamais eu aucun mail adressé par les clients de l'I. en raison de la présence de Monsieur N. S. à la boucherie.

La circonstance que ce soit néanmoins ce motif précis qui lui ait été donné par le chef boucher afin de justifier le fait de ne pouvoir le garder, est quant à elle suffisamment avérée par les éléments d'enquête évoqués ci-après, et ce nonobstant les contestations émises par Monsieur B., notamment lors de sa seconde audition.

Monsieur N. S. a dénoncé les faits dont il était victime auprès de la société d'intérim A.. Ceci a donné lieu à un échange de mails entre les employés du bureau A. de La Louvière et Monsieur J. S., juriste attaché au bureau principal.

Le 18 février 2015, ce dernier écrivait ceci aux collaborateurs de La Louvière, dont faisait partie Madame V. :

- qu'est ce qui s'est passé exactement selon le client ?
- C'est correct que la décision de mettre fin à la mission de Monsieur N. est basée sur « sa couleur de peau ? »
- Le client sait-il qu'un acte pareil est une discrimination non-permis et qu'il s'agit ici d'un fait punissable ?
- Affirmer qu'asap.be sélectionne toujours sur base des compétences du candidat et que nous avons une policy en ce sens.
- Que nous espérons que des faits pareils ne se répéteront pas dans le futur.

Madame V. a répondu par un mail du même jour aux cinq points mentionnés dans le mail de Monsieur S.. La réponse au premier point est la suivante :

- « 1. Contrat 5 et 6/02 : J'ai eu l'assistante du chef boucher et le chef boucher en ligne le jeudi 5 nous demandant d'arrêter l'intérimaire le soir même. Lui ai demandé le motif. Il m'a clairement expliqué que c'était à cause de sa couleur de peau mais que le gars avait un bon potentiel. Le chef boucher a été menacé par plusieurs clients. Lui ai dit que pas possible d'arrêter le contrat pour ce motif car = discrimination. Il a décidé de le garder vendredi et de lui expliquer honnêtement les raisons de l'arrêt à partir de la semaine suivante (...);

Entendue par les enquêteurs en date du 28 avril 2016, Madame V. a confirmé avoir été en contact avec Monsieur B. qui lui a indiqué qu'il arrêta le contrat pour la raison suivante : « les clients n'étant pas contents, ils sont racistes et ne veulent pas d'un noir à la boucherie ».

La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés du racisme et de la xénophobie, modifiée par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, « a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5 - lesquelles comprennent notamment les relations de travail - un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ».(art.3).

Est ainsi sanctionné : « Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés» (art.25),

L'article 4 rappelle que la couleur de peau est un critère protégé.

L'article 19 stipule enfin que « la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé ».

Il n'existe aucune difficulté, au vu des dispositions énoncées ci-avant, quant au fait que la décision de ne pas poursuivre une relation de travail, et de chercher même à l'interrompre prématurément, pour des motifs liés à la couleur de peau, constitue un acte discriminatoire au sens des dispositions énoncées ci-avant.

La formulation de ces dispositions est par ailleurs suffisamment large pour constater qu'elles sont susceptibles de s'appliquer, tant à l'employeur, dans le cas présent la société d'intérim A., qu'à l'utilisateur d'une personne sous contrat d'intérim, dans le cas présent la société A. et les personnes physiques habilitées en son sein à prendre des décisions en matière de relation de travail, au rang desquelles figurait bien évidemment le prévenu F..

Ce dernier le rappelle en termes en conclusions, mentionnant qu'il est « décideur de l'engagement ou de la rupture des contrats de travail de la s.a. A., (et) signataire des contrats avec l'agence intérim A. ». (p.5).

Il ajoute encore que « Monsieur B. est chef boucher et non responsable du personnel ».

Le prévenu F. conteste l'infraction en faisant valoir les éléments suivants :

- d'une part, ce n'est pas en raison de la couleur de peau de Monsieur N. S. qu'il a mis fin au contrat d'intérim, mais uniquement en raison du fait qu'il n'y avait pas suffisamment de travail pour le garder";

Le prévenu conteste par ailleurs toute accusation de racisme qui pourrait être formulée à son égard, en rappelant également qu'à aucun moment Monsieur N. S. n'indique que ce serait lui qui lui aurait fait part d'un motif de rupture fondé sur les plaintes des clients en raison de sa couleur de peau ;

- d'autre part, ce qui ne ressortait pas clairement, ni de ses conclusions, ni de ses auditions durant l'enquête, le prévenu affirme qu'il n'était pas présent le jour où le chef boucher a signifié la fin de contrat à Monsieur N. S., et qu'il ignorait donc le motif qui fût donné par ce dernier, tant à Monsieur N. S. qu'à la société d'intérim ;

Ce second élément est mis à mal par les affirmations contraires de Monsieur N. S., confortées par le courrier qu'il adressait dès le 11 février 2015 à l'I., à l'attention du chef boucher, et dans lequel il écrivait ceci : « j'ai même demandé au patron, Monsieur F., qui m'a confirmé devant P., adjoint du chef, que des clients étaient racistes et exerçaient des pressions en ce sens vis-à-vis du personnel de la société (...) ».

Le Tribunal n'aperçoit pas de raison sérieuse de mettre le contenu de ce courrier en doute, d'autant qu'à l'époque de sa rédaction, Monsieur N. S. n'apercevait manifestement pas les conséquences juridiques qui pourraient résulter du fait que le prévenu était parfaitement au courant de la situation.

C'est d'ailleurs au chef boucher, et non au prévenu, qu'il s'adresse, qui plus est pour solliciter son aide.

Il serait donc vain de soutenir que Monsieur N. S. était animé d'une quelconque mauvaise intention en écrivant que le prévenu était présent.

Celui-ci ne peut en outre valablement soutenir qu'il est le seul à décider de la conclusion des contrats et de leur rupture, et affirmer dans le même temps qu'il aurait tout ignoré des agissements de son chef boucher* alors que le dossier démontre que c'est bien suite à l'initiative prise par ce dernier et sur base des indications qu'il a données à Monsieur N. S., et également à la société A. - lesquelles ont été suffisamment démontrées - que Monsieur N. S. ne s'est plus présenté à l'I..

Le prévenu n'a en effet effectué aucune démarche à l'égard de la société A. afin de faire savoir que le contrat ne serait pas prolongé.

Il ne soutient pas non plus l'avoir dit à Monsieur N. S., que ce soit le dernier jour, puisqu'il prétend qu'il était absent, ou les jours précédents.

Le prévenu poursuit en indiquant, fort opportunément, que de toute façon l'I. n'avait plus besoin de cet intérimaire dans l'équipe de la boucherie et qu'il s'agit là de l'unique raison de la rupture de son contrat.

Il n'aurait cependant pas manqué, si tel avait été le cas, d'entreprendre lui-même les démarches nécessaires, dont il reconnaît sans difficulté qu'elles lui incombent, et à lui uniquement, rappelant, comme déjà mentionné plus haut, que le chef boucher « est chef boucher et non responsable du personnel ».

C'est au vu de la tournure que prenaient les événements, que le prévenu F. s'est retranché, mais en vain, derrière un autre motif de rupture, qui en tout état de cause, et à supposer même qu'il soit avéré, n'a fait que s'ajouter au motif initial justifié par des considérations discriminatoires, et qui à l'époque de la rupture, était le seul dont il fût donné connaissance aux personnes concernées.

Il résulte de l'ensemble des considérations développées ci-avant qu'en s'abstenant de toute réaction - alors qu'il ne pouvait ignorer l'initiative prise par son chef boucher et la raison de celle-ci - le prévenu F. a permis qu'il soit mis fin à la mission de Monsieur N. S. pour des motifs liés à sa couleur de peau.

Il a donc avalisé un comportement discriminant, alors qu'il avait tout le pouvoir de s'y opposer, peu importe la question de savoir s'il est lui-même raciste -ou si la décision de se séparer de Monsieur N. S. répondait, dans son chef, à des considérations qui n'étaient pas discriminatoires, à savoir que l'équipé était de toute façon complète, ou encore, même si cela n'a pas été dit, qu'il souhaitait privilégier l'ambiance et/ou le travail au sein de cette équipe, plutôt que de s'opposer à la décision prise par son chef boucher.

La prévention doit être déclarée établie dans le chef du prévenu F..

Elle l'est également dans le chef de la société A. qui conteste les faits, sans toutefois s'étendre sur la question de leur imputabilité.

Celle-ci est suffisamment démontrée en raison de ce que l'infraction est directement liée au fonctionnement de la société - s'agissant de la rupture du contrat d'un intérimaire qui .prestait en vue de la poursuite de son objet social -, et de ce qu'elle émane des instances dirigeantes, en l'occurrence du prévenu F., représentant permanent de F administrateur délégué de la société A..

II. Quant à la sanction

1. Le prévenu F. sollicite, à titre subsidiaire, de pouvoir bénéficier de la suspension simple du prononcé de la condamnation.

La gravité des faits, la nécessité qu'ils ne restent pas impunis d'un point de vue pénal - compte tenu des conséquences préjudiciables qui en ont résulté et de la circonstance qu'ils contribuent au développement d'une société raciste -, ainsi que le peu de remise en question manifestée par le prévenu, sont autant d'éléments qui font obstacle à sa demande.

Le Tribunal tient cependant compte du fait que l'infraction est isolée, que le prévenu n'a aucun antécédent judiciaire, hormis une condamnation pour un fait de roulage en 2012, qu'il semble avoir déjà subi une publicité négative suite à la parution de certains articles et/ou diffusions d'émissions télévisées, et qu'il devra par ailleurs assumer les conséquences civiles de son comportement infractionnel.

L'ensemble de ces considérations conduit le Tribunal à prononcer à l'encontre du prévenu F. une peine de deux mois d'emprisonnement, assortie d'un sursis total pendant un délai d'épreuve de trois ans, et une amende de 200 €, portée à 1.200 € par l'effet des décimes additionnels et assortie d'un sursis pour la moitié.

2. La société A. sera adéquatement sanctionnée, sur base des éléments déjà soulevés, de l'absence d'antécédent judiciaire, mais également de la nécessité de limiter le risque de répétition de comportements similaires à ceux du présent dossier, à l'amende minimale de 500 €, portée à 3.000 € par l'effet des décimes additionnels et assortie d'un sursis pour la moitié pendant un délai d'épreuve de trois ans.

AU CIVIL

1. Monsieur N. S. se constitue partie civile contre les prévenus à qui il réclame, conformément à l'article 16 de la loi du 30 juillet 1981, un préjudice moral et matériel fixé à la somme de 7.529,57 € en principal, à majorer des intérêts à dater du 6 février 2015.

Le demande ne fait l'objet d'aucune contestation au niveau de son quantum.

Il convient d'y faire droit comme dit ci-après, dès lors que l'infraction est établie et présente un lien causal direct avec le dommage vanté.

2. UNIA se constitue partie civile contre les prévenus à qui elle réclame un dommage fixé à la somme de un euro provisionnel.

La réalité du dommage causé par l'infraction reprochée aux prévenus fait l'objet de longs développements dans les conclusions de partie civile, lesquels n'ont soulevé aucune contestation sérieuse et/ou pertinente.

Il convient de faire droit à la demande, tout en réservant à statuer sur les dépens, dès lors qu'elle est formulée à titre provisionnel.

PAR CES MOTIFS,
Le Tribunal statuant contradictoirement,

Au pénal

Dit B. F. et la s.a. A. coupables des faits constitutifs de la prévention, punis par les dispositions reprises sous son libellé.

Et faisant application des articles :

- 1, 11, 12, 14, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 41 de la loi du 15 juin 1935,
- 1er et 2 de la loi du 04 octobre 1867 sur les circonstances atténuantes,
- 40, 41 bis, 66 du Code Pénal,
- 1, 8 de la loi du 29 juin 1964 modifiée,
- 3 à 7 de la loi du 30 octobre 1998 relative à l'euro,
- 2 et 4 de la loi du 26 juin 2000,
- l'A.R. du 20 juillet 2000 relatif à l'introduction de l'euro dans la réglementation en matière de justice,
- 162, 182, 185, 194 du Code d'Instruction criminelle.

Condamne B. F. à une peine de deux (2) mois d'emprisonnement et une amende de deux cent (200 €) euros.

Dit que par application de la loi du 5 mars 1952 modifiée par la loi du 24 décembre 1993, l'amende est majorée de 50 décimes par euro et portée à 1.200 €

Dit qu'à défaut de paiement dans le délai de la loi, l'amende pourra être remplacée par un emprisonnement subsidiaire de 15 jours.

Et attendu que ce condamné n'a pas encore encouru de condamnation antérieure à une peine criminelle ou à un emprisonnement principal de plus de douze mois et qu'il y a lieu d'espérer son amendement, ordonne qu'il sera sursis à l'exécution du présent jugement pendant trois ans et ce dans les termes et aux conditions de la loi du 29 juin 1964, chapitre VI, modifiée, pour la totalité de la peine d'emprisonnement et pour la ½ de la peine d'amende.

Condamne la société s.a. A. à une amende de cinq cent (500 €) euros.

Dit que par application de la loi du 5 mars 1952 modifiée par la loi du 24 décembre 1993, l'amende est majorée de 50 décimes par euro et portée à 3.000 €.

Et attendu que cette condamnée n'a pas encore encouru de condamnation antérieure équivalente à une peine criminelle ou à un emprisonnement principal de plus de douze mois et qu'il y a lieu d'espérer son amendement, ordonne qu'il sera sursis à l'exécution du présent jugement pendant trois ans et ce dans les termes et aux conditions de la loi du 29 juin 1964, chapitre VI, modifiée, pour la ½ de la peine d'amende.

Faisant application de l'article 29 de la loi du 1er août 1985 modifiée, condamne B. F. et la s.a. A. à payer chacun une contribution de 25,00 euros portée par application des décimes additionnels légaux à 200,00 euros à titre de contribution au Fonds pour l'aide aux victimes d'actes intentionnels de violence.

Condamne solidairement B. F. et la s.a; A. aux frais du procès taxés en totalité à la somme de 66,51 euros..

Les condamne chacun à une indemnité de 51,20 euros par application de l'arrêté royal du 28 décembre 1950 modifié.

Et statuant au civil,
vu l'article 1382 du Code Civil,
vu les articles 3 - 4 de la loi du 17 avril 1878,

Reçoit les constitutions de partie civile et les dit fondées comme suit :

Condamne solidairement B. F. et la s.a, A., à payer :

- à J. F. N. S. : la somme en principal de sept mille cinq cent vingt-neuf euros et cinquante-sept cents (7.529,57 €), à majorer des intérêts compensatoires au taux légal à dater du 6.02.2015 jusqu'à ce jour, des intérêts judiciaires ensuite jusqu'à parfait paiement et des dépens liquidés à une indemnité de procédure de 1.080 € ;
- au Centre interfédéral pour l'égalité des chances (UNIA) : la somme provisionnelle de un (1) euro ;

Réserve à statuer sur le surplus de cette demande et les dépens ;

Réserve d'office les éventuels autres intérêts civils.

Prononcé en audience publique du Tribunal de première instance du Brabant wallon, Sixième chambre correctionnelle, du mardi 3 octobre 2017, où étaient présents :

Madame P. O., Juge, Juge unique,
Monsieur Ch. H., Auditeur du travail du Brabant Wallon
Monsieur G. S., Greffier