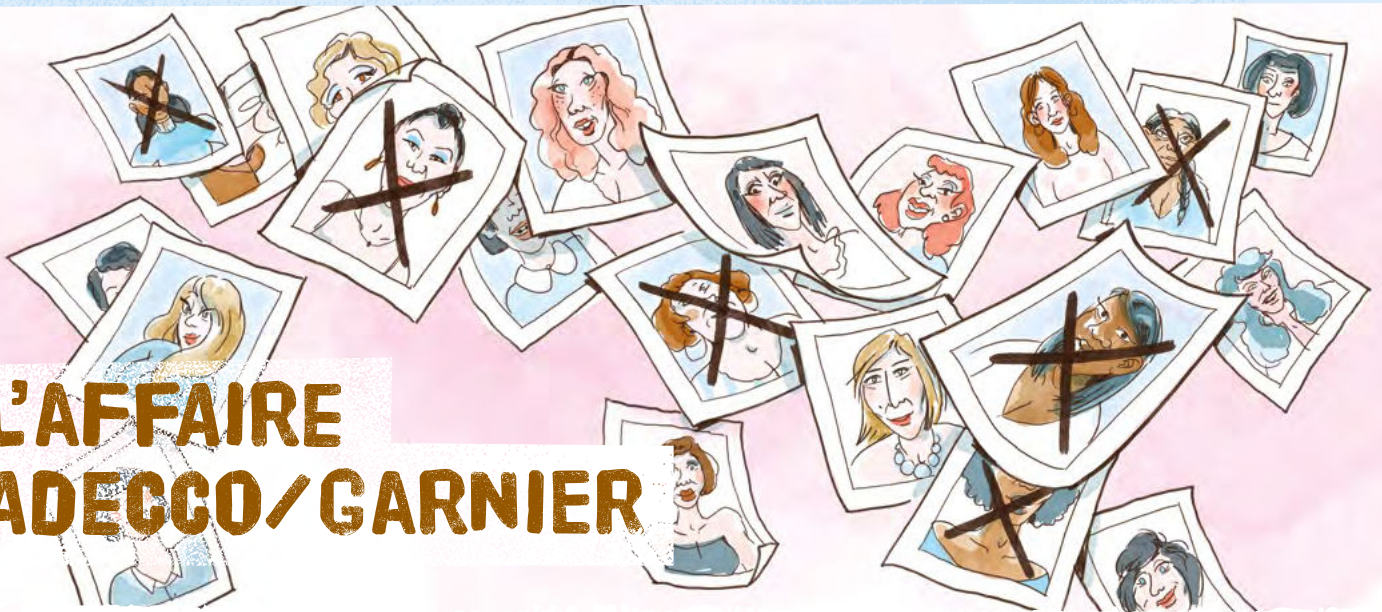


L'AFFAIRE ADECCO/GARNIER



DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE PÉNALE, 23 JUIN 2009

C'est l'histoire de trois sociétés condamnées pour discrimination raciale à l'embauche après une procédure pleine de rebondissements. Déclenchée par la dénonciation d'une ancienne employée, l'enquête avait mis au jour un système de recrutement basé sur des critères illégaux.

LE SCANDALE DES PROFILS BBR

2000

Les laboratoires Garnier (Groupe l'Oréal) lancent la gamme capillaire *Fructis Style*. Pour la campagne de promotion, ils souhaitent organiser des opérations commerciales dans plus d'une trentaine de supermarchés tout au long de l'année. Leur organisation est confiée à l'entreprise Districom (filiale événementielle du groupe Adecco.) Le recrutement de plus de 300 animatrices se fait par cette société, qui en sous-traite une partie à Adecco Travail Temporaire.

Avril 2001

Une ancienne salariée de Districom alerte l'association SOS Racisme. Elle révèle que la consigne suivante avait été passée pour cette campagne de recrutement : « Profil Fructis jeune femme 18 à 22 ans – taille maxi 40 – BBR ».

Un document clé appuie son témoignage : un fax, adressé par la directrice générale adjointe de Districom à la chargée de recrutement d'Adecco Travail Temporaire, avec mention manuscrite du sigle *BBR* ou *Bleu-Blanc-Rouge*. Ce code indique que ce sont des candidates blanches qui sont recherchées, excluant les femmes noires ou arabes. SOS Racisme saisit l'inspection du travail.

Janvier 2002

L'inspection du travail signale les faits au procureur de la République qui décide d'engager des poursuites et de lancer une enquête.

UN SYSTÈME DISCRIMINATOIRE MIS À JOUR PAR L'ENQUÊTE

L'enquête va mettre à jour toute la chaîne de responsabilités : la donneuse d'ordres chez Garnier transmettait ses consignes à la directrice générale adjointe de Districom, qui les relayait à son équipe (la chargée de l'opération Fructis qui a dénoncé les faits et sa supérieure directe) ainsi qu'à la chargée de recrutement d'Adecco Travail Temporaire.

Elle démontre l'existence d'un système de pratiques discriminatoires qui, sans être forcément explicite, s'applique assez délibérément. Tout un faisceau de preuves est rassemblé :

UNE LOI DU SILENCE QUI SE BRISE

De nombreux témoignages appuient celui de l'ancienne salariée qui a révélé l'affaire. Plusieurs cadres confirment que ce sigle *BBR* était courant, sans forcément être écrit, et que des discussions entre collègues avaient évoqué le fait qu'il était utilisé pour l'opération Fructis.

DES CONSÉQUENCES VISIBLES SUR LES RECRUTEMENTS

Plusieurs animatrices régulières et reconnues n'avaient pas été retenues pour les opérations de promotion Fructis. Elles étaient noires.

UN FICHAGE *SECRET* DÉVOILÉ

Une ancienne salariée d'Adecco envoie un témoignage spontané à SOS Racisme pour confirmer l'existence d'une politique d'embauche discriminatoire : elle devait indiquer la mention *NBBR* sur le dossier des personnes non blanches, même si celles-ci étaient de nationalité française.

DES PREUVES PAR LES CHIFFRES

Les books présentés aux laboratoires Garnier ont, au fur et à mesure de l'année 2000, exclu les femmes noires ou maghrébines pour ne présenter que des femmes blanches. Fin 2000, sur 357 photos de candidates, seules 2 femmes noires et moins de 20 femmes maghrébines avaient été retenues.

LA RÉPONSE DE LA JUSTICE : POURSUIVRE ET FAIRE CESSER LE DÉLIT

À l'issue de l'enquête, le procureur de la République poursuit les trois sociétés mises en cause, en tant que personnes morales, et la directrice générale adjointe de Districom pour discriminations raciales à l'embauche. SOS Racisme se constitue partie civile.

Les poursuites s'appuient sur l'article 225-2 du Code pénal qui punit la discrimination de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à :

- Refuser d'embaucher une personne (paragraphe 3).
- Subordonner une offre d'emploi à une condition fondée sur un critère interdit comme l'origine (paragraphe 4).

LE BRAS DE FER JUDICIAIRE ET SES REBONDISSEMENTS

Le parcours judiciaire a duré 7 ans et a été un véritable feuilleton.

JUIN 2006 : LA RELAXE EN PREMIÈRE INSTANCE

Les trois sociétés, en tant que personnes morales, et la directrice générale adjointe de Districom, comparaissent devant le tribunal correctionnel. Tout le monde est relaxé. Les juges estiment que les preuves sont insuffisantes : aucune personne physique n'a pu être identifiée comme ayant été personnellement discriminée. Selon eux, « aucune parmi les personnes entendues n'avait, en définitive, assisté personnellement à une sélection ayant pu être discriminatoire », et « les poursuites ont été engagées à partir de suppositions et d'approximations ne pouvant caractériser l'élément matériel devant soutenir la culpabilité des prévenus ».

La directrice générale adjointe de Districom justifie que *BBR* signifiait simplement savoir « s'exprimer correctement en français ».

L'argument majeur des juges est d'ordre procédural : le délit de *refus d'embauche* n'est pas constitué, faute de victimes précises et nominatives. C'est le paragraphe 3 de l'article 225-2 du Code pénal qui avait été utilisé comme fondement des poursuites.

SOS Racisme et le procureur font appel de cette décision.

JUILLET 2007 : LE COUP DE THÉÂTRE EN COUR D'APPEL

La cour d'appel ne suit pas les juges de première instance. Elle condamne les trois sociétés à 30 000 euros d'amende en tout, ainsi que la dirigeante à une peine de prison avec sursis.

Pour contourner l'absence de victimes nominatives, la cour d'appel a changé de stratégie : elle requalifie les faits. Elle abandonne le *refus d'embauche* pour retenir le délit d'*offre d'emploi discriminatoire*. Dans ce cas, le simple fait de fixer une condition discriminatoire dans une offre suffit à constituer le délit, même si personne n'a encore postulé. Le délit est constitué dès la formulation de l'offre. C'est toujours l'article 225-2 du code pénal, mais le paragraphe 4, qui est utilisé.

JUIN 2009 : LA CONFIRMATION PAR LA COUR DE CASSATION

Les prévenus et leurs avocats saisissent la Cour de cassation. Leurs arguments ? Ils contestent la requalification des faits, estimant qu'ils n'ont pas pu préparer correctement leur défense sur ce nouveau chef d'accusation. La société Garnier (donneuse d'ordre) soutient que sa responsabilité pénale ne peut pas être engagée, sa salariée n'ayant pas pouvoir de représenter l'entreprise. Les trois entreprises contestent la validité de constitution de partie civile de SOS Racisme pour des raisons de formalité administrative.

La Cour de cassation ne suivra pas l'ensemble des arguments. Elle donne raison à la cour d'appel et suit la requalification en offre d'emploi discriminatoire car, selon elle, les faits avaient été discutés dès la première audience devant le tribunal correctionnel. Elle confirme la culpabilité de Garnier, dont la responsabilité pénale est engagée par les consignes de sa représentante.

Mais elle annule la décision de la cour d'appel sur un point technique précis : le volet des dommages et intérêts pour l'association SOS Racisme. Ce volet est renvoyé devant une autre cour d'appel pour un motif de pure forme, laquelle confirmera les condamnations financières au profit de l'association.

Au terme de ce parcours judiciaire, le délit de discrimination est constitué et avéré. La responsabilité pénale des trois entreprises est reconnue. Elles sont condamnées à verser 30 000 euros de dommages et intérêts (en tout) à l'association SOS Racisme. La directrice générale adjointe de Districom est condamnée à une peine de prison avec sursis.

LA VICTOIRE : DE L'IMPUNITÉ À LA CONDAMNATION

Cette affaire a marqué un tournant pour plusieurs raisons :

LE DÉCODAGE DE PRATIQUES DISCRIMINATOIRES

Une dénonciation de l'utilisation de codes illégaux et la sanction d'un système de pratiques discriminatoires fondées sur l'origine.

LA REQUALIFICATION, UN CHOIX STRATÉGIQUE

Abandonner le délit de *refus d'embauche* pour retenir le délit d'*offre d'emploi discriminatoire*. Le simple fait de fixer un critère discriminatoire (oral ou écrit) dans une consigne ou une offre d'emploi suffit à constituer le délit, même si personne n'a encore postulé.

UNE RESPONSABILITÉ EN CASCADE

Les laboratoires Garnier sont jugés responsables des consignes données par leur représentante. Ils ne peuvent se dédouaner sur une faute individuelle de leur salariée. Leur responsabilité pénale est retenue au même titre que celle des prestataires qui mettent en œuvre les consignes.

LA FIN D'UNE FORME D'IMPUNITÉ

En condamnant des sociétés comme Garnier (Groupe L'Oréal) et Adecco, la justice a prouvé que personne ne peut s'affranchir des lois antidiscriminatoires. Ici, c'est plus l'atteinte à leur image, qui est dissuasive, que la sanction financière (relativement faible par rapport à leurs moyens).

LE VERDICT : FRUIT DU COLLECTIF ET DE LA COOPÉRATION ENTRE ACTEURS

Ce succès est le fruit d'une coopération exemplaire entre différents types d'acteurs.

LES LANCEURS ET LANCEUSES D'ALERTE

Des salarié-e-s qui ont brisé la loi du silence par leurs témoignages.

LA PUGNACITÉ D'UNE ASSOCIATION DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Elle a apporté son expertise juridique, saisi les autorités et tenu bon face aux multiples recours en se constituant partie civile.

UNE CHAÎNE JUDICIAIRE EFFICACE

L'action conjointe de l'inspection du travail (signalement), de la police (enquête approfondie) et du parquet (volonté ferme de poursuivre) a permis de mettre fin à l'impunité.

Aucun de ces acteurs n'aurait pu gagner seul. Sans lanceur d'alerte, pas de révélation ; sans association et inspection du travail, pas de soutien ni de recours ; sans procureur et police, pas d'enquête officielle ni de poursuites.

**LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
EST COLLECTIVE**

LE PETIT DICO DU DROIT

CONSTITUTION DE PARTIE CIVILE

Acte par lequel une victime demande officiellement à participer à un procès pénal pour obtenir la réparation de son préjudice (des dommages et intérêts).

DOMMAGES ET INTÉRÊTS

Somme d'argent qu'une personne doit verser à une autre pour réparer le préjudice qu'elle lui a causé, compensation financière suite au dommage causé (blessure, perte d'argent, atteinte à la réputation).

FAISCEAU DE PREUVES OU FAISCEAU D'INDICES

Accumulation de plusieurs éléments de preuve convergents qui, mis bout à bout, finissent par créer une certitude et permettent de prouver un fait.

LANCEUR ET LANCEUSE D'ALERTE

Personne qui décide de révéler publiquement ou de signaler à des autorités des faits illégaux, dangereux ou contraires à l'intérêt général, dont elle a eu connaissance (souvent dans le cadre de son travail).

PERSONNE MORALE

Entreprise, association ou administration publique à qui la loi donne une existence juridique propre, distincte des personnes physiques qui la composent. Une personne morale peut avoir son propre compte en banque, signer des contrats, aller en justice en son nom propre...

PROCUREUR-E DE LA RÉPUBLIQUE

Magistrat-e dont le rôle est de défendre l'intérêt public et de veiller au respect de la loi. Il ou elle intervient pour conduire l'action pénale au nom de l'intérêt de la société. Quand des faits sont portés à sa connaissance, il ou elle peut décider de classer sans suite, de demander une enquête puis de poursuivre devant le juge pénal. On l'appelle aussi *le Parquet* ou *le Ministère public*.

RESPONSABILITÉ PÉNALE

Obligation pour une personne (morale ou physique) de répondre des infractions qu'elle a commises devant la justice, et d'exécuter la peine prévue par la loi (amende, prison, travaux d'intérêt général, etc.).

Fiche réalisée dans le cadre de l'exposition
Contre les discriminations dans l'emploi : lutter par le droit,
porté par le Groupe de travail Accès aux droits de la mission
Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg.

Coordination et rédaction : Gaëlle Donnard, ORIV Grand Est
Conception graphique : Mathias Graff
Illustration : Julie Stoehr

Juin 2026

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :



AVEC LES SOUTIENS FINANCIERS DE :

