



Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

Distr. générale
8 juin 2016

Original : français

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale

Opinion adoptée par le Comité en vertu de l'article 14 de la Convention, au sujet de la communication n° 52/2012*, **

<i>Communication présentée par :</i>	Laurent Gabre Gabaroum (représenté par M ^e Cathy Farran, avocate)
<i>Au nom de :</i>	L'auteur
<i>État partie :</i>	France
<i>Date de la communication :</i>	19 mars 2012 (date de la lettre initiale)
<i>Date de la décision :</i>	10 mai 2016
<i>Références :</i>	Opinion adoptée en vertu de la règle XVIII des règles de procédure du Comité. La communication a été transmise à l'État partie le 13 décembre 2012.
<i>Objet :</i>	Discrimination dans l'accès à l'emploi, droit à l'égalité de traitement devant les tribunaux et autres autorités judiciaires, protection et voies de recours effectives contre un acte de discrimination raciale, renversement de la charge de la preuve
<i>Question(s) de fond :</i>	Discrimination fondée sur l'origine nationale ou ethnique, renversement de la charge de la preuve
<i>Question(s) de procédure :</i>	Fondement des griefs
<i>Article(s) de la Convention :</i>	2 à 6

* Adoptée par le Comité à sa 89^e session (25 avril-13 mai 2016).

** Les membres du Comité dont le nom suit ont participé à l'examen de la communication : Alexei S. Avtonomov, Marc Bossuyt, José Francisco Cali Tzay, Anastasia Crickley, Fatimata-Binta Victoire Dah, Ion Diaconu, Afiwa-Kindena Hohoueto, Anwar Kemal, Melhem Khalaf, Gun Kut, Yanduan Li, José A. Lindgren Alves, Nicolás Marugán, Gay McDougall, Yemhelhe Mint Mohamed et Verene Albertha Shepherd.



1. L'auteur de la communication datée du 19 mars 2012 est Laurent Gabre Gabaroum, de nationalité française, né au Tchad le 11 août 1950. Il est représenté par un conseil, M^e Cathy Farran. L'auteur soutient qu'il est victime d'une violation par la France des articles 2, 3, 4, 5 et 6 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ci-après « la Convention »)¹.

Exposé des faits

2.1 L'auteur a été engagé par la société Renault le 15 septembre 1975 en qualité d'agent productif (catégorie B). Le 1^{er} avril 1980, il a été nommé au poste de surveillant de nuit et a ensuite changé plusieurs fois d'emploi au sein de l'entreprise. Les pratiques discriminatoires menées à son encontre par la société ont commencé en avril 1982, lorsque l'auteur a affiché sa volonté de postuler à un poste de cadre. L'auteur avait alors décidé de poursuivre ses études universitaires afin de pouvoir prétendre à des postes plus qualifiés une fois son diplôme obtenu².

2.2 L'auteur considère que la société Renault a commencé à entraver sa volonté de progresser au sein de l'entreprise lorsqu'il a souhaité effectuer un stage d'études. L'entreprise a refusé qu'il effectue son stage à la maison mère, l'obligeant à se rapprocher d'une des filiales de Renault, la société CAT. Bien que n'étant pas partie à la convention de stage, Renault est intervenue pour proroger unilatéralement le stage de l'auteur pendant trois mois, en violation des clauses relatives à la durée maximale de stage fixées par la convention³. Ce stage, qui n'a pas été validé par l'Université, a donc permis que l'auteur exerce des fonctions de cadre sans en obtenir de bénéfice⁴.

2.3 Alors que l'auteur avait regagné son poste de surveillant de nuit le 1^{er} janvier 1983, tout en continuant sa formation universitaire, Renault lui notifiait le 1^{er} février 1983 une mutation forcée en équipe de jour, l'empêchant ainsi de suivre sa formation la journée. Afin de pouvoir concilier ses études et son emploi au sein de l'entreprise Renault, l'auteur a alors formulé une demande de congé individuel de formation en mai 1983, autorisée seulement cinq mois plus tard. En mars 1984, la société a refusé à l'auteur la possibilité de réaliser un stage d'encadrement qu'il avait l'obligation de réaliser dans le cadre de ses études, l'empêchant ainsi de les poursuivre normalement. Ce n'est que le 15 mai 1984, et grâce au soutien de son université, qu'il a réussi à effectuer ce stage, avec plusieurs mois de retard par rapport aux autres étudiants de sa promotion.

2.4 Les 26 juin et 17 septembre 1984, l'auteur a envoyé à Renault des lettres demandant une réévaluation de sa situation au regard des diplômes obtenus. En l'absence de réponse, l'auteur a fait part de sa situation aux syndicats de l'entreprise par lettre du 27 septembre 1984. L'auteur affirme que cette démarche a été suivie de réactions racistes de la part de ses supérieurs hiérarchiques. Il soutient que l'un des responsables de l'entreprise, M. B., lui a dit : « Je comprends que notre confort de vie puisse faire des envieux mais je ne peux pas me permettre d'endosser l'habit du traître qui assurerait la promotion d'un Noir au statut de cadre [...]. Être diplômé de l'enseignement supérieur est une chose et exercer le pouvoir de commandement sur des salariés blancs en est une autre [...]. Je vous propose si vous êtes

¹ La France a adhéré à la Convention le 28 juillet 1971 et la déclaration prévue à l'article 14 a été faite le 16 août 1982.

² L'auteur a obtenu plusieurs diplômes, dont celui de docteur en droit de l'Université de Paris XI le 27 février 1984.

³ D'après l'auteur, la convention indiquait que le stage ne pouvait pas être supérieur à trois mois. L'auteur ne fournit aucune information supplémentaire à ce sujet.

⁴ L'auteur informe que, postérieurement, il a réussi à faire valider ce stage par l'Université, mais qu'il ne devait ce succès qu'à lui-même.

d'accord un poste d'ETAM (employés, techniciens et agents de maîtrise) ce qui pour un Noir n'est déjà pas rien. Vous avez 48 heures [...] »⁵. L'auteur a finalement été promu au statut de cadre le 1^{er} janvier 1985. Il devenait ainsi le premier salarié d'origine africaine à occuper un tel statut au sein de l'entreprise. L'auteur considère que cette promotion était considérée comme un affront par les ressources humaines de la société, qui ont alors mis en place une stratégie pour se débarrasser de lui. Sur les 130 personnes titularisées au sein de l'entreprise, il a ainsi été le seul à être placé en tant que « personnel non affecté »⁶, alors que l'importance de ses diplômes laissait l'embarras du choix à son employeur pour l'affecter à un poste réel, avec des fonctions et responsabilités claires.

2.5 En 1986, en raison d'une conjoncture économique difficile, la société Renault a initié un plan de restructuration économique entraînant la suppression de certaines d'emplois, y compris celui de l'auteur. D'après l'auteur, la société Renault a exercé des pressions en lui faisant croire qu'elle avait obtenu l'autorisation de le licencier dans le cadre du plan social mis en œuvre en raison de cette crise économique. L'auteur indique que le 8 avril 1986 la société Renault lui a proposé de renoncer à sa nationalité française et d'accepter une aide au retour vers le Tchad, son pays d'origine. Cette aide au retour est réservée aux travailleurs immigrés, alors que l'auteur est français. L'auteur a alors demandé par lettre du 18 juin 1986 le soutien du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP) qui, par une lettre datée du 24 juin 1986, a interpellé Renault sur plusieurs actes de discrimination à l'encontre de l'auteur. Par lettre du 8 juillet 1986, Renault n'a pas contesté les faits constitutifs de discrimination, se contentant seulement de soutenir qu'aucun poste n'avait pu lui être trouvé parce que ses diplômes « sont dans un domaine de technicité très éloigné de la vocation industrielle de la régie Renault ». L'auteur affirme que, confronté aux pressions de Renault pour accepter une proposition d'aide au retour au Tchad, il s'est engagé dans un « jeûne pour la dignité » en s'installant dans une caravane devant la direction de Renault. Son action a reçu le soutien de l'Église catholique, des syndicats et de certains parlementaires. D'après l'auteur, devant cette médiatisation, la société Renault a reconnu avoir proposé l'aide au retour à l'auteur bien qu'il soit de nationalité française. Elle justifiait ce qu'elle a qualifié d'erreur humaine par le fait qu'un employé de la société avait conclu à la nationalité étrangère de l'auteur du fait de sa couleur de peau⁷. Le 5 novembre 1986, suite à la grève de la faim entamée par l'auteur, un accord a été signé entre celui-ci et la société Renault, selon lequel la société mettait fin à la procédure de licenciement de l'auteur et s'engageait à lui proposer un stage d'environ un an et à lui réserver un emploi au sein de l'entreprise⁸.

2.6 L'auteur allègue que, face aux pressions extérieures, la société Renault a réuni d'éminents sociologues spécialistes de l'immigration pour faire une étude de la personnalité de l'auteur accusé d'être incapable en raison de son origine raciale de s'adapter aux valeurs et aux codes de la société française. D'après l'auteur, le jury l'a jugé parfaitement compétent pour exercer un poste à responsabilité et a recommandé à Renault de l'affecter à la Paie ou à la Bourse de l'emploi au sein de la société. Il ajoute que Renault n'a pas suivi ces recommandations et a prétendu qu'elle ne pourrait garder l'auteur que s'il était affecté à la section de l'entreprise travaillant dans la recherche. En décembre 1986, en exécution de l'accord qui a mis fin à la grève de la faim de l'auteur, la société lui a proposé de faire une

⁵ L'auteur affirme qu'il a informé l'un des hauts responsables de la société de ces propos, et que ce dernier, dans un esprit d'apaisement, lui aurait recommandé de poursuivre ses entretiens avec un responsable différent.

⁶ L'auteur affirme que cela est prouvé car ses fiches de paie, jointes à la plainte, ne spécifient pas le service d'affectation, ni le métier de l'auteur.

⁷ L'auteur ne fournit pas de documents qui démontrent cette affirmation.

⁸ L'auteur a fourni une copie de l'accord.

recherche auprès du Centre de recherche sur le bien-être (CEREBE), association de recherche sur le multiculturalisme, rattachée au Centre national de la recherche scientifique (CNRS). En janvier 1987, Renault a envoyé à l'auteur une convention pour le détacher auprès du CEREBE pendant un an pour faire une étude sur le développement d'un réseau agricole au Cameroun et en Côte d'Ivoire. L'auteur affirme qu'il n'a pas eu d'autre choix que d'accepter cette mission.

2.7 L'auteur est rentré en France le 3 mai 1989. La société Renault ne lui a alors proposé aucun poste en adéquation avec ses compétences mais lui a imposé un nouveau stage de longue durée. Le 12 mars 1991, la société a ordonné la titularisation de l'auteur en l'affectant au poste d'attaché de communication, avec pour seule tâche de rédiger une revue de presse hebdomadaire. Il a ainsi été « mis au placard » subissant un harcèlement moral discriminatoire pendant 9 ans⁹. En 1997, la société lui a fait savoir qu'il lui serait vain d'espérer un avenir professionnel dans l'entreprise¹⁰. L'auteur soutient que ses demandes de mobilité professionnelle soutenues par ses superviseurs ont été systématiquement rejetées par le comité de carrière, alors que les cadres changent d'affectation en moyenne tous les trois ans. Il affirme que le comité de carrière de Renault est sous le contrôle d'une frange extrémiste, raciste et xénophobe, et ne recourt pas à des critères objectifs préalablement définis et contrôlables pour permettre la mobilité professionnelle ou octroyer des promotions ou augmentations de salaire¹¹.

2.8 Le 1^{er} juin 2000, l'auteur a été affecté à un poste de cadre 3A, nécessitant peu de qualifications. À ce poste, il était moins bien payé que ses collègues exerçant les mêmes fonctions¹². Le 1^{er} juillet 2000, l'auteur a été affecté à un poste en tant que chargé de mission auprès de la Direction des ventes spéciales exportation (DVSE) de manière non officielle et donc irrégulière. Il s'agissait en fait d'un poste fantôme sans tâches précises¹³. L'officialisation de sa mission – première fois que sa fiche de mission a été mise par écrit – n'est intervenue que le 16 janvier 2001, lors de son entretien annuel d'évaluation. L'auteur était donc le seul cadre de ce niveau à être volontairement maintenu sans tâches précises à effectuer dans des conditions humiliantes. Comme l'a relevé le conseil des prud'hommes de Paris, il était considéré comme « exclu du processus de production » par la société¹⁴. En

⁹ L'auteur affirme qu'il a demandé à être muté mais qu'il n'a pas été écouté. Il fournit une copie de ses fiches de détermination des objectifs pour les années 1992, 1995 et 1996, où il a exprimé son souhait de revenir à la Direction des affaires internationales où ses compétences professionnelles seraient mieux utilisées.

¹⁰ L'auteur indique que lors de l'entretien annuel d'évaluation, il a été informé qu'en étant noir « il avait atteint son point de butée » et qu'il ne devait pas se faire d'illusions quant à son avenir professionnel. Il fournit une copie de sa fiche de détermination des objectifs pour l'année 1997, dans laquelle il a écrit : « Il est plus facile de briser un atome qu'un préjugé, disait Albert Einstein. Je mène depuis dix ans une carrière de Noir. Cela suffit à ma peine ».

¹¹ L'auteur fournit des rapports du comité de carrière au sujet des mutations de cadres. Selon lui, ces documents révèlent que seuls des cadres d'origine européenne sont sélectionnés de manière discrétionnaire par le comité pour les postes à responsabilité.

¹² L'auteur indique que la date initiale de la promotion était janvier 2000, mais qu'elle a dû être reportée pour réajuster son forfait annuel qui était plafonné à 38 656 euros, alors que le seuil minimum pour accéder à une position de cadre 3A était de 41 924 euros. D'après l'auteur, l'entreprise permettait un tel écart en raison de « la différence des habitudes de consommation entre Blancs et Noirs ».

¹³ L'auteur fournit deux déclarations de MM. D.G. et P.N., datées du 25 mars 2003 et du 7 décembre 2004 respectivement, qui confirment que l'auteur était traité d'une façon différente des autres cadres lorsqu'il était chargé de mission auprès de la DVSE, entre autres parce qu'on ne lui a pas assigné une voiture de service. Il fournit aussi une déclaration de M^{me} A.J., datée du 25 mars 2004, qui va dans le même sens.

¹⁴ Voir par. 2.9.

décembre 2002, l'auteur a été élu conseiller prud'homal. À partir de cette date, sa situation s'est dégradée puisqu'il n'a plus reçu aucune tâche.

2.9 Le 19 mars 2003, l'auteur a engagé une action en justice contre la société Renault tendant à faire reconnaître la discrimination professionnelle à caractère raciste dont il était victime depuis 1982¹⁵. Par jugement du 11 janvier 2005, le conseil des prud'hommes de Paris a condamné la société Renault à payer une amende d'un montant de 120 000 euros (soit 60 000 euros en exécution provisoire) à l'auteur, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en raison de « l'inexécution loyale » du contrat de travail par l'employeur. Le conseil des prud'hommes a considéré qu'il n'y a eu aucune manifestation de discrimination raciale de la part de la société Renault à l'encontre de l'auteur avant 1991. Le conseil a toutefois considéré que des « phénomènes troublants » ont eu lieu à partir de cette date, laissant supposer que l'auteur a fait l'objet d'un traitement défavorable de la part de son employeur, notamment reflété par le développement relativement lent de sa carrière, la limitation des primes qui lui ont été versées¹⁶, la quantité limitée de tâches qui lui ont été attribuées et le fait qu'il n'a pu bénéficier du programme de mobilité qu'au bout de neuf ans de travail dans l'entreprise, alors qu'il demandait régulièrement des promotions et comptait à cette fin sur le soutien de sa hiérarchie. Le conseil des prud'hommes a néanmoins considéré que rien ne permettait de qualifier ce traitement de défaveur comme étant constitutif d'une discrimination raciale, car aucun élément concret, aucun fait objectif, aucun document ne venait étayer cette accusation¹⁷.

2.10 Considérant que le jugement n'avait manifestement pas pris en compte la dimension de la discrimination raciale qu'il avait subie en violation de l'article L122-45¹⁸ du Code du travail, l'auteur a interjeté appel dudit jugement. Compte tenu du retentissement médiatique du cas de l'auteur, notamment en raison de son « jeûne pour la dignité », plusieurs associations et mouvements de lutte contre les discriminations raciales¹⁹ sont intervenus volontairement dans la procédure. Par arrêt du 12 septembre 2006, la cour d'appel de Paris

¹⁵ L'auteur fournit une déclaration de l'un de ses ex-collègues, M. P.M., datée du 23 mars 2004, selon laquelle l'auteur a été victime de discrimination raciale, salariale et syndicale par la société Renault. Il fournit une autre déclaration de M. S.R., ex-membre du syndicat CGT, datée du 26 mars 2004, où cette personne affirme que l'auteur a été victime de discrimination chez Renault et que la société a essayé de déguiser le racisme en incompétence professionnelle et a soumis l'auteur à une série de « stages bidons », alors que les évaluations faites par la société SCOA, le CNRS et la Direction des affaires internationales ont démontré les compétences professionnelles de l'auteur.

¹⁶ La décision du conseil des prud'hommes indique que la société Renault n'a pas produit d'éléments permettant une comparaison à cet égard.

¹⁷ Le conseil des prud'hommes suit l'argumentation de l'employeur sur ce point.

¹⁸ Cet article a été abrogé en 2007. Il établissait qu'« [a]ucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération [...] en raison de [...] son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme [...]. [L]e salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ». L'article L-1134-1 du Code du travail, modifié par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, reprend cet article en ce qui concerne le renversement de la charge de la preuve.

¹⁹ MRAP, Association internationale culture sans frontières, Fédération des travailleurs de la métallurgie (CGT), Union générale des ingénieurs cadres techniciens (CGT) et Ouvriers et employés de la société Renault.

a infirmé le jugement, a débouté l'auteur de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné à rembourser 60 000 euros. La cour a considéré qu'aucun élément de discrimination apparente n'a été établi pour la période allant de 1975 à 1985. Elle affirme aussi qu'aucune preuve n'a été présentée pour démontrer que l'auteur aurait subi une mise à l'écart depuis avril 1985. De même, la cour indique que le dossier de l'auteur ne contenait aucune pièce qui témoigne des remarques désobligeantes ou des injures à caractère raciste auxquelles il est fait référence. La cour a donc considéré que les allégations de l'auteur selon lesquelles il a été l'objet d'une « culture d'intolérance raciale » au sein de l'entreprise restent des invectives générales non étayées.

2.11 La cour a par ailleurs constaté que l'auteur a eu la possibilité de faire les études de son choix²⁰, qu'il a été promu cadre interne et a eu une carrière correcte dont il n'est pas démontré qu'elle n'aurait pas été conforme à ses évaluations annuelles. Si la cour a estimé que la durée pour obtenir une titularisation « paraît longue », elle a considéré que cette circonstance s'explique par le parcours de l'auteur, et que celui-ci a fait l'objet d'une procédure de licenciement due aux difficultés économiques de la société en 1986 et qui a été interrompue dans le cas de l'auteur suite à un accord entre lui et la société²¹. En ce qui concerne les allégations de l'auteur selon lesquelles aucune tâche précise ne lui a été assignée lorsqu'il travaillait en tant que cadre 3A dans la DVSE²², la cour a considéré que les évaluations de l'auteur pour les années 2001 et 2002²³ qui ont été présentées à la cour démontrent l'existence d'un poste réel²⁴. La cour a également conclu qu'il appartient à l'auteur d'établir l'existence d'un régime de défaveur par tout moyen, notamment par une comparaison utile de sa situation avec celle de ses collègues. En l'occurrence, la cour a considéré qu'aucun des éléments apportés au cours de la procédure ne permet de conclure que l'auteur a été victime de discrimination par rapport à ses collègues dans le cadre du développement de sa carrière²⁵. La cour a finalement considéré que le fait que l'auteur ait, à plusieurs reprises, accusé publiquement la société Renault de discrimination raciale et le fait qu'il ne soit pas satisfait du déroulement de sa carrière ne suffisent pas à établir la réalité d'une discrimination à son encontre²⁶.

2.12 L'auteur a ensuite présenté un pourvoi en cassation. Par ordonnance du 11 octobre 2007, la société Renault a obtenu la radiation du pourvoi au motif que l'auteur n'avait pas

²⁰ La cour considère que malgré le fait que la société Renault n'ait eu aucune obligation d'engager l'auteur après son stage au sein de la société CAT, il a été réintégré dans l'entreprise, et que l'affectation au service du jour n'était donc pas une « sanction discriminatoire déguisée » à caractère raciste. La cour considère aussi qu'il n'a pas été démontré que la société Renault était à l'origine d'un refus de prise en charge de son deuxième stage par des entités de financement, mais que c'est la société qui avait financé ce stage.

²¹ Sur ce point, la cour a indiqué que la procédure de licenciement n'était pas motivée par une cause inhérente à la personne de l'auteur, mais qu'elle a touché environ 500 personnes. La cour a par ailleurs souligné que l'accord qui a mis fin au licenciement et qui a eu comme conséquence le détachement de l'auteur en Afrique ne lui a pas été imposé.

²² Voir par. 2.8.

²³ L'auteur fournit une copie de ses évaluations pour les années 2000 et 2001, où il est indiqué qu'en termes généraux l'auteur a atteint les objectifs fixés.

²⁴ La cour considère que les témoignages fournis par l'auteur (la cour n'indique pas à quels témoignages elle fait référence) ne mettent pas en question cette conclusion, car il s'agit de responsables syndicaux qui se contentent d'affirmer que l'auteur a été écarté de « responsabilités véritables » pour des « raisons inavouables » et a été « mis au placard », ce qui ne suffit pas à étayer les allégations de l'auteur selon lesquelles son poste était une « coquille vide ».

²⁵ La cour n'a pas retenu les exemples comparatifs fournis par l'auteur, par exemple les cas de M^{me} B., M. J. et M. R. qui, selon la cour, auraient pris plus de temps que l'auteur pour obtenir une promotion.

²⁶ La cour soutient que les courriels de l'auteur, fussent-ils nombreux et indignés, ne constituent pas un élément de preuve.

effectué le remboursement du montant de 60 000 euros auquel il avait été condamné en appel²⁷. Par ordonnance du 4 mars 2011, la Cour de cassation a autorisé la réinscription de l'affaire après le versement de la somme requise. Le 22 septembre 2011, la Cour de cassation a finalement déclaré le pourvoi non admis, en application de l'article 1014 du Code de procédure civile, lui permettant de rejeter les pourvois non fondés.

Teneur de la plainte

3.1 L'auteur allègue la violation par l'État partie de l'article 2 de la Convention car il estime que la France n'a pas pris de mesures efficaces pour incriminer tous les comportements racistes et xénophobes ou pour combattre la tendance de la société Renault à stigmatiser et à stéréotyper les Français d'ascendance africaine sur la base de leur couleur ou de leur origine nationale ou ethno-raciale, en violation des principes de la Convention²⁸.

3.2 L'auteur considère également que l'État partie a violé l'article 3 de la Convention en ignorant ces pratiques²⁹, qui peuvent avoir des répercussions négatives sur l'emploi des personnes africaines par d'autres entreprises. L'auteur affirme avoir subi une grande souffrance psychologique en raison de l'obligation qui lui a été faite d'accepter sa mise à disposition auprès de sociétés tierces comme SCOA (dont le nom est associé à l'ancienne pratique de l'esclavage), ou en Afrique, ou en raison des difficultés qu'il a rencontrées pour poser sa candidature à certains postes au sein de la société.

3.3 L'auteur considère également que tous les comportements discriminatoires et notamment les propos racistes dont il a été victime lui ont fait subir une grande souffrance psychologique, en violation de l'article 4 de la Convention.

3.4 L'auteur allègue qu'il a enduré une grande souffrance psychologique et morale liée à la gestion de sa carrière sur la base de critères discriminatoires en lien avec son origine nationale et ethno-raciale ayant pour objet de perpétuer un « modèle dominant », à savoir : l'impossibilité d'avoir un poste qui soit conforme à ses compétences et qualifications ; l'obligation qui lui a été faite de réaliser un stage de longue durée lors de son retour en France en 1989³⁰ ; son placement à un poste de cadre sans fonction, alors même que des postes compatibles avec ses qualifications étaient disponibles ; sa « mise au placard » de 1991 à 2000 et depuis juillet 2000 au sein de la DVSE³¹ ; et une rémunération de 10 % inférieure à la moyenne de celle des cadres, en violation de l'article 5 de la Convention. L'auteur considère aussi que l'État partie a violé l'article 5 de la Convention parce qu'il n'a pas pris des mesures efficaces pour modifier, abroger ou annuler des lois qui créent ou perpétuent la discrimination raciale, notamment les articles 1009-1 et 1014 du Code de procédure civile sur le pourvoi en cassation, qui caractérisent le déni de justice.

3.5 L'auteur soutient finalement que l'État partie a manqué à ses obligations contenues à l'article 6 de la Convention. D'une part, l'État partie a failli à son obligation de mettre à disposition des individus un recours utile pour les violations subies et, d'autre part, à son obligation de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la pleine impartialité du

²⁷ Sur le fondement de l'article 1009-1 du Code de procédure civile français.

²⁸ L'auteur fait référence à un rapport du 21 avril 2010 fait par VIGEO (Audits en responsabilité sociale) dont il fournit la copie, selon lequel la sélectivité des profils recrutés chez Renault en France ne favorise pas la diversité. Le rapport indique aussi que la diversité est présente au niveau des opérateurs, mais peu au niveau de la direction ETAM et I&C (Instrumentation and Control).

²⁹ L'auteur fait référence au programme ESCADRE. Il affirme que ce programme a été créé en 1986 afin de fournir aux ressources humaines des listings comportant des renseignements sur les salariés à licencier prioritairement en raison de leur origine nationale et ethno-raciale.

³⁰ Voir par. 2.7.

³¹ Voir par. 2.8.

juge français³². L'auteur considère que les dispositions légales qui auraient pu permettre une condamnation de la société Renault n'ont pas été appliquées, notamment l'article L122-45 du Code du travail, introduit par la loi n° 2001-1066 qui a renversé la charge de la preuve en faveur de l'employé³³, et l'article 225 du Code pénal qui définit et sanctionne la discrimination comme un délit. En ce qui concerne la décision du conseil des prud'hommes du 11 janvier 2005 et l'arrêt rendu par la cour d'appel de Paris le 12 septembre 2006, l'auteur considère qu'ils n'ont pas pris en compte ses allégations sur la discrimination raciale dont il aurait fait l'objet.

3.6 L'auteur demande que l'État partie soit obligé de s'acquitter de ses obligations internationales, notamment en garantissant des voies de recours effectives contre la discrimination raciale devant les tribunaux. Il considère en ce sens que les plaintes ne doivent pas être simplement classées sans suite grâce à une décision de « pourvoi non admis ». Il requiert également que l'État partie prenne toutes les mesures nécessaires pour empêcher que des décisions résultant en actes de discrimination et d'incitation à la haine raciale soient de nouveau prises à son encontre, en obligeant notamment la société Renault à s'abstenir de tout acte d'intimidation, de pression, de mesures de rétorsion et de manœuvres dilatoires de nature à le dissuader d'exercer son droit à un recours effectif devant un tribunal.

3.7 L'auteur considère que les juridictions françaises tendent à avoir une perception viciée des éléments de l'affaire du fait du statut d'actionnaire de l'État partie dans l'entreprise. Il considère également que la France ne se dote pas de moyens efficaces pour lutter contre la discrimination raciale. À ce titre, il n'a pas introduit de recours auprès de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), car cette instance n'est pas un moyen efficace de lutte contre les discriminations : malgré l'expansion du nombre de réclamations pour cause de discrimination raciale auprès de cette instance, le nombre de condamnations judiciaires en la matière n'a pas augmenté. De plus, la Halde souffrirait d'un manque d'impartialité car M. L.S., nommé premier président de la Halde en 2005, était parallèlement président du Conseil d'administration de l'entreprise Renault depuis 2005 après en avoir été le Directeur général.

Observations de l'État partie sur la recevabilité et sur le fond

4.1 Le 4 mars 2013, l'État partie a présenté ses observations sur la recevabilité et sur le fond de la communication. Il indique que les pièces de la procédure devant la juridiction interne ont été restituées aux parties. En conséquence, l'État partie ne peut pas fournir au Comité les documents produits par la société Renault devant les tribunaux nationaux.

Sur la recevabilité

4.2 L'État partie considère que l'auteur n'étaye pas son grief tiré de la violation de l'article 3 de la Convention, car il se contente d'affirmer que l'État partie a ignoré les pratiques de ségrégation raciale commises par la société Renault lors de la mise en place du système ESCADRE II, sans apporter la moindre preuve à l'appui de ces allégations. L'État partie ajoute que si le Comité estime que les allégations de l'auteur sur ce sujet sont suffisamment étayées, il considère qu'elles devraient être déclarées irrecevables pour non-épuisement des voies de recours internes, car l'auteur n'a jamais soulevé la violation de l'article 3 de la Convention devant les juridictions internes.

³² L'auteur affirme aussi que dans des cas similaires au sien les tribunaux ont condamné la société Renault pour ses pratiques discriminatoires.

³³ Voir par. 2.10.

Sur le fond

4.3 En ce qui concerne les allégations de l'auteur sur la violation des articles 2, 4, 5 et 6 de la Convention, l'État partie note que, contrairement à ce que prétend l'auteur, il a bénéficié du droit à un tribunal impartial et de toutes les garanties y attachées lors des procédures devant les tribunaux nationaux.

4.4 L'État partie indique que l'allégation selon laquelle les juridictions nationales se refuseraient, par principe, à condamner la société Renault pour des faits de discrimination raciale, étant donné ses liens historiques avec l'État et le fait que le président-directeur général de la société Renault entre 1992 et 2005, M. L.S., est devenu en 2005 le président de la Halde, n'a aucun fondement. L'État partie note que la Halde est une autorité indépendante et qu'elle n'a aucun pouvoir d'ingérence dans les décisions des tribunaux. L'État partie indique par ailleurs que la société Renault a déjà été condamnée par la justice interne pour des faits de discrimination raciale et syndicale³⁴.

4.5 En ce qui concerne l'allégation selon laquelle l'auteur aurait été victime d'un déni de justice par la Cour de cassation qui a rejeté son pourvoi et aurait été privé d'une voie de recours effective, l'État partie note que, d'après la jurisprudence du Comité, il n'est pas exigé des États parties que l'auteur de la communication puisse faire valoir ses griefs en cassation³⁵. L'État partie souligne que la décision du 22 septembre 2011, par laquelle la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par l'auteur, a été prise sur la base de l'article 1014 du Code de procédure civile qui permet à la formation restreinte de la chambre sociale de déclarer l'inadmissibilité des pourvois irrecevables ou non fondés sur un moyen sérieux de cassation³⁶.

4.6 Concernant les allégations de l'auteur selon lesquelles le conseil des prud'hommes et la cour d'appel auraient écarté ses allégations de discrimination raciale sans prendre en compte les éléments de preuve la démontrant, l'État partie affirme que le Comité n'est pas compétent pour examiner la manière dont les juridictions internes interprètent les faits et la législation nationale, à moins que les décisions aient été manifestement arbitraires ou aient constitué un déni de justice³⁷. Dans le cas présent, l'État partie considère que l'arrêt de la cour d'appel a été particulièrement étoffé et nuancé et que l'auteur ne peut donc pas remettre en cause le sens de cette décision au seul motif qu'elle lui est défavorable.

³⁴ L'État partie se réfère à plusieurs décisions judiciaires dans lesquelles la société Renault a été condamnée : Cour de cassation civile, chambre sociale, 4 février 2009, 07-42.697, Cour de cassation civile, chambre sociale, arrêt 734 du 15 mars 2005, 02-43.560 et 02-43.616, et Cour de cassation civile, chambre sociale, arrêt 406 du 7 février 2012, 10-19.505 (Boukakar X et autres). Dans cette dernière décision, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi en cassation présenté par la société Renault, car elle a considéré que l'employeur n'a pas justifié avec des raisons objectives le retard important subi par le salarié dans le déroulement de sa carrière, par rapport à l'ensemble des salariés se trouvant dans une situation comparable. La Cour a confirmé l'opinion de la cour d'appel, d'après laquelle ce retard n'était pas sans lien avec la discrimination ethnique invoquée par le salarié.

³⁵ L'État partie fait référence à l'opinion du Comité dans la communication n° 1/1984, *Yilmaz-Dogan c. Pays-Bas*, 10 août 1988, selon laquelle l'article 6 de la Convention n'impose pas aux États parties l'obligation de mettre en place un mécanisme de recours successifs allant jusqu'à la Cour suprême.

³⁶ L'État partie fournit une copie d'un arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme, qui a indiqué que la procédure de non-admission des pourvois devant la Cour de cassation française était conforme à la Convention européenne des droits de l'homme (Cour européenne des droits de l'homme, arrêt n° 34763/02, *Burg et autres c. France*, 28 janvier 2003). L'État partie fait aussi référence à l'arrêt n° 39765/04, *Sale c. France*, 21 mars 2006, par. 23.

³⁷ L'État partie fait référence à l'opinion du Comité dans la communication n° 40/2007, *Er c. Danemark*, 8 août 2007, par. 7.2.

4.7 En outre, l'État partie indique que la plainte de l'auteur a été examinée en première instance par le conseil des prud'hommes et en deuxième instance par la cour d'appel avec diligence et conformément à la législation interne en vigueur à l'époque des faits. Les deux juridictions ont constaté que la discrimination raciale n'avait pas été établie par l'auteur et l'État partie s'est acquitté de ses obligations conventionnelles³⁸.

Commentaires de l'auteur sur les observations de l'État partie

5.1 Le 13 mai 2013, l'auteur a présenté ses commentaires aux observations de l'État partie sur la recevabilité et le fond de sa plainte. Faisant référence à la jurisprudence antérieure du Comité, l'auteur soutient que sa plainte au titre de l'article 3 est recevable³⁹. Il considère qu'il a démontré que les violations des articles 3 et 6 de la Convention étaient liées, car malgré le fait qu'il a soumis aux tribunaux nationaux que le programme ESCADRE II constituait une politique d'apartheid social et de ségrégation professionnelle visant à bloquer l'ascension professionnelle des Français d'ascendance africaine, les tribunaux ne se sont pas prononcés sur le sujet. L'auteur indique aussi qu'au regard des principes de droit international généralement reconnus auxquels renvoie l'article 11.3 de la Convention et la jurisprudence du Comité⁴⁰, la règle de l'épuisement des voies de recours internes n'impose pas que l'auteur ait expressément invoqué devant les juridictions nationales les dispositions de la Convention dont il dénonce la violation. Donc, il suffit que la requête présentée au Comité corresponde à l'objet de la procédure nationale, ce qui a été fait dans le cas présent.

5.2 En ce qui concerne la violation des articles 2, 4, 5 et 6 de la Convention, l'auteur indique que l'État partie se retranche derrière la motivation retenue par la cour d'appel dans sa décision du 22 septembre 2011, qui a considéré qu'il n'avait pas démontré comment sa situation personnelle avait été affectée par les actions de la société Renault. Il soutient avoir présenté sa requête au Comité pour établir que la cour d'appel a délibérément écarté les éléments de preuve qu'il a présentés en considérant qu'aucun élément concret, aucun document et aucun fait objectif ne permettaient d'étayer ses réclamations. Il considère que cette décision constitue un déni de justice.

5.3 L'auteur réitère ses arguments selon lesquels la discrimination dont il a fait l'objet de la part de la société Renault s'est manifestée tout au long de sa carrière. Pour ce qui est de ses allégations selon lesquelles il a quasiment été licencié pour des motifs économiques sans que la Direction départementale du travail et de l'emploi n'ait donné l'autorisation de son licenciement à Renault, l'auteur se réfère à un document qu'il fournit au Comité selon lequel l'autorisation de licenciement couvrait 415 salariés du centre industriel de Billancourt et 113 salariés du siège social. Il considère que la société Renault a délibérément entretenu une confusion entre « personnel d'encadrement » et « personnel du siège social » et en déduit qu'il n'était pas inclus dans la liste des personnes dont le

³⁸ L'État partie fait référence à l'opinion du Comité dans la communication n° 6/1995, *Z.U.B.S. c. Australie*, 17 janvier 1995, par. 9.2 et 9.3.

³⁹ Voir l'opinion du Comité dans la communication n° 46/2009, *Dawas et Shava c. Danemark*, 6 mars 2012, par. 6.3 : « toutefois que la question de savoir si l'agression a constitué ou a entraîné un acte de discrimination à l'égard des auteurs, en raison de leur origine nationale ou de leur appartenance ethnique, et, si tel était le cas, de savoir s'ils ont eu accès à un recours utile, a trait à l'essence même de la communication et doit donc être examinée au fond. En conséquence, le Comité considère que les auteurs ont suffisamment étayé leurs griefs de violation du paragraphe 1 d) de l'article 2 ainsi que des articles 4 et 6 de la Convention aux fins de la recevabilité ».

⁴⁰ D'après l'auteur, le Comité ne fait pas une interprétation stricte de la règle d'épuisement des voies de recours internes. Il cite plusieurs opinions du Comité, par exemple dans la communication n° 2/1989, *Diop c. France*, 15 mars 1989, et la communication n° 41/2008, *Jama c. Danemark*, 21 août 2009.

licenciement avait été autorisé. L'auteur réitère également qu'il existe une politique de discrimination institutionnalisée au sein de la société Renault⁴¹.

5.4 En ce qui concerne les observations de l'État partie selon lesquelles les tribunaux nationaux ont déjà adopté des décisions condamnant la société Renault, l'auteur estime que toutes les décisions judiciaires citées par l'État partie sauf une se réfèrent à la reconnaissance d'une discrimination syndicale, et non d'une discrimination raciale⁴². La seule décision qui porte sur une discrimination raciale a été prise dans un cas similaire au sien⁴³, et est postérieure à la décision adoptée dans son cas. Il considère que son « combat » a ouvert le chemin à des causes similaires et confirme l'existence d'une politique de discrimination raciale dans la société Renault.

5.5 L'auteur soutient également que le conseil des prud'hommes et la cour d'appel ont manqué d'impartialité dans son cas et que, par conséquent, leurs décisions ont été arbitraires et constituent un déni de justice⁴⁴.

5.6 L'auteur affirme aussi que la cour d'appel n'a pas appliqué les règles relatives à la charge de la preuve en matière de discrimination, ce qui constitue un déni de justice. D'après le Code du travail (art. L1134-1)⁴⁵, c'est l'employeur qui doit apporter la preuve qu'il ne s'est pas fondé sur un critère illégitime pour justifier une disparité de traitement. Or, la cour n'a pas cherché à trouver une explication à la différence de traitement subie par l'auteur. La cour ne s'est ainsi pas interrogée sur les raisons pour lesquelles l'auteur a été le seul salarié d'ascendance africaine parmi les 130 promus en 1985, et le seul cadre à être placé d'office à un poste de « personnel non affecté » sans « fonction exercée », alors que de nombreux postes compatibles avec ses qualifications étaient disponibles. L'auteur considère également que la cour ne s'est pas interrogée sur les raisons pour lesquelles l'auteur a été le seul cadre visé par le projet de licenciement pour motifs économiques. De même, la cour ne s'est pas préoccupée de l'aide au « retour au pays » proposée à l'auteur, alors qu'il est de nationalité française. La cour n'a pas demandé non plus d'explications à Renault quant à ses demandes de mobilité qui pendant neuf ans sont restées sans réponse, alors que les autres cadres bénéficiaient d'une mobilité de poste tous les trois ans en moyenne.

5.7 Finalement, l'auteur réitère que la Cour de cassation a commis un déni de justice à son encontre à cause du rejet non motivé de son pourvoi. Il cite une étude d'après laquelle les pourvois en matière de discrimination aboutissent, dans des proportions beaucoup plus importantes que dans les autres cas, à des décisions de non-admission ou rejet.

Délibérations du Comité

Examen de la recevabilité

6.1 Avant d'examiner toute plainte soumise dans une communication, le Comité détermine, en application du paragraphe 7 a de l'article 14 de la Convention, si la communication est recevable.

⁴¹ Voir par. 3.4.

⁴² Voir par. 4.4.

⁴³ L'auteur affirme qu'il s'agit d'un cas de discrimination raciale à l'encontre de l'un des rares salariés cadres d'ascendance africaine chez Renault, Cour de cassation civile, chambre sociale, arrêt 406 du 7 février 2012, 10-19.505 (Boubakar X et autres).

⁴⁴ L'auteur fait référence à une opinion du Comité rendue dans la communication *Er c. Danemark*.

⁴⁵ L'auteur n'apporte pas de copie de l'étude « discriminations au travail ».

6.2 Le Comité note que l'État partie a contesté la recevabilité de la plainte concernant la violation de l'article 3 de la Convention au motif que l'auteur n'a pas suffisamment étayé ses allégations et pour non-épuisement des voies de recours internes. Le Comité note aussi les allégations de l'auteur selon lesquelles l'État partie a ignoré les pratiques de la société Renault visant à stigmatiser et à stéréotyper les Français d'ascendance africaine sur la base de leur couleur. Il soutient que ces pratiques peuvent avoir des répercussions négatives sur l'emploi des personnes africaines par d'autres entreprises, en violation de l'article 3 de la Convention. Le Comité note toutefois que l'auteur se contente de présenter des affirmations générales et qu'il ne fournit aucune information ou élément de preuve à l'appui de ses allégations. Il considère donc que le grief de l'auteur concernant l'article 3 de la Convention n'a pas été suffisamment étayé et qu'il est irrecevable en vertu du paragraphe 7 a de l'article 14 de la Convention⁴⁶.

6.3 Le Comité note que l'État partie n'a soumis aucune autre objection quant à la recevabilité des allégations concernant les articles 2, 4, 5 et 6 de la Convention, et procède donc à leur examen sur le fond.

Examen au fond

7.1 Conformément au paragraphe 7 a de l'article 14 de la Convention, le Comité a examiné la communication en tenant compte de toutes les informations qui lui ont été soumises par l'auteur et l'État partie.

7.2 Le Comité prend note de la position de l'auteur selon laquelle l'employeur aurait dû apporter la preuve qu'il ne s'était pas fondé sur un critère illégitime pour justifier une disparité de traitement à son encontre. Le Comité rappelle à cet égard qu'il ne peut être exigé des victimes présumées de discrimination raciale de démontrer l'intention discriminatoire à leur encontre⁴⁷. En l'espèce, le Comité note que la cour d'appel a indiqué qu'il appartenait à l'auteur de rapporter la preuve du régime de défaveur qu'il avait subi par tout moyen, y compris par des comparaisons utiles de sa situation professionnelle. Le Comité prend note aussi du grief de l'auteur selon lequel, lors de la procédure devant les juridictions internes, y compris devant la cour d'appel, il a apporté des éléments de preuve indiquant l'existence de pratiques discriminatoires à son encontre, et qu'en conséquence, il s'est acquitté de son obligation d'apporter l'information nécessaire pour que la charge de la preuve soit renversée. Le Comité considère que le fait que les tribunaux, en particulier la cour d'appel, aient persisté à demander à l'auteur de prouver l'intention discriminatoire est contraire à l'interdiction, consacrée dans la Convention, de tout comportement ayant un effet discriminatoire, ainsi qu'à la procédure de renversement de la charge de la preuve prévue par l'article L-1134-1 (ancien article L122-45) du Code du travail. L'État partie ayant lui-même adopté cette procédure, le fait qu'il ne l'applique pas correctement constitue une violation du droit de l'auteur à un recours utile. En conséquence, le Comité conclut que les droits reconnus à l'auteur en vertu des articles 2 et 6 de la Convention ont été violés⁴⁸.

7.3 Au vu de ce qui précède, le Comité n'examinera pas séparément les griefs de l'auteur au titre des articles 4 et 5 de la Convention.

⁴⁶ Voir par exemple l'opinion du Comité dans la communication n° 5/1994, *C.P. c. Danemark*, 15 mars 1993, par. 6.3, et la communication n° 39/2006, *D.F. c. Australie*, 22 février 2008, par. 7.2 et 8.

⁴⁷ Voir l'opinion du Comité dans la communication n° 56/2014, *V.S. c. République slovaque*, 4 décembre 2015, par. 7.4.

⁴⁸ Voir les communications *V.S. c. République Slovaque*, par. 7.4, et *Er c. Danemark*, par. 7.4.

8. Dans les circonstances de l'espèce, le Comité, agissant en vertu du paragraphe 7 *a* de l'article 14 de la Convention, considère que les faits dont il est saisi font apparaître une violation par l'État partie des articles 2 et 6 de la Convention.

9. Le Comité recommande à l'État de faire en sorte que le principe de renversement de la charge de la preuve soit pleinement appliqué a) en améliorant les procédures judiciaires ouvertes aux victimes de discrimination raciale, notamment par une application stricte du principe du renversement de la charge de la preuve ; b) en diffusant des informations claires au sujet des recours internes ouverts aux victimes présumées de discrimination raciale. L'État partie est aussi prié de diffuser largement l'opinion du Comité, notamment auprès des instances judiciaires.

10. Le Comité souhaite recevoir de l'État partie, dans un délai de quatre-vingt-dix jours, des renseignements sur les mesures prises pour donner effet à son opinion.
