



# Staff Matters

Les infos juridiques de l'Union Syndicale



Dans ce deuxième numéro de **Staff Matters**, nous nous penchons sur l'assistance que fournissent - ou devraient fournir - les institutions aux victimes de harcèlement. N'oubliez pas que vous pouvez continuer à nous envoyer vos suggestions à l'adresse [StaffMatters@unionsyndicale.eu](mailto:StaffMatters@unionsyndicale.eu).

**Lorsqu'une personne victime de harcèlement moral demande l'assistance de son institution, l'AIPN doit agir de manière appropriée dans un délai raisonnable. À défaut, l'intéressé(e) pourrait avoir droit à un dédommagement.**

*Affaire T-275/17, Curto c/ Parlement du 13 juillet 2018*

*Affaire T-377/17, SQ c/ BEI du 13 juillet 2018*

## En deux mots

L'obligation, pour l'employeur, de fournir une assistance à un membre de son personnel signifie qu'une demande d'assistance doit être traitée avec diligence. Dans les deux affaires susmentionnées, le Tribunal a condamné le Parlement européen et la BEI à verser 10 000 € aux requérantes, qui avaient été victimes de harcèlement moral.

Le Tribunal a confirmé sa jurisprudence sur la définition du harcèlement moral et précisé l'étendue de son contrôle judiciaire ainsi que l'obligation pour les institutions d'entamer une procédure disciplinaire en cas de harcèlement moral.

### Avertissement

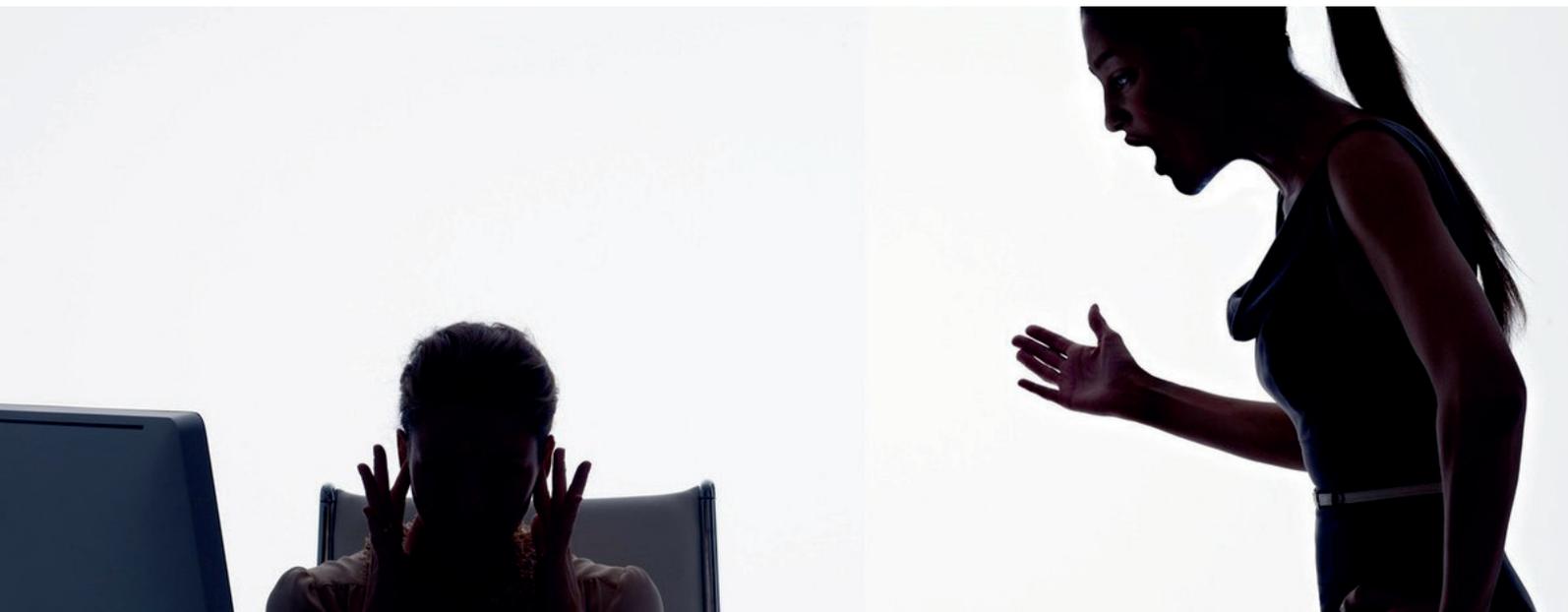
Bien que cette lettre d'informations juridiques ait été préparée avec soin, elle ne peut remplacer un conseil juridique individuel. Chaque situation comporte de nombreux aspects et requiert une analyse juridique complexe et une stratégie d'action individuelle. Plutôt que d'agir uniquement sur la base d'explications génériques ou de précédents, adressez-vous plutôt à nos experts juridiques pour un conseil juridique individuel et/ou pour vous représenter.

## Les faits

Dans l'affaire T-275/17, *Curto*, une députée européenne avait demandé à l'autorité de mettre fin au contrat de son assistante (la requérante) en indiquant que celle-ci n'était pas venue travailler pendant une semaine entière, sans autorisation. L'assistante a introduit auprès du Parlement une demande d'assistance (article 24 du Statut) en indiquant que la députée l'avait insultée par des propos humiliants, méprisants et dédaigneux et proféré des menaces.

La requérante dans l'affaire T-377/17, *SQ / BEI* avançait

que son directeur lui avait indûment retiré un poste à responsabilités, qu'il l'avait dénigrée, qu'il lui avait tenu des propos inappropriés, agressifs, dédaigneux et accusateurs, qu'il ne lui avait pas transmis certaines informations, ne lui avait pas fourni de feedback sur ses performances au travail et qu'il l'avait pénalisée par rapport à d'autres personnes. La BEI a demandé au directeur de présenter ses excuses à la requérante et l'a averti du fait que s'il devait à nouveau faire l'objet d'une plainte dans les trois prochaines années, une procédure disciplinaire serait ouverte à son encontre. La BEI a également informé la requérante que la procédure devait rester strictement confidentielle, y compris au sein même de l'institution.



## Les arrêts du Tribunal

Le Tribunal a confirmé sa définition du « harcèlement moral » :

L'article 12 bis, paragraphe 3, du Statut le définit comme une « conduite abusive » avec les précisions suivantes :

1. il s'agit d'une conduite abusive qui se matérialise par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits manifestés de façon durable, répétitive ou systématique, ce qui implique que le harcèlement moral doit être compris comme un processus s'inscrivant nécessairement dans le temps et suppose l'existence d'agissements répétés ou continus et qui sont intentionnels, par opposition à accidentels;
2. ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits doivent avoir pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.

Pour ces deux conditions, le Tribunal ne se limite pas à contrôler qu'il n'y a pas eu de « d'erreur manifeste d'appréciation », mais il procède à un **examen approfondi**

des faits. Dans l'affaire *Curto*, le Tribunal a conclu qu'un député européen se devait de tenir dûment compte de la dignité et de la santé de ses assistants. Le teneur, et particulièrement la vulgarité, des propos tenus à l'égard de l'assistante constituaient un dénigrement tant de l'assistante que de son travail.

Le Tribunal a considéré que ni la proximité de la relation entre la députée et son assistante, ni le climat tendu au sein de l'équipe ne pouvaient justifier le comportement de la députée. Le traitement de la demande d'assistance (y compris l'enquête administrative) par le Parlement n'a pas été correct, car il a pris trop de temps, ce qui a poussé le Tribunal à accorder à l'assistante un montant de 10 000 € à titre de dédommagement.

Dans l'affaire T-377/17, *SQ / BEI*, le Tribunal a considéré qu'il n'était pas nécessaire qu'un comportement inapproprié soit répété à l'identique pour qu'on puisse parler de « harcèlement moral ». Il convient de tenir compte du fait que l'**effet cumulé** de comportements différents peut aussi saper l'estime de soi et l'assurance de la personne subissant ces comportements. Dans le cas en question, la BEI n'avait pas examiné si chacun des faits

reprochés au directeur, examiné conjointement avec les autres faits, aurait pu entraîner objectivement une atteinte à l'estime de soi et à l'assurance de l'administrateur.

Le Tribunal a jugé que les mesures adoptées par la BEI étaient insuffisantes en ce que la Banque a décidé qu'une procédure disciplinaire ne serait entamée à l'encontre du directeur que s'il faisait à nouveau preuve d'un comportement inapproprié dans un délai de trois ans. Si des mesures doivent être prises, elles doivent l'être immédiatement. Les mesures adoptées par la Banque étaient en outre insuffisantes du fait que la constatation d'un comportement répréhensible répétilif serait tributaire de la décision d'une nouvelle victime d'introduire une plainte.

Enfin, le Tribunal a estimé que la BEI n'avait pas le droit d'assortir sa décision d'un niveau de confidentialité conduisant à interdire de révéler à des tiers l'existence et la nature des faits. Il a condamné la BEI à verser à la personne harcelée un montant de 10 000 € à titre de dédommagement pour lui avoir indûment imposé le silence.

## Commentaires

L'autorité (AIPN ou AHCC) doit prendre au sérieux son **devoir d'assistance**. En pratique, cela nécessite toutefois que la personne harcelée fasse la démarche d'introduire, rapidement, une demande d'assistance à l'autorité (art. 24 SR). Une fois cette demande introduite, l'autorité ne peut prendre à la légère les comportements inappropriés ou tarder à y apporter une réponse. La seconde affaire (SQ/BEI) montre que l'autorité ne peut imposer indûment le silence aux victimes. Dans le cas contraire, la personne harcelée ne pourrait même pas utiliser ces informations ou ces documents devant les tribunaux nationaux pour obtenir un dédommagement de la part du harceleur, ce qui serait incompatible avec la volonté de prévenir et de sanctionner toute manifestation de harcèlement moral dans les institutions.

Il importe de retenir que l'administration, lorsqu'elle se trouve face à une accusation de harcèlement moral, ne peut se retrancher derrière les quatre **arguments ou stratégies** ci-après :

- a. le comportement inapproprié (et donc l'inaction de l'administration) ne peut être justifiée au motif que les deux personnes concernées ont «une relation étroite» ou que l'atmosphère au travail est «tendue»;
- b. les actes constitutifs du harcèlement ne doivent pas être une répétition d'actes identiques; il peut s'agir d'actes *différents* qui, pris conjointement, sont à considérer comme harcèlement moral;
- c. en cas de harcèlement, il est inacceptable de ne pas agir, ou de repousser toute action jusqu'à ce que les actes se répètent;
- d. l'autorité ne peut imposer le silence aux victimes.

Non seulement ne pas réagir promptement en cas de harcèlement moral affecte la capacité de l'institution à s'acquitter du mandat qui est le sien, mais cela peut aussi générer chez le personnel de graves problèmes de santé, pouvant aller jusqu'à l'apparition de maladies professionnelles et à l'invalidité.

Les maladies professionnelles résultant d'un harcèlement moral peuvent avoir des conséquences similaires aux autres maladies professionnelles, par exemple celles qui résultent d'accidents; nous y reviendrons dans un prochain numéro de *Staff Matters*.

Autres affaires soulevant des questions juridiques similaires:

Affaire T-592/16, HQ c/ CPVO  
Affaire F-12/13, CQ c/ Parlement  
Affaire F-71/10, Cantisani c/ Commission  
Affaires F-129/12 et F-132/14, CH c/ Parlement  
Affaire F-26/14, CN c/ Parlement

