



Presse et Information

Tribunal de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 109/18

Luxembourg, le 13 juillet 2018

Arrêts dans les affaires T-275/17
Michela Curto/Parlement et T-377/17 SQ/BEI

Le Tribunal de l'UE condamne le Parlement européen et la BEI à verser chacun 10 000 euros de dommages-intérêts à des agents victimes de harcèlement moral

Le Tribunal précise, dans ce contexte, l'étendue de son contrôle juridictionnel en matière de harcèlement moral et l'obligation pour les institutions d'engager des poursuites disciplinaires lorsque le harcèlement est avéré

Dans l'affaire T-275/17, une ancienne eurodéputée a engagé une assistante parlementaire pour la durée restante de son mandat expirant en mai 2014. Le 7 novembre 2013, l'eurodéputée a demandé au Parlement européen de résilier le contrat au motif, notamment, que son assistante aurait décidé, sans en demander la permission, de ne pas venir travailler pendant une semaine entière. L'eurodéputée indiquait dans sa demande que, lorsqu'elle en avait fait la remarque à son assistante, cette dernière l'avait insultée et avait ensuite disparu.

Suite à la résiliation du contrat par le Parlement en décembre 2013, l'assistante a introduit une demande d'assistance, telle que prévue par le statut des fonctionnaires de l'Union européenne¹, au motif qu'elle aurait fait l'objet de la part de l'eurodéputée d'un harcèlement moral ayant consisté en des humiliations, des menaces, du mépris, des insultes et des hurlements.

Le Parlement a rejeté cette demande en considérant que les événements litigieux s'étaient déroulés dans un contexte de forte tension entre les deux femmes. Pour le Parlement, si l'usage d'un langage dur était en soi déplorable, il aurait en même temps été parfois difficile, dans le contexte de travail stressant inhérent aux travaux parlementaires, de s'abstenir d'utiliser un tel langage.

Dans l'affaire T-377/17, la Banque européenne d'investissement (BEI) a engagé une attachée le 1^{er} avril 2008. Suite à l'arrivée d'un nouveau directeur en octobre 2014, le service dans lequel l'attachée exerçait ses fonctions a été restructuré et l'équipe dont elle avait la charge n'a pas été maintenue. Deux ans plus tard, l'attachée a introduit devant la BEI une plainte tendant à dénoncer comme étant constitutifs de harcèlement moral les comportements du nouveau directeur à son égard. En substance, l'attachée reprochait au nouveau directeur d'avoir porté un coup d'arrêt brutal à sa carrière en l'écartant sans juste motif d'un poste à responsabilité, de l'avoir dénigrée, d'avoir tenu des propos déplacés, agressifs, méprisants et accusateurs, d'avoir retenu certaines informations, de s'être abstenu de lui fournir un retour sur ses prestations professionnelles et de l'avoir défavorisée par rapport à d'autres personnes.

La BEI n'a reconnu que partiellement que l'attachée avait fait l'objet d'un harcèlement moral en lien avec certains des faits allégués. Elle a alors informé le nouveau directeur que, en cas de nouvelle plainte fondée le mettant en cause, elle ouvrirait une procédure disciplinaire à son égard. Par ailleurs, la BEI a demandé au nouveau directeur de présenter formellement ses excuses à l'attachée pour la souffrance qu'il lui avait causée et a également chargé le service des ressources humaines d'examiner les possibilités d'un coaching professionnel du nouveau directeur sur son style de gestion et de communication. Enfin, la BEI a indiqué à l'attachée que la procédure devait rester strictement confidentielle, y compris dans son enceinte.

¹ Article 24 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne.

Insatisfaites des décisions respectives du Parlement et de la BEI, les deux agents ont saisi le Tribunal de l'Union européenne pour en obtenir l'annulation et pour réclamer des dommages-intérêts.

Par arrêts de ce jour, **le Tribunal reconnaît que les deux agents en cause ont fait l'objet d'un harcèlement moral et condamne le Parlement et la BEI à verser à chacun d'eux 10 000 euros de dommages-intérêts.**

Le Tribunal rappelle² tout d'abord que la **notion de « harcèlement moral »** recouvre 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. En outre, ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits doivent avoir pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Le Tribunal précise à cet égard qu'il n'entend pas se limiter dans ce domaine à un contrôle de l'erreur manifeste d'appréciation des faits. Il estime au contraire qu'il lui appartient de porter un contrôle entier sur les faits au regard des deux conditions précitées.

S'agissant de l'affaire T-275/17, après avoir retenu que, malgré leur statut de membre d'une institution, les eurodéputés sont tenus de respecter la dignité et la santé de leurs collaborateurs, le Tribunal relève que les faits allégués par l'assistante parlementaire ont été corroborés par des témoins et, en définitive, n'ont été contestés dans leur véracité ni par le Parlement ni par l'eurodéputée. Le Tribunal constate ensuite que la teneur et, notamment, le niveau singulier de vulgarité des propos tenus par l'eurodéputée à l'encontre de son assistante constituent un dénigrement tant de la personne même de l'assistante que de son travail. **Le comportement de l'eurodéputée apparaît ainsi comme étant abusif et ne peut en aucune manière être considéré comme une attitude digne d'un membre d'une institution de l'Union.**

Par ailleurs, le Tribunal estime que le caractère abusif des comportements litigieux de l'eurodéputée n'est pas susceptible d'être tempéré par la proximité de la relation entre celle-ci et son assistante ou encore par le climat de tensions qui aurait régné au sein de l'équipe des assistants parlementaires au service de l'eurodéputée. Il s'ensuit qu'**en considérant que le comportement de l'eurodéputée n'était pas abusif, le Parlement a commis une erreur d'appréciation des faits, de surcroît manifeste, au regard de la définition du harcèlement moral.**

Sur le terrain indemnitaire, le Tribunal rappelle que la victime d'un harcèlement moral au sein d'une institution de l'Union doit rechercher une indemnisation contre son harceleur devant une juridiction nationale, action judiciaire qui peut être, le cas échéant, supportée financièrement par l'institution employeur au titre de son devoir d'assistance. Ainsi, ce n'est qu'en raison du délai déraisonnable dans le traitement de la demande d'assistance (y compris la conduite de l'enquête administrative) que le Tribunal octroie 10 000 euros de dommages-intérêts à l'assistante parlementaire.

S'agissant de l'affaire T-377/17, le Tribunal considère tout d'abord que **la BEI a commis une erreur de droit** en exigeant que, pour pouvoir relever de la notion de « harcèlement moral », un comportement doit être répété à l'identique, indépendamment de l'effet cumulé des autres comportements allégués sur l'atteinte à l'estime de soi et à la confiance en soi de leur destinataire. En effet, **la BEI s'est abstenue d'examiner si chaque comportement reproché au nouveau directeur avait pu, conjointement avec les autres, entraîner objectivement une atteinte à l'estime de soi et à l'assurance de l'attachée.** Ainsi, s'agissant des comportements que la BEI n'a pas reconnus comme étant constitutifs de harcèlement moral, le Tribunal conclut qu'elle devra procéder à un nouvel examen des différents comportements du nouveau directeur afin de déterminer si, pris ensemble, ceux-ci sont constitutifs de harcèlement moral.

² Arrêt du Tribunal du 29 juin 2018, HF/Parlement, [T-218/17](#).

Le Tribunal déclare ensuite qu'**en considérant que des poursuites disciplinaires ne seraient engagées contre le nouveau directeur qu'en cas de récidive dans un délai de trois ans, la BEI a adopté des mesures insuffisantes et inappropriées** par rapport à la gravité du cas, à tout le moins en ce qui concerne les suites immédiates à donner aux comportements identifiés par elle comme étant constitutifs de harcèlement moral. En effet, d'une part, une telle sanction d'un comportement de harcèlement moral avéré serait tributaire de la constatation d'un nouveau comportement répréhensible, alors même que cette constatation dépendrait, le cas échéant, de la décision aléatoire de la nouvelle victime de présenter ou non une plainte au titre de la politique de dignité au travail. D'autre part, eu égard à la gravité intrinsèque de tout comportement de harcèlement moral, cette sanction ne serait pas en ligne avec les objectifs des textes applicables à la BEI en matière de dignité au travail.

Enfin, le Tribunal estime que **la BEI ne pouvait pas assortir sa décision et la lettre d'excuses du nouveau directeur d'un niveau de confidentialité conduisant à interdire à l'attachée de révéler à des tiers l'existence de ces documents ainsi que leur contenu** : en effet, imposer à une victime de harcèlement moral de se taire sur l'existence de tels faits aurait pour conséquence que l'intéressé ne pourrait pas faire fruit des constats opérés par l'institution concernée, notamment dans le cadre d'une éventuelle action introduite devant une juridiction nationale à l'encontre de la personne l'ayant harcelé. En outre, une telle interprétation entrerait en conflit avec l'objectif de prévenir et de sanctionner tout harcèlement moral au sein des institutions de l'Union, alors même que le harcèlement moral constitue une méconnaissance des droits fondamentaux du travailleur. C'est en raison de ce silence indument imposé à la victime par la BEI que le Tribunal octroie 10 000 euros de dommages et intérêts à l'attachée.

RAPPEL : Un pourvoi, limité aux questions de droit, peut être formé devant la Cour contre la décision du Tribunal, dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

RAPPEL : Le recours en annulation vise à faire annuler des actes des institutions de l'Union contraires au droit de l'Union. Sous certaines conditions, les États membres, les institutions européennes et les particuliers peuvent saisir la Cour de justice ou le Tribunal d'un recours en annulation. Si le recours est fondé, l'acte est annulé. L'institution concernée doit remédier à un éventuel vide juridique créé par l'annulation de l'acte.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas le Tribunal.

Le texte intégral des arrêts ([T-275/17](#) et [T-377/17](#)) est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205.