

T.

c.

Eurocontrol

128^e session

Jugement n° 4167

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF,

Vu la requête dirigée contre l'Organisation européenne pour la sécurité de la navigation aérienne (Eurocontrol), formée par M^{me} B. J. A. T. le 22 novembre 2016 et régularisée le 7 décembre 2016, la réponse d'Eurocontrol du 10 mars 2017, la réplique de la requérante du 27 avril et la duplique d'Eurocontrol du 27 juillet 2017;

Vu les articles II, paragraphe 5, et VII du Statut du Tribunal;

Après avoir examiné le dossier, la procédure orale n'ayant été ni sollicitée par les parties ni ordonnée par le Tribunal;

Vu les pièces du dossier, d'où ressortent les faits suivants :

La requérante conteste la décision du Directeur général de rejeter sa plainte pour harcèlement moral et demande réparation pour le préjudice qu'elle estime avoir subi.

La requérante entra au service d'Eurocontrol le 1^{er} février 2002. Affectée au service de l'Audit interne à compter du 1^{er} juillet 2013, elle fut placée sous la supervision directe de M^{me} F. du 1^{er} février 2014 au mois de mai 2015, mois au cours duquel elle fut réaffectée à sa propre demande.

Le 20 juillet 2015, la requérante déposa une plainte pour harcèlement moral contre M^{me} F. et sollicita l'ouverture d'une enquête administrative. Elle alléguait notamment que M^{me} F. lui avait progressivement retiré ses tâches et avait remis en cause ses

compétences tout en tenant régulièrement des propos déplacés à son endroit. Par lettre du 1^{er} septembre 2015, le Directeur général informa la requérante de sa décision de diligenter une enquête préliminaire. La requérante fut entendue le 14 janvier 2016. Le 15 mars, le Directeur général l'avisait que les faits établis au cours de l'enquête préliminaire ne permettaient pas de qualifier la situation de harcèlement moral sur le lieu de travail, notamment en raison de l'absence d'intention de la part de M^{me} F., condition requise par l'article 12bis du Statut administratif du personnel permanent de l'Agence Eurocontrol, et qu'aucune sanction ne serait donc infligée à M^{me} F. Le Directeur général souligna par ailleurs que les deux parties avaient «souffert de [leur]s relations difficiles» et proposa à la requérante de demeurer au poste auquel elle avait été réaffectée afin d'assurer la stabilité de sa situation professionnelle.

Le 27 avril 2016, la requérante adressa au Directeur général une réclamation dans laquelle elle sollicitait l'annulation de la décision intervenue le 15 mars. Elle considérait que le rejet de sa plainte pour harcèlement n'était pas correctement motivé, que la décision contestée était entachée d'une erreur manifeste d'appréciation et qu'elle n'avait pas bénéficié d'une procédure régulière. Le 25 mai, la requérante fut informée que sa réclamation serait présentée devant la Commission paritaire des litiges le 14 juin 2016. Il était porté à son attention qu'une requête devant le Tribunal pourrait uniquement être présentée «soit contre la décision du Directeur général rejetant la réclamation interne après que la Commission paritaire des litiges a[ura]it rendu son avis, soit après un délai de quatre mois à compter de la date à laquelle la réclamation a[vait] été déposée, si aucune réponse à ladite réclamation n'a[vait] été reçue».

La requérante estima qu'en date du 27 août 2016, un rejet implicite de sa réclamation était intervenu au sens du paragraphe 2 de l'article 92 du Statut administratif. Le 22 novembre 2016, elle saisit le Tribunal, attaquant la décision implicite de rejet de sa réclamation. La requérante demande au Tribunal d'annuler cette décision et celle du 15 mars 2016. Elle sollicite une réparation pour les préjudices moral et matériel subis, à hauteur respective de 20 000 euros et de 1 938,06 euros, ainsi que l'octroi de dépens.

Dans sa réponse, Eurocontrol informe le Tribunal que, le 12 octobre 2016, la Commission paritaire des litiges a rendu son avis. Ne s'estimant pas en mesure de se prononcer sur le fond de l'affaire, au motif qu'ils n'avaient pas eu accès à une synthèse des faits, aux pièces et aux conclusions des enquêteurs, ses membres ont demandé que le cas soit réexaminé à une session ultérieure, une fois que ces éléments leur auraient été transmis. Par un mémorandum du 13 décembre 2016, auquel était annexé l'avis de la Commission, le Directeur général informa la requérante qu'il ne partageait pas l'avis de la Commission et rejeta la réclamation pour absence de fondement. Eurocontrol demande au Tribunal de rejeter toutes les conclusions de la requête comme non fondées.

Dans sa réplique, la requérante réitère ses conclusions. Elle demande également l'annulation de la décision du 13 décembre 2016.

Dans sa duplique, Eurocontrol maintient sa position.

CONSIDÈRE :

1. Initialement dirigée contre une décision implicite de rejet de la réclamation de la requérante, la requête doit désormais être regardée comme visant à attaquer la décision explicite, en date du 13 décembre 2016, par laquelle le Directeur général a informé l'intéressée qu'il avait décidé de rejeter sa réclamation dirigée contre la décision du 15 mars 2016 rejetant sa plainte pour harcèlement moral (voir les jugements 4018, au considérant 1, et 4081, au considérant 3).

2. S'agissant de la décision du 13 décembre 2016, la requérante invoque d'abord une violation du droit à une procédure régulière devant l'organe de recours interne du fait que celui-ci n'a pas eu communication de la totalité du rapport de l'enquête ayant instruit sa plainte.

3. À ce sujet, le Tribunal constate que le Directeur général n'a transmis à la Commission paritaire des litiges que la page où figuraient les conclusions finales de ce rapport et non la totalité de celui-ci.

Pour justifier son refus de communiquer le reste de ce rapport, le Directeur général a invoqué des raisons de confidentialité.

Aux termes de l'article 5 de la note de service n° 06/11, «[l]a Commission paritaire des litiges exerce ses activités en toute indépendance. Elle recueille les informations nécessaires pour formuler son avis. Les membres de la Commission sont tenus d'observer le caractère confidentiel des informations mises à leur disposition.»

Le rapport d'enquête contenait à l'évidence des informations nécessaires à la Commission pour former sa conviction sur le bien-fondé de la réclamation de la requérante. Les membres de ladite commission ayant l'obligation de respecter l'exigence de confidentialité des informations qui leur sont transmises, ainsi que le précise au demeurant expressément l'article 5 précité, le Directeur général ne pouvait invoquer cette exigence pour refuser de communiquer à cet organe l'intégralité de ce rapport.

Le Tribunal relève d'ailleurs que ce refus de communication a eu pour conséquence que la Commission n'a pas été en mesure d'émettre un véritable avis sur le bien-fondé de la réclamation. Le Directeur général a ainsi rendu sa décision finale sans disposer d'un tel avis, ce qui méconnaît la garantie essentielle inhérente au droit de recours tenant à l'exigence qu'il soit éclairé dans sa décision définitive par l'avis de cette commission. La décision est ainsi entachée d'une autre illégalité.

4. La requérante invoque ensuite une absence de motivation de cette décision.

Le Tribunal rappelle que, conformément à sa jurisprudence, le chef exécutif d'une organisation internationale qui ne suit pas une recommandation émanant de l'organe de recours interne doit expliquer pourquoi il s'en est écarté et motiver la décision à laquelle il est effectivement parvenu (voir les jugements 3908, au considérant 3, et 3863, au considérant 8). Or, le Tribunal constate que le Directeur général s'est en l'espèce écarté, sans en expliquer les raisons, de la proposition de la Commission tendant au report de l'examen de la réclamation de la requérante à une session ultérieure, après communication des pièces manquantes, pour lui permettre de se prononcer sur le fond.

5. Il résulte de tout ce qui précède que la décision du Directeur général du 13 décembre 2016 doit être annulée.

À ce stade de ses constatations, le Tribunal devrait, en principe, renvoyer l'affaire devant l'Organisation pour qu'il soit procédé à un nouvel examen de la réclamation du 27 avril 2016. Cependant, dans le cas d'espèce, compte tenu des éléments du dossier, et notamment du temps écoulé depuis les faits, le Tribunal estime opportun de ne pas renvoyer l'affaire devant Eurocontrol et d'examiner lui-même la légalité de la décision du 15 mars 2016.

6. Pour solliciter l'annulation de cette décision, la requérante soutient notamment que le Directeur général a commis une erreur de droit en rejetant sa plainte pour harcèlement au motif que le paragraphe 3 de l'article 12bis du Statut administratif doit s'interpréter comme signifiant que l'intention de harceler est une condition requise pour établir le harcèlement.

7. Au moment des faits, le paragraphe 3 de l'article 12bis précité était ainsi libellé :

«Par harcèlement moral, on entend toute conduite abusive se manifestant de façon durable, répétitive ou systématique par des comportements, des paroles, des actes, des gestes et des écrits qui sont intentionnels et qui portent atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne.»

La requérante se prévaut de la jurisprudence des juridictions de l'Union européenne, et notamment du jugement, rendu par le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne le 9 mars 2010 dans l'affaire F-26/09, qui faisait application d'un article du Statut des fonctionnaires de l'Union européenne rédigé de façon identique. Aux termes de ce jugement :

«L'article 12 bis, paragraphe 3, du statut définit le harcèlement moral comme une "conduite abusive" qui requiert, pour être établie, que deux conditions cumulatives soient satisfaites. La première condition est relative à l'existence de comportements, paroles, actes, gestes ou écrits qui se manifestent "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". La seconde condition, séparée de la

première par la conjonction “et”, exige que ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits aient pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’une personne. Du fait que l’adjectif “intentionnel” concerne la première condition, et non la seconde, il est possible de tirer une double conclusion. D’une part, les comportements, paroles, actes, gestes ou écrits, visés par l’article 12 bis, paragraphe 3, du statut, doivent présenter un caractère volontaire, ce qui exclut du champ d’application de cette disposition les agissements qui se produiraient de manière accidentelle. D’autre part, il n’est en revanche pas requis que ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits aient été commis avec l’intention de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité physique ou psychique d’une personne. En d’autres termes, il peut y avoir harcèlement moral au sens de l’article 12 bis, paragraphe 3, du statut sans que le harceleur ait entendu, par ses agissements, discréditer la victime ou dégrader délibérément ses conditions de travail. Il suffit que ses agissements, dès lors qu’ils ont été commis volontairement, aient entraîné objectivement de telles conséquences [...].»

Le Tribunal de céans n’est évidemment pas lié par la jurisprudence des juridictions de l’Union européenne. Toutefois, il interprète en l’espèce de la même façon le paragraphe 3 de l’article 12bis précité du Statut administratif, sachant que cette interprétation rejoint sa jurisprudence générale en la matière selon laquelle il n’est pas nécessaire qu’une intention de nuire soit prouvée pour qu’il y ait harcèlement moral (voir les jugements 2524, au considérant 25, 3400, au considérant 7, et 4085, au considérant 15).

Dès lors, en écartant les allégations de harcèlement formulées par la requérante au motif que les faits constatés ne pouvaient être constitutifs de harcèlement moral en l’absence d’élément intentionnel, le Directeur général a commis une erreur de droit.

Il en découle que la décision du 15 mars 2016 doit être annulée.

8. En pareille hypothèse, le Tribunal devrait en principe renvoyer l’affaire devant l’Organisation pour que soit prise une nouvelle décision sur la base de l’interprétation correcte des dispositions applicables. Toutefois, pour les mêmes raisons que celles déjà indiquées au considérant 5 ci-dessus, le Tribunal ne procédera pas ainsi en l’espèce et se bornera à indemniser la requérante du tort que lui a occasionné la décision du 15 mars 2016.

9. Il résulte de tout ce qui précède que la requérante a été privée du droit de voir tant sa plainte pour harcèlement que sa réclamation devant l'organe de recours interne régulièrement examinées, ce qui lui a causé un lourd préjudice moral. Le Tribunal estime qu'il sera fait une équitable réparation de celui-ci en allouant à l'intéressée l'indemnité de 20 000 euros qu'elle demande.

10. La requérante sollicite le remboursement de frais médicaux résultant, selon elle, du harcèlement qu'elle reproche à l'Organisation.

Mais les pièces du dossier ne permettent pas d'établir un lien de causalité entre ces dépenses et le harcèlement allégué. Cette demande sera donc rejetée.

11. La requérante obtenant en grande partie gain de cause, elle a droit à des dépens, que le Tribunal fixe à 5 000 euros.

Par ces motifs,

DÉCIDE :

1. Les décisions du Directeur général d'Eurocontrol du 15 mars 2016 et du 13 décembre 2016 sont annulées.
2. Eurocontrol versera à la requérante une indemnité pour tort moral d'un montant de 20 000 euros.
3. Elle lui versera également une somme de 5 000 euros à titre de dépens.
4. Le surplus des conclusions de la requête est rejeté.

Ainsi jugé, le 10 mai 2019, par M. Patrick Frydman, Vice-président du Tribunal, Mme Fatoumata Diakité, Juge, et M. Yves Kreins, Juge, lesquels ont apposé leur signature au bas des présentes, ainsi que nous, Dražen Petrović, Greffier.

Prononcé à Genève, en audience publique, le 3 juillet 2019.

PATRICK FRYDMAN

FATOUmata DIAKITÉ

YVES KREINS

DRAŽEN PETROVIĆ