

Prévention et lutte contre le harcèlement au travail

Jurisprudence récente

Introduction : l'obligation de protéger les agents du harcèlement

a) Le principe

- Obligation de **prévenir** le harcèlement
 - TAOIT, jugement 3377 (2014, FAO), §14
- Obligation de **réagir** en cas d'allégation de harcèlement
 - CRASE, affaire 93 (2014), *Consorts Kieffer*
 - TAOIT, jugement 3413 (2015, AIEA), §10

b) Le droit à la protection de ne pas subir des mesures de rétorsion sous forme de harcèlement

UE :

- **faculté** de signaler l'allégation du harcèlement
 - TPIUE, aff. T-530/12 P (2014, Comité économique et social), *Bermejo Garde*, §§103-106
- droit à la protection sans aucune formalité
 - TPIUE, aff. T-512/13 P, (2014, Commission), *AN*, §31
- établissement de la **bonne foi** de l'agent en fonction :
 - de la **gravité** de l'activité illégale dénoncée ;
 - de l'**authenticité** ou du caractère vraisemblable des **informations** transmises par l'agent ;
 - des **moyens utilisés** par le fonctionnaire pour la **transmission** des informations
- TPIUE, *Bermejo Garde*, §§121-138
- droit du présumé harceleur à la protection contre tout préjudice résultant de l'enquête
 - TPIUE, aff. T-512/13 P (2014, Commission), *AN*, §34

ONU : les règles procédurales protégeant contre les mesures de rétorsion ne s'appliquent qu'aux faits survenus après leur adoption

- TANU, arrêt 2014-UNAT-444/Corr.1, *Hunt-Matthes*, §28

I. L'obligation de mener une enquête rapide et approfondie

- Une enquête approfondie doit être diligentée au plus vite en cas d'allégation pour protéger les fonctionnaires contre toute atteinte à leur **dignité**
 - TAOIT, jugement 3337 (2014, OEB), §11
- Les allégations de harcèlement doivent être traitées conformément aux règles et procédures en vigueur pour respecter le **devoir de sollicitude** envers le fonctionnaire
 - TAOIT, jugement 3365 (2014, OMS), §26
- **L'administration peut corriger son erreur** de ne pas convoquer une commission d'enquête en la convoquant
 - TANU, arrêt 2014-UNAT-412, *Masykanova*, §§14 s.

A. Le droit au bon fonctionnement de l'organe d'enquête

- L'organisation doit assurer le **bon fonctionnement** de l'organe d'enquête
 - TAOIT, jugement 3337 (2014, OEB), §12
- L'organe d'enquête doit disposer des **ressources nécessaires**
 - TAOIT, jugement 3347 (2015, OMPI), §14

1. Le droit à une enquête impartiale

- La charge de **prouver un parti pris** de l'enquêteur incombe au **requérant**
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OIT), §10
- Si l'allégation du parti pris est manifestement infondée, le tribunal n'est pas obligé de l'adresser dans le jugement
 - TPIUE, aff. T-7/14 P (2015, Cour des comptes), BQ, §54
- Les enquêteurs doivent être choisis conformément aux dispositions applicables
 - TANU, arrêt 2015-UNAT-518, *Oummih*, §§36 s.

2. Le droit à une procédure d'enquête rapide

a) Début de l'enquête :

- Un délai de **5 mois** pour commencer l'enquête est **déraisonnable**
 - TAOIT, jugement 3347 (2015, OMPI), §14

b) Durée de l'enquête :

> 1 an : peut constituer une violation donnant lieu à des **dommages-intérêts** pour tort moral

- TAOIT, jugement 3337 (2014, OEB), §15

9 mois : si la durée a été nécessaire au vu de la **longueur de la réclamation** qu'il a fallu examiner n'est pas excessive

- TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §7

c) Imputabilité à l'organisation

- La lenteur globale de la procédure de recours interne déraisonnable doit être **imputable à l'organisation** pour obtenir des dommages-intérêts pour tort moral
 - TAOIT, jugement 3347 (2015, OMPI), §16

B. Le droit à une procédure d'enquête équitable

1. Le cadre procédural général

- **La mauvaise foi** dans une procédure d'enquête **doit être prouvée**
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §6
- L'enquête doit être **suffisamment poussée** : le caractère incomplet d'une enquête peut donner lieu à des dommages-intérêts pour tort moral
 - TAOIT, jugement 3347 (2014, OMPI), § 25
- **Pas de violation** du droit d'être entendu en **l'absence de procédure orale** organisée par la commission d'enquête
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §8
- **Violation** du droit d'être entendu en l'absence **d'audition de témoins** organisée par le comité consultatif de discipline alors que les preuves auraient dû être vérifiées dans un souci d'équité et de transparence
 - TAOIT, jugement 3485 (2015, CPI), §10
- **Pas de droit** de l'agent **de se faire assister d'un conseil** pendant son interrogatoire mené par l'enquêteur
 - TAOIT, jugement 3347 (2014, OMPI), §22

2. Les limites à la confidentialité

a) Le droit d'un agent à la communication de documents

- Droit de **connaître toutes les pièces** sur lesquelles la **décision** faisant grief est **fondée**
 - TAOIT, jugement 3347 (2014, OMPI), §19
- **Inopposabilité de la confidentialité** des documents, **sauf** si elle est **justifiée**
 - TAOIT, jugement 3347 (2014, OMPI), §19
- Obligation de **divulguer** toute information pertinente **avant la procédure juridictionnelle** ; dommages-intérêts seulement si la communication tardive a porté **préjudice** au requérant
 - TAOIT, jugement 3377 (2014, FAO), §16
- **Obligation d'informer** l'agent du **résultat** de l'enquête, mais pas de faire un rapport si les allégations sont manifestement infondées, si cela résulte de la politique sur le harcèlement
 - TAOIT, jugement 3365 (2014, OMS), § 21
- **Obligation de communiquer le rapport** caviardé de l'organe d'enquête communiqué à la Commission paritaire de recours également **à l'agent alléguant le harcèlement**
 - TAOIT, jugement 3413 (2015, CPI), §11
- ONU: l'agent n'a que droit à un **résumé du rapport d'enquête** lorsque celle-ci est close pour absence de conduite prohibée sauf circonstances exceptionnelles prouvées par l'agent
 - TANU, arrêt 2015-UNAT-519, *Ivanov*, §§15s

b) Les limites au droit de l'auteur des accusations à l'anonymat

- Le chef du service peut **transmettre aux supérieurs hiérarchiques** de l'agent un courriel comportant une demande de l'agent de recourir à une médiation et indiquant qu'il prépare une plainte pour harcèlement
 - TAOIT, jugement 3377 (2014, FAO), §18
- Le présumé harceleur a le droit de se voir communiquer par l'enquêteur **l'identité de l'auteur des accusations**, pour autant que cela est raisonnable et approprié
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §6

II. Les suites de l'enquête

A. La violation de l'obligation de protéger du harcèlement

1. La qualification de la situation de harcèlement

a) La définition

- dépend des **dispositions** de l'organisation **applicables au moment des faits litigieux**
 - TAOIT, jugements 3377 (2014, FAO), §§5-6 ; 3400 (2015, FAO), §7 s. ; 3416 (2015, OIM), §2 ; 3485 (2015, CPI), §2
- **Harcèlement** par le fait de **ne pas donner assez de travail à une fonctionnaire**
 - TAOIT, jugement 3377 (2014, FAO), §5
- **Harcèlement** par **l'exclusion de la communication normale**
 - TAOIT, jugements 3400 (2015, FAO), §9 ; 3488, (2015, PAHO), §15
- **Harcèlement** même en **l'absence d'intention** de harceler ou de mauvaise foi
 - TAOIT, jugements 3400 (2015, FAO), §7, et 3485 (2015, CPI), §12

- **Pas de harcèlement** si la conduite reprochée **peut raisonnablement s'expliquer**
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §8
- **Pas de harcèlement en cas de simple désaccord continu** lorsque les incidents ne sont pas discriminatoires, humiliants ou abusifs
 - TANU, arrêt 2014-UNAT-483, *Mashhour*, §49

b) Le requérant doit prouver :

- qu'il a été **victime de harcèlement**
 - TAOIT, jugements 3365 (2014, OMS), §22 et 3447 (2015, OMPI), §5
 - par la preuve de faits **précis**
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §5
 - Il y a preuve si le rapport d'enquête constate qu'il y a eu harcèlement et que l'organisation ne décide pas le contraire
 - TAOIT, jugement 3400 (2015, FAO), §7 ; 3485 (2015, CPI), §15
- **le lien** entre les actes de harcèlement et, par exemple, le non-renouvellement de l'engagement, pour obtenir l'annulation de cette décision
 - TAOIT, jugement 3377 (2014, FAO), §19.
- Présomption qu'il n'y a pas harcèlement par la décision de réaffectation s'il n'est pas prouvé qu'elle avait été **prise en méconnaissance de l'intérêt du service**
 - TPIUE, aff. T-88/13 P (2015, CJUE), Z, §117
- Les **avis d'experts médicaux ne prouvent pas**, par eux-mêmes, le harcèlement
 - TPIUE, T-7/14 P (2015, Cour des comptes), BQ, §47
- Les **avis d'experts médicaux** peuvent être un **indice** du harcèlement, parmi d'autres
 - TAOIT, jugement 3485 (2015, CPI), §15

2. L'imputabilité du harcèlement à l'organisation

Situation non imputable à l'organisation :

- en l'absence **d'erreur manifeste dans l'appréciation** des pièces du dossier par la Commission ou
- si les relations de travail sont tendues, mais pas en raison d'une **mauvaise conduite ou d'un comportement anormal** de la hiérarchie de la requérante.
 - Il n'y a pas mauvaise conduite par le seul fait que l'administration n'a pas pris en considération les **besoins particuliers de chaque fonctionnaire**
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §11
- si elle résulte de **l'état de santé de l'agent** ou d'autres raisons objectives
 - TAOIT, jugement 3416 (2015, OIM), §§4 s.

B. La contestation des conclusions de l'organisation

1. Les conditions de recevabilité

a) La condition d'attaquer une décision

- CRASE, affaire 94 (2014)
- UE : la non-transmission d'une information à l'OLAF par le supérieur hiérarchique n'est pas un acte faisant grief
 - TPIUE, aff. T-530/12 P (2014, Comité économique et social), *Bermejo Garde*, §67
- ONU : les recommandations du Bureau d'éthique ne sont pas des décisions
 - 2014-UNAT-457, *Wasserstrom*, §§32 s. et 2014-UNAT-475, *Gehr*, §18
- L'agent peut attaquer une décision non couverte par un compromis
 - 2015-UNAT-512, *Kadri*, §§29 s.

b) En cas de pluralité d'événements constituant un tout, le délai court à partir de la date du dernier événement, même en cas de disposition interne contraire

- TAOIT, jugements 3347 (2014, OMPI), §8 ; 3485 (2015, CPI), §6

c) L'obligation de saisir toutes les instances de recours internes compétentes

- TAOIT, jugement 3401 (2015, FAO), §5
- **Souplesse en cas de grande complexité** des voies de recours internes
 - TAOIT, jugement 3507 (2015, Fonds mondial), §§10s, implicitement
- **L'organe saisi mais *a priori* incompetent doit transmettre** la réclamation à l'autorité compétente
 - TAOIT, jugement 3507 (2015, Fonds mondial), §10

2. L'étendue du contrôle juridictionnel

- Le TAOIT n'exerce son contrôle de l'analyse de l'enquête par la Commission consultative paritaire de recours **qu'en cas d'erreur manifeste de la Commission dans l'appréciation des faits**
 - TAOIT, jugement 3447 (2015, OMPI), §8
- ONU : le TCNU **ne peut enquêter** lui-même sur des allégations de harcèlement, mais pour vérifier si les décisions administratives ont été indûment motivées, il **peut les examiner**
 - 2014-UNAT-417, *Luvai*, §§58 s. et 2014-UNAT-483, *Mashhour*, §§43 s., citant 2011-UNAT-123, *Messenger*, §25

3. La réparation

a) Cadre général

- L'agent doit **prouver chaque préjudice** dont il réclame la réparation
 - TAOIT, jugement 3337 (2014, OEB), §17 ; TANU, 2015-UNAT-518, *Oummih*, §41
- Le tribunal ne peut ordonner à l'organisation qu'elle « soit purgée des personnes qui pratiquent le harcèlement et se livrent à des activités illicites »
 - TAOIT, jugement 3400, §15

UE : le TFPUE a un large pouvoir d'appréciation de l'étendue de la réparation du dommage subi mais doit motiver sa décision et indiquer ses critères

- TPIUE, aff. T-7/14 P (2015, Cour des comptes), *BQ*, §60

b) Réparation du préjudice du harceleur présumé, mais innocent

- Annulation de la sanction disciplinaire et retrait du dossier administratif de l'agent des documents avec les décisions annulées + \$6 000 (dépens)
 - TAOIT, jugement 3312 (2014, CPI), §7

c) Réparation du tort moral d'une victime présumée de harcèlement

- **Enquête incomplète** : 2 500 francs suisses + 500 francs suisses (dépens)
 - TAOIT, jugement 3347 (2014, OMPI), §27
- **Absence d'enquête** prompte, même si ouverte par la suite : \$5000 + \$1000 (dépens)
 - TAOIT, jugement 3365 (2014, OMS), §§26-28
- **Procédure trop longue** : 4 000 € + 3 000 € (dépens)
 - TAOIT, jugement 3337 (2014, OEB), §17
- **Procédure > 8 ans** et harcèlement constaté : \$25 000
 - TAOIT, jugement 3488 (2015, PAHO), §18
- **Victime de harcèlement non protégée** : 20 000 € + 6 000 € (dépens)
 - TAOIT, jugement 3377 (2014, FAO), §20
- **Manque de complément d'enquête** en matière de **harcèlement sexuel** : 20 000 € + renvoi à l'organisation pour mener ce complément d'enquête
 - TAOIT, jugement 3413 (2015, CPI), §10
- **Violation du droit d'être entendu et harcèlement constaté** : 30 000 €
 - TAOIT, jugement 3485 (2015, CPI), §16
- **Victime de harcèlement entraînant un rapport d'évaluation erroné** : 30 000 € + annulation des décisions en cause et retrait du rapport d'évaluation professionnelle du dossier personnel + 1 000 € (dépens)
 - TAOIT, jugement 3400 (2015, FAO), §15

Conclusions :

- L'organisation a l'**obligation de protéger** ses agents contre le harcèlement
- Elle doit **ouvrir une enquête** en cas d'allégation sérieuse
- Le juge ne peut que contrôler la régularité de la **procédure**
- Il ne peut qu'accorder des dommages-intérêts pour **tort moral** ou l'annulation d'une décision résultant du harcèlement / d'une allégation de harcèlement non fondée