

HARCÈLEMENT

DEPUIS LES PROCÉDURES INFORMELLES JUSQU'À LA COUR DE JUSTICE

CONFÉRENCE DE MAÎTRE JEAN-NOËL LOUIS

AVOCAT DE L'UNION SYNDICALE FÉDÉRALE

12 JUIN 2017

INSTITUTION

Commission européenne

INTRODUCTION

**« TOUT FONCTIONNAIRE S'ABSTIENT DE TOUTE FORME DE HARCÈLEMENT
MORAL ET SEXUEL »**

Article 12 bis du statut des fonctionnaires de l'Union européenne

COMMENT AGIR ? COMMENT SE FAIRE ASSISTER ?

VOIES DE RECOURS

La personne, fonctionnaire ou agent, qui s'estime être victime de harcèlement moral ou sexuel peut en référer directement à son supérieur hiérarchique ou aux ressources humaines.

Il peut également introduire une demande d'assistance :

- **par voie informelle** auprès :
 - du réseau des personnes de confiance,
 - du Médiateur de la Commission,
 - du Service médical et, dans des cas très spécifiques, du Bureau de sécurité.

Si par cette voie le problème ne peut être réglé, la demande d'assistance, accompagnée de la plainte, peut être déposée,

- **par voie formelle** auprès :
 - de l'Autorité investie du pouvoir de nomination/Autorité habilitée à conclure les contrats de son institution par la voie d'une demande d'assistance/plainte du chef d'harcèlement au titre des articles 24 et 90 § 1 du statut.
 - de la Cour de justice,
 - d'un juge national.

L'institution est tenue d'ouvrir, avec toute la célérité requise, une enquête administrative et de prendre les mesures de protection du plaignant.

Dans l'hypothèse où l'institution à l'issue de son enquête, décide de classer la plainte, une réclamation peut être introduite contre cette décision et, enfin, en cas de rejet, un recours en annulation peut être porté devant le Tribunal de l'Union contre l'institution pour défaut d'assistance.

Ainsi, un litige qui oppose un fonctionnaire harcelé à son harceleur se transforme en un litige du fonctionnaire harcelé contre son institution pour violation par celle-ci de son devoir de sollicitude et de son obligation d'assistance.

En ce cas, il sera plaidé que l'institution a commis une faute de service en ne prenant pas, sans aucun délai, les mesures de nature à protéger la victime du harcèlement et, d'autre part, diligenter une enquête administrative effective, avec toute la célérité requise, pour examiner

les faits dénoncés, le cas échéant, avec le concours du plaignant et de prendre à l'égard du harceleur, le cas échéant, les mesures que la situation comporte.

*

Le harcèlement étant sanctionné par le Code pénal belge, tout fonctionnaire ou agent peut saisir les juridictions nationales d'une plainte et, le cas échéant, se constituer partie civile entre les mains du juge d'instruction.

Il s'agit d'une voie extrêmement difficile puisque le juge national devra demander et obtenir la levée de l'immunité du « fonctionnaire/agent harceleur » avant de pouvoir l'entendre et, donc, de mener à bien son instruction. De plus, les juridictions nationales sont surchargées et doivent donner priorité à d'autres dossiers, par exemple aux dossiers de terrorismes.

Suivant les juridictions nationales saisies, il faudra de longs mois, voire de longues années avant qu'une décision définitive ne soit prise. Si la procédure dure des années, il n'est par ailleurs pas exclu que le harceleur, reconnu coupable, ne soit finalement, concrètement, jamais sanctionné eu égard au dépassement du délai raisonnable.

En cas de saisine des juridictions nationales, l'autorité ne pourra, le cas échéant, prendre une décision disciplinaire à l'encontre du présumé harceleur qu'après que la décision nationale soit coulée en force de chose jugée. En règle donc, cette procédure pénale suspend la procédure disciplinaire (mais non pas l'enquête).

Le dépôt d'une plainte du chef d'harcèlement devant une juridiction nationale est donc une procédure particulièrement longue, coûteuse et aléatoire. Elle a donc pour principale conséquence de retarder sérieusement la procédure disciplinaire que l'institution pourrait ouvrir à charge du présumé harceleur.

C'est la raison pour laquelle le rôle des conseillers est fondamental dans l'écoute du vécu de la personne qui se sent harcelée. L'empathie et le recul permettent de mieux appréhender les faits et d'examiner s'ils relèvent ou non du harcèlement. Si le fonctionnaire ou l'agent harcelés ne doivent pas rapporter la preuve du caractère intentionnel, ils sont uniquement

tenus d'établir que la conduite abusive s'est bien manifestée de façon durable, répétitive ou systématique. Il ne s'agit cependant pas d'une tâche simple.

En outre, le harcèlement sexuel est considéré comme une atteinte à l'obligation de l'institution d'assurer concrètement une pleine égalité entre homme et femme dans la vie professionnelle.

Il s'ensuit que, dès lors qu'une personne qui invoque une situation de harcèlement sexuel établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, il appartient à l'institution de prouver qu'il n'y a pas violation du principe d'égalité de traitement et, plus précisément, de harcèlement sexuel.

Ainsi, il y a retournement de la charge de la preuve, l'institution étant tenue de rapporter la preuve que des faits incriminés ne constituent ni une violation du principe d'égalité de traitement, ni un harcèlement sexuel.

CONSÉQUENCES POUR LE HARCELEUR

Il y a très peu, voire pas du tout de conséquences dans son chef dans la mesure où il est extrêmement difficile d'établir des faits de harcèlement moral.

De plus, c'est l'institution qui mène l'enquête administrative qui conclura à l'existence ou non de faits de harcèlement.

L'expérience montre que les institutions de l'Union sont, à tout le moins, réticentes à reconnaître que des faits de harcèlement ont été commis dans leurs services.

Il est vrai qu'une telle reconnaissance implique que l'institution concernée n'aurait pas mis en place, en temps utile, les mesures préventives des faits de harcèlement.

Une telle reconnaissance implique également la responsabilité d'une faute professionnelle commise par l'institution, faute qui engage la responsabilité de l'Union.

Il est particulièrement inquiétant de relever que les rares décisions du Tribunal de la fonction publique ou du Tribunal de l'Union, qui mettent en cause la gestion d'une plainte du chef de harcèlement moral ou sexuel par une institution, n'ont pas pour effet de faire prendre conscience à cette dernière de la gravité des conséquences subies par son fonctionnaire ou son agent harcelé.

Il est encore plus regrettable que la victime du harcèlement soit très souvent obligée de saisir à nouveau le Tribunal de l'Union pour défaut d'exécution de bonne foi de l'arrêt d'annulation.

Un tel comportement ne peut que conforter le harceleur dans son sentiment d'impunité et le harcelé dans sa perte de confiance à l'égard de sa hiérarchie, de son institution, de l'Union et de la société.

Gageons néanmoins que peu de litiges sont soumis au Tribunal de l'Union en raison des étapes préalables qui, nous l'espérons, auront offert une issue à la victime de harcèlement sans qu'elle ne soit contrainte de poursuivre cette longue et fastidieuse procédure judiciaire.

CONSÉQUENCES POUR LA VICTIME DE HARCELEMENT

Au niveau :

- professionnel : démotivation, rejet, isolement, absentéisme, burnout, mis en invalidité,
- mental : peur, perte de confiance en soi, déstructuration, insécurité et dépression plus ou moins grave,
- privé : risque d'éclatement de la famille.

Pour mettre fin à la souffrance vécue par la victime de harcèlement, il est fondamental de trouver les mesures d'urgence en le réaffectant rapidement dans un autre service.

Dans le cadre de règlements amiables de tels dossiers, il n'est pas rare que la victime obtienne, si la réaffectation n'est plus possible en raison des conséquences néfastes qu'un tel méfait aura engendrées sur sa personne, une mise en invalidité sans que ne soit nécessairement discutée la question de la reconnaissance de l'origine professionnelle de cette invalidité.

La victime de harcèlement devra nécessairement, avant d'introduire toute procédure qui, selon elle, lui permettrait d'obtenir la reconnaissance de l'existence de cette situation de harcèlement et de la qualité de son auteur, procéder à une mise en balance des intérêts tenant compte des lourdeurs d'une procédures, des risques de l'absence de reconnaissance finale, et des conséquences néfastes que ces deux aspects pourront avoir sur sa personne.

Les enjeux personnels et individuels sont souvent bien plus importants que la sanction infligée au harceleur (bien qu'elle soit souvent indispensable à la reconstruction de la victime). Il est donc essentiel que la victime se focalise sur sa propre reconstruction et son avenir, quitte à le faire par l'intermédiaire d'une décision visant sa carrière plutôt que d'une décision disciplinaire à l'encontre de l'auteur des faits.

CONCLUSIONS

Il existe malheureusement de nombreux faits de harcèlement moral ou sexuel commis dans les institutions de l'Union qui restent impunis et qui passent sous silence. Souvent simplement parce que la victime a peur de se manifester ou de ne pas être prise au sérieux.

Pourtant, le harcèlement touche bon nombre de personnes, hommes et femmes qui en souffrent, en parlent mais dont la plupart n'osent pas le dénoncer par peur des représailles.

Entre 2010 et 2013, les statistiques du service médical de la Commission établissent, semble-t-il que les cas de burnout se sont multipliés de façon extrêmement inquiétante.

Il est, malheureusement, parfois des cas où des personnes se disent victime de harcèlement en raison d'une simple mésentente avec ses collègues ou d'une extrême fatigue liée aux conditions de travail qui peuvent être éprouvantes sans nécessairement consister en une situation de harcèlement.

Ce genre de dossiers qui peuvent instrumentaliser la procédure de harcèlement à mauvais escient ont malheureusement une influence négative sur le traitement des plaintes pour des cas avérés de harcèlement par l'institution, laquelle, en raison du nombre de plaintes, pourrait avoir tendance à ne pas accorder de sérieux aux dossiers qui le méritent et qui nécessitent réellement assistance.

Il est donc important d'être le propre juge de son dossier et de bien évaluer la réalité d'une situation de harcèlement dont on se plaint. A cet égard, il est conseillé d'en discuter avec un professionnel dans le domaine médical qui, d'un point de vue scientifique, pourra confirmer l'existence d'une telle situation, notamment, par la détection de ses conséquences.

Le harcèlement est toutefois la suite d'un comportement inapproprié ou illégal, il se manifeste donc souvent quand il est trop tard. A cet égard, afin d'éviter que les cas de harcèlement ne se répandent comme une traînée de poudre, seule une mise en place effective d'une politique préventive du harcèlement moral et sexuel est de nature à éliminer ce fléau de la société.

De même, il est indispensable que les institutions sanctionnent sévèrement les cas de harcèlement avérés et ne se contente pas de cacher le phénomène en le déplaçant uniquement.

Pour rétablir le lien de confiance du personnel avec son institution, il me semble essentiel que les plaintes du chef de harcèlement moral ou sexuel soient instruites par des personnes de très haut niveau, indépendantes à tous égards par rapport aux institutions et hautement expérimentées dans ce domaine.
