



Federation of International
Civil Servants' Associations

GIOVANNI M. PALMIERI
Conseil en droit la fonction publique internationale

Tips and Information Newsletter for International Civil Servants

Février / 2022

LA RÉPARATION DU PRÉJUDICE DANS LES CAS AVÉRÉS DE HARCÈLEMENT SELON LA JURISPRUDENCE DU TAOIT

RÉSUMÉ

La victime de harcèlement (sexuel ou moral) qui cherche à obtenir justice, d'abord au sein de sa propre Organisation et par la suite devant la juridiction compétente, se doit d'entreprendre un « parcours du combattant » long et difficile. Une fois que la victime a obtenu la reconnaissance du harcèlement subi, il lui est loisible de demander et obtenir réparation pour le préjudice subi (matériel et moral), à la condition d'en fournir la preuve. La jurisprudence du TAOIT fournit des indications utiles quant à la façon de calculer la réparation pour préjudice moral.

La première tâche consiste en l'identification du niveau de responsabilité de l'Organisation (cf. la tripartition indiquée dans la partie « *Commentaires* » ci-dessous). Le montant de la réparation est d'abord affecté par le niveau de responsabilité. Par la suite la victime devra essayer de « mesurer » les faits notamment en ce qui concerne la gravité, la nature et la durée du harcèlement, ainsi que des répercussions sur le plan de la santé physique et psychique de la victime.

Bref, le calcul de la réparation du tort moral ne relève pas d'une science exacte, mais d'une opération empirique à effectuer avec bonne foi et réalisme.

JURISPRUDENCE PERTINENTE

Le jugement 4241/2020 du TAOIT constitue un excellent point de départ pour chercher à éclairer le vaste sujet de la réparation du préjudice dans les cas où le Tribunal a reconnu à un requérant le statut de victime de harcèlement. Dans cette affaire, la requérante, fonctionnaire de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), avait déposé plainte contre

une supérieure hiérarchique et deux autres fonctionnaires. Elle se plaignait notamment d'avoir été isolée au travail et soumise à une charge de travail excessive. Le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (IOS) à la suite d'une enquête rejeta la plainte pour absence de preuves. Par conséquent, le Directeur exécutif décida de clore l'affaire. La requérante attaqua cette décision devant le TAOIT.

Il convient de façon incidente de rappeler la jurisprudence constante du TAOIT en matière d'enquête. Dans un jugement récent (4091/2019) le Tribunal s'est référé à sa position telle qu'exprimée dans son jugement n°3593/2016 (c.12) : « [...] *il ne lui appartient pas de réévaluer les preuves dont dispose l'organe chargé d'enquêter qui, en sa qualité de première instance d'examen des faits, a eu l'avantage de rencontrer et d'entendre directement la plupart des personnes concernées, et d'évaluer la fiabilité de leurs déclarations. C'est pour cette raison qu'il y a lieu de faire preuve de la plus grande déférence à l'égard des conclusions d'un tel organe. Ainsi, dès lors qu'en l'espèce la Commission d'enquête a recueilli des éléments de preuve et a formulé des constatations de fait fondées sur son appréciation de ces éléments de preuve et sur l'application correcte des règles pertinentes et de la jurisprudence, le Tribunal n'interviendra qu'en cas d'erreur manifeste.* »

Toutefois dans le jugement 4241/2020 précité le Tribunal a accepté la mise en cause du Rapport d'enquête en ce que la procédure interne a été affectée par un certain nombre d'«irrégularités» (para 14 du jugement) à savoir d'illégalités. Il ne s'agit certainement pas d'un cas isolé (un autre exemple, concernant un cas de harcèlement sexuel, est constitué par le jugement 2642/2007).

S'agissant de la réparation du préjudice, ces sont les irrégularités du Rapport d'enquête qui ouvrent à la requérante le droit à une indemnité pour tort moral (« *en raison des irrégularités constatées ci-dessus, la requérante a droit à une indemnité pour tort moral* » - (para 14 *in fine*). Il ressort du jugement que les irrégularités consistent d'une part en des violations des dispositions internes (de fond et de procédure), de l'autre, de principes généraux du droit.

Cette reconnaissance ouvre à la requérante le droit à la réparation pour tort matériel et pour tort moral. Le tort matériel n'ayant pas été étayé, le Tribunal n'a pu le prendre en considération. En revanche il a quantifié la réparation pour tort moral, à savoir les souffrances endurées par la requérante en raison du harcèlement subi. Rappelons que selon la jurisprudence du TAOIT c'est la victime « *qui doit démontrer l'illégalité de l'acte, le préjudice subi et le lien de causalité entre l'illégalité alléguée et le préjudice* ». (Jugement 4159/2010 para 4)

Quel est, donc, le présumé du dédommagement ? La responsabilité de l'Organisation. Cette dernière en avalisant les conclusions de l'enquête a fait siens les nombreux vices qui ont caractérisé l'enquête. Ainsi la responsabilité de l'Organisation est aggravée par les « *manquements recensés* » (para 25).

Dans son jugement 4241/2020 précité le Tribunal fixe à 50.000 Francs Suisse le montant de la réparation. Il convient de souligner que la responsabilité de l'Organisation n'est pas grave au point que le Tribunal considère approprié de la condamner au versement de dommages-intérêts à titre exemplaire. Selon la jurisprudence un requérant est fondé à

réclamer des dommages-intérêts exemplaires (ou punitifs) s'il est en mesure de démontrer « *un parti pris, la malveillance, l'animosité, la mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles* » (cf. à titre d'exemples les jugements 3092, au considérant 16, et 3286, au considérant 27). Certes, il est extrêmement difficile pour un requérant de démontrer que la responsabilité de l'Organisation a atteint un niveau aussi élevé. C'est pourquoi nous ne disposons pas d'exemple concret de calcul de dommages et intérêts exemplaires.

En revanche, dans les cas où l'Organisation remplit ses obligations en matière de répression du harcèlement c'est à elle qu'il appartient de fixer un montant pour la réparation du préjudice. Un exemple de comportement diligent de la part de l'Organisation se retrouve dans le jugement n°4091 para 2019. Dans ce cas, c'est l'Organisation qui avait fixé la somme de 40.000 Euros à titre de réparation du tort moral. Le TAOIT a décidé de ne pas « interférer » dans la décision de l'Organisation (para 19). Cependant un requérant a toujours la possibilité de demander au Tribunal de modifier le montant de la réparation dans le cas où il soit en mesure de faire valoir le caractère inadéquat du montant.

COMMENTAIRES

Le préjudice qui peut faire l'objet de réparation s'apprécie sur les plans matériel et moral. Cependant la réparation du tort matériel est rarement prononcée, tout simplement parce que les requérants ne sont souvent pas en mesure de l'étayer ou le prouver. À titre d'exemple, le tort matériel pourrait être, entre autres, constitué par des séances de psychologie qui ne sont pas remboursées par le contrat d'assurance maladie. Le tort moral quant à lui découle tout principalement de la souffrance engendrée par le harcèlement subi. Mais il peut y avoir d'autres causes, comme par exemple une atteinte à la réputation de la victime.

En conclusion, il convient de distinguer trois niveaux de responsabilité de la part de l'Organisation.

Premier niveau : le harcèlement est avéré à la suite d'une procédure interne au cours de laquelle l'Organisation a respecté ses obligations, notamment en diligentant une enquête objective sur les faits allégués. L'Organisation est quoi qu'il en soit responsable pour avoir manqué à son obligation « *d'assurer aux membres du personnel un environnement sûr et sain* » (Jugement n°4217 para 9). *L'Organisation* a tout d'abord l'obligation de reconnaître le statut de victime au plaignant. En outre il lui appartient de fixer le montant de la réparation. Le Tribunal intervient uniquement si une victime allègue de façon convaincante et étayée que la réparation n'est pas adéquate.

Deuxième niveau : l'Organisation a commis des irrégularités et n'a pas respecté ses propres dispositions écrites ou bien les principes généraux du droit que ce soit au cours de la procédure interne ou bien au moment d'en tirer les conséquences. Tel est le cas du refus de procéder à une enquête ou bien de la mise en place d'une procédure qui ne respecte pas le principe du contradictoire.

Troisième niveau : l'Organisation a fait preuve de parti pris, malveillance, animosité, mauvaise foi ou d'autres desseins répréhensibles. Dans ce cas la victime peut demander au Tribunal de condamner l'Organisation à lui verser une somme plus importante à titre

de dommages-intérêts exemplaires ou punitifs. Le Tribunal peut également prendre en considération d'office cette possibilité.

Il ressort de ces considérations qu'il appartient à la victime d'abord d'évaluer le niveau de responsabilité de l'Organisation et par la suite de rechercher dans la jurisprudence des précédents jugements dans lesquels le Tribunal a tranché des affaires de harcèlement qui présentent des similitudes avec sa propre affaire. La similitude s'apprécie par rapport aux faits (par exemple quant au type de harcèlement subi ou bien à sa durée) mais aussi par rapport au comportement de l'Organisation. Sur la base de ces éléments la victime pourra parvenir à un calcul réaliste du montant du tort moral.

En effet, selon le TAOIT, le montant de la réparation « *doit faire l'objet d'un examen in concreto, qui prend en compte l'ensemble des facteurs pertinents, tels que la gravité, la nature et le dommage subi ainsi la circonstance que l'Organisation a ou non retiré la décision irrégulière et a ou non réparé l'irrégularité commise* » (v. Jugement 4158/2010 cité para 7).