



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (juge unique)

18 décembre 2015*

« Fonction publique — Personnel de la BEI — Harcèlement moral — Procédure d'enquête — Rapport du comité d'enquête — Définition erronée du harcèlement moral — Décision du président de la BEI de ne pas donner suite à la plainte — Annulation — Recours en indemnité »

Dans l'affaire F-104/13,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE,

Carlo De Nicola, membre du personnel de la Banque européenne d'investissement, demeurant à Strassen (Luxembourg), représenté par M^{es} L. Isola et G. Isola, avocats,

partie requérante,

contre

Banque européenne d'investissement (BEI), représentée par M. G. Nuvoli et M^{me} F. Martin, en qualité d'agents, assistés de M^e A. Dal Ferro, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (juge unique),

juge : M. E. Perillo,

greffier : M^{me} W. Hakenberg,

vu la procédure écrite,

vu l'article 62 du règlement de procédure,

rend le présent

Arrêt

- 1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 17 octobre 2013, M. De Nicola demande, en substance, d'une part, l'annulation de la décision du 29 avril 2013 par laquelle le président de la Banque européenne d'investissement (BEI ou ci-après la « Banque ») a rejeté sa plainte pour harcèlement moral et, d'autre part, la condamnation de la BEI à réparer les préjudices qu'il estime avoir subis en raison dudit harcèlement.

* Langue de procédure : l'italien.

Cadre juridique

2 Le cadre juridique de la présente affaire est substantiellement le même que celui de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 11 novembre 2014, *De Nicola/BEI* (F-52/11, EU:F:2014:243, ci-après l'« arrêt F-52/11 »), arrêt devenu définitif suite au rejet du pourvoi du requérant par le Tribunal de l'Union européenne (ordonnance du 21 septembre 2015, *De Nicola/BEI*, T-10/15 P, EU:T:2015:705).

3 Le code de conduite du personnel de la Banque, tel qu'approuvé le 1^{er} août 2006 par le conseil d'administration de la BEI (ci-après le « code de conduite »), dispose à l'article 3.6, intitulé « Dignité au travail », ce qui suit :

« Aucune forme de harcèlement ou d'intimidation n'est acceptable. Toute victime d'un harcèlement ou d'une intimidation peut, conformément à la politique de la Banque en matière de respect de la dignité au travail, s'en ouvrir au directeur d[u département des ressources humaines], sans que cela puisse lui être reproché. La Banque est dans l'obligation de faire montre de sollicitude à l'égard de la personne concernée et de lui proposer son appui. »

4 En ce qui concerne en particulier la notion de harcèlement psychologique, l'article 3.6.1 précise qu'« [i]l s'agit de la répétition, au cours d'une période assez longue, de propos, d'attitudes ou d'agissements hostiles ou déplacés, exprimés ou manifestés par un ou plusieurs membres du personnel envers un autre membre du personnel[; u]ne remarque désobligeante, une querelle accompagnée de mots désagréables lâchés dans un mouvement d'humeur ne sont pas significatives de harcèlement psychologique[; e]n revanche, des accès de colère réguliers, des brimades, des remarques désobligeantes ou des allusions blessantes, répétés de façon régulière, pendant des semaines ou des mois, sont sans aucun doute révélateurs d'un harcèlement au travail ».

5 Le cadre juridique comprend ensuite la réglementation interne intitulée « Politique en matière de respect de la dignité de la personne au travail » (ci-après la « politique en matière de dignité au travail ») visée à l'article 3.6 du code de conduite, réglementation interne adoptée par la BEI le 18 novembre 2003.

6 S'agissant de la définition du harcèlement, le point 2.1 de la politique en matière de dignité au travail établit, en particulier, ce qui suit :

« [...] Il n'existe pas une unique définition du harcèlement, étant donné que le harcèlement et l'intimidation peuvent chacun prendre de nombreuses formes. Physiques ou verbales, leurs manifestations s'exercent souvent dans le temps, même si des incidents ponctuels sérieux peuvent se produire. Que le comportement en cause soit intentionnel ou non n'est pas pertinent. Le principe déterminant est que le harcèlement et l'intimidation sont des comportements indésirables et inacceptables qui portent atteinte à l'estime de soi et à la confiance en soi de celui qui en fait l'objet. [...]

[...] »

7 La politique en matière de dignité au travail institue deux procédures internes visant à traiter les cas d'intimidation et de harcèlement, à savoir, d'une part, une procédure informelle, par laquelle le membre du personnel concerné recherche une solution amiable au problème, et, d'autre part, une procédure d'enquête formelle, par laquelle ce dernier dépose officiellement une plainte qui est traitée par un comité d'enquête composé de trois personnes.

8 La politique en matière de dignité au travail prévoit en outre que le comité d'enquête, qui est chargé de mener une enquête objective et indépendante, n'a pas de pouvoir de décision. Après avoir entendu l'ensemble des parties et mené son enquête, le comité d'enquête émet un avis avec une recommandation motivée pour le président de la Banque, qui décide alors des mesures à prendre.

- 9) Mention doit être faite, enfin, du règlement du personnel de la BEI, arrêté le 20 avril 1960 par le conseil d'administration de la BEI (ci-après le « règlement du personnel »). Dans sa version applicable au litige, l'article 41 dudit règlement dispose :

« Les différends de toute nature d'ordre individuel entre la Banque et les membres de son personnel sont portés devant la Cour de justice [de l'Union européenne].

Les différends, autres que ceux découlant de la mise en jeu de mesures prévues à l'article 38 [relatif à la procédure disciplinaire], font l'objet d'une procédure amiable devant la commission de conciliation de la Banque, et ce indépendamment de l'action introduite devant la Cour de justice [de l'Union européenne].

[...]

La procédure de conciliation est considérée, selon le cas, comme ayant échoué :

[...]

— si, dans les deux semaines de sa constitution, la commission de conciliation n'aboutit pas à un règlement accepté par les deux parties. »

Faits à l'origine du litige

- 10) Le requérant a été engagé par la BEI le 1^{er} février 1992. Au moment des faits relevant de la présente affaire, il était classé à la fonction E et travaillait à la division « Analyse pays et profil financier » du département des affaires économiques de la direction des opérations en dehors de l'Union européenne et des pays candidats de la Banque.
- 11) Par courriel du 29 août 2011, le requérant a demandé au directeur du département des ressources humaines de la Banque l'ouverture d'une procédure d'enquête au titre de la politique en matière de dignité au travail sur l'attitude de la Banque dans son ensemble, laquelle aurait agi de façon à lui porter préjudice depuis plusieurs années (ci-après la « plainte »).
- 12) Par lettre du 26 octobre 2011, le président de la BEI a informé le requérant, d'une part, que sa plainte était en cours d'examen par le comité d'enquête et, d'autre part, que la demande qu'il avait présentée, notamment au sujet de sa plainte, le 5 octobre 2011 tendant à l'ouverture d'une procédure de conciliation au titre de l'article 41 du règlement du personnel était rejetée.
- 13) Par lettre du 2 février 2012, le directeur du département des ressources humaines de la Banque a informé le requérant que la « procédure officielle d'enquête dans le cadre de la politique en matière de [dignité au travail] a[vait] été initiée » et qu'il disposait d'un délai de dix jours pour présenter un mémorandum afin d'exposer en détail sa plainte.
- 14) Par lettre du 3 février 2012, le directeur adjoint du département des ressources humaines (ci-après le « directeur des ressources humaines adjoint ») a informé le requérant que, concernant la présentation de son mémorandum détaillant sa plainte, il avait la possibilité de soumettre une version dudit mémorandum et de ses annexes sans les passages qui, selon lui, ne pourraient pas être envoyés aux harceleurs présumés pour des raisons de confidentialité.
- 15) Par note du 1^{er} mars 2012, le directeur des ressources humaines adjoint a informé le requérant que, le délai imparti de dix jours afin de soumettre le mémorandum détaillant sa plainte étant dépassé sans aucune action de sa part, la Banque considérait qu'il avait renoncé à sa plainte.

- 16 Le 8 mars 2012, le requérant a déposé un mémorandum afin d'exposer sa plainte dans le détail avec plusieurs documents en annexe.
- 17 Par note du 23 mars 2012, le directeur des ressources humaines adjoint a informé le requérant que, « [a]lors même que le délai procédural était dépassé, [sa plainte] a[vait] été prise en considération ». En outre, étant donné que son mémorandum du 8 mars 2012 allait devoir être transmis aux présumés harceleurs, il a proposé au requérant de « constituer deux mémorandums, afin de [lui] laisser choisir le contenu de ce qui sera[it] transmis aux personnes visées [par la plainte] ». Enfin, il a demandé au requérant de lui transmettre « de façon succincte et claire les noms des personnes [désignées] dans le mémorandum [du 8 mars 2012], ainsi que les faits précis [objet de sa plainte] ».
- 18 Au cours de l'instruction de la plainte du requérant, le comité d'enquête a procédé à l'audition séparée du requérant en date du 26 octobre 2012, des personnes mises en cause et d'un témoin.
- 19 Dans le rapport qu'il a établi le 14 mars 2013 (ci-après le « rapport du 14 mars 2013 »), le comité d'enquête a conclu que la plainte du requérant devait être rejetée, ce dernier n'ayant pas démontré avoir été victime de harcèlement de la part de la BEI. Le comité d'enquête a également adressé plusieurs recommandations tant à la Banque qu'au requérant afin d'améliorer leurs relations et rétablir une ambiance de travail positive.
- 20 Par lettre du 29 avril 2013, le président de la BEI a informé le requérant des conclusions négatives du comité d'enquête sur la démonstration par le requérant d'un harcèlement à son égard et a rejeté sa plainte (ci-après la « décision du 29 avril 2013 »). En outre, le président de la BEI a signalé au requérant qu'il partageait les recommandations constructives formulées par le comité d'enquête et qu'il s'engageait à les mettre en œuvre afin de rétablir une ambiance de travail positive. Enfin, le président de la BEI a attiré l'attention du requérant sur le fait qu'il pouvait toujours compter sur l'aide du « Person[a]l Business Partner » de sa division afin de recevoir des conseils sur ses perspectives de carrière et l'a également informé de ce que le département des ressources humaines allait prendre contact avec lui pour discuter de la possibilité d'avoir accès au programme de mentorat.
- 21 Suite à la demande du requérant d'ouverture d'une procédure de conciliation au sujet du rapport du 14 mars 2013 et de la décision du 29 avril 2013, une audition a eu lieu le 9 juillet 2013 devant la commission de conciliation, au cours de laquelle le requérant et la BEI ont pu confronter leurs points de vue sur plusieurs aspects relatifs à leurs divergences, mais sans parvenir à un accord sur le différend les opposant, comme il ressort du procès-verbal rédigé le même jour.
- 22 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 17 octobre 2013, le requérant a introduit le présent recours.

Procédure

- 23 Le 16 septembre 2013, le Tribunal de l'Union européenne a prononcé les arrêts dans trois affaires opposant le requérant à la BEI, à savoir l'arrêt De Nicola/BEI (T-264/11 P, EU:T:2013:461), l'arrêt De Nicola/BEI (T-418/11 P, EU:T:2013:478) et l'arrêt De Nicola/BEI (T-618/11 P, EU:T:2013:479). Le Tribunal de l'Union européenne a ainsi annulé, respectivement, les arrêts du 8 mars 2011, De Nicola/BEI (F-59/09, EU:F:2011:19), du 28 juin 2011, De Nicola/BEI (F-49/10, EU:F:2011:93), et du 28 septembre 2011, De Nicola/BEI (F-13/10, EU:F:2011:161). La première de ces dernières affaires a été renvoyée devant le Tribunal, alors que les deux dernières ont été décidées directement par le Tribunal de l'Union européenne.
- 24 Le 25 février 2014, à l'issue de l'audience de plaidoiries dans l'affaire enregistrée sous la référence F-52/11, les parties ont donné leur accord pour que le Tribunal procède, à la lumière notamment des trois arrêts du Tribunal de l'Union européenne rendus le 16 septembre 2013 et mentionnés au point

précédent, à une tentative de règlement amiable de l'ensemble des neuf affaires alors pendantes qui les opposaient, à savoir, outre la présente affaire, les affaires enregistrées sous les références F-55/08 RENV, F-59/09 RENV, F-45/11, F-52/11, F-128/11, F-37/12, F-82/12 et F-55/13.

- 25 La procédure écrite dans la présente affaire a été clôturée le 12 mai 2014.
- 26 La tentative de règlement amiable s'est déroulée du 25 février au 18 juin 2014. Au cours de cette période, le juge rapporteur a rencontré les représentants de la Banque à quatre reprises, respectivement en date des 14 mars, 25 mars, 10 avril et 23 mai 2014, et a tenu une réunion en visioconférence avec l'avocat du requérant le 16 juin 2014. Par lettre du 18 juin 2014, ce dernier a informé le greffe du Tribunal qu'il estimait close, pour sa part, la tentative de règlement amiable. Le Tribunal en a constaté l'échec par compte rendu du 4 juillet 2014.
- 27 Le 11 novembre 2014, le Tribunal a prononcé l'arrêt F-52/11 et l'arrêt De Nicola/BEI (F-55/08 RENV, EU:F:2014:244, ci-après l'« arrêt F-55/08 RENV ») et, le 18 novembre 2014, le Tribunal a également prononcé l'arrêt De Nicola/BEI (F-59/09 RENV, EU:F:2014:248, ci-après l'« arrêt F-59/09 RENV »). Dans les deux derniers arrêts le Tribunal a statué suite aux arrêts d'annulation et de renvoi du Tribunal de l'Union européenne, respectivement, des 27 avril 2012 (De Nicola/BEI, T-37/10 P, EU:T:2012:205) et 16 septembre 2013 (De Nicola/BEI, T-264/11 P, EU:T:2013:461).
- 28 Par lettre du 31 décembre 2014, le requérant a présenté une demande de récusation de l'ensemble des membres de la première chambre du Tribunal dans les affaires enregistrées sous les références F-45/11, F-128/11, F-37/12 et F-82/12, ainsi qu'une demande de récusation visant un autre membre du Tribunal.
- 29 Concomitamment, par trois requêtes parvenues respectivement au greffe, les deux premières, le 31 décembre 2014 et, la troisième, le 11 janvier 2015, le requérant a saisi le Tribunal de l'Union européenne d'un premier pourvoi, enregistré sous la référence T-848/14 P, contre l'arrêt F-55/08 RENV, le deuxième, enregistré sous la référence T-849/14 P, contre l'arrêt F-59/09 RENV, le troisième, enregistré sous la référence T-10/15 P, contre l'arrêt F-52/11.
- 30 Par décision du 1^{er} juin 2015, le président du Tribunal a rejeté les demandes de récusation présentées par le requérant.
- 31 Par lettre du greffe du 3 juillet 2015, le Tribunal a, en application de l'article 42, paragraphe 2, du règlement de procédure, interrogé les parties sur une éventuelle suspension de la présente affaire jusqu'à la décision mettant fin à l'instance dans les affaires sur pourvoi pendantes devant le Tribunal de l'Union européenne et enregistrées sous les références T-848/14 P, T-849/14 P et T-10/15 P.
- 32 Par lettre du 5 juillet 2015, le requérant s'est opposé à la suspension envisagée, en faisant notamment valoir que « [l]a procédure de récusation de l'ensemble de la formation de jugement est actuellement pendante, puisque l'ordonnance péremptoire rendue par le président du [Tribunal] a été attaquée en temps utile devant le Tribunal de l'Union européenne ». Le requérant avait en effet introduit, le même jour, quatre pourvois enregistrés sous les références T-377/15 P, T-378/15 P, T-379/15 P et T-380/15 P visant à contester devant le Tribunal de l'Union européenne les décisions du président du Tribunal rejetant ses demandes de récusation dans les affaires enregistrées sous les références F-45/11, F-128/11, F-37/12 et F-82/12, pourvois qui ont été rejetés par ordonnances du 29 octobre 2015, De Nicola/BEI (T-377/15 P, EU:T:2015:851), De Nicola/BEI (T-378/15 P, EU:T:2015:852), De Nicola/BEI (T-379/15 P, EU:T:2015:853) et De Nicola/BEI (T-380/15 P, EU:T:2015:854), comme étant manifestement irrecevables. Par lettre du 6 juillet 2015, la BEI a, en revanche, informé le Tribunal qu'elle n'avait pas d'observations à formuler sur la suspension envisagée.

- 33 Par lettre du greffe du Tribunal du 10 septembre 2015, les parties ont été convoquées à l'audience de plaidoiries fixée le 30 septembre 2015 et, en application de l'article 15, paragraphes 1 et 2, du règlement de procédure, elles ont également été invitées à faire part de leurs observations sur un éventuel renvoi de la présente affaire au juge rapporteur statuant en tant que juge unique.
- 34 Par lettre du 17 septembre 2015, le requérant s'est opposé au renvoi de la présente affaire au juge unique. En revanche, par lettre du même jour, la BEI a répondu qu'elle n'avait aucune observation à formuler à cet égard.
- 35 Par lettres des 19 et 24 septembre 2015, les représentants des parties ont respectivement informé le Tribunal, en application de l'article 62, paragraphe 1, du règlement de procédure, qu'ils n'assisteraient pas à l'audience de plaidoiries.
- 36 Le 21 septembre 2015, le Tribunal de l'Union européenne a adopté les trois ordonnances De Nicola/BEI (T-10/15 P, EU:T:2015:705), De Nicola/BEI (T-849/14 P, EU:T:2015:712) et De Nicola/BEI (T-848/14 P, EU:T:2015:719), par lesquelles il a respectivement rejeté les pourvois introduits par le requérant contre les arrêts F-52/11, F-59/09 RENV et F-55/08 RENV comme étant en partie manifestement non fondés et en partie manifestement irrecevables.
- 37 Par lettre du greffe du 22 septembre 2015, les parties ont été informées de ce que la première chambre du Tribunal avait décidé que la présente affaire pouvait être jugée par le juge rapporteur statuant en tant que juge unique. Cette décision a été prise à la lumière notamment des ordonnances adoptées sur pourvoi par le Tribunal de l'Union européenne le 21 septembre 2015 et mentionnées au point précédent.
- 38 Par lettre du greffe du 18 novembre 2015, les parties ont été informées de la décision du Tribunal de clôturer la procédure orale dans la présente affaire, en application de l'article 62, paragraphe 2, du règlement de procédure.

Conclusions des parties

- 39 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- annuler la décision du 29 avril 2013 ;
 - annuler le rapport du 14 mars 2013 ;
 - annuler « tous les actes connexes, consécutifs et préalables, dont [...] ceux [examinés] par le comité d'enquête » ;
 - constater le harcèlement mis en œuvre à son égard ;
 - condamner la BEI à l'indemniser pour les préjudices résultant dudit harcèlement ;
 - ordonner diverses mesures d'instruction ;
 - condamner la BEI aux dépens.
- 40 La BEI conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- rejeter le recours comme irrecevable et/ou non fondé ;
 - condamner le requérant aux dépens.

En droit

Sur les premier et deuxième chefs de conclusions, tendant à l'annulation de la décision du 29 avril 2013 et à l'annulation du rapport du 14 mars 2013

Arguments des parties

- 41 Le requérant soutient, en premier lieu, que, dans le rapport du 14 mars 2013, le comité d'enquête a adopté une définition erronée du harcèlement, ladite définition étant inadéquate et inapplicable à son cas, car tirée de l'article 12 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne. En deuxième lieu, le requérant affirme que le comité d'enquête se serait abstenu d'apprécier les faits antérieurs au 1^{er} septembre 2010. En troisième lieu, le requérant conteste la manière dont le comité d'enquête a appliqué la charge de la preuve. En quatrième lieu, il conteste le refus d'accès aux actes de la procédure d'enquête qui lui a été opposé. En cinquième lieu, le requérant estime que le comité d'enquête a fait une reconstruction erronée des faits ; ce dernier aurait en effet considéré sa réponse à la question qui lui avait été posée lors de son audition, à savoir s'il disposait d'un certificat médical attestant des conséquences psychiques du prétendu harcèlement, comme étant une réponse négative, alors qu'il avait voulu tout simplement indiquer qu'il n'avait pas avec lui, lors de l'audition, un tel certificat.
- 42 La BEI estime, en réponse au premier argument du requérant, que ce dernier ne précise pas comment la définition de la notion de harcèlement moral adoptée par le comité d'enquête a pu lui porter préjudice, le comité d'enquête ayant fondé son rapport sur la notion de harcèlement retenue par le juge de l'Union, notamment dans les arrêts du 23 février 2001, De Nicola/BEI (T-7/98, T-208/98 et T-109/99, EU:T:2001:69), et du 30 novembre 2009, De Nicola/BEI (F-55/08, EU:F:2009:159, annulé partiellement par l'arrêt du 27 avril 2012, De Nicola/BEI, T-37/10 P, EU:T:2012:205). En ce qui concerne le deuxième argument, relatif aux faits objet de l'enquête, la BEI affirme que le comité d'enquête a examiné avec précision tous les faits invoqués par le requérant et, au terme de cet examen, indiqué ceux qui étaient déjà couverts par des décisions ayant force de chose jugée. S'agissant du troisième argument, la BEI fait valoir que c'est à l'agent qui décide d'engager la procédure formelle prévue par la politique en matière de dignité au travail qu'il incombe de fournir la preuve des actes prétendument constitutifs de harcèlement et que c'est seulement lorsque cette preuve est produite qu'il appartient à la Banque de prouver le contraire. Sur le quatrième argument, la BEI affirme que la politique en matière de dignité au travail prévoit que les actes de la procédure d'enquête doivent être conservés dans le respect des règles de confidentialité les plus strictes afin de protéger toutes les personnes concernées. Enfin, s'agissant du cinquième argument, la BEI l'estime non pertinent, car la réponse du requérant sur l'existence de préjudices psychiques n'aurait pas d'incidence sur la question, soumise au contrôle du comité d'enquête, de l'existence ou non d'actes de harcèlement.

Appréciation du Tribunal

- 43 Il convient de relever que, ainsi que rappelé au point 8 du présent arrêt, la politique en matière de dignité au travail prévoit, en ce qui concerne notamment les enquêtes en matière de harcèlement, que le comité d'enquête n'a pas de pouvoir décisionnel et qu'il émet une recommandation motivée destinée exclusivement au président de la Banque. Sur la base de cette recommandation, c'est précisément le président de la Banque qui, au terme de la procédure d'enquête, décide des mesures à prendre.
- 44 Dès lors, compte tenu des dispositions ainsi rappelées de la politique en matière de dignité au travail, il y a lieu de considérer que, en l'espèce, le rapport du 14 mars 2013 constitue un acte préparatoire de la décision du 29 avril 2013. En effet, selon une jurisprudence concernant précisément la portée du rapport émis par un comité d'enquête institué par la BEI conformément aux dispositions de la politique en matière de dignité au travail, seules font grief les mesures produisant des effets juridiques

obligatoires de nature à affecter directement et immédiatement les intérêts du requérant en modifiant, de façon caractérisée, la situation juridique de ce dernier. Lorsqu'il s'agit d'actes ou de décisions dont l'élaboration s'effectue en plusieurs phases, notamment au terme d'une procédure interne, ne constituent en principe des actes attaquables que les mesures qui fixent définitivement la position de l'administration au terme de cette procédure, à l'exclusion des mesures intermédiaires dont l'objectif est de préparer la décision finale. Les actes préparatoires d'une décision ne font pas grief et ce n'est qu'à l'occasion d'un recours contre la décision prise au terme de la procédure que le requérant peut faire valoir l'irrégularité des actes antérieurs qui lui sont étroitement liés (voir arrêt F-52/11, point 144).

- 45 Le rapport du 14 mars 2013 n'étant par conséquent pas un acte attaquable en tant que tel, les conclusions tendant à son annulation doivent être rejetées comme irrecevables.
- 46 En revanche, l'illégalité du rapport du 14 mars 2013 peut être invoquée à l'appui des conclusions tendant à l'annulation de la décision du 29 avril 2013. En effet, il découle des dispositions de la politique en matière de dignité au travail rappelées au point 42 du présent arrêt que, dans le cadre de la procédure en matière de harcèlement, le rapport du comité d'enquête constitue une formalité substantielle dont les irrégularités d'ordre matériel ou procédural éventuellement commises lors de son établissement constituent un vice entachant la légalité de la décision finale du président de la Banque, prise par ce dernier précisément sur la base dudit rapport (voir, en ce sens, arrêt F-52/11, point 145).
- 47 Il y a lieu, dès lors, d'apprécier la légalité de la décision du 29 avril 2013 au regard des griefs soulevés par le requérant à l'encontre du rapport du 14 mars 2013.
- 48 À cet égard, il convient d'examiner, d'abord, le grief du requérant visant à contester la définition du harcèlement moral retenue par le comité d'enquête dans le rapport du 14 mars 2013.
- 49 Il ressort du rapport du 14 mars 2013 que le comité d'enquête, dans l'exécution de son mandat, a utilisé comme définition du harcèlement moral celle retenue, selon lui, par le juge de l'Union dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts du 23 février 2001, De Nicola/BEI (T-7/98, T-208/98 et T-109/99, EU:T:2001:69), et du 30 novembre 2009, De Nicola/BEI (F-55/08, EU:F:2009:159), à savoir « 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 ». En particulier, le comité d'enquête a précisé dans le rapport du 14 mars 2013 que, nonobstant la définition du harcèlement figurant au point 3.6.1 du code de conduite, il considérait qu'il était plus utile pour les parties que soit retenue la définition du harcèlement adoptée par le juge de l'Union, qui était d'ailleurs, relevait le comité d'enquête, celle prévue par l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne.
- 50 Il suffit cependant de relever que, aux termes du point 2.1 de la politique en matière de dignité au travail, le fait que le « comportement [de harcèlement] en cause soit intentionnel ou non n'est pas pertinent[;] le principe déterminant est que le harcèlement et l'intimidation sont des comportements indésirables et inacceptables qui portent atteinte à l'estime de soi et à la confiance en soi de celui qui en fait l'objet » (voir point 6 du présent arrêt).
- 51 Il s'ensuit, comme il a d'ailleurs déjà été jugé dans l'arrêt F-52/11, qu'il y a harcèlement moral, donnant lieu à une obligation d'assistance dans le chef de la BEI, lorsque les propos, les attitudes ou les agissements du harceleur ont entraîné objectivement, et donc par leur contenu, une atteinte à l'estime de soi et à la confiance en soi de la personne qui en a fait l'objet au sein de la BEI, sans qu'il soit nécessaire d'établir l'existence d'un élément intentionnel dans le chef du harceleur.

- 52 Or, il convient en l'espèce de constater que, dans le rapport du 14 mars 2013, le comité d'enquête a utilisé le critère de l'« intentionnalité » du comportement, comme étant un élément qui doit nécessairement exister pour que l'agissement en cause puisse être juridiquement qualifié de harcèlement. En particulier, dans le rapport du 14 mars 2013, le comité d'enquête explique d'abord que, afin d'établir l'existence du harcèlement « organisationnel » éventuellement imputable à la BEI, il faut que la victime démontre que la Banque a effectivement eu une telle « intention », puis il ajoute que « [d]ans aucun cas [il] n[']a pu trouver la preuve d'une intention malveillante [de la Banque], laquelle constitue un élément essentiel du harcèlement ».
- 53 Il découle de ce qui précède que le grief soulevé à l'encontre du rapport du 14 mars 2013 est fondé, la notion de harcèlement moral retenue et appliquée dans ledit rapport étant manifestement contraire aux dispositions pertinentes de la politique en matière de dignité au travail (voir, s'agissant du rapport du comité d'enquête, arrêt F-52/11, point 154).
- 54 Dans ces circonstances et sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs soulevés par le requérant, il y a lieu d'annuler la décision du 29 avril 2013 adoptée sur la base du rapport du 24 mars 2013.

Sur le troisième chef de conclusions, tendant à l'annulation de « tous les actes connexes, consécutifs et préalables, dont [...] ceux [examinés] par le comité [d'enquête] »

- 55 Le requérant demande au Tribunal d'annuler « tous les actes connexes, consécutifs et préalables », mais ne précise nullement quels actes sont ainsi visés. Selon une jurisprudence constante, de telles conclusions ne sont pas conformes aux conditions établies par l'article 35, paragraphe 1, sous e), du règlement de procédure en vigueur à la date de l'introduction du présent recours, devenu, après modification, l'article 50, paragraphe 1, sous e), du règlement de procédure (voir, en ce sens, ordonnance du 21 septembre 2015, De Nicola/BEI, T-10/15 P, EU:T:2015:705, point 28). Ces conclusions doivent dès lors être rejetées comme étant manifestement irrecevables.

Sur le quatrième chef de conclusions, tendant à la constatation du harcèlement à l'encontre du requérant

- 56 Par son quatrième chef de conclusions, le requérant sollicite du Tribunal qu'il constate le harcèlement dont il aurait été victime.
- 57 Or, il est de jurisprudence constante qu'il n'appartient au juge de l'Union ni de faire des constatations de principe (ordonnance du 21 septembre 2015, De Nicola/BEI, T-10/15 P, EU:T:2015:705, point 31), ni d'adresser des injonctions à l'administration (arrêt F-52/11, point 169).
- 58 Il s'ensuit que les présentes conclusions aux fins de constatation du harcèlement doivent être rejetées comme étant manifestement irrecevables.

Sur le cinquième chef de conclusions, tendant à la condamnation de la BEI à indemniser le requérant pour les préjudices résultant du harcèlement

- 59 Au vu de la requête, les présentes conclusions indemnitaires doivent être comprises comme fondées non seulement sur l'existence d'un harcèlement moral, mais aussi sur la violation du devoir de diligence et d'autres principes qui s'imposeraient à la BEI.

Sur le premier moyen, tiré de l'existence d'un harcèlement moral à l'égard du requérant

- 60 Selon une jurisprudence constante, l'engagement de la responsabilité non contractuelle de l'administration est subordonné à la réunion de trois conditions cumulatives, à savoir l'illégalité d'un acte administratif ou d'un comportement reproché aux institutions, la réalité du dommage et l'existence d'un lien de causalité entre l'illégalité ou le comportement et le dommage invoqué (arrêt du 21 février 2008, Skouliidi/Commission, F-4/07, EU:F:2008:22, point 43, et la jurisprudence citée).
- 61 Or, il a été constaté aux points 52 et 53 du présent arrêt que le rapport du 14 mars 2013 était entaché d'une illégalité et que, par conséquent, la décision du 29 avril 2013 devait être annulée.
- 62 Le requérant ayant valablement saisi la BEI de sa plainte par le courriel du 29 août 2011, il appartient désormais à la BEI, conformément à l'article 266 TFUE, de prendre toutes les mesures que comporte l'exécution du présent arrêt.
- 63 Le Tribunal ne pouvant pas préjuger des mesures d'exécution qui seront prises par la BEI à cet égard, il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de rejeter comme prématurées les présentes conclusions indemnitaires pour autant qu'elles reposent sur l'existence du harcèlement dénoncé par le requérant (voir ordonnance du 21 septembre 2015, De Nicola/BEI, T-10/15 P, EU:T:2015:705, point 37, et arrêt F-52/11, point 177).
- 64 À cet égard, il y a lieu de renvoyer aux considérations que le Tribunal a faites, à titre surabondant, aux points 178 à 182 de l'arrêt F-52/11.

Sur le second moyen, tiré de la violation du devoir de diligence, du principe de bonne administration et de plusieurs autres principes

- 65 Les conclusions indemnitaires de la requête peuvent également être comprises comme visant la réparation de divers préjudices matériels et moraux prétendument subis par le requérant du fait de la violation par la BEI du devoir de diligence, du principe de bonne administration et d'autres principes tels que l'exécution de bonne foi en matière contractuelle, en ce que, premièrement, la Banque aurait imposé au requérant plusieurs transferts de Luxembourg (Luxembourg) à Rome (Italie) puis de Rome à Luxembourg impliquant différents inconvénients d'ordre pratique et familial, deuxièmement, elle ne l'aurait jamais promu, tout agent ayant pourtant droit à une carrière sur la base de ses mérites, et, troisièmement, elle lui aurait fait perdre des compétences professionnelles et l'aurait empêché d'en acquérir de nouvelles. En outre, au titre plus spécifiquement du préjudice moral, la Banque aurait porté atteinte à son identité professionnelle ainsi qu'à son mode de vie et à ses relations sociales, à cause notamment de l'instabilité de son lieu de travail, de sa disqualification professionnelle et de son isolement dans son environnement de travail.
- 66 À cet égard, et sans qu'il soit nécessaire de prendre position sur l'exception d'irrecevabilité de ces conclusions indemnitaires soulevée par la Banque pour cause d'absence d'une demande spécifique en réparation ou pour tardiveté de celle-ci, il convient de rappeler que le Tribunal de l'Union européenne a considéré au point 43 de son ordonnance du 21 septembre 2015, De Nicola/BEI (T-10/15 P, EU:T:2015:705), par laquelle il a rejeté le pourvoi du requérant contre l'arrêt F-52/11, que le Tribunal avait à bon droit rejeté les conclusions indemnitaires dans l'arrêt F-52/11 comme étant irrecevables dans la mesure où elles avaient déjà été rejetées par le Tribunal de l'Union européenne dans l'arrêt du 27 avril 2012, De Nicola/BEI (T-37/10 P, EU:T:2012:205), et que, partant, cette décision était devenue définitive (voir également, arrêt du 30 novembre 2009, De Nicola/BEI, F-55/08, EU:F:2009:159, points 262 à 268). Les conclusions de la requête tendant à la réparation de tels préjudices doivent donc être rejetées comme irrecevables, dans la mesure où elles sont avancées par le requérant sur la base des mêmes conditions de droit qui ont été écartées par les décisions susmentionnées. Enfin, en

ce qui concerne l'indemnisation du préjudice causé à la santé psychique du requérant, cette demande étant basée sur le harcèlement dont ce dernier aurait été victime, il y a lieu de renvoyer aux considérations faites aux points 60 à 64 du présent arrêt et aux conclusions correspondantes.

Sur le sixième chef de conclusions, tendant à l'adoption de diverses mesures d'instruction

- 67 Le requérant demande au Tribunal d'ordonner à la BEI de verser au dossier tous les actes reçus et examinés dans le cadre de l'enquête diligentée par le comité d'enquête et de déposer plusieurs documents, de procéder à l'audition du représentant légal de la BEI et d'ordonner une expertise pour constater le préjudice causé à la santé du requérant.
- 68 Eu égard, d'une part, aux éléments du dossier et, d'autre part, aux motifs du présent arrêt, les expertises et les mesures demandées ne présentent pas d'utilité pour la solution du présent litige. Par conséquent, la demande visant à ce que le Tribunal ordonne ces mesures et expertises doit être rejetée.

Sur les dépens

- 69 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.
- 70 Il résulte des motifs énoncés dans le présent arrêt que, le recours ayant été pour l'essentiel accueilli, la BEI est la partie qui succombe. En outre, le requérant a, dans ses conclusions, expressément demandé que la Banque soit condamnée aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 102, paragraphe 1, du règlement de procédure, la BEI doit supporter ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par le requérant.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (juge unique)

déclare et arrête :

- 1) **La décision du 29 avril 2013 par laquelle le président de la Banque européenne d'investissement a rejeté la plainte pour harcèlement moral de M. De Nicola est annulée.**
- 2) **Le recours est rejeté pour le surplus.**
- 3) **La Banque européenne d'investissement supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par M. De Nicola.**

Perillo

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 18 décembre 2015.

Le greffier
W. Hakenberg

Le juge
E. Perillo