



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI (Camera întâi)

13 iulie 2018*

„Funcție publică – Personalul BEI – Plângere pentru hărțuire morală – Anchetă administrativă – Noțiunea «hărțuire morală» – Condiția repetării comportamentului imputat pentru a constitui «hărțuire morală» – Refuz de a deschide o procedură disciplinară împotriva autorului acestor comportamente – Obligație de confidențialitate referitoare la existența unei proceduri de anchetă administrativă în curs și, ulterior, la decizia de închidere a procedurii de constatare a existenței unui caz de hărțuire morală”

În cauza T-377/17,

SQ, membră a personalului Băncii Europene de Investiții, reprezentată de N. Cambonie și de P. Walter, avocați,

reclamantă,

împotriva

Băncii Europene de Investiții (BEI), reprezentată de G. Faedo și de K. Carr, în calitate de agenți, asistate de B. Wägenbaur, avocat, și de J. Currall, barrister,

pârâtă,

având ca obiect o cerere formulată în temeiul articolului 50a alineatul (1) din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și al articolului 41 din Regulamentul personalului BEI, prin care se solicită, pe de o parte, anularea în parte a deciziei din 20 martie 2017 a președintelui BEI și, pe de altă parte, repararea prejudiciului moral și material pe care reclamanta pretinde că l-a suferit în urma hărțuirii morale exercitate de superiorul său ierarhic și a comportamentului BEI,

TRIBUNALUL (Camera întâi),

compus din doamna I. Pelikánová, președinte, și domnii P. Nihoul și J. Svenningsen (raportor), judecători,

grefier: domnul E. Coulon,

având în vedere faza scrisă a procedurii,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: franceza.

Hotărâre

Cadrul juridic

- 1 Potrivit articolului 308 TFUE, Statutul Băncii Europene de Investiții (BEI, denumită în continuare „Banca”) este stabilit prin Protocolul (nr. 5) anexat la acest tratat și la Tratatul UE, și face parte integrantă din acesta. Articolul 7 alineatul (3) litera (h) din acest protocol privind Statutul Băncii prevede că regulamentul intern al Băncii este aprobat de Consiliul guvernatorilor. Articolul 31 din regulamentul intern, aprobat la 4 decembrie 1958, cu modificările ulterioare, prevede că regulamentele privind personalul Băncii sunt adoptate de Consiliul de administrație. Astfel, la 20 aprilie 1960, Consiliul de administrație al Băncii a adoptat regulamentul personalului Băncii (denumit în continuare „regulamentul personalului”).
- 2 În versiunea aplicabilă în litigiu, astfel cum rezultă din decizia Consiliului de administrație al Băncii din 4 iunie 2013, în vigoare începând cu 1 iulie 2013, articolul 41 din regulamentul personalului prevede:

„Diferențele de orice natură de ordin individual dintre Bancă și membrii personalului acesteia sunt judecate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene. Orice acțiune a unui membru al personalului Băncii împotriva unei măsuri a Băncii, de natură să îl lezeze, trebuie formulată în termen de trei luni.

Pe lângă acțiunea în fața Curții de Justiție [...] și anterior introducerii acesteia, orice diferențe, altele decât cele care decurg din punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la articolul 38, fac obiectul unei proceduri amiabile în fața comisiei de conciliere a Băncii.

Cererea de conciliere trebuie formulată în termen de trei luni [calculat] de la producerea faptelor sau de la notificarea măsurilor care fac obiectul diferendului.

Comisia de conciliere este alcătuită din trei membri. Pentru întrunirea comisiei, unul dintre membrii săi este desemnat de către președintele Băncii, al doilea de către persoana interesată – aceste două desemnări trebuie să aibă loc în termen de o săptămână de la data cererii uneia dintre părți adresate celeilalte. Cel de al treilea membru, care va prezida comisia, este desemnat de primii doi în termen de o săptămână de la desemnarea lor. Acesta poate fi ales din afara Băncii. În cazul în care, în săptămâna care urmează desemnării lor, primii doi membri nu cad de acord asupra desemnării președintelui, acesta va fi desemnat de către președintele Curții de Justiție a Uniunii Europene.

După caz, se va considera că procedura de conciliere a eșuat dacă:

- în termen de patru săptămâni de la data la care i-a fost adresată cererea de către președintele Băncii, președintele Curții de Justiție nu a procedat la desemnarea președintelui [comisiei de conciliere];
 - în termen de două săptămâni de la constituirea sa, comisia de conciliere nu a ajuns la o soluție acceptată de cele două părți.”
- 3 La 1 august 2006, Consiliul de administrație al Băncii a adoptat un Cod de conduită pentru personalul Băncii (denumit în continuare „codul de conduită”). Articolul 3.6 din acest cod, intitulat „Demnitatea la locul de muncă”, prevede:

„Nicio formă de hărțuire sau de intimidare nu este acceptabilă. Orice victimă a unei hărțuiri sau a unei intimidări poate, în conformitate cu politica Băncii în ceea ce privește demnitatea la locul de muncă, să comunice acest lucru directorului [general și șeful departamentului de personal], fără să i se poată reproșa acest lucru. Banca are obligația să dea dovadă de solitudine în privința persoanei în cauză și să îi propună sprijinul său.”

- 4 În special, în ceea ce privește noțiunea de hărțuire psihologică, articolul 3.6.1 din codul menționat precizează:

„3. 6.1. Hărțuirea psihologică

Este vorba despre repetarea, într-o perioadă destul de lungă, a unor afirmații, atitudini sau acțiuni ostile sau deplasate, exprimate sau manifestate de unul sau de mai mulți membri ai personalului față de un alt membru al personalului. O observație nepoliticoasă, o dispută însoțită de cuvinte dezagreabile formulate într-un moment de indispoziție nu sunt semnificative pentru hărțuirea psihologică. În schimb, accese de furie regulate, ofense, observații nepoliticoase sau aluzii jignitoare, repetate în mod regulat, timp de săptămâni sau de luni, sunt, fără nicio îndoială, dovada unei hărțuiri la locul de muncă.

[...]”

- 5 Începând cu anul 2003, Banca a instituit însă și o „politică privind respectarea demnității personalului la locul de muncă” (denumită în continuare „politică privind demnitatea la locul de muncă”). Sub titlul „Intimidare și hărțuire: despre ce este vorba?”, politica privind demnitatea la locul de muncă prevede:

„Atât hărțuirea, cât și intimidarea pot îmbrăca numeroase forme. Fizice sau verbale, manifestările acestora se exercită adeseori în timp, chiar dacă se pot produce incidente punctuale serioase. Faptul că comportamentul în discuție este intenționat sau neintenționat nu este relevant. Principiul determinant este că hărțuirea și intimidarea sunt comportamente indezirabile și inacceptabile care aduc atingere stimei de sine și încrederii în sine ale celui care face obiectul acestora.

[...]”

- 6 Politica privind demnitatea la locul de muncă prevede două proceduri interne prin care se urmărește examinarea cazurilor de intimidare și de hărțuire, și anume, pe de o parte, o procedură informală, prin care membrul personalului în cauză caută o soluție amiabilă la această problemă și, pe de altă parte, o procedură formală de anchetă (denumită în continuare „procedura de anchetă”), prin care acesta depune oficial o plângere, care este analizată de un comitet de anchetă compus din trei persoane (denumit în continuare „comitetul de anchetă”). Acest comitet de anchetă este însărcinat cu efectuarea unei anchete obiective și independente și cu formularea unei recomandări pentru președintele Băncii, care decide în final cu privire la măsurile care urmează să fie luate.

- 7 În ceea ce privește procedura de anchetă, politica privind demnitatea la locul de muncă prevede următoarele:

„Agentul aduce cauza, verbal sau în scris, în atenția [directorului general și șeful departamentului de personal]. În cazul în care acesta consideră că nu este vorba despre un caz imediat și clar de recurgere la sancțiuni disciplinare și că, având în vedere circumstanțele care o însoțesc, cauza poate fi calificată drept hărțuire, agentul în cauză poate iniția procedura de anchetă după cum urmează:

1. Solicită oficial [directorului general și șeful departamentului de personal], în scris, să deschidă o procedură de anchetă, indicând obiectul plângerii și identitatea autorului sau a autorilor prezumați ai hărțuirii.
2. [directorul general și șeful departamentului de personal], în acord cu reprezentanții personalului, propune [p]reședintelui [Băncii] componența comitetului și stabilește o dată pentru începerea anchetei, în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la primirea plângerii.

3. [Directorul general și șeful departamentului de personal] confirmă de îndată primirea notei agentului în cauză, confirmându[-i] [astfel] deschiderea unei proceduri de anchetă. Totodată, acesta:
- a) solicită agentului în cauză să își prezinte plângerea în cadrul unui memorandum și să îi transmită, dacă dorește, în termen de [zece] zile, eventualele elemente sau documente de probă, în plic confidențial;
 - b) solicită agentului să indice în memorandumul său dacă există persoane care pot fi chemate să depună mărturie (fără a indica și numele acestora);
 - c) arată că, după primirea memorandumului menționat mai sus, autorul prezumat al hărțuirii va fi informat cu privire la obiectul plângerii și va obține informațiile necesare în această privință, dar că nu va primi o copie a memorandumului;
 - d) informează agentul că plângerea nu poate fi retrasă și că procedura [de anchetă] trebuie parcursă până la final;
 - e) informează [reclamantul] că se va aminti autorului prezumat al hărțuirii că [reclamantul] nu trebuie acționat în justiție în niciun caz și că plângerea trebuie examinată în mod strict confidențial și de o parte, și de cealaltă (notă care va fi datată și transmisă [directorului general și șeful departamentului de personal] cu confirmare de primire);
 - f) indică faptul că ancheta va începe în 30 de zile calendaristice și că cele două părți vor fi informate cu privire la data [...] la care vor fi audiate individual, cu privire la dreptul de a fi reprezentate sau însoțite, precum și cu privire la componența comitetului.
4. De îndată ce memorandumul [reclamantului] a fost primit, [directorul general și șeful departamentului de personal]:
- a) adresează fără întârziere o notă autorului prezumat al hărțuirii, precizând obiectul plângerii și orice informație necesară și îi solicită să îi transmită în termen de [zece] zile, în plic confidențial, un răspuns scris însoțit, dacă dorește, de documente justificative sau de elemente de probă;
 - b) solicită persoanei să indice în răspunsul său dacă vor fi chemați martori (fără a indica și numele acestora);
 - c) amintește autorului prezumat al hărțuirii că reclamantul nu trebuie acționat în justiție sub nicio formă și că plângerea trebuie examinată în mod strict confidențial și de o parte, și de cealaltă (notă care va fi datată și transmisă [directorului general și șeful departamentului de personal] cu confirmare de primire);

[...]”

8. În ceea ce privește audierea, procedura de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă prevede următoarele:

„Audierea are drept obiectiv să stabilească în mod precis ceea ce s-a întâmplat și să adune fapte care vor permite să se întocmească o recomandare motivată [...]

Comitetul are posibilitatea să adopte modul de a proceda pe care îl consideră adecvat. În general, audierea se prezintă sub forma unei serii de întâlniri separate, efectuate după cum urmează:

- mai întâi [reclamantul];

- martorii eventual citați de [reclamant];
- autorul prezumat al hărțuirii;
- martorii eventual citați de autorul prezumat al hărțuirii;

[...]”

- 9 În ceea ce privește rezultatul anchetei, procedura de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă prevede următoarele:

„Atunci când toate părțile vor fi fost audiate și toate celelalte investigații corespunzătoare eventuale vor fi fost efectuate, comitetul ar trebui să fie în măsură să delibereze și să propună o recomandare motivată. Acesta nu are putere de decizie.

Comitetul poate exprima diferite recomandări, prin care se urmărește:

- renunțarea la cauză, întrucât cele două părți au putut clarifica situația și a fost găsită o soluție pentru viitor acceptabilă pentru ambele părți;
- în cauză nu se poate considera că există o intimidare sau o hărțuire, ci un conflict de muncă, care trebuie să facă obiectul unei examinări mai detaliate sau al unei monitorizări;
- respingerea plângerii;
- luarea măsurilor necesare în cazul în care comitetul demonstrează că plângerea este neîntemeiată și rău-intenționată;
- inițierea procedurii disciplinare [în privința autorului prezumat al hărțuirii].

Recomandarea scrisă a comitetului este întocmită în termen de cinci zile de la finalizarea anchetei și este adresată președintelui [Băncii] în vederea adoptării unei decizii.”

- 10 Referitor la decizia adoptată de președintele Băncii, procedura de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă prevede:

„Decizia [p]reședintelui [Băncii] trebuie să precizeze măsurile eventuale care trebuie luate, precum și calendarul care se referă la acestea; poate fi vorba, de exemplu, despre:

- punerea în aplicare a unei proceduri disciplinare [privind autorul prezumat al hărțuirii];
- inițierea unor anchete suplimentare în cadrul unei unități de lucru sau al unui anumit departament;
- o soluție acceptată de comun acord de către cele două părți.

Dacă nu s-a dovedit hărțuirea și dacă nu a fost încălcată nicio normă în vigoare, este necesar ca cele două părți să primească asigurări că procedura [de anchetă] nu va avea consecințe negative pentru ele.

[...]”

- 11 Sub titlul „Stocarea datelor”, procedura de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă prevede:

„În scopul de a proteja toate părțile vizate, actele vor fi păstrate în condiții de strictă confidențialitate, iar informațiile nu vor fi divulgate decât în caz de absolută necesitate. [Serviciul de resurse umane] va păstra în mod confidențial și sub controlul persoanei delegate cu protecția datelor cu caracter personal dosarele care conțin numele, datele, plângerile și rezultatele, în scopul monitorizării politicii și pentru a garanta caracterul coerent și echitabil.”

Istoricul cauzei

- 12 Reclamanta, SQ, membră a personalului Băncii, a intrat în serviciul Băncii la 1 aprilie 2008 în calitate de atașată [*confidențial*]¹ repartizată la departamentul [*confidențial*] (denumit în continuare „departamentul în cauză”).
- 13 În anul 2011, directorul de atunci al departamentului în cauză a decis că reclamanta trebuie repartizată direct în serviciul său și în această calitate reclamantei i-au fost repartizate dosare specifice. De asemenea, începând cu luna octombrie a anului 2011, reclamanta a fost în fapt șefa unei echipe compuse în anii 2013 și 2014 dintr-un responsabil de comunicare, un asistent angajat cu normă întreagă și un tânăr absolvent.
- 14 Potrivit reclamantei, directorul departamentului în cauză, în funcție la vremea respectivă, a solicitat în repetate rânduri ca rolul ei să fie reevaluat, ca echipa condusă de reclamantă să fie transformată într-o unitate și ca aceasta să devină astfel șefă de unitate.
- 15 În luna octombrie a anului 2014, după plecarea directorului, funcția acestuia a fost preluată de un nou director (denumit în continuare „noul director”). Acesta a fost însărcinat de Bancă în mod special să restructureze departamentul în cauză pe motiv că nu era satisfăcător, inclusiv din cauza unui deficit de competențe care trebuia acoperit prin recrutarea unor persoane din afara Băncii.
- 16 În cadrul restructurării departamentului în cauză, echipa pe care o conducea reclamanta a fost desființată. De asemenea, reclamanta a solicitat noului director, de mai multe ori, însă fără succes, ca fișa postului său să fie actualizată.
- 17 La 2 iunie 2016, reclamanta a beneficiat de concediu medical, care ar fi fost consecința unui burnout.
- 18 La 8 septembrie 2016, reclamanta a avut o întrevedere cu șeful diviziei de relații sociale și bunăstare la locul de muncă din cadrul departamentului de relații sociale și servicii administrative al direcției generale (DG) „Personal”, precum și cu responsabilul serviciului de resurse umane. În urma acestei întrevederi, reclamanta a trimis celor doi interlocutori un e-mail în care a descris anumite comportamente ale noului director care, în opinia sa, constituiau hărțuire morală și discriminare pe motiv de gen. În acest e-mail, ea solicita în special să se găsească o soluție amiabilă și rapidă pentru această situație, care ar fi putut să constea fie în acordarea unui concediu pentru interese personale de doi ani reclamantei (denumit în continuare „CCP”), fie în numirea sa în calitate de șef de unitate într-un alt departament.
- 19 La 26 octombrie 2016, prin intermediul formularului prevăzut în acest scop, reclamanta a introdus o cerere de CCP pentru o perioadă de doi ani, concediu care, în opinia sa, se justifică prin faptul că a fost victima unei hărțuiri morale a noului director și prin faptul că acesta a dus o politică de discriminare pe motiv de sex. Astfel, pe de o parte, reclamanta a explicat că un CCP de doi ani va permite Băncii să cerceteze faptele și să ia măsurile care se impuneau pentru a pune capăt

1 Date confidențiale oclulate.

comportamentelor noului director, fără ca ea să se teamă sau să sufere eventualele măsuri de retorsiune. Pe de altă parte, CCP-ul amintit i-ar permite să își recapete încrederea în calitățile sale de manager, angajându-se într-o întreprindere sau creând o întreprindere.

- 20 Tot la 26 octombrie 2016, reclamanta a introdus, în temeiul normelor interne ale Băncii, o plângere (denumită în continuare „plângerea”) prin care urmărea să denunțe comportamentele noului director în ceea ce o privește ca fiind în principal o hărțuire morală în sensul articolelor 3.6 și 3.6.1 din codul de conduită, precum și o încălcare a normelor interne privind respectarea demnității. În subsidiar, reclamanta a considerat că aceste comportamente aduc atingere articolelor 1.1, 3.1, 3.3 și 3.5 din codul de conduită.
- 21 Tot la 26 octombrie 2016, în temeiul articolului 1.5.1 din codul de conduită coroborat cu „politica de sesizare a neregulilor”, adoptată de Bancă la 21 ianuarie 2009 (denumită în continuare „politica de sesizare a neregulilor”), reclamanta a denunțat comportamentele noului director care, în opinia sa, demonstrează o politică care aduce atingere egalității de șanse în sensul articolului 1.2 din codul menționat, precum și o discriminare întemeiată pe sex în sensul articolului 1.3 din același cod (denumită în continuare „sesizarea neregulilor”). În esență, reclamanta reproșează faptul că dintre cei șase membri de sex feminin ai personalului din departamentul în cauză, care dețineau funcții de conducere, patru au fost înlăturați în favoarea membrilor de sex masculin ai personalului. Astfel, noul director s-a înconjurat în principal de bărbați și a răspândit practici contrare codului de conduită.

Cu privire la plângerea referitoare la hărțuirea morală și la sesizarea neregulilor

- 22 Reclamanta a explicat faptul că i-a fost întreruptă în mod brutal cariera în urma preluării funcției de către noul director și susține în plângerea sa că noul director a creat practici care au scopul de a înlătura femeile-manager din departamentul în cauză și, în acest context, de a o „distruge” pe reclamanta care se bucura de încrederea deplină a fostului director. Transferând-o pe un post fără responsabilități și ale cărui obiective nu erau clar definite, directorul a pus-o pe reclamantă „la naftalină”.
- 23 În plus, reclamanta invocă faptul că noul director ar fi „dezmembrat” echipa de trei persoane pe care ea o conducea înainte, că ar fi pus în discuție legitimitatea reclamantei față de cele trei persoane, că ar fi criticat-o în mod repetat, că ar fi atribuit altor persoane lucrări care în principiu ar fi trebuit să îi revină ei, că ar fi reținut informații privind soluționarea dosarelor de care se ocupa, în special prin omisiunea de a o invita la reuniunile pregătitoare ale unei ședințe importante cu președintele Băncii, precum și absența feedbackului referitor la prestațiile sale profesionale, supuse însă atenției noului director în scopul de a formula feedback, precum și numeroase acte răutăcioase, inclusiv după ce a intrat în concediu de boală.
- 24 În această ultimă privință, printre altele, noul director ar fi denigrat-o pe reclamantă pe un ton agresiv în fața unei colege de serviciu și prietene a acesteia; el ar fi intenționat să solicite serviciului de resurse umane să oblige reclamanta să se supună unui contra-examen medical, în pofida certificatelor medicale depuse de reclamantă; directorul ar fi confirmat obiectivele anuale ale reclamantei în cursul lunii iunie 2016, cu toate că aceasta se afla în concediu de boală, și, în final, ar fi dispus publicarea unei cereri de candidaturi în scopul ocupării postului reclamantei, cu toate că aceasta nu informase încă DG „Personal” cu privire la faptul că nu intenționează să își reia funcțiile la finalul concediului medical.
- 25 Reclamanta arată totodată că ar fi fost penalizată de către noul director în cadrul unei proceduri de selecție privind un post de șef de unitate. Astfel, în condițiile în care reclamanta candida pentru postul respectiv, noul director ar fi informat-o, la 29 iunie 2015, că va prezenta noua organigramă a departamentului în cauză la finalul zilei. Or, fără a ține seama de interviul reclamantei în fața comisiei de selecție pentru postul de șef de unitate care urma să aibă loc în ziua următoare și care ar fi trebuit să fie în mod normal determinant pentru ocuparea postului, noul director ar fi prezentat personalului

departamentului în cauză noua organigramă a serviciului în care reclamanta nu figura pe postul de șef de unitate, ceea ce, potrivit reclamantei, ar demonstra faptul că noul director hotărâse deja să o înlăture din respectiva procedură de selecție.

- 26 În plus, reclamanta imputa noului director afirmații deplasate, agresive, răutăcioase și acuzatoare, inclusiv în cadrul ședințelor, formularea de cereri fără sens, ciudate și confuze, precum și critici la adresa sa când nu era de față. În special, noul director ar fi declarat că angajații Băncii nu ar trebui să se plângă, având în vedere faptul că au norocul de a avea posturile și salariile pe care le au. De asemenea, acesta ar fi spus că, cu ocazia recrutării sale în calitate de director, nu ar fi înțeles că, spre deosebire de ceea ce îi permitea funcția pe care a deținut-o anterior, nu ar putea să concedieze după bunul plac angajații care nu i-ar conveni.
- 27 De asemenea, reclamanta denunța, pe de o parte, actele de favoritism în avantajul anumitor membri ai personalului, în special a persoanelor care au lucrat în alte organizații internaționale și cărora noul director le-ar fi facilitat recrutarea și, pe de altă parte, o atitudine critică sau dezinteresată față de munca personalului din care făcea parte și reclamanta și care se afla deja în serviciul departamentului anterior numirii sale în calitate de director.
- 28 Reclamanta încheia astfel plângerea solicitând Băncii:
- în primul rând, să dispună deschiderea unei anchete administrative conform normelor interne privind respectarea demnității în scopul cercetării faptelor prezentate în cadrul plângerii, inclusiv prin audierea reclamantei, a martorilor pe care intenționa să îi citeze și a tuturor celorlalte persoane care au cunoștință despre fapte;
 - în al doilea rând, să constate în mod formal că aceste fapte constituiau o hărțuire morală față de persoana sa și, eventual, față de alți angajați;
 - în al treilea rând, să dispună, în temeiul articolului 38 din regulamentul personalului, deschiderea unei proceduri disciplinare împotriva persoanei sau a persoanelor care trebuie să răspundă, în special a noului director, în situația în care acesta nu va decide să demisioneze din proprie inițiativă;
 - în al patrulea rând, să admită următoarele cereri:
 - să-i acorde un CCP de doi ani;
 - să o numească, după revenirea din CCP, pe postul de șef de unitate, fie în departamentul în cauză, fie într-un alt departament, în cazul în care departamentul în cauză va rămâne în continuare sub conducerea noului director;
 - să îi propună o despăgubire pecuniară corespunzătoare pentru a repara, pe de o parte, prejudiciul moral suferit în urma faptelor denunțate în plângerea sa și, pe de altă parte, prejudiciul material rezultat din câștigul nerealizat ca urmare a nepromovării sale pe postul de șef de unitate, astfel cum ar sugera munca prestată sub conducerea și aprecierea fostului director al departamentului în cauză.
- 29 Tot la 26 octombrie 2016, reclamanta a formulat, de asemenea în temeiul articolului 1.5.1 din codul de conduită, o sesizare în care a descris o politică a noului director, aplicată în anii 2015 și 2016, care nu a fost pusă în discuție de DG „Personal”, prin care se urmărea încălcarea egalității de șanse în sensul articolului 1.2 din codul de conduită și o discriminare pe motiv de sex în sensul articolului 1.3. din acest cod.

Cu privire la procedura de anchetă

- 30 Prin e-mailul din 3 noiembrie 2016, directorul general și șeful departamentului de personal al DG „Personal” (denumit în continuare „șeful departamentului de personal”) a întrebat-o pe reclamantă printre altele dacă înțelege să citeze martori care să se prezinte în cadrul procedurii de anchetă și, în ceea ce privește nota de informare prin care noul director urma să fie informat că există o plângere în privința sa, dacă dorește să redacteze ea însăși nota respectivă sau dacă se limitează să comenteze proiectul de notă stabilit de serviciile departamentului. Prin e-mailul de răspuns din 6 noiembrie 2016, reclamanta a arătat că, potrivit articolului 3 litera (a) și articolului 4 litera (a) din normele referitoare la procedura de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă, direcția generală menționată este singura responsabilă pentru întocmirea notei, ținând seama de plângerea reclamantei și de elementele de probă depuse în sprijinul plângerii respective. Prin e-mailul din 9 noiembrie 2016, un jurist din cadrul DG „Personal” a transmis reclamantei proiectul de notă în discuție și a invitat-o să depună eventuale observații, lucru pe care reclamanta a refuzat să-l facă, reiterând – în cuprinsul unui e-mail din 11 noiembrie 2016 – că un asemenea demers ar fi contrar dispozițiilor aplicabile care prevăd sarcina DG „Personal” de a elabora nota înainte ca aceasta să fie transmisă persoanei la care se referă plângerea.
- 31 La 17 noiembrie 2016, avocatul reclamantei a contactat Banca pentru a discuta termenii unui eventual acord amiabil.
- 32 La 18 noiembrie 2016, secretarul general al Băncii și șeful departamentului de personal au confirmat, prin intermediul unei scrisori comune, primirea cererilor formulate de reclamantă prin scrisoarea avocatului său din ziua precedentă. În acest context, aceștia au informat reclamanta că direcția de conformitate a Băncii a fost însărcinată să cerceteze acuzațiile făcute de reclamantă. În ceea ce privește posibilitatea de soluționare a litigiului prin intermediul unei înțelegeri amiabile, aceștia au indicat faptul că, ținând seama de procedurile administrative în curs și de gravitatea faptelor invocate, Banca nu va putea să admită cererea reclamantei. În special, în privința cererii de reparații pe care a formulat-o reclamanta, aceștia considerau că este prematură, atât timp cât în cadrul procedurilor nu s-a stabilit dacă faptele invocate sunt adevărate.
- 33 Prin scrisoarea din 22 noiembrie 2016, reclamanta a fost informată de către șeful departamentului de personal și de către directorul departamentului relații sociale și servicii administrative că Banca a decis să admită cererea de CCP pentru perioada 1 decembrie 2016-31 decembrie 2018, exclusiv în lumina motivului invocat de reclamantă, referitor la planul său de a se angaja într-o întreprindere sau de a crea o întreprindere.
- 34 La 25 noiembrie 2016, cei trei membri ai comitetului de anchetă stabilit în cadrul procedurii de anchetă au fost numiți conform politicii privind demnitatea la locul de muncă. A fost vorba în speță despre un profesor de drept, un psiholog care lucrează la guvernul luxemburghez și fostul director al departamentului de resurse umane al Băncii, în prezent aflat în pensie.
- 35 La 2 decembrie 2016, reclamanta a transmis DG „Personal” numele a șapte martori care să fie audiați de comitetul de anchetă și a informat comitetul de anchetă că în timpul întrevederii va fi asistată de avocatul său și de soțul său.
- 36 Reclamanta a fost informată la 5 decembrie 2016 că lista a fost transmisă comitetului de anchetă, care va decide cu privire la soluționarea cererii. De asemenea, reclamanta a fost invitată în acest context să desemneze, conform politicii privind demnitatea la locul de muncă, o singură persoană care să o asiste pe durata întrevederii cu comitetul de anchetă, recomandându-i-se însă să excludă membrii familiei.

- 37 La 5 decembrie 2016, reclamanta a depus documente suplimentare, în special un raport întocmit de psihiatrul său care atesta faptul că aceasta a suferit un burnout din cauza comportamentului noului director la care a fost expusă. De asemenea, la aceeași dată ea a solicitat în mod formal să fie asistată legal de avocatul său și moral de soțul său.
- 38 La 9 decembrie 2016, reclamanta a fost informată printre altele cu privire la decizia comitetului de anchetă de a nu audia decât trei dintre cei șapte martori propuși de ea și de a refuza depunerea la dosar a informațiilor transmise de reclamantă la 5 decembrie 2016, pentru motiv de tardivitate. De asemenea, ea a fost informată că comitetul de anchetă este de acord să fie asistată de cele două persoane menționate.
- 39 La 12 decembrie 2016, reclamanta a contestat această decizie procedurală a comitetului de anchetă. Din schimbul de e-mailuri care a urmat rezultă că în esență comitetul de anchetă a acceptat în cele din urmă să examineze documentele depuse la 2 decembrie 2016, că reclamanta a fost autorizată să depună la dosar declarațiile scrise ale celor patru martori, pe care comitetul de anchetă a refuzat să-i audieze, precum și că a decis, în urma acordului dintre reclamantă și Bancă, ca audierile în fața comitetului de anchetă să fie înregistrate, cu mențiunea că înregistrările vor fi distruse odată ce președintele Băncii va adopta o decizie în speță.
- 40 La 4 ianuarie 2017, reclamanta, noul director și cei trei martori citați de reclamantă au fost audiați de către comitetul de anchetă. Ulterior, comitetul a solicitat reclamantei să răspundă la o ultimă întrebare scrisă; răspunsul a fost transmis prin e-mail de avocatul său la 8 februarie 2017.
- 41 La 6 februarie 2017, prin intermediul avocatului său, reclamanta a adresat totuși președintelui Băncii, precum și altor opt destinatari care lucrau la BEI, prin poștă și prin e-mail, o scrisoare prin care denunța disfuncții ale politicii de sesizare a neregulilor a BEI, întrucât nu a primit încă niciun răspuns la sesizarea neregulilor pe care a făcut-o cu privire la politica noului director, care, în opinia sa, încălca egalitatea de șanse și constituia o discriminare pe motiv de sex. În încheierea scrisorii, reclamanta a invitat președintele Băncii să examineze sesizarea menționată și să ia măsurile provizorii sau definitive care se impun înainte de 1 martie 2017. Reclamanta a arătat că, dacă va fi cazul, va fi constrânsă să sesizeze Ombudsmanul Uniunii Europene, în temeiul punctului III.2. litera d) din politica de sesizare a neregulilor.

Cu privire la raportul de anchetă

- 42 La 15 martie 2017, comitetul de anchetă a adoptat raportul de anchetă (denumit în continuare „raportul”) în care a considerat că, dintre faptele invocate de reclamantă în plângere, două elemente pot fi considerate în mod obiectiv că constituie hărțuire morală, și anume, pe de o parte, faptul că noul director a furnizat un răspuns scris necorespunzător la solicitările reclamantei de a defini noul rol al acesteia în cadrul departamentului în cauză și, pe de altă parte, omisiunea noului director de a-și îndeplini obligația de a stabili împreună cu reclamanta obiectivele acesteia din urmă cu un an înainte. De asemenea, comitetul de anchetă a considerat că efectul acestui comportament care constituie o hărțuire morală a fost agravat de incapacitatea noului director de a comunica în mod adecvat reclamantei atribuirea anumitor sarcini, precum și informații clare.
- 43 În rest, comitetul de anchetă a examinat pe rând elementele invocate de reclamantă în plângerea sa, însă, cu excepția celor menționate la punctul precedent din prezenta hotărâre, a apreciat că acestea nu ar putea fi încadrate în noțiunea „hărțuire morală”.
- 44 În ceea ce privește desființarea echipei de trei persoane conduse de reclamantă, comitetul de anchetă a arătat în special că aceasta a fost prevăzută în planul de reorganizare a departamentului în cauză care a fost aprobat de Comitetul executiv al Băncii. De asemenea, în legătură cu ocuparea funcției de șef de unitate, comitetul de anchetă a constatat că în această privință noul director putea să recurgă la o

procedură de selecție, chiar dacă, în cadrul Băncii, directorii pot să încredințeze unei persoane atribuții de răspundere ca șef de unitate fără a parcurge procedura de selecție în fața unei comisii. În aceste condiții, comitetul de anchetă a apreciat că, chiar dacă este regretabil faptul că noul director a publicat noua organigramă a serviciului în ziua precedentă interviului reclamantei pentru postul de șef de unitate în discuție, nu a putut constata nicio neregularitate în acest sens, cu atât mai mult cu cât reclamanta nu s-a plasat pe locul al doilea în clasamentul de ocupare a postului în timpul procedurii de selecție, iar comisia de selecție și-a justificat decizia de a-i elimina candidatura pe baza prestațiilor sale din timpul interviului. Prin urmare, comitetul a concluzionat că în această privință nu se poate reține existența unei hărțuiri morale.

- 45 În ceea ce privește împrejurarea că noul director a repus în discuție rolul reclamantei de șef de echipă în departamentul în cauză, precum și prerogativa ierarhică a reclamantei de a stabili obiective și de a-i evalua pe cei trei membri ai acestei echipe, comitetul de anchetă a reținut că, în pofida faptului că acele întrebări și critici ale noului director au fost deplasate, ele se pare că au avut loc cu o singură ocazie, astfel încât nu puteau constitui o formă de hărțuire morală.
- 46 În legătură cu definirea funcțiilor reclamantei în cadrul departamentului în cauză ulterior restructurării, comitetul de anchetă a considerat că, în calitate de responsabil ierarhic, noul director avea obligația de a răspunde preocupărilor reclamantei. Astfel, potrivit comitetului de anchetă, lipsa de claritate în privința noului rol și a obiectivelor anuale ale reclamantei nu numai că reprezintă un semn al unei proaste gestiuni (poor management), ci și că diminuează respectul de sine și încrederea persoanei care suferă un astfel de comportament, în cazul în care această persoană a solicitat în mod expres și repetat sfaturi și indicații specifice. În aceste condiții, comitetul de anchetă a dedus concluzia că lipsa furnizării de informații în timp util cu privire la descrierea postului reclamantei, precum și omisiunea de a stabili obiective pentru aceasta din urmă constituie o hărțuire morală.
- 47 În ceea ce privește faptul că noul director a atribuit altor persoane anumite sarcini care anterior fuseseră atribuite reclamantei, care era la acel moment repartizată direct în subordinea fostului director, comitetul de anchetă a arătat că nu este clar în ce măsură aceste sarcini au fost atribuite efectiv altor persoane. În această privință, comitetul a apreciat că, deși absența unei comunicări adecvate între superiori și subordonați face dovada unei „proaste gestiuni” (poor management), el a considerat totuși că aceasta nu corespunde definiției hărțuirii morale, chiar dacă putea să contribuie la agravarea efectului produs de hărțuirea morală rezultată din absența descrierii postului reclamantei și a obiectivelor încredințate.
- 48 În privința pretensei tănuiri de informații de către noul director, comitetul de anchetă a deplâns această situație, însă a considerat că nu constituie o hărțuire morală.
- 49 Referitor la lipsa de reacție și la comentariile noului director în legătură cu e-mailurile și cu întrebările reclamantei, comitetul de anchetă a arătat că acesta a ținut numeroase ședințe în prezența reclamantei, motiv pentru care nu se poate reține nicio încercare de eliminare a reclamantei. Prin urmare, comitetul de anchetă a considerat că comportamentul evocat nu poate fi calificat drept o formă de hărțuire morală.
- 50 În ceea ce privește faptul că noul director a intenționat să solicite reclamantei să se supună unui examen medical, care reprezintă un instrument legitim aflat la dispoziția Băncii în cadrul gestionării concediilor medicale de lungă durată, comitetul de anchetă a constatat că noul director nu a fost implicat în acest demers din moment ce nici nu a solicitat în final reclamantei să se supună unui astfel de examen. Astfel, comitetul de anchetă a concluzionat că acest lucru nu a constituit un „motiv de hărțuire”.
- 51 Referitor la stabilirea obiectivelor reclamantei în timpul absenței sale din motive medicale, comitetul de anchetă, arătând că serviciul medical al Băncii a recomandat noului director și șefului diviziei implicate să nu o contacteze pe reclamantă în timpul concediului de boală în legătură cu acest aspect, a apreciat

că acest lucru nu a constituit „un motiv de hărțuire”. Tot astfel, reclamanta nu putea reproșa Băncii că a făcut public faptul că postul său este vacant, având în vedere că ea se afla în concediu medical de lungă durată.

- 52 În privința criticii relative la utilizarea de către noul director a unui limbaj agresiv, comitetul de anchetă a considerat că reclamanta nu a dovedit îndeajuns această susținere, având în vedere în principal conținutul mai degrabă amical, dacă nu chiar politic, al e-mailurilor adresate reclamantei de către noul director.
- 53 În ceea ce privește criticile neadecvate pe care le-ar fi făcut noul director la adresa reclamantei, comitetul de anchetă a apreciat că afirmațiile acestuia nu constituie hărțuire morală. Referitor la faptul că noul director a întrerupt prematur o întrevedere dintre secretarul general adjunct al Băncii, reclamantă și el însuși, comitetul de anchetă a apreciat că noul director a putut considera că, având în vedere întrebările de bază pe care reclamanta le-a adresat în timpul întrevederii, aceasta nu pregătise subiectul. Cu toate acestea, evenimentul nu s-a produs decât o singură dată (a single event), astfel că „comitetul de anchetă nu poate fi de acord că aceasta poate constitui o hărțuire”.
- 54 Comitetul de anchetă a înlăturat de asemenea ca neîntemeiate criticile reclamantei referitoare la pretensele solicitări de informații pe care i le-ar fi adresat noul director, fără a-i furniza suficiente informații privind obiectivul acestor solicitări sau fără ca acestea să fi fost urgente. Tot astfel, în ceea ce privește afirmațiile pe care le-ar fi făcut noul director în fața altor colegi, pe de o parte, cu privire la persoana reclamantei și, pe de altă parte, cu privire la condițiile de muncă din Bancă, comitetul de anchetă nu a considerat că criticile reclamantei sunt întemeiate.
- 55 În legătură cu împrejurarea că noul director, preocupat de a remedia lipsa de expertiză din cadrul departamentului în cauză prin mobilizarea unor noi persoane recrutate din afara instituției, și-a concentrat atenția asupra acestor persoane, asumându-și riscul că personalul mai vechi în funcție se putea simți discriminat, comitetul de anchetă a reținut că, cu toate că nu a reușit să explice în mod adecvat situația personalului actual, un astfel de comportament al noului director nu constituie o hărțuire morală.
- 56 Admițând, în mod subiectiv, că reclamanta a suferit și continuă să sufere din cauza situației sale profesionale, comitetul de anchetă a ajuns la concluzia că noul director poate fi criticat pentru capacitățile sale reduse de conducere și de comunicare. Cu toate acestea, chiar dacă s-a aflat el însuși sub o presiune considerabilă pentru a efectua o restructurare amplă a departamentului în cauză, concomitent cu asigurarea continuității operațiunilor de zi cu zi, comitetul de anchetă a apreciat că acesta era la curent cu nemulțumirea resimțită de reclamantă din cauza pierderii funcției de șef de echipă și că, în consecință, ar fi trebuit să-și sporească eforturile pentru a clarifica noul rol al acesteia în cadrul departamentului în cauză. Or, dimpotrivă, noul director nu i-ar fi furnizat nicio descriere nouă a postului anterior plasării reclamantei în concediu medical. Astfel, comitetul de anchetă a considerat că stilul său de gestiune și lipsa sa de sensibilitate față de reclamantă timp de mai bine de doi ani au diminuat stima de sine, încrederea în sine și eficiența acesteia.
- 57 La finalul raportului, comitetul de anchetă a recomandat președintelui Băncii, pe de o parte, să ceară noului director să prezinte scuze reclamantei în mod formal și în scris și, pe de altă parte, să îi solicite să ia în considerare impactul pe care atitudinea sa îl are asupra celorlalți agenți, beneficiind în acest demers de un coaching profesional pus la dispoziție de către BEI care să îl ajute să își dea seama efectiv de efectele pe care le produce stilul său de gestiune și/sau de comunicare și să dezvolte o mai mare empatie față de personalul aflat în subordinea sa.

58 Comitetul de anchetă a adăugat că este posibil ca președintele Băncii să dorească deschiderea unei proceduri disciplinare formale, în temeiul politicii privind demnitatea la locul de muncă, în cazul în care noul director nu se va conforma măsurilor menționate mai sus sau în cazul în care se va formula o altă plângere împotriva sa în termen de trei ani după ce președintele Băncii a adoptat decizia și după ce comitetul de anchetă a declarat că aceasta este întemeiată.

Cu privire la decizia atacată și la măsurile pentru punerea în aplicare a acesteia

59 Prin decizia din 20 martie 2017 (denumită în continuare „decizia atacată”), președintele BEI a informat reclamanta cu privire la încheierea procedurii de anchetă și, odată cu transmiterea raportului comitetului de anchetă, i-a comunicat reclamantei că l-a informat pe noul director că, dacă, în viitor, va fi formulată o nouă plângere împotriva sa și dacă această plângere va fi considerată fondată de către comitetul de anchetă, va deschide procedura disciplinară împotriva sa. De asemenea, președintele a informat reclamanta că, pe de o parte, a solicitat noului director să îi prezinte în mod formal scuze pentru suferința cauzată și că, pe de altă parte, a dat dispoziție serviciului de resurse umane să examineze posibilitatea ca noul director să beneficieze de un coaching profesional în privința stilului său de gestiune și de comunicare.

60 Prin scrisoarea din 23 martie 2017, adresată președintelui BEI și, în copie, prin e-mail, președintelui, precum și secretarului general al BEI, directorului departamentului de relații sociale și servicii administrative și șefului diviziei de relații și bunăstare la locul de muncă, reclamanta a contestat legalitatea deciziei atacate, subliniind, pe de o parte, că se întemeia pe aplicarea unei interpretări eronate a noțiunii de hărțuire morală și pe o analiză incompletă și parțial contradictorie, chiar eronată a faptelor în litigiu și, pe de altă parte, că sancțiunea prevăzută în decizie împotriva noului director este neadecvată în raport cu gravitatea comportamentului analizat în speță. De asemenea, aceasta a solicitat ca cel târziu la 25 aprilie 2017 serviciile BEI să îi adreseze scuzele scrise ale noului director și să îi propună o eventuală ofertă de despăgubire pentru prejudiciul material și moral suferit.

61 Prin scrisoarea din 10 aprilie 2017, cosemnată de șeful departamentului de personal și de directorul departamentului de relații sociale și servicii administrative, prin care s-a răspuns unui e-mail al avocatului reclamantei din 8 martie 2017, aceștia din urmă au informat reclamanta că procedura de sesizare a neregulilor întemeiată pe politica privind demnitatea la locul de muncă era în curs și că, în acest stadiu, cererea sa de soluționare pe cale amiabilă a litigiului nu putea fi, așadar, luată în considerare. De asemenea, în cadrul acestei corespondențe, cei doi semnatori au arătat că avocatul reclamantei a adresat scrisoarea din 6 februarie 2017, referitoare la aspectele analizate la punctul 41 din prezenta hotărâre, mai multor persoane, în condițiile în care obiectul scrisorii era strict confidențial și că ar fi putut afecta reputația profesională a unui membru al personalului BEI. Astfel, aceștia au informat avocatul că demersul respectiv ar putea constitui o încălcare a normelor de confidențialitate fundamentale în contextul procedurii de anchetă și că ar fi putut cauza prejudicii colegilor reclamantei implicați în acea procedură. În consecință, avocatul reclamantei a fost informat că Banca va examina posibilitățile legale privind eventualele acțiuni care puteau fi formulate în fața autorităților luxemburgheze în vederea remedierii acestei situații, precum și asupra eventualelor măsuri interne din Bancă.

62 Prin scrisoarea din 13 aprilie 2017, avocatul reclamantei a solicitat în special șefului departamentului de personal, în primul rând, să își retragă în mod formal, înainte de 25 aprilie 2017, amenințarea adresată prin scrisoarea din 10 aprilie 2017 referitoare la luarea unor măsuri interne împotriva reclamantei pe motivul unei pretinse încălcări a unei obligații de confidențialitate; în al doilea rând, să fie inițiată o procedură disciplinară împotriva noului director pentru motivul că acesta nu a executat încă sancțiunea de a prezenta o scrisoare de scuze și, în al treilea rând, să fie formulată o ofertă de despăgubiri pentru prejudiciul suferit de reclamantă, echivalentă cu salariul pe un an.

- 63 Prin scrisoarea din 9 mai 2017, Banca a transmis reclamantei o scrisoare datată 3 mai 2017, prin care noul director indica reclamantei printre altele, în primul rând, că regretă „în mod real suferința pe care i-a pricinuit-o din cauza lipsei de claritate în stabilirea obiectivelor pentru anul 2015 și în definirea noului rol al acesteia în cadrul departamentului [în cauză]”, în al doilea rând, că acceptă concluziile comitetului de anchetă referitoare la existența unei hărțuiri morale și, în al treilea rând, că speră că, în pofida acestei experiențe dificile, vor putea să „pună bazele unei cooperări viitoare fructuoase și pozitive”. În scrisoarea din 9 mai 2017, reclamanta a fost de asemenea informată cu privire la faptul că noul director a început coachingul profesional la care s-a făcut referire în decizia atacată.
- 64 Prin scrisoarea din 2 iunie 2017, reclamanta a prezentat, în temeiul articolului 41 din regulamentul personalului, o cerere de conciliere în care solicita comisiei de conciliere să anuleze în parte decizia atacată, în măsura în care aceasta minimizează în mod eronat, pe de o parte, gravitatea faptelor de hărțuire morală din cauză și, pe de altă parte, gravitatea sancțiunii care se impune în speță. De asemenea, ea a solicitat o despăgubire, în primul rând, pentru prejudiciul pe care l-a suferit din cauza hărțuirii în discuție în cuantum de 121 992 de euro, în al doilea rând, pentru prejudiciul moral suferit din cauza erorilor administrative în cuantum de 25 000 de euro și, în al treilea rând, pentru prejudiciul rezultat din pretinsa încălcare de către șeful departamentului de personal a independenței procedurii de sesizare a neregulilor, precum și pentru prejudiciul rezultat din amenințarea sau intimidarea cuprinsă în scrisoarea din 10 aprilie 2017, în cuantum de 25 000 de euro.

Procedura și concluziile părților

- 65 Prin cererea introductivă depusă la grefa Tribunalului la 15 iunie 2017, reclamanta a introdus prezenta acțiune.
- 66 Reclamanta solicită Tribunalului:
- anularea în parte a deciziei atacate;
 - obligarea BEI la plata unor despăgubiri în cuantum de 121 992 de euro, de 25 000 de euro și de 25 000 de euro, pentru repararea prejudiciului moral suferit;
 - obligarea BEI la plata cheltuielilor de judecată.
- 67 BEI solicită Tribunalului:
- respingerea acțiunii;
 - obligarea reclamantei la plata tuturor cheltuielilor de judecată.
- 68 Întrucât părțile nu au solicitat organizarea unei ședințe de audiere a pledoariilor în temeiul articolului 106 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Tribunalului, Tribunalul (Camera întâi), considerând că este suficient de lămurit de înscrisurile de la dosarul cauzei, a decis, în temeiul articolului 106 alineatul (3) din Regulamentul de procedură, să se pronunțe asupra acțiunii fără parcurgerea fazei orale a procedurii.

În drept

Observații introductive privind regimul de muncă propriu al Băncii și respectarea procedurii precontencioase proprie acțiunilor care vizează Banca

- 69 Cu titlu preliminar, trebuie amintit că agenții Băncii nu intră sub incidența Statutului funcționarilor Uniunii Europene, care rezultă din Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului din 29 februarie 1968, astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE, Euratom) nr. 1023/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 octombrie 2013 (denumit în continuare „Statutul funcționarilor”), și nici a Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Uniunii Europene, texte la care se referă articolele 270 și 336 TFUE.
- 70 Astfel, agenților Băncii li se aplică un corpus normativ diferit, în speță regulamentul personalului adoptat în temeiul articolului 31 din Regulamentul intern al Băncii, adoptat la rândul său în temeiul articolului 7 alineatul (3) litera (h) din Protocolul (nr. 5) anexat la Tratatul UE sau la Tratatul FUE.
- 71 În ceea ce privește procedura precontencioasă proprie cauzelor în care Banca este acționată în justiție, contrar situației anterioare datei de 1 iulie 2013 (Hotărârea din 27 aprilie 2012, De Nicola/BEI, T-37/10 P, EU:T:2012:205, punctul 75, și Hotărârea din 19 iulie 2017, Dessi/BEI, T-510/16, nepublicată, EU:T:2017:525, punctele 21-34), articolul 41 din regulamentul personalului prevede în prezent că inițierea procedurii de conciliere anterior introducerii unei acțiuni împotriva Băncii în temeiul acestei dispoziții are caracter obligatoriu.
- 72 În această privință, reclamanta a invocat faptul că, astfel cum a informat președintele Băncii prin scrisoarea din 14 iunie 2017, BEI nu a desemnat în speță membrul în comisia de conciliere în termenul de o săptămână prevăzut la articolul 41 din regulamentul personalului și care a început să curgă de la introducerea cererii de conciliere de către reclamantă, la 2 iunie 2017.
- 73 Recunoscând totodată în scrisoarea de răspuns din 26 iulie 2017 că nu a procedat la această desemnare în termen, președintele Băncii a susținut totuși că termenul de o săptămână are caracter orientativ, astfel încât nedeseemnarea de către Bancă a membrului în comisia de conciliere nu se încadrează în niciunul dintre cele două motive în care se consideră că procedura de conciliere nu a avut succes, enumerate limitativ la articolul 41 din regulamentul personalului. În cursul fazei contencioase, Banca nu a contestat însă admisibilitatea prezentei acțiuni pentru un motiv întemeiat pe nerespectarea procedurii de conciliere prevăzute la acest articol.
- 74 În această privință, în măsura în care nedeseemnarea de către Bancă a membrului care trebuia să facă parte din comisia de conciliere, și care trebuia apoi să aleagă împreună cu membrul desemnat de reclamantă cel de al treilea membru al acestei comisii, a împiedicat constituirea regulamentară a comisiei de conciliere, trebuie să se rețină că nedeseemnarea acestui membru de către Bancă în termenul de o săptămână prevăzut la articolul 41 din regulamentul personalului a condus la eșecul procedurii de conciliere.
- 75 În consecință, în speță trebuie să se rețină, în ceea ce privește concluziile în anularea deciziei atacate și cele în despăgubire legate de aceasta, că, la data introducerii acțiunii, procedura de conciliere eșuase în mod efectiv din cauza nedeseemnării de către Bancă a membrului său în cadrul comisiei de conciliere în termenul stabilit potrivit articolului 41 din regulamentul personalului. Rezultă că reclamanta a supus în mod efectiv diferendul privind aceste concluzii procedurii de conciliere în prealabil introducerii acțiunii, care astfel nu a fost în niciun caz prematură.
- 76 Aceste precizări fiind făcute, este necesar să se examineze în continuare, succesiv, concluziile în anulare și cele în despăgubire.

Cu privire la concluziile privind anularea în parte a deciziei atacate

- 77 Cu titlu introductiv, reclamanta precizează că concluziile sale în anulare vizează decizia atacată numai în măsura în care președintele Băncii, în primul rând, a refuzat să califice drept hărțuire morală practicile prezentate de reclamantă și care figurează la punctele 20-25, 31, 34, 46, 50 și 51 din raport (denumite în continuare „comportamentele încă în litigiu”), în al doilea rând, a refuzat să deschidă procedura disciplinară împotriva noului director și, în al treilea rând, a dispus că decizia atacată rămâne strict confidențială în privința vicepreședinților Băncii.
- 78 Astfel, în susținerea concluziilor sale în anulare definite astfel, reclamanta invocă trei motive întemeiate:
- în primul rând, pe erori de drept și erori vădite de apreciere în calificarea comportamentelor încă în litigiu;
 - în al doilea rând, pe o eroare de drept legată de nedeschiderea unei proceduri disciplinare împotriva noului director;
 - în al treilea rând, pe erori de drept și erori vădite de apreciere în privința obligației reclamantei, în calitate de victimă, de a păstra confidențială decizia atacată.

Cu privire la primul motiv, întemeiat pe erori de drept și pe erori vădite de apreciere în calificarea comportamentelor încă în litigiu

- 79 În cadrul primului motiv, prin intermediul a două aspecte diferite, reclamanta invocă, pe de o parte, faptul că comitetul de anchetă a săvârșit o eroare de drept prin aceea că a considerat că, pentru a putea califica drept hărțuire morală anumite comportamente încă în litigiu, este necesar ca acestea să fie repetate și, pe de altă parte, că, contrar a ceea ce s-a reținut în raport, anumite comportamente încă în litigiu constituie în mod obiectiv o hărțuire morală.
- *Cu privire la primul aspect al primului motiv*
- 80 Prin intermediul primului aspect al primului motiv, reclamanta susține că constatările comitetului de anchetă, care figurează la punctele 25, 34 și 46 din raport și care au fost confirmate de președintele Băncii prin decizia atacată, sunt eronate în măsura în care, pentru a refuza să califice drept hărțuire morală comportamentele menționate la aceste puncte, comitetul de anchetă s-a limitat să arate că acestea nu s-au produs decât o singură dată.
- 81 Or, reclamanta subliniază faptul că, în sensul articolului 3.6.1 din codul de conduită, cerința de repetare nu se referă la reproducerea aceleiași acțiuni identice, ci la repetarea într-o perioadă destul de lungă de timp a unor manifestări ostile, care rezultă dintr-o multitudine de acțiuni sau de comportamente care nu trebuie să fie în mod necesar și strict aceleași. Orice interpretare contrară ar conduce, în opinia sa, la un rezultat absurd, în sensul că persoana vizată de mai multe acțiuni ostile nu ar fi considerată victimă a unei hărțuiri morale pentru simplul motiv că aceste comportamente nu sunt strict identice.
- 82 Astfel, prin faptul că a exclus, în decizia atacată, posibilitatea ca acțiunile de denigrare, de tănuire de informații și de agresiune verbală, precum cele examinate la punctele 25, 34 și 46 din raport să constituie o hărțuire morală sau posibilitatea ca ele să agraveze comportamentele de hărțuire morală constatate în raportul comisiei de anchetă, președintele Băncii ar fi săvârșit o eroare de drept.

- 83 Cu titlu suplimentar, referitor la denigrarea al cărei obiect pretinde că a fost, reclamanta subliniază faptul că un astfel de comportament s-a produs în lunile aprilie și iunie ale anului 2016. Astfel, reluând la rândul său constatarea comitetului de anchetă potrivit căreia comportamentul denigrator nu s-a produs decât o singură dată, președintele Băncii ar fi săvârșit o eroare vădită de apreciere în această privință.
- 84 Banca solicită respingerea ca neîntemeiat a primului aspect al primului motiv. Aceasta subliniază că, contrar susținerilor reclamantei, în ceea ce privește demnitatea la locul de muncă, definiția hărțurii morale prevăzută la punctul 3.6.1 din codul de conduită nu s-ar limita la cerința ca comportamentul imputat să fie repetat o „perioadă destul de lungă”, ci ar impune totodată ca acțiunile invocate să fie „deplasate” în sensul de „abuzive”, astfel cum prevede jurisprudența referitoare la noțiunea de hărțuire morală prevăzută la articolul 12a din Statutul funcționarilor. De asemenea, Banca susține că condiția de „repetare”, enunțată la punctul 3.6.1, s-ar referi la repetarea acțiunilor de același fel, care au fost observate în mai multe rânduri și care, din cauza acestei repetări, ar putea fi calificate ca abuzive. În această privință, Banca apreciază că poziția reclamantei echivalează cu transformarea, contrar jurisprudenței, a acțiunilor diferite în mod obiectiv și separate în timp într-un comportament unic de hărțuire morală.
- 85 În orice caz, comportamentele încă în litigiu nu ar constitui un ansamblu. Dimpotrivă, tocmai caracterul lor izolat și diferit ar fi împiedicat constatarea unității de comportament care constituie în speță o hărțuire morală.
- 86 În ceea ce privește susținerea formulată cu titlu suplimentar de reclamantă, Banca invocă faptul că aceasta nu este fondată, întrucât noul director nu a criticat decât o singură dată reclamanta față de un terț.
- 87 Cu titlu introductiv, Tribunalul constată că articolul 3.6.1 din codul de conduită definește hărțuirea morală drept „repetarea, într-o perioadă destul de lungă, a unor afirmații, atitudini sau acțiuni ostile sau deplasate, exprimate sau manifestate de unul sau de mai mulți membri ai personalului față de un alt membru al personalului”. Această dispoziție din codul de conduită trebuie coroborată cu dispoziția din politica privind demnitatea la locul de muncă, care definește hărțuirea morală și potrivit căreia faptul că „comportamentul în discuție este intenționat sau neintenționat nu este relevant. [Dat fiind că] principiul determinant este că hărțuirea și intimidarea sunt comportamente indezirabile și inacceptabile care aduc atingere stimei de sine și încrederii în sine ale celui care face obiectul acestora” (Hotărârea din 10 iulie 2014, CG/BEI, F-103/11, EU:F:2014:185, punctul 68).
- 88 Prin urmare, în sensul definiției date noțiunii de hărțuire morală în cadrul politicii privind demnitatea la locul de muncă, coroborată cu articolul 3.6.1 din codul de conduită, afirmațiile, atitudinile sau acțiunile unui membru al personalului Băncii față de un al membru al aceleiași personal vor constitui „hărțuire morală” din moment ce aduc atingere în mod obiectiv stimei de sine și încrederii în sine a acelei persoane (Hotărârea din 10 iulie 2014, CG/BEI, F-103/11, EU:F:2014:185, punctul 69).
- 89 Definiția noțiunii „hărțuire morală” de la articolul 3.6.1 din codul de conduită impune caracterul repetitiv, care trebuie, în plus, să se producă „într-o perioadă destul de lungă”, al afirmațiilor, al atitudinilor sau al acțiunilor ostile sau deplasate pentru ca ele să se încadreze în această noțiune. Din acest punct de vedere, această definiție prezintă o analogie cu aceea de la articolul 12a din Statutul funcționarilor, care definește „hărțuirea morală” în legătură cu funcționarii și agenții vizați de statut drept o „conduită abuzivă”, care se materializează prin comportament, limbaj, acte, gesturi și înscrisuri care se manifestă „pe lungă durată, în mod repetat sau sistematic”, ceea ce implică faptul că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca fiind un proces care se desfășoară în mod necesar în timp și care presupune existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”, iar nu „accidentale” (a se vedea Hotărârea din 13 decembrie 2017, HQ/OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, punctul 101, și Hotărârea din 17 septembrie 2014, CQ/Parlamentul, F-12/13, EU:F:2014:214, punctele 76 și 77).

- 90 Prin urmare, referirea făcută în jurisprudența privind articolul 12a din Statutul funcționarilor la un „proces care se înscrie obligatoriu în timp și care presupune existența unor acțiuni repetate sau continue” se poate aplica în egală măsură, prin analogie, în scopul aplicării noțiunii „hărțuire morală” în privința agenților Băncii [a se vedea prin analogie, în legătură cu regimul disciplinar al Băncii Centrale Europene (BCE), Hotărârea din 17 martie 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, punctul 103].
- 91 În această privință, trebuie să se arate că noțiunea de hărțuire morală este diferită de noțiunea „hărțuire sexuală” în sensul articolului 3.6.2 din codul de conduită, care este definită ca fiind „orice avans sau cerere de natură sexuală, în mod vădit nedorită de destinatar, sau orice afirmații, gesturi sau comportamente cu conotații sexuale de asemenea vădit inoportune” [a se vedea, în mod analog, și definiția de la articolul 12a alineatul (4) din Statutul funcționarilor în ceea ce privește funcționarii și agenții vizați de acest statut].
- 92 Astfel, în timp ce constatarea unei hărțuiri sexuale nu depinde în mod necesar de recurența comportamentului sau a comportamentelor cu conotație sexuală nedorite, constatarea unei hărțuiri morale este rezultatul constatării unui ansamblu de comportamente și nu poate fi făcută, în principiu, pe baza constatării unui comportament izolat. Pentru acest motiv, faptul că un membru al personalului a putut adopta în mod accidental un ton neadecvat în timpul ședințelor sau al discuțiilor cu un alt membru al personalului nu se încadrează în principiu în sfera noțiunii de hărțuire morală (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 septembrie 2014, CQ/Parlamentul European, F-12/13, EU:F:2014:214, punctul 95).
- 93 Cu toate acestea, a impune, astfel cum preconizează Banca în speță, pentru calificarea „hărțuirii morale”, condiția unei repetări în timp a unor comportamente identice sau de același fel ar fi în contradicție cu noțiunea de proces de durată. Astfel, întrucât rezultă dintr-un astfel de proces, hărțuirea morală poate, prin definiție, să fie rezultatul unui ansamblu de comportamente diferite ale unui membru al personalului Băncii față de un alt membru, care, privite izolat, nu ar constitui în sine, în mod necesar, o hărțuire morală, însă, apreciate în mod global și contextual, inclusiv din cauza acumulării lor în timp, ar putea fi considerate ca „aducând atingere în mod obiectiv stimei de sine și încrederii în sine ale [acelui membru al personalului]” care face obiectul respectivelor comportamente în sensul articolului 3.6.1 din codul de conduită.
- 94 Prin urmare, atunci când se analizează problema dacă comportamentele invocate de către un reclamant constituie sau nu constituie o hărțuire morală, trebuie să se examineze aceste fapte, atât separat, cât și împreună, ca elemente ale mediului global de lucru creat prin comportamentele unui membru al personalului față de un alt membru al personalului (a se vedea în acest sens și prin analogie Hotărârea din 17 septembrie 2014, CQ/Parlamentul, F-12/13, EU:F:2014:214, punctele 81 și 128).
- 95 Rezultă, contrar celor reținute de comitetul de anchetă, în special la punctele 25, 34 și 46 din raport, că negarea existenței unui comportament despre care se susține că ar constitui o „hărțuire morală” în sensul articolului 3.6.1 din codul de conduită nu poate fi dedusă din simpla împrejurare că acest comportament nu ar fi fost observat decât o singură dată. Dimpotrivă, comitetul de anchetă avea sarcina de a examina dacă același comportament, privit atât izolat, cât și împreună cu alte comportamente, a putut „aduce atingere în mod obiectiv stimei de sine și încrederii [acelui membru al personalului]” care a făcut obiectul respectivelor comportamente în sensul articolului 3.6.1 din codul de conduită.
- 96 Din moment ce președintele Băncii și-a însușit, în cadrul deciziei atacate, aprecierile comitetului de anchetă, considerând astfel în mod eronat că pentru a putea fi vorba de noțiunea „hărțuire morală” un anumit comportament trebuie să fie repetat în mod identic, fără a ține seama de efectul cumulat al unor comportamente diferite în privința atingerii stimei de sine și încrederii în sine ale destinatarului unor astfel de comportamente, primul aspect al primului motiv trebuie admis.

– Cu privire la al doilea aspect al primului motiv

- 97 Prin intermediul celui de al doilea aspect al primului motiv, reclamanta invocă faptul că Banca a săvârșit o eroare vădită de apreciere, întrucât a refuzat să califice drept hărțuire morală comportamentele încă în litigiu. În replică, aceasta evocă însă opt practici referitoare la comportamentele încă în litigiu care nu ar fi fost considerate, în mod eronat, în decizia atacată ca fiind o hărțuire morală. De asemenea, aceasta subliniază că restructurarea departamentului în cauză nu putea să justifice în niciun caz comportamentele de hărțuire morală în scopul punerii sale în aplicare.
- 98 Banca solicită respingerea celui de al doilea aspect al primului motiv, subliniind că dificultățile din interiorul departamentului în cauză datează dinaintea venirii noului director, care „a fost recrutat în vederea realizării unei restructurări deja decise și pentru a pune capăt lipsei acute a competențelor necesare în cadrul acestui serviciu (skills shortage)”.
- 99 În scopul pronunțării asupra temeiniciei celui de al doilea aspect al primului motiv, în care reclamanta pune în discuție aprecierea diferitor comportamente care, chiar privite izolat, constituie, în opinia sa, o hărțuire morală, este necesar mai întâi să se examineze succesiv fiecare dintre aceste pretinse comportamente și, în acest context, să se arate că noțiunea „hărțuire morală” prevăzută la articolul 3.6.1 din codul de conduită are la bază o noțiune obiectivă care, chiar dacă se întemeiază pe o calificare contextuală, nu întotdeauna ușor de realizat, a unor acțiuni și comportamente ale funcționarilor și agenților, nu implică totuși efectuarea unor aprecieri complexe de genul celor care ar putea rezulta în cazul noțiunilor de natură economică (a se vedea, în ceea ce privește măsurile de protecție comercială, Hotărârea din 7 mai 1991, Nakajima/Consiliul, C-69/89, EU:C:1991:186, punctul 86, și Hotărârea din 27 septembrie 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, punctul 40), științifică [a se vedea în privința deciziilor Agenției Europene pentru Produse Chimice (ECHA), Hotărârea din 7 martie 2013, Rütgers Germany și alții/ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, punctele 98 și 99] ori tehnică [a se vedea, în privința deciziilor Oficiului Comunitar pentru Soiuri de Plante (OCSP), Hotărârea din 15 aprilie 2010, Schröder/OCSP, C-38/09 P, EU:C:2010:196, punctul 77], care să justifice recunoașterea în favoarea administrației a unei marje de apreciere a noțiunii în discuție. Prin urmare, fiind în prezența unei acuzații de încălcare a articolului 3.6.1 din codul de conduită, este necesar să se examineze dacă Banca a săvârșit o eroare de apreciere a faptelor în raport cu definiția hărțuirii morale prevăzută la acest articol, iar nu o eroare vădită de apreciere a acestor fapte.
- 100 În ceea ce privește, în primul rând, pretinsa strategie de a o pune pe reclamantă „la naftalină”, care s-ar fi materializat în special prin dezvoltarea de către noul director a faptului că reclamanta nu va obține postul de șef de unitate pe care și-l dorea, trebuie arătat că, în cadrul plângerii, reclamanta a invocat numai faptul că, din decizia noului director de a prezenta noua organigramă a serviciului în după-amiaza zilei de 29 iunie 2015, cu alte cuvinte în ziua precedentă interviului organizat în cadrul procedurii destinate ocupării postului de șef de unitate dorit de reclamantă, se poate deduce doar că acesta hotărâse implicit că reclamanta nu va obține acest post. Cu toate acestea, în cererea introductivă, ea afirmă cu tărie că noul director a informat-o că nu va obține postul respectiv.
- 101 Pe lângă această evoluție a acuzației în cauză, Tribunalul apreciază că reclamanta nu a dovedit faptul că, deși acea decizie trebuia luată împreună de către membrii unei comisii de selecție, noul director a decis deja, înainte de interviu, rezultatul procedurii de recrutare privind postul de șef de unitate și că a informat-o că nu va fi avută în vedere pentru postul respectiv odată cu prezentarea noii organigrame a serviciului în cursul reuniunii din 29 iunie 2015.
- 102 Totodată, Tribunalul arată că în scrisoarea pe care reclamanta a transmis-o la 1 iulie 2015 unui membru al personalului Băncii, aceasta s-a rezumat să indice că nu este încrezătoare în privința rezultatului procedurii de selecție și, în acest context, a precizat că noul director i-a explicat, în legătură cu faptul că figura pe un anumit post din noua organigramă pe care a prezentat-o

- departamentului în cauză, că a trebuit să procedeze în acest mod pentru a da o imagine completă a serviciului, dar că acest lucru nu va influența interviul în fața comisiei. Or, acest lucru tinde să demonstreze mai degrabă că noul director nu luase nicio hotărâre în această privință. În orice caz, reclamanta nu a apreciat necesar să conteste rezultatul procedurii de recrutare pentru postul respectiv, cu toate că pretinde că această procedură a fost denaturată în favoarea unei alte persoane, care a fost colegul noului director într-o altă organizație internațională.
- 103 În aceste condiții, președintele Băncii, care și-a însușit analiza cuprinsă în raportul comitetului de anchetă, nu a săvârșit o eroare de apreciere atunci când a constatat, pe de o parte, că reclamanta nu a dovedit nici neregularitatea procedurii de selecție în care ea nu a reușit în orice caz să se plaseze pe locul al doilea, ci imediat în urma persoanei despre care a afirmat că a fost favorizată, și nici o posesie suficientă a anumitor cunoștințe cerute pentru acel post, și că, pe de altă parte, nu se poate considera că acea acuzație constituie o hărțuire morală.
- 104 În același mod, în ceea ce privește, în al doilea rând, decizia de a dezmembra echipa redusă de trei persoane pe care reclamanta a condus-o anterior, în perioada în care departamentul în cauză s-a aflat sub conducerea fostului director, de care reclamanta depindea în mod direct, Tribunalul amintește faptul că, la fel ca și instituțiile și agențiile Uniunii, Banca are libertatea de a-și structura unitățile administrative, ținând seama de un ansamblu de factori, precum natura și amploarea atribuțiilor care le-au fost încredințate, posibilitățile bugetare, precum și evoluția priorităților sale. Această libertate o implică pe cea de a desființa posturi și de a modifica atribuirea sarcinilor în cazul posturilor care se mențin, în interesul unui eficacități mai mari a organizării lucrărilor, precum și puterea de a reatribui sarcini exercitate anterior de titularul postului desființat (a se vedea în acest sens, prin analogie, Hotărârea din 24 aprilie 2017, HF/Parlamentul, T-584/16, EU:T:2017:282, punctul 103, și Hotărârea din 10 septembrie 2014, Tzikas/AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, punctul 82).
- 105 Prin urmare, astfel cum a arătat în esență comitetul de anchetă, chiar dacă noul director ar fi trebuit să își găsească mai mult timp pentru a explica reclamantei necesitatea de a modifica sarcinile pe care aceasta le-a avut sub conducerea fostului director, nu e mai puțin adevărat că reorganizarea departamentului în cauză fusese decisă de către Bancă înainte ca noul director să fi intrat în funcție, din cauza performanțelor insuficiente ale acestui departament, și, prin urmare, că desființarea echipei conduse anterior de reclamantă, care începuse punerea în aplicare a respectivei restructurări, ținea de larga putere de apreciere a Băncii în ceea ce privește organizarea serviciilor sale, și nu putea fi în mod rezonabil interpretată în sensul că constituie o hărțuire morală din partea noului director, care a pus în aplicare hotărârea Băncii de restructurare a departamentului în cauză.
- 106 Critica reclamantei trebuie, așadar, respinsă cu privire la această chestiune, fără a fi necesar să se admită cererea prin care aceasta solicită Băncii, în cadrul măsurii de organizare a procedurii, să prezinte rapoartele de evaluare ale noului director în scopul de a stabili dacă superiorii acestuia din urmă au fost informați cu privire la problemele cu personalul întâmpinate de acesta în cadrul restructurării departamentului în cauză, precum și toate informațiile strânse de la angajații acelui departament de către „business partners” și de către serviciile medicale, legate de comportamentul noului director în perioada octombrie 2014-iunie 2016.
- 107 În ceea ce privește, în al treilea rând, remarcile făcute de noul director în cadrul serviciului cu privire, pe de o parte, la faptul că angajații Băncii nu ar trebui să se plângă de condițiile de muncă și, pe de altă parte, la faptul că regretă că nu poate să concedieze după bunul plac angajații care nu-i convin, astfel cum îi permitea funcția pe care a deținut-o anterior în afara Băncii, comitetul de anchetă a reținut în raportul întocmit că astfel de remarci nu par a fi nerezonabile și că criticile reclamantei față de acestea sunt „acuzații de hărțuire neîntemeiate”. O asemenea concluzie nu era în sine eronată, din moment ce nu s-a stabilit că aceste remarci o vizau în mod necesar și specific pe reclamantă, indiferent de cât de lipsite de tact ar fi fost în raport cu bunul mers al unui serviciu. Prin urmare, acestea nu mai pot fi considerate ca amenințări proferate la adresa sa.

- 108 În ceea ce privește, în al patrulea rând, faptul că noul director ar fi pus în discuție rolul reclamantei ca șef de echipă, în special criticând, chiar denigrând dreptul acesteia de a stabili obiective pentru cei trei membri ai echipei și de a-i evalua, trebuie amintit că, având în vedere larga putere de apreciere de care se bucură instituțiile în organizarea serviciilor lor, nici deciziile administrative cu privire la chestiuni referitoare la organizarea serviciilor, chiar dacă sunt dificil de acceptat, nici dezacordurile cu administrația referitoare la aceleași chestiuni nu pot singure să dovedească existența unei hărțuiri morale (a se vedea Hotărârea din 17 septembrie 2014, CQ/Parlamentul, F-12/13, EU:F:2014:214, punctul 98 și jurisprudența citată).
- 109 În consecință, de vreme ce funcția de șef de echipă nu era o funcție definită în mod formal prin normele aplicabile în cadrul Băncii, iar în cazul reclamantei a fost vorba despre o responsabilitate care i-a fost încredințată de fostul director, președintele Băncii, care și-a însușit constatarea comitetului de anchetă cu privire la această chestiune, a considerat în speță, fără a săvârși vreo eroare de apreciere, că repunerea în discuție de către noul director a autorității reclamantei ca șef de echipă, chiar dacă a fost deplasată, în temeiul articolului 3.3 din codul de conduită potrivit căruia „[o]bservațiile critice [ale superiorilor ierarhici] trebuie exprimate într-un mod deschis și onest, fără aluzii sau amenințări voalate”, nu constituie o formă de hărțuire morală.
- 110 În ceea ce privește, în al cincilea rând, împrejurarea că reclamanta nu a fost invitată să participe la anumite reuniuni, o astfel de decizie în sine poate ține de puterea de apreciere a noului director în cadrul organizării muncii în departamentul în cauză și, prin urmare, nu poate constitui *per se* o hărțuire morală.
- 111 Tot astfel, în ceea ce privește, în al șaselea rând, faptul că noul director a întrerupt în mod prematur o reuniune la care au participat secretarul general adjunct al Băncii, reclamanta și el însuși, invocând lipsa de pregătire a reclamantei pe subiectul care a constituit obiectul acelei reuniuni, un asemenea comportament nu constituie în sine în mod necesar o hărțuire morală a reclamantei.
- 112 În ceea ce privește, în al șaptelea rând, susținerea potrivit căreia noul director ar fi privilegiat în legăturile sale persoanele nou recrutate sub conducerea sa în detrimentul persoanelor deja angajate la momentul preluării funcției, nu se poate considera că acest comportament, care ține mai degrabă de o lacună managerială, poate reprezenta o hărțuire morală a reclamantei.
- 113 În ceea ce privește, în sfârșit, în al optulea rând, afirmația reclamantei referitoare la întreruperea carierei sale în urma plecării fostului director al departamentului în cauză și a preluării funcției de către noul director, trebuie subliniat că la fel cum promovarea unui agent nu exclude posibilitatea ca acesta să fie victima unei hărțuiri sau a unor acțiuni rău-intenționate din partea superiorului său (Hotărârea din 16 septembrie 2013, Faïta/CESE, F-92/11, EU:F:2013:130, punctul 89), faptul că reclamanta ar fi suferit o pretinsă încetinire în evoluția carierei sale nu constituie în sine în mod necesar o hărțuire morală.
- 114 În particular, în contextul în care reclamanta nu a contestat evaluările care i-au fost făcute și nici deciziile privind avansarea sa pretins mai lentă din acel moment, trebuie amintit că, în afara proceselor de evaluare, de promovare și de selecție în care poate să conteste deciziile care îl vizează, un agent nu poate avea încrederea legitimă în perenizarea unei evoluții rapide a carierei sale sau în accesiunea la funcții de șef de unitate pentru care agentul ar fi avut asigurările din partea predecesorului actualului său superior ierarhic.
- 115 Ținând seama de considerațiile care precedă, este necesar, pe de o parte, să se admită în parte cel de al doilea aspect al primului motiv în măsura în care, referitor la comportamentele încă în litigiu, președintele Băncii nu putea să rețină că acestea nu se încadrează în noțiunea „hărțuire morală” fără a le examina într-un context global și, pe de altă parte, să se respingă în rest acest aspect, și anume în ceea ce privește aprecierea izolată făcută de Bancă a fiecăruia dintre comportamentele încă în litigiu.

Cu privire la cel de al doilea motiv, întemeiat pe o eroare de drept legată de nedeschiderea unei proceduri disciplinare împotriva noului director

- 116 În sprijinul celui de al doilea motiv, reclamanta invocă, cu titlu principal, faptul că prin refuzul de a deschide în speță procedura disciplinară împotriva noului director, președintele Băncii a încălcat atât politica privind demnitatea la locul de muncă, cât și procedura disciplinară prevăzută la articolele 38-40 din regulamentul personalului. În această privință, reclamanta susține că, în pofida recunoașterii unei hărțuiri morale, președintele Băncii nu ar fi dispus în speță nicio sancțiune față de noul director, nici măcar o muștrare scrisă. Astfel, acesta s-ar fi rezumat să amenințe persoana vizată că împotriva sa va fi deschisă o procedură disciplinară, în cazul în care își va repeta comportamentul în termen de trei ani, urmând astfel recomandările comitetului de anchetă. Or, potrivit reclamantei care apreciază că are un interes ca să se ia măsuri în acest sens, președintele Băncii nu avea în speță o altă opțiune decât să dispună deschiderea unei proceduri disciplinare.
- 117 În particular, politica privind demnitatea la locul de muncă nu ar prevedea decât cinci tipuri de măsuri, iar printre acestea nu se numără aceea de a pune în vedere posibilitatea de deschidere a unei proceduri disciplinare în caz de recidivă. În realitate, potrivit reclamantei care se sprijină în acest sens pe punctul 68 din Hotărârea din 13 iulie 2017 OZ/BEI (T-607/16, nepublicată, în prezent în recurs, EU:T:2017:495), comitetul de anchetă nu ar fi avut altă opțiune decât să respingă plângerea sau să o admită și, în acest din urmă caz, să recomande cercetări disciplinare, chiar dacă, în privința ultimei chestiuni, reclamanta afirmă că nu a cerut ca noul director să sufere sancțiunea cea mai grea.
- 118 Astfel, întrucât a renunțat să adopte la nivelul său sancțiunea unei muștrări scrise sau să decidă deschiderea unei proceduri disciplinare în fața comisiei paritare disciplinare (joint committee) prevăzute la articolul 40 din regulamentul personalului, președintele Băncii nu a ținut seama de *ratio legis* nici în legătură cu politica privind demnitatea la locul de muncă, nici în privința dispozițiilor privind procedura disciplinară.
- 119 În orice caz, reclamanta consideră, în subsidiar, că, chiar presupunând că președintele Băncii dispune de o putere de apreciere în privința măsurilor care trebuie luate în urma raportului comitetului de anchetă, măsurile dispuse în speță ar fi în orice caz vădit insuficiente în raport cu gravitatea comportamentelor imputate sau cel puțin în raport cu cele apreciate în cadrul raportului ca constituind o hărțuire morală. În această privință, reclamanta se sprijină totodată pe expertiza medicului consultant al Băncii, potrivit căruia, începând cu anul 2013, în BEI există o cultură care favorizează hărțuirea morală. Astfel, nedeschiderea unei proceduri în speță nu face decât să banalizarea hărțuirea morală, deși este interzisă în cadrul Băncii. În particular, simpla amenințare cu deschiderea unei proceduri disciplinare în caz de recidivă în termen de trei ani nu ar fi de natură să îndeplinească funcția preventivă și disuasivă pe care în mod normal o îndeplinește o sancțiune administrativă.
- 120 Banca solicită respingerea ca neîntemeiat a celui de al doilea motiv, invocând lipsa interesului de a exercita acțiunea al reclamantei. Astfel, potrivit Băncii, niciun agent nu ar avea interesul ca un alt agent, în speță noul director, să fie supus unei proceduri disciplinare sau să facă obiectul unei sancțiuni disciplinare.
- 121 Pe fond, Banca susține că nici politica privind demnitatea la locul de muncă și nici o altă dispoziție aplicabilă în cadrul acesteia nu impune obligația de deschidere a procedurii disciplinare, nici măcar într-un caz dovedit de hărțuire morală. Astfel, președintele Băncii ar dispune în această privință de o largă putere de apreciere în definirea măsurilor care se impun într-un asemenea caz, la fel cum comitetul de anchetă ar avea facultatea de a formula diferite recomandări, fără a fi în mod necesar ținut să recomande deschiderea unei proceduri disciplinare. Ar fi vorba în esență despre respectarea de către președintele Băncii a principiului proporționalității între gravitatea hărțuirii constatate și măsurile necesare care trebuie astfel luate în consecință. În acest context, Banca apreciază, contrar

susținerilor reclamantei, că președintele său nu ar fi fost autorizat să impună sancțiunea muștrării scrise fără a fi sesizat de către comisia paritară disciplinară. Dimpotrivă, acea sesizare ar constitui o formalitate esențială.

- 122 În orice caz, Banca respinge argumentația reclamantei potrivit căreia măsurile luate în speță ar fi fost insuficiente în raport cu gravitatea faptelor constatate de comitetul de anchetă și însușite de președintele BEI. În acest sens, ea apreciază că victima unei hărțuiri morale nu ar putea cere să fie respectat un obiectiv de descurajare și de prevenție în cadrul definiției măsurilor luate de președintele Băncii într-un caz dovedit de hărțuire morală îndreptată împotriva sa, întrucât, de asemenea potrivit Băncii, acest lucru ar însemna să se confere unei astfel de victime dreptul de a acționa în interesul legii, ceea ce ar fi contrar jurisprudenței.
- 123 Cu titlu și mai subsidiar, Banca apreciază că, deși situația din speță constituie o hărțuire morală, nu este un caz grav care să justifice deschiderea imediată a unei proceduri disciplinare împotriva noului director. Ca atare, chiar dacă a fost perceput într-adevăr în mod subiectiv de reclamantă ca fiind grav, în realitate și obiectiv, comportamentul noului director s-ar fi caracterizat în principal printr-o proastă gestiune și printr-o comunicare insuficientă.
- 124 Cu titlu introductiv, în măsura în care reclamanta contestă decizia atacată, în sensul că aceasta nu constituie o măsură adecvată a președintelui Băncii în raport cu plângerea formulată, este necesar să se înlăture argumentația Băncii referitoare la lipsa interesului reclamantei de a exercita acțiunea în această privință. Astfel, pentru rațiuni care țin de un control jurisdicțional efectiv al deciziei atacate, reclamanta poate să conteste, în cadrul prezentei acțiuni, caracterul adecvat al măsurilor luate în urma plângerii sale. Împrejurarea că acționând astfel reclamanta reproșează Băncii faptul că nu a deschis procedura disciplinară împotriva unui terț, în speță noul director, este nerelevant în această privință, dat fiind faptul că este cert că, în cadrul prezentului motiv, reclamanta nu acționează în interesul legii, ci, dimpotrivă, invocă obiecții personale.

– Cu privire la măsurile care pot fi recomandate de către comitetul de anchetă în conformitate cu reglementarea aplicabilă BEI și care pot fi luate ulterior de președintele Băncii într-un caz dovedit de hărțuire morală

- 125 Această precizare fiind făcută, este necesar să se amintească faptul că potrivit procedurii de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă, „comitetul [de anchetă] poate propune diferite recomandări, de exemplu:
- renunțarea la cauză, întrucât cele două părți au putut clarifica situația și a fost găsită o soluție pentru viitor acceptabilă pentru ambele părți;
 - în cauză nu se poate considera că există o intimidare sau o hărțuire, ci un conflict de muncă, care trebuie să facă obiectul unei examinări mai detaliate sau al unei monitorizări;
 - respingerea plângerii;
 - luarea măsurilor necesare în cazul în care comitetul [de anchetă] demonstrează că plângerea este neîntemeiată și rău-intenționată;
 - inițierea procedurii disciplinare [în privința autorului prezumat al hărțuirii].”
- 126 Formal, politica privind demnitatea la locul de muncă nu prevede în mod expres că în cazul în care, la încheierea anchetei, comitetul de anchetă constată existența unei hărțuiri morale, acesta trebuie în mod necesar să recomande deschiderea procedurii disciplinare, care nu este decât una dintre cele cinci variante de recomandare prevăzute în mod expres de acest text.

- 127 Cu toate acestea, într-un astfel de caz în care se constată o hărțuire morală, sunt aplicabile numai prima și cea de a cincea variantă de recomandare, și anume fie recomandarea în sensul renunțării la cauză, întrucât cele două părți au putut clarifica situația și a fost găsită o soluție pentru viitor acceptabilă pentru ambele părți, fie aceea referitoare la deschiderea procedurii disciplinare.
- 128 În cazul în care părțile nu au găsit o soluție acceptabilă pentru viitor, astfel cum este cazul în speță, în măsura în care reclamanta și-a exprimat în mod expres, prin contestarea deciziei atacate, dezacordul față de măsurile propuse de comitetul de anchetă și reținute de către președintele Băncii, din conținutul politicii privind demnitatea la locul de muncă rezultă că dacă comitetul de anchetă constată că există o hărțuire morală, acest lucru trebuie să îl determine să recomande deschiderea unei proceduri disciplinare.
- 129 În privința tipurilor de decizie pe care președintele Băncii le poate lua pe baza raportului întocmit de comitetul de anchetă, politica privind demnitatea la locul de muncă enumeră trei măsuri posibile care pot fi luate. Astfel, se arată că „poate fi vorba, de exemplu, despre punerea în aplicare a unei proceduri disciplinare [privind autorul hărțuirii], despre inițierea unor anchete suplimentare în cadrul unei unități de lucru sau al unui anumit departament, [sau] despre o soluție acceptată de comun acord de către cele două părți”. Având în vedere că se utilizează sintagma „de exemplu”, această enumerare nu pare a fi limitativă.
- 130 În ceea ce privește măsurile disciplinare care pot fi luate imediat de președintele Băncii într-un caz dovedit de hărțuire morală, articolul 38 din regulamentul personalului prevede un regim disciplinar similar celui prevăzut la articolul 86 din Statutul funcționarilor, completat prin anexa IX la acest statut, în temeiul căruia pot fi adoptate trei măsuri disciplinare în funcție de gravitatea cazurilor. În timp ce prima măsură, „muștrarea scrisă”, poate fi luată fără intervenția comisiei paritare disciplinare, analogă comisiei de disciplină prevăzută de Statutul funcționarilor, celelalte două măsuri nu pot fi luate decât după primirea avizului comisiei paritare disciplinare a cărei alcătuire este cea reglementată prin articolul 40 din regulamentul personalului. Aceste ultime două măsuri sunt „concedierea pentru motive grave, fără preaviz sau fără indemnizație de plecare” și „concedierea pentru motive grave, fără preaviz și fără indemnizație de plecare, precum și reducerea drepturilor de pensie”.
- 131 În legătură cu această chestiune, contrar susținerilor Băncii, având în vedere conținutul articolului 38 din regulamentul personalului, pentru aplicarea unei sancțiuni de către președintele Băncii nu este necesară, în toate cazurile, o sesizare din partea comisiei paritare disciplinare.
- *Cu privire la natura și la caracterul suficient al măsurilor luate în cazul în speță al unei hărțuiri morale dovedite*
- 132 În speță, comitetul de anchetă a recomandat deschiderea unei proceduri disciplinare, condiționând-o însă de reiterarea de către noul director a încălcării interdicției de hărțuire morală din cadrul Băncii. Întrucât președintele Băncii a aprobat această recomandare a comitetului de anchetă, trebuie să se examineze dacă, astfel cum susține reclamanta, președintele poate să rețină această măsură în speță.
- 133 În plus, se ridică problema marjei de apreciere a președintelui Băncii în ceea ce privește determinarea măsurii sau a măsurilor pe care le poate lua în cazul în care comitetul de anchetă constată o hărțuire morală, precum și problema referitoare la caracterul adecvat al măsurilor luate în speță.
- 134 Referitor la această chestiune, întrucât corpusul normativ aplicabil Băncii nu conține nicio dispoziție care să includă o noțiune similară, este necesar, în ceea ce privește obiectivele similare urmărite de articolul 3.2.1 din codul de conduită și de articolul 12a din Statutul funcționarilor, să se caute inspirație în jurisprudența referitoare la obligația de asistență care rezultă din articolul 24 din Statutul funcționarilor, potrivit căruia, pe de o parte, „[Uniunea] oferă asistență funcționarului, în special în procedurile împotriva autorilor de amenințări, ultraj, insulte, acte sau declarații defăimătoare sau alte

infrafracțiuni împotriva persoanei și a proprietății, la care funcționarul sau membrii familiei sale sunt supuși ca urmare a calității pe care o are și atribuțiilor sale” și, pe de altă parte, „[Aceasta] repară în mod solidar prejudiciile pe care funcționarul le suferă în astfel de cazuri, în măsura în care funcționarul, cu intenție sau printr-o neglijență gravă, nu a fost la originea prejudiciilor în cauză și nu a putut să obțină repararea prejudiciilor din partea autorului acestora”.

- 135 În acest sens, referitor la funcționarii și agenții vizați de articolul 336 TFUE, rezultă din jurisprudența constantă că, în ceea ce privește măsurile care trebuie adoptate într-o situație care intră în domeniul de aplicare al articolului 24 din Statutul funcționarilor, administrația dispune de o largă putere de apreciere, sub controlul instanței Uniunii, în alegerea măsurilor și a mijloacelor de punere în aplicare a articolului 24 din Statutul funcționarilor (Hotărârea din 25 octombrie 2007, *Lo Giudice/Comisia*, T-154/05, EU:T:2007:322, punctul 137, Hotărârea din 24 aprilie 2017, *HF/Parlamentul*, T-570/16, EU:T:2017:283, punctul 48, și Hotărârea din 6 octombrie 2015, *CH/Parlamentul*, F-132/14, EU:F:2015:115, punctul 89).
- 136 De asemenea, în materie de hărțuire, în general, instituția nu poate să aplice sancțiuni disciplinare sau de alt tip autorului prezumat al hărțuirii, indiferent dacă este sau nu este vorba despre un superior ierarhic al pretinsei victime, decât dacă măsurile de anchetă dispuse, în temeiul articolului 24 din Statutul funcționarilor, stabilesc cu certitudine existența, din partea persoanei acuzate de funcționar sau de agent, a unui comportament care aduce atingere bunei funcționări a serviciului sau demnității și reputației presupusei victime (Hotărârea din 9 noiembrie 1989, *Katsoufros/Curtea de Justiție*, 55/88, EU:C:1989:409, punctul 16, Hotărârea din 28 februarie 1996, *Dimitriadis/Curtea de Conturi*, T-294/94, EU:T:1996:24, punctul 39, și Hotărârea din 6 octombrie 2015, *CH/Parlamentul*, F-132/14, EU:F:2015:115, punctul 90).
- 137 Având în vedere aceste considerații din jurisprudență, trebuie să se rețină că, în scopul punerii în aplicare a politicii privind demnitatea la locul de muncă, președintele Băncii dispune de o largă putere de apreciere în definirea măsurilor care se impun a fi luate în urma raportului întocmit de comitetul de anchetă.
- 138 În speță, directorul Băncii nu a apreciat că este necesar să aplice o mustrare scrisă directorului în discuție. De altfel, Banca nu a susținut în apărare că indicarea faptului că împotriva directorului vor fi efectuate cercetări disciplinare în cazul în care va recidiva în comportament în termen de trei ani trebuie înțeleasă drept mustrare și nici că aceasta a fost făcută într-un înscris anexat la dosarul administrativ al noului director. De asemenea, s-a constatat că președintele Băncii nu a decis să sesizeze imediat comisia paritară disciplinară în temeiul articolelor 38 și 40 din regulamentul personalului.
- 139 Astfel, în cele din urmă, în răspunsul său într-un caz în care a constatat că există totuși o hărțuire morală, președintele Băncii s-a mulțumit să indice persoanei care a introdus o plângere în temeiul acestei politici că membrul personalului care a hărțuit-o a fost informat că nu va fi cercetat disciplinar decât în cazul în care va recidiva în termen de trei ani.
- 140 Or, Tribunalul arată, pe de o parte, că o astfel de măsură, aplicabilă numai în caz de recidivă a persoanei în discuție, implică faptul că sancționarea comportamentului care constă într-o hărțuire morală dovedită ar fi condiționată de constatarea unui nou comportament reprobabil, cu toate că această constatare ar depinde, după caz, de decizia aleatorie a noii victime de a introduce sau de a nu introduce o plângere în temeiul politicii privind demnitatea la locul de muncă.
- 141 Pe de altă parte, în ceea ce privește obiectivele codului de conduită și ale politicii privind demnitatea la locul de muncă, precum și, în principal, gravitatea intrinsecă a oricărui comportament de hărțuire morală, recunoscută în cadrul acestor texte adoptate de Bancă, trebuie să se rețină că, în raport cu

împrejurările cauzei, măsurile luate de președintele Băncii au fost insuficiente și astfel neadecvate prin raportare la gravitatea cazului în speță, cel puțin în privința urmărilor imediate ale comportamentelor pe care președintele Băncii le-a identificat ca constituind o hărțuire morală.

- 142 Prin urmare, fără a aduce atingere noii examinări de ansamblu pe care trebuie să o realizeze Banca în lumina aprecierilor Tribunalului din cadrul primului motiv și fără a fi necesar să se statueze cu privire la aspectul dacă comitetul de anchetă ar fi trebuit să țină seama în mai mare măsură în cadrul formulării recomandărilor sale de pretinsele plângeri făcute la serviciul medical al Băncii de către alți patru membri ai personalului, precum și dacă astfel de acuzații constituie o obiecție referitoare la situația personală a reclamantei în sensul jurisprudenței, care nu conferă funcționarilor și agenților dreptul de a acționa în interesul legii sau al personalului unei instituții sau agenții a Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 aprilie 2017, HN/Comisia, T-588/16, nepublicată, EU:T:2017:292, punctul 90 și jurisprudența citată), cel de al doilea motiv trebuie admis.

Cu privire la cel de al treilea motiv, întemeiat pe erori de drept și pe erori vădite de apreciere a obligației reclamantei, în calitate de victimă, de a menține confidențialitatea deciziei atacate

- 143 În susținerea celui de al treilea motiv, reclamanta invocă faptul că Banca nu putea să-i ceară să mențină confidențialitatea cu privire la existența și la conținutul deciziei atacate, inclusiv față de membrii conducerii Băncii.
- 144 În această privință, reclamanta admite că politica privind demnitatea la locul de muncă conține o obligație de confidențialitate a victimei, a autorului prezumat al hărțuirii, a martorilor și a celorlalți participanți la procedură la momentul introducerii plângerii. Astfel, ar fi legitimă protejarea reputației diferiților protagoniști atât timp cât faptele nu au fost stabilite. Cu toate acestea, reclamanta consideră că odată ce procedura de anchetă s-a încheiat, nicio dispoziție legală nu ar autoriza președintele Băncii să impună tăcerea persoanei care a fost recunoscută ca fiind victima unei hărțuiri morale, întrucât o astfel de exigență ar favoriza protecția reputației persoanei acuzate, cu toate că s-a recunoscut că aceasta a săvârșit acte de hărțuire morală.
- 145 Astfel, potrivit reclamantei, este inerent politicii privind demnitatea la locul de muncă ca persoana recunoscută ca victimă a hărțuirii morale sau, invers, persoana acuzată pe nedrept ca autor prezumat al hărțuirii să se poată prevala de rezultatul procedurii de anchetă. Pentru victimă, acest lucru ar fi important în special pentru restabilirea integrității sale profesionale și a echilibrului său psihologic. Or, acest echilibru ar depinde în mod necesar de recunoașterea de către toată lumea a temeiniciei plângerii sale și a suferinței la care a fost expusă. În speță, reclamanta ar avea în special interesul de a putea explica viitorului său superior ierarhic sau viitorului său angajator motivele obiective pentru care a fost victima unui burn out și pentru care a trebuit să-și întrerupă cariera printr-un concediu pentru interese personale de doi ani. Aceasta se coroborează cu punctele 257 și 258 din Hotărârea din 5 decembrie 2012, Z/Curtea de Justiție (F-88/09 și F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Obligația impusă de Bancă de a menține confidențialitatea deciziei atacate constituie de asemenea o eroare vădită de apreciere, întrucât această decizie ar contribui la favorizarea hărțuirii morale în Bancă, în condițiile în care, având în vedere normele aplicabile, BEI ar avea obligația, întemeiată de asemenea pe obligațiile de diligență și de sollicitudine, de a asigura dezvoltarea existenței prezentului caz de hărțuire morală pentru a da posibilitatea să se exprime altor potențiale victime, în special, în speță, celorlalte patru persoane din departamentul în cauză care au discutat despre această problemă cu medicul consultant al Băncii.
- 147 Banca susține că cel de al treilea motiv ar trebui respins ca inadmisibil în măsura în care ar privi anularea deciziei din 10 aprilie 2017. În orice caz, împrejurarea că, în scrisoarea respectivă, reclamantei i s-a amintit obligația de confidențialitate nu ar conduce la anularea deciziei atacate, întrucât este vorba, pe de o parte, despre un act ulterior acestei decizii și, pe de altă parte, despre un

element accesoriu al deciziei și separat de aceasta. De asemenea, această reamintire elementară a obligației de confidențialitate a reclamantei nu ar consta în crearea unei noi obligații de confidențialitate și ar fi, în orice caz, justificată în speță.

- 148 În această privință, trebuie amintit că legalitatea actului atacat trebuie apreciată în funcție de elementele de fapt și de drept existente la data adoptării actului (Hotărârea din 7 februarie 1979, Franța/Comisia, 15/76 și 16/76, EU:C:1979:29, punctul 7, Hotărârea din 17 mai 2001, IECC/Comisia, C-449/98 P, EU:C:2001:275, punctul 87, și Hotărârea din 28 iulie 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, punctul 31).
- 149 În speță, astfel cum arată reclamanta în mod întemeiat, decizia atacată poartă mențiunea scrisă cu majuscule „Strict confidențial” (strictly confidential), fără însă a se putea deduce imediat din acest fapt că prin această mențiune președintele Băncii a intenționat să interzică reclamantei să dezvăluie altor membri ai personalului existența și conținutul acestei decizii.
- 150 Pentru a înțelege întinderea acestei mențiuni care figurează în decizia atacată, este necesar să se facă referire atât la articolul 9 din regulamentul personalului Băncii, cât și la procedura de anchetă în materia politicii privind demnitatea la locul de muncă. În această privință, în legătură cu persoanele din exteriorul Băncii, acest articol 9 prevede că „[m]embrii personalului nu pot fără autorizare prealabilă să comunice sau să divulge informații sau documente [...] privind Banca sau activitatea acesteia”. Politica privind demnitatea la locul de muncă prevede la rândul său că „toate părțile implicate în anchetă și în audieri, inclusiv asistenți[i] și martori[i] [...] sunt supuși obligației de confidențialitate”. De asemenea, aceasta prevede că „[în] scopul de a proteja toate părțile vizate, actele vor fi păstrate în condiții de strictă confidențialitate, iar informațiile nu vor fi divulgate decât în caz de absolută necesitate”.
- 151 Astfel, este necesar să se rețină faptul că prin adăugarea mențiunii „Strict confidențial”, scrisă cu majuscule pe decizia atacată, președintele Băncii a intenționat să interzică reclamantei, în ceea ce privește dispozițiile citate mai sus, să menționeze existența și conținutul deciziei atacate atât persoanelor din exteriorul Băncii, cât și altor membri ai personalului, precum și membrilor conducerii. În esență, această constatare corespunde de altfel și precizărilor Băncii din memoriul său în apărare.
- 152 În această privință, contrar celor susținute de reclamantă, constatarea făcută nu se coroborează în mod necesar cu faptul că, în scrisoarea din 10 aprilie 2017 – care conține mențiunea „Personal și confidențial” (Personal and confidential), scrisă cu majuscule, cu privire la care însă reclamanta nu a solicitat anularea în speță – s-a constatat că era posibil să se considere că reclamanta nu a respectat dispozițiile de confidențialitate, transmițând mai multor destinatari e-mailul din 6 februarie 2017, al cărui subiect era „de natură strict confidențială, în sensul că printre altele acesta afectează reputația profesională a unui membru al personalului BEI”. Într-adevăr, la acea dată, procedura în fața comitetului de anchetă era în curs. Astfel, la acel moment, reclamanta avea obligația de confidențialitate prevăzută de politica privind demnitatea la locul de muncă, atât timp cât procedura de anchetă era în curs, chiar dacă nu a intenționat să facă vorbire decât despre sesizarea neregulilor făcută potrivit politicii de sesizare a neregulilor.
- 153 În schimb, conținutul scrisorii din 9 mai 2017 confirmă că, prin mențiunea „Strict confidențial” aplicată pe decizia atacată, președintele Băncii a intenționat să interzică reclamantei să menționeze existența și conținutul deciziei atacate atât persoanelor din exteriorul Băncii, cât și altor membri ai personalului, precum și membrilor conducerii Băncii. Într-adevăr, în scrisoarea din 9 mai 2017, reclamantei i s-a amintit că, după cum avea cunoștință, toate documentele referitoare la procedura privind demnitatea la locul de muncă trebuie tratate în condiții de strictă confidențialitate și că reclamanta nu trebuie să arate sau să difuzeze terților scrisoarea de scuze a noului director, redactată în executarea deciziei atacate.

- 154 Este necesar, prin urmare, să se determine dacă președintele Băncii sau serviciile acesteia puteau să confere deciziei atacate și scrisorii de scuze a noului director un nivel de confidențialitate care să interzică reclamantei să dezvăluie terților existența documentelor respective, precum și conținutul acestora.
- 155 Cu privire la acest aspect, trebuie arătat faptul că punctul 3 litera (d) din procedura de anchetă din materia politicii privind demnitatea la locul de muncă prevede că, în cazul în care un agent introduce o plângere, „aceasta nu poate fi retrasă și [că] procedura trebuie parcursă până la finalizare”.
- 156 În această privință, importanța desfășurării anchetei administrative până la finalizare ține, pe de o parte, în special de faptul că eventuala recunoaștere de către Bancă, la încheierea procedurii de anchetă, desfășurată eventual cu ajutorul unui organ distinct, cum este de exemplu comitetul de anchetă, a existenței unei hărțuiri morale poate fi în sine susceptibilă să producă un efect benefic în procesul terapeutic de refacere a funcționarului sau a agentului hărțuit și va putea fi utilizată printre altele de către victimă în cadrul unei eventuale acțiuni judiciare naționale. Pe de altă parte, desfășurarea anchetei administrative până la finalizare poate permite, în sens invers, infirmarea susținerilor formulate de pretinsa victimă, permițând astfel repararea erorilor pe care o astfel de acuzație, dacă s-ar dovedi nefondată, le-a putut cauza persoanei vizate în procedura de anchetă în calitate de autor prezumat al hărțuirii (a se vedea prin analogie Hotărârea din 6 octombrie 2015, CH/Parlamentul, F-132/14, EU:F:2015:115, punctele 123 și 124 și jurisprudența citată).
- 157 Or, dacă ar trebui impusă tăcerea unui membru al personalului Băncii, care este victima unei hărțuiri morale, cu privire la existența unei asemenea hărțuiri, acest lucru ar avea drept consecință, pe lângă faptul că persoana interesată nu ar mai fi în mod necesar în măsură să justifice eventualele absențe pe motiv de boală legate de respectiva hărțuire morală, și faptul că aceasta nu s-ar putea prevala de constatările făcute de comitetul de anchetă și de președintele Băncii în raport și, respectiv, în decizia atacată, în special în cadrul unei eventuale acțiuni introduse în fața unei instanțe naționale împotriva persoanei care a hărțuit-o.
- 158 O asemenea interpretare a reglementării aplicabile în Bancă ar fi în conflict cu obiectivul care stă la baza codului de conduită și a politicii privind demnitatea la locul de muncă, și anume acela de prevenire și de sancționare a oricărei hărțuiri morale din instituțiile Uniunii, în condițiile în care hărțuirea morală, ce afectează sănătatea și demnitatea persoanei care este victima acesteia, constituie o încălcare a drepturilor lucrătorilor în sensul articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.
- 159 Din ansamblul considerațiilor care precedă, rezultă că cel de al treilea motiv trebuie admis și că, astfel, decizia atacată trebuie anulată în limita constatărilor făcute la punctele 115 și 142 din prezenta hotărâre, precum și în cadrul examinării celui de al treilea motiv.

Cu privire la cererea de despăgubire

- 160 Reclamanta formulează trei capete de cerere de despăgubire care trebuie examinate succesiv.
- 161 La rândul său, Banca solicită respingerea cererii de despăgubire, contestând existența vreunei culpe din partea sa.

Cu privire la repararea prejudiciului moral care rezultă din practicile de hărțuire constatate în decizia atacată

- 162 Potrivit reclamantei, practicile de hărțuire morală ale noului director i-ar fi cauzat un prejudiciu pe care Banca ar fi obligată să îl repare, având în vedere că aceste comportamente, cu privire la care comitetul de anchetă și președintele Băncii au recunoscut că au natura unei hărțuiri morale, ar fi fost adoptate de noul director în cadrul exercitării funcției sale. Astfel, reclamanta solicită, cu titlu principal, pentru repararea atingerii aduse reputației și sănătății sale, dovedite prin certificatul medical eliberat de psihiatrul său, o despăgubire în cuantum de 121 992 de euro, corespunzător salariului brut pe un an, cu alte cuvinte jumătate din salariul pe care l-ar fi primit dacă nu ar fi fost constrânsă să solicite un concediu pentru interese personale de doi ani în scopul de a se îndepărta de autorul prezumat al hărțuirii la acel moment.
- 163 Cu titlu subsidiar, aceasta apreciază că cuantumul despăgubirii solicitate ca urmare a comportamentelor noului director nu poate să fie inferior primei de performanță pe care acesta a primit-o în anii 2015 și 2016, ani în care a hărțuit-o moral pe reclamantă. Astfel, un asemenea mod de evaluare a prejudiciului suferit ar permite să se evite ca persoana interesată să primească o recompensă din partea Băncii pentru actele reprobabile pe care le-a comis, care au fost recunoscute ca atare de comitetul de anchetă și de președintele Băncii. Pentru a hotărî cu privire la această cerere subsidiară, reclamanta invită Tribunalul să oblige BEI să îi comunice cuantumul acestei prime de performanță, fie în cadrul unei măsuri de organizare a procedurii, fie în cadrul ședinței pe care nu a solicitat-o însă în cele din urmă.
- 164 Banca solicită respingerea cererii de despăgubire, arătând că această cerere a reclamantei nu s-ar baza pe niciun element medical credibil care să stabilească o legătură între hărțuirea constatată și pretinsa atingere adusă stării de sănătate a reclamantei. Banca apreciază totodată că a respectat procedurile aplicabile și că le-ar fi desfășurat în timp util. În special, aceasta invocă faptul că reclamanta nu a demonstrat în ce anume constă culpa Băncii.
- 165 În această privință, este necesar să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, angajarea răspunderii extracontractuale a BEI este supusă întrunirii mai multor condiții, și anume nelegalitatea comportamentului imputat acesteia, caracterul real al prejudiciului și existența unei legături de cauzalitate între comportamentul pretins și prejudiciul invocat (a se vedea Hotărârea din 1 iunie 1994, Comisia/Brazzelli Lualdi și alții, C-136/92 P, EU:C:1994:211, punctul 42 și jurisprudența citată).
- 166 De asemenea, potrivit unei jurisprudențe constante, aplicabilă *mutatis mutandis* în litigiile dintre BEI și membrii personalului acesteia, litigiile dintre Uniune și agenții săi, indiferent care ar fi regimul de muncă aplicabil agenților săi, respectă norme particulare și speciale în raport cu cele care decurg din principiile generale care reglementează răspunderea extracontractuală a Uniunii, în cadrul articolului 268 TFUE și al articolului 340 al doilea paragraf TFUE. Astfel, spre deosebire de orice alt particular, care acționează în temeiul acestor ultime dispoziții, funcționarul sau agentul Uniunii este legat de instituția sau de agenția de care depinde printr-un raport juridic de muncă, care presupune un echilibru între drepturile și obligațiile reciproce, reflectat în obligația de solitudine a instituției față de persoana interesată. Acest echilibru este destinat în esență să mențină relația de încredere care trebuie să existe între instituții și agenții lor pentru a garanta cetățenilor îndeplinirea în bune condiții a misiunilor de interes general încredințate instituțiilor. Rezultă că, atunci când acționează în calitate de angajator, Uniunea are o răspundere sporită, care se manifestă prin obligația de reparare a prejudiciilor cauzate personalului său prin orice nelegalitate săvârșită în calitatea sa de angajator (Hotărârea din 16 decembrie 2010, Comisia/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, punctul 46, nereexaminată prin Decizia din 8 februarie 2011, Reexaminare Comisia/Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, și Hotărârea din 12 iulie 2012, Comisia/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370,

- punctul 103) și nu doar, astfel cum este cazul în acțiunile introduse în temeiul articolului 268 TFUE și al articolului 340 al doilea paragraf TFUE, pentru încălcările suficient de grave ale unei norme de drept care conferă drepturi particularilor.
- 167 De asemenea, în cazul în care una dintre aceste trei condiții menționate la punctul 165 din prezenta hotărâre nu este îndeplinită, acțiunea trebuie să fie respinsă în ansamblul său, fără a fi necesar să se examineze celelalte condiții ale răspunderii extracontractuale (Hotărârea din 9 septembrie 1999, Lucaccioni/Comisia, C-257/98 P, EU:C:1999:402, punctul 14).
- 168 În ceea ce privește prejudiciile pe care reclamanta pretinde că le-a suferit din cauza acțiunilor noului director, trebuie subliniat că, deși au fost săvârșite de acesta în exercitarea funcției sale, nu este mai puțin adevărat că ele pot angaja răspunderea personală a persoanei vizate în cadrul unei acțiuni introduse de reclamantă în fața instanței naționale competente, chiar dacă în această privință, spre deosebire de cazurile întemeiate pe articolul 24 din Statutul funcționarilor, normele aplicabile BEI nu prevăd nici obligația de asistență a Băncii față de reclamantă, în special din punct de vedere financiar, în demersul de căutare a unei reparații, și nici răspunderea solidară a acesteia, dacă este cazul, pentru prejudiciile cauzate de unul dintre agenții săi unui alt agent al său (a se vedea, în privința întinderii obligației de asistență conform articolului 24 din Statutul funcționarilor, Hotărârea din 12 decembrie 2013, CH/Parlamentul, F-129/12, EU:F:2013:203, punctul 57).
- 169 Prin urmare, nu poate fi angajată răspunderea Băncii pentru comportamentul unuia dintre agenții săi față de un alt agent, cu excepția cazului în care acel comportament a fost impus de autoritatea ierarhică, ceea ce nu este cazul în speță.
- 170 Prin urmare, condiția referitoare la nelegalitatea unui comportament al Băncii nu este îndeplinită în privința prejudiciului pe care reclamanta pretinde că l-ar fi suferit din cauza comportamentului de „hărțuire morală” imputabil noului director și care ar putea fi reparat ca atare prin intermediul unei acțiuni introduse împotriva persoanei vizate în fața unei instanțe naționale.
- 171 În plus, reclamanta nu poate susține în mod rezonabil că Banca nu și-a îndeplinit obligația de punere în aplicare a procedurilor interne, având în vedere că, în speță, aceasta a desfășurat procedura prevăzută de politica privind demnitatea la locul de muncă până la finalizare și că, în decizia atacată, chiar dacă nu a luat toate măsurile care s-ar fi impus, președintele Băncii a recunoscut existența unei hărțuiri morale în privința anumitor comportamente imputate noului director.
- 172 Rezultă că reclamanta nu a dovedit culpa Băncii în ceea ce privește prejudiciul pe care pretinde că l-a suferit din cauza hărțuirii morale exercitate de noul director în privința sa.
- 173 În orice caz, nici condiția referitoare la existența unei legături de cauzalitate între culpă și prejudiciul pretins nu este îndeplinită în speță.
- 174 Astfel, din dosar rezultă că în cererea sa de concediu pentru interese personale reclamanta a invocat două motive, unul fiind voința sa de a sta departe de departamentul în cauză pe perioada procedurii de anchetă. În schimb, nu rezultă că aceasta ar fi solicitat Băncii să o repartizeze temporar la un alt serviciu, cel puțin pe aceeași funcție, cu toate că s-a arătat dispusă să accepte, în cadrul soluționării amiabile, o promovare pe un post din grupa funcțiilor de șef de unitate în cadrul unui alt departament.
- 175 Astfel, ținând seama de faptul că administrația nu a admis cererea sa de concediu pentru interese personale decât pentru cel de al doilea motiv, și anume cel privind crearea propriei sale întreprinderi sau dorința de a se încadra într-o altă întreprindere, rezultă că lipsa veniturilor sale de la Bancă pe o perioadă de doi ani, precum și prejudiciul moral suferit din cauza acestei absențe reprezintă consecința alegerii sale de a beneficia de concediu pentru interese personale.

176 Din cele ce precedă rezultă, fără a fi necesar să analizăm relevanța informațiilor solicitate de reclamantă cu privire la cuantumul primei de performanță primite de noul director, că cererea de despăgubire pentru repararea prejudiciului moral suferit ca urmare a practicilor de hărțuire morală constatate în decizia atacată trebuie respinsă.

Cu privire la repararea prejudiciului moral care poate fi separat de nelegalitățile care viciază decizia atacată

177 Reclamanta invocă faptul că a suferit un prejudiciu moral, separat de nelegalitățile care viciază decizia atacată, și care nu poate fi reparat în totalitate doar prin anularea acestei decizii.

178 Acest prejudiciu moral pe care ea îl evaluează *ex æquo et bono* la 25 000 de euro ar rezulta, în primul rând, din opțiunea comitetului de anchetă și a președintelui Băncii de a nu efectua o anchetă a ansamblului de practici reprobabile al căror autor ar fi fost noul director, și care au fost evocate de alți patru membri ai departamentului în cauză, în al doilea rând, din faptul că Banca nu ar fi luat măsurile necesare pentru restabilirea reputației profesionale a reclamantei și în special din interdicția impusă în timpul procedurii contencioase și necontencioase de a dezvălui vreunei persoane din interiorul Băncii faptul că a fost victima unei hărțuiri morale, în al treilea rând, dintr-un sentiment de nedreptate și din frământările pe care le-a resimțit din cauza faptului că, pentru a-și vedea drepturile recunoscute, a fost constrânsă să inițieze aceste proceduri, inclusiv procedura de conciliere și, în al patrulea rând, din faptul că noul director și-a prezentat scuze cu întârziere. Reclamanta invocă de asemenea lipsa de intenție a Băncii de a soluționa litigiul pe cale amiabilă, întrucât aceasta din urmă nu a fost de acord să îi ofere nici un post de șef de unitate într-un alt departament, nici o despăgubire.

179 Banca contestă existența unui prejudiciu moral care poate fi separat de pretensele nelegalități care viciază decizia atacată, subliniind în special faptul că nu avea obligația de a desfășura o procedură de anchetă în ceea ce privește celelalte patru persoane despre care reclamanta susține că au fost victimele unei hărțuiri morale, din moment ce aceste persoane nu au introdus nicio plângere în acest sens, iar reclamanta nu are niciun interes să acționeze în favoarea unor terți. În plus, având în vedere gradul de precizie și de exhaustivitate al plângerii reclamantei, comitetul de anchetă nu avea obligația de a efectua o anchetă care să depășească faptele imputate. În ceea ce privește reputația reclamantei și obligația care i-ar fi fost impusă de a păstra confidențialitatea deciziei atacată, Banca nu înțelege cum anume ar fi suferit reclamanta un prejudiciu moral, în special pentru că Banca ar fi îndreptățită să utilizeze căile de atac interne sau externe în cazul în care membrii personalului său ori terții încalcă normele de confidențialitate aplicabile în incinta sa. În legătură cu lipsa unei propuneri pentru un alt post, Banca amintește că reclamanta se afla în concediu pentru interese personale și că nu avea vocația să își reia activitatea pe termen scurt, ceea ce justifică faptul că nu i-a fost făcută nicio ofertă pentru un alt post.

180 În această privință, trebuie să se amintească faptul că, potrivit unei jurisprudențe constante, anularea unui act nelegal, precum decizia atacată, constituie, în sine, o reparare adecvată și, în principiu, suficientă a oricărui prejudiciu moral pe care acest act l-a putut cauza. Situația este însă diferită în cazul în care reclamanta demonstrează că a suferit un prejudiciu moral care poate fi separat de nelegalitatea care justifică anularea și care nu poate fi reparat integral prin această anulare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 31 martie 2004, Girardot/Comisia, T-10/02, EU:T:2004:94, punctul 131, Hotărârea din 19 mai 2015, Brune/Comisia, F-59/14, EU:F:2015:50, punctul 80, și Hotărârea din 16 mai 2017, CW/Parlamentul, T-742/16 RENV, nepublicată, EU:T:2017:338, punctul 64).

- 181 În speță, în ceea ce privește opțiunea comitetului de anchetă și a președintelui Băncii de a nu efectua o anchetă a ansamblului practicilor reprobabile al căror autor ar fi fost noul director și care ar fi fost evocate de alți patru membri ai personalului în cauză, trebuie să se amintească faptul că președintele Băncii dispune de o largă putere de apreciere a măsurilor care se impun în cazurile în care se dovedește că există o hărțuire morală.
- 182 Astfel, chiar dacă printre măsurile enumerate expres în procedura de anchetă în materie de politică privind demnitatea la locul de muncă figurează „inițierea unor anchete suplimentare în cadrul unei unități de lucru sau al unui anumit departament”, nu se poate reține, în privința comportamentelor de hărțuire constatate în acel stadiu în decizia atacată și fără a aduce atingere unei noi examinări a cauzei ulterior pronunțării prezentei hotărâri, că președintele Băncii ar fi încălcat în speță limitele puterii sale de apreciere prin faptul că nu a decis, la acel stadiu, să extindă ancheta și la comportamentele noului director față de alte persoane decât reclamanta.
- 183 În ceea ce privește interdicția impusă reclamantei de a nu divulga existența și conținutul, pe de o parte, ale deciziei atacate și, pe de altă parte, ale scrisorii de scuze a noului director, trebuie să se constate că, deși în cursul procedurii de anchetă, reclamanta era ținută de o obligație de confidențialitate, care implica și obligația de a face dovadă de prudență și măsură în expedierea de e-mailuri către mai mulți destinatari neimplicați direct în procedura de anchetă sau în cea de sesizare a neregulilor, nu este mai puțin adevărat că Banca nu putea să-i ceară, după închiderea procedurii de anchetă, să păstreze tăcerea cu privire la hărțuirea morală, mai ales că președintele Băncii a recunoscut el însuși că reclamanta a fost victima acestei hărțuiri.
- 184 Această nelegalitatea care viciază decizia atacată a impus reclamantei o perioadă de tăcere nejustificată, astfel că interdicția de a comunica cu privire la acest subiect i-a cauzat un prejudiciu moral care nu poate fi reparat în totalitate doar prin anularea deciziei atacate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 februarie 1990, Culin/Comisia, C-343/87, EU:C:1990:49, punctul 28).
- 185 În ceea ce privește pretinsa lipsă de intenție a Băncii de a soluționa litigiul pe cale amiabilă, se impune constatarea că, independent de existența procedurii de conciliere prevăzute la articolul 41 din regulamentul personalului, victima unei hărțuiri morale nu are dreptul să solicite unei instituții ca această hărțuire morală interzisă prin dispozițiile aplicabile în cadrul Băncii să fie compensată prin oferirea unui anumit post și nici în special a unui post de șef de unitate, care poate fi obținut prin intermediul unei proceduri de selecție pe baza meritelor candidaților și deschisă tuturor agenților acelei instituții. În aceeași modalitate, chiar dacă, pentru a liniști situația, poate avea în vedere un astfel de demers, în special în cadrul procedurii de conciliere, Banca nu era obligată în speță să propună reclamantei o despăgubire pentru soluționarea diferendului dintre aceasta și noul director.
- 186 În ceea ce privește scrisoarea de scuze trimisă reclamantei la 9 mai 2018, cu alte cuvinte la mai puțin de două luni după adoptarea deciziei atacate, cu siguranță că aceasta putea fi întocmită și transmisă mult mai devreme. Totuși, o astfel de întârziere rămâne relativă și nu poate justifica reținerea unei culpe a șefului Băncii care să îi angajeze răspunderea.
- 187 Având în vedere considerațiile de mai sus, Tribunalul consideră că se face o apreciere justă a prejudiciului moral suferit de reclamantă, care nu poate fi reparat în totalitate prin anularea deciziei atacate, cuantificându-l *ex æquo et bono* la 10 000 de euro.

Cu privire la repararea prejudiciului moral rezultat din pretinsele greșeli comise de șeful departamentului de personal

- 188 Potrivit reclamantei, prin scrisoarea sa din 10 aprilie 2017, șeful departamentului de personal a comis două greșeli diferite care i-au cauzat un prejudiciu pentru care solicită despăgubiri. În primul rând, formularea acestei scrisori ar demonstra o încălcare a articolului 2 din „Termeni de referință” de către

directorul general pentru conformitate, cel care trebuie să efectueze o anchetă în mod independent față de ceilalți directori generali și de celelalte departamente ale Băncii. Astfel, din această scrisoare rezultă, pe de o parte, că șeful departamentului de personal era la curent cu evoluția și cu măsurile luate în cadrul procedurii de sesizare a neregulilor, precum și, pe de altă parte, faptul că șeful departamentului de personal și-ar fi arogat prerogativele președintelui și ale vicepreședinților Băncii atunci când a monitorizat disfuncțiile vădite ale procedurii de sesizare a neregulilor.

- 189 În al doilea rând, reclamanta apreciază că șeful departamentului de personal a proferat, în principal, amenințări cu represalii sau a comis un act de intimidare față de avocatul său și față de ea însăși în sensul broșurii privind demnitatea la locul de muncă și al politicii de sesizare a neregulilor, susceptibile de a o descuraja, în calitate de victimă a hărțuirii morale, să își exercite drepturile, în special față de acela care a hărțuit-o. Cu titlu subsidiar, reclamanta consideră că exprimarea șefului departamentului de personal din scrisoarea din 10 aprilie 2017 constituie o încălcare a obligației de diligență și de sollicitudine a Băncii, care ar fi rezultat din faptul că șeful departamentului de personal a căutat mijloace de acțiune împotriva reclamantei și a avocatului său. În acest context, reclamanta susține că afirmațiile din scrisoarea respectivă, referitoare la o încălcare potențială de către ea a obligațiilor privind confidențialitatea procedurii de anchetă, nu sunt nicidecum susținute și nu au nicio bază reală. Reclamanta consideră că nu există niciun motiv pentru care informațiile din scrisoarea din 6 februarie 2017 ar trebui să fie confidențiale în privința președintelui și a vicepreședinților Băncii și că nu poate fi vorba despre o potențială lezare a reputației noului director, din moment ce se stabilise că acesta este vinovat de fapte care constituie o hărțuire morală a reclamantei.
- 190 Considerând că faptele șefului departamentului de personal i-au creat o stare de incertitudine și de neliniște gravă, care a condus la pierderea încrederii sale în imparțialitatea Băncii, ai cărei responsabili ar fi demonstrat astfel că încearcă mai degrabă să protejeze cu orice preț reputația noului director decât să o ajute pe ea să își restabilească reputația profesională în calitate de victimă a hărțuirii morale, reclamanta solicită plata sumei de minimum 25 000 de euro cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral astfel suferit.
- 191 Banca solicită, în principal, să se constate inadmisibilitatea cererii de despăgubire referitoare la scrisoarea din 10 aprilie 2017, în măsura în care această scrisoare privind procedura de sesizare a neregulilor, distinctă de procedura de anchetă care a condus la adoptarea deciziei atacate, nu impune nicio obligație de confidențialitate în raport cu această din ultimă decizie. Scrisoarea nu ar constitui, așadar, un act atacabil și nu ar demonstra existența niciunei greșeli de serviciu care să dea naștere la despăgubiri. Astfel, Banca susține, în subsidiar, că această cerere de despăgubire este prematură și, în orice caz, nefondată.
- 192 În această privință, Tribunalul amintește de la bun început faptul că, contrar celor susținute de Bancă, împrejurarea că scrisoarea din 10 aprilie 2017 nu constituie un act care lezează nu poate să atragă inadmisibilitatea prezentei cereri de despăgubiri, atât timp cât se constată că reclamanta impută BEI un comportament susceptibil să-i angajeze răspunderea, și că, pe de altă parte, potrivit articolului 41 din regulamentul personalului, astfel de cereri nu depind de prezentarea unor concluzii în anularea scrisorii respective și nici de admisibilitatea unor astfel de concluzii în anulare.
- 193 În continuare, Tribunalul consideră că, în orice caz, această cerere de despăgubire trebuie respinsă pe fond, fără a fi necesar să se stabilească dacă aceasta, acoperită de cea de a doua cerere de conciliere introdusă de reclamantă la 14 iunie 2017, respectă obligația de la articolul 41 din regulamentul personalului de a supune litigiul procedurii de conciliere anterior datei de introducere a prezentei acțiuni, și anume la 15 iunie 2017.

- 194 Astfel, Tribunalul constată că primele trei paragrafe ale scrisorii din 10 aprilie 2017, care a fost cosemnată de șeful departamentului de personal și de directorul departamentului de relații sociale și servicii administrative, sunt redactate în termeni generali, meniți să o asigure pe reclamantă că procedura de sesizare a neregulilor își urma cursul și că serviciile Băncii se străduiau să se conformeze dispozițiilor care le sunt aplicabile.
- 195 Contrar celor susținute de reclamantă, acești termeni generali nu permit să se impute șefului departamentului de personal o nerespectare a independenței directorului general pentru conformitate în soluționarea sesizării făcute de reclamantă în temeiul politicii de sesizare a neregulilor și nici să se deducă că acest șef de departament de personal a cunoscu detaliile privind evoluția și măsurile luate în cadrul procedurii de sesizare a neregulilor și nici că acesta ar fi uzurpat prerogativele președintelui și ale vicepreședinților Băncii privind monitorizarea eventualelor disfuncții vădite ale procedurii de sesizare a neregulilor.
- 196 În ceea ce privește aspectul că șeful departamentului de personal a informat reclamanta cu privire la faptul că Banca își rezervă dreptul de a analiza opțiunile juridice pentru apărarea propriilor interese, inclusiv cele privind respectarea normelor de confidențialitate care îi sunt aplicabile, trebuie arătat că, la momentul în care reclamanta a expediat scrisoarea din 6 februarie 2017 către mai mulți destinatari, procedura de anchetă deschisă ca urmare a plângerii sale era în curs, astfel încât reclamanta avea obligația de confidențialitate chiar și atunci când înțelegea să facă vorbire despre sesizarea neregulilor, ce are o procedură supusă la rândul ei unui regim de confidențialitate.
- 197 În aceste condiții, chiar dacă, ulterior, președintele Băncii a declarat că plângerea reclamantei este întemeiată în parte și, prin urmare, transmiterea acestui e-mail nu a putut afecta în mod nejustificat reputația profesională a noului director, șeful departamentului de personal putea totuși, în mod legitim, să atragă atenția reclamantei și avocatului său asupra faptului că statutul de petent în cadrul procedurii de anchetă referitoare la pretinsele fapte de hărțuire morală sau statutul de autor în cadrul unei sesizări a neregulilor unui comportament care încalcă codul de conduită nu îi permitea să încalce obligațiile de confidențialitate aplicabile, fără distincție în scopul de a proteja orice atingere injustă adusă reputației profesionale a tuturor persoanelor implicate, atât a pretinsei victime, cât și a martorilor și a autorului prezumat al hărțuirii, pe toata durata procedurii de anchetă.
- 198 În final, din conținutul scrisorii din 10 aprilie 2017 nu se poate deduce parțialitatea Băncii sau a serviciilor acesteia în soluționarea sesizării neregulilor, făcută de reclamantă, procedură care era în curs la data introducerii prezentei acțiuni.
- 199 Ținând seama de ansamblul considerațiilor care precedă, concluziile în anulare trebuie să fie admise în parte și trebuie să fie admisă în parte și cererea de despăgubire, iar Banca trebuie să fie obligată să plătească reclamantei suma de 10 000 de euro cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 200 Conform articolului 134 alineatul (3) din Regulamentul de procedură, în cazul în care părțile cad fiecare în pretenții cu privire la unul sau mai multe capete de cerere, fiecare parte suportă propriile cheltuieli de judecată. Totuși, în cazul în care împrejurările cauzei justifică acest lucru, Tribunalul poate decide ca, pe lângă propriile cheltuieli de judecată, o parte să suporte o fracțiune din cheltuielile de judecată efectuate de cealaltă parte.
- 201 În împrejurările cauzei, în măsura în care concluziile în anulare au fost admise în esență și în măsura în care, prin nedesemnarea unui membru în comisia de conciliere în termenul de o săptămână prevăzut la articolul 41 din regulamentul aplicabil personalului, Banca a constrâns reclamanta să își

exercite dreptul la acțiune pentru a-și putea valorifica astfel drepturile în privința acestor concluzii, este adecvat ca Banca să suporte propriile cheltuieli de judecată și să fie obligată să suporte jumătate din cheltuielile de judecată ale reclamantei.

Pentru aceste motive,

TRIBUNALUL (Camera întâi)

declară și hotărăște:

- 1) **Anulează în parte decizia din 20 martie 2017 a președintelui Băncii Europene de Investiții (BEI), în măsura în care aceasta face o aplicare a unei definiții eronate a noțiunii „hărțuire morală”, în măsura în care nu prevede consecințele disciplinare imediate într-un caz dovedit de hărțuire morală în cadrul BEI, precum și în măsura în care impune destinatarului deciziei o obligație de confidențialitate, contrară finalităților unei proceduri de anchetă referitoare la un caz dovedit de hărțuire morală.**
- 2) **Respinge în rest concluziile în anulare.**
- 3) **Obligă BEI la plata către SQ a sumei de 10 000 de euro cu titlu de despăgubiri pentru prejudiciul moral suferit.**
- 4) **Respinge în rest cererea de despăgubire.**
- 5) **BEI suportă propriile cheltuieli de judecată și este obligată să suporte jumătate din cheltuielile de judecată ale SQ.**
- 6) **SQ suportă jumătate din propriile cheltuieli de judecată.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 13 iulie 2018.

Semnături

Cuprins

Cadrul juridic.....	1
Istoricul cauzei	6
Cu privire la plângerea referitoare la hărțuirea morală și la sesizarea neregulilor	7
Cu privire la procedura de anchetă	9
Cu privire la raportul de anchetă	10
Cu privire la decizia atacată și la măsurile pentru punerea în aplicare a acesteia	13
Procedura și concluziile părților	14
În drept	15
Observații introductive privind regimul de muncă propriu al Băncii și respectarea procedurii precontencioase proprie acțiunilor care vizează Banca	15
Cu privire la concluziile privind anularea în parte a deciziei atacate	16
Cu privire la primul motiv, întemeiat pe erori de drept și pe erori vădite de apreciere în calificarea comportamentelor încă în litigiu	16
– Cu privire la primul aspect al primului motiv	16
– Cu privire la al doilea aspect al primului motiv	19
Cu privire la cel de al doilea motiv, întemeiat pe o eroare de drept legată de nedeschiderea unei proceduri disciplinare împotriva noului director.....	22
– Cu privire la măsurile care pot fi recomandate de către comitetul de anchetă în conformitate cu reglementarea aplicabilă BEI și care pot fi luate ulterior de președintele Băncii într-un caz dovedit de hărțuire morală.....	23
– Cu privire la natura și la caracterul suficient al măsurilor luate în cazul în speță al unei hărțuiri morale dovedite	24
Cu privire la cel de al treilea motiv, întemeiat pe erori de drept și pe erori vădite de apreciere a obligației reclamantei, în calitate de victimă, de a menține confidențialitatea deciziei atacate	26
Cu privire la cererea de despăgubire.....	28
Cu privire la repararea prejudiciului moral care rezultă din practicile de hărțuire constatate în decizia atacată	29

Cu privire la repararea prejudiciului moral care poate fi separat de nelegalitățile care viciază decizia atacată	31
Cu privire la repararea prejudiciului moral rezultat din preținsele greșeli comise de șeful departamentului de personal	32
Cu privire la cheltuielile de judecată	34