

EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

QUATRIÈME SECTION

AFFAIRE C. c. ROUMANIE

(Requête n° 47358/20)

ARRÊT

Art. 8 • Vie privée • Obligations positives • Enquête pénale sur des allégations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail entachée de vices importants • Défaut de protection de l'intégrité personnelle de la requérante • Non-respect de l'obligation pour l'État de prendre des mesures de protection contre une victimisation secondaire

STRASBOURG

30 août 2022

FINAL

30/11/2022

Cet arrêt est devenu définitif en vertu de l'article 44 § 2 de la Convention. Il peut subir des retouches de forme.

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

En l'affaire C. c. Roumanie,

La Cour européenne des droits de l'homme (quatrième section), siégeant en une chambre composée de :

Gabriele Kucsko-Stadlmayer, *présidente*,
Tim Eicke,
Faris Vehabović,
Iulia Antoanella Motoc,
Yonko Grozev,
Armen Harutyunyan,
Ana Maria Guerra Martins, *juges*,
et Ilse Freiwirth, *greffière adjointe de section*,

Vu :

la requête (n° 47358/20) dirigée contre la Roumanie et dont une ressortissante de cet État, M^me^ C. (« la requérante ») a saisi la Cour en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention ») le 8 octobre 2020,

la décision de porter la requête à la connaissance du gouvernement roumain (« le Gouvernement »),

la décision de ne pas dévoiler l'identité de la requérante,

les observations des parties,

Après en avoir délibéré en chambre du conseil les 7 juin et 5 juillet 2022,

Rend l'arrêt que voici, adopté à cette dernière date :

INTRODUCTION

1. La requête concerne les obligations positives incombant à l'État en matière d'allégations de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La Cour a communiqué au Gouvernement les griefs formulés par la requérante sur le terrain de l'article 8, pris isolément et combiné avec l'article 14 de la Convention.

EN FAIT

2. La requérante est née en 1970 et réside à Fibiș, dans le *județ* (département) de Timiș. Elle a été représentée par M^e^ B.I. Radu, avocate à Timişoara.

3. Le Gouvernement a été représenté par son agente, M^me^ O.F. Ezer, du ministère des Affaires étrangères.

4. Les faits de l'espèce peuvent se résumer comme suit.

5. La requérante était employée par la société D., qui était un prestataire de services de nettoyage. En 2014, elle fut affectée au nettoyage de la gare ferroviaire de Timișoara Est, qui appartenait à l'entreprise publique de

transport ferroviaire CFR Călători (paragraphe 34 ci-dessous), où elle travailla jusqu'au 25 octobre 2017 (paragraphe 8 *in fine* ci-dessous).

6. Le 3 novembre 2017, la requérante, assistée d'un avocat, saisit le parquet près le tribunal de district de Timişoara (ci-après « le parquet ») d'une plainte pénale contre C.P., le directeur de la gare ferroviaire, qu'elle accusait d'avoir tenté à plusieurs reprises, sur une période de deux ans, de la contraindre à avoir des relations sexuelles avec lui. La requérante invoqua l'article 223 du code pénal (paragraphe 29 ci-dessous). Elle désigna plusieurs témoins et produisit des enregistrements qu'elle avait elle-même réalisés de plusieurs conversations à caractère sexuel qu'elle avait eues avec C.P. La situation fut décrite comme suit dans la plainte pénale :

> « [La requérante] exerce ses fonctions depuis 5 ans, mais il y a environ 2 ans, l'attitude [de C.P.] (qui était jusqu'alors appropriée) a changé ; [il] se mit à demander à [la requérante] d'avoir des relations sexuelles avec lui.
>
> Comme elle repoussait systématiquement [ses avances], il entreprit une série d'actes destinés à faire naître chez la victime un sentiment de malaise sur son lieu de travail, en la terrorisant.
>
> Il essaya à plusieurs reprises de déshabiller [la requérante] lorsqu'il la trouva seule ou dans des endroits isolés ; il déboutonna sa veste à plusieurs occasions et lui demanda de ne pas bouger car il allait lui faire quelque chose de « beau ».
>
> Il était très insistant et, au fil du temps, devint de plus en plus agressif (...) lorsque [la requérante] refusait [ses avances] ; et elle les repoussait toujours.
>
> Afin de ne pas risquer de perdre son emploi, [la requérante] évita l'auteur des faits, mais ce dernier la suivait lorsqu'elle se trouvait seule ou dans des endroits où il pouvait commettre ses méfaits.
>
> Il modifia également son comportement face à la résistance [de la requérante] en refusant de lui fournir les produits de nettoyage dont elle avait besoin pour accomplir ses tâches, puis en l'accusant de ne pas faire son travail correctement.
>
> Il affirma aussi à plusieurs occasions qu'il allait lui « botter les fesses », mettant toujours en avant sa supériorité hiérarchique face à elle, simple femme de ménage ; son comportement dégradant et insultant envers [la requérante] était notoire. »

7. Le 27 novembre 2017, le parquet ouvrit une enquête pénale concernant les faits allégués par la requérante.

8. Le 5 décembre 2017, le procureur entendit la requérante. Celle-ci expliqua que C.P. avait tenté à plusieurs reprises de la contraindre à avoir des relations sexuelles avec lui, mais qu'il ne l'avait jamais fait en présence de témoins. Elle ajouta qu'après qu'il eut essuyé ses refus répétés, C.P. était devenu verbalement agressif, la harcelant et l'accusant de ne pas faire son travail correctement. Elle indiqua qu'en septembre 2017, après que C.P. eut refusé de lui fournir les produits de nettoyage dont elle avait besoin pour accomplir ses tâches, elle avait appelé R.M., sa responsable au sein de la société D., et avait décrit à celle-ci le comportement qui était celui de C.P. depuis deux ans. Elle précisa que quelques jours plus tard, accompagnée de R.M. et de F.C., la salariée de l'entreprise ferroviaire qui supervisait le contrat

avec la société D., elle avait eu une entrevue avec U.C., le responsable de la sécurité des passagers au sein de la branche régionale de l'entreprise ferroviaire à Timişoara, pour discuter du comportement selon elle inconvenant de C.P. à son égard. Elle dit avoir présenté un enregistrement audio d'un épisode qu'elle décrivait comme du harcèlement sexuel. Elle ajouta que cinq jours plus tard, U.C. l'avait de nouveau convoquée, ainsi que F.C., dans son bureau, où C.P. aurait également été présent. Selon la requérante, U.C. avait demandé à C.P. de s'expliquer et ce dernier avait avoué ses actes et lui avait présenté ses excuses. Après cette entrevue, la requérante n'aurait plus travaillé à la gare ferroviaire de Timişoara Est. Le 1er octobre 2017, F.C. aurait obligé l'intéressée à prendre ses congés annuels ; à son retour, le 25 octobre 2017, la requérante aurait été placée face à un choix : travailler à la gare ferroviaire de Timişoara Nord ou démissionner. Elle aurait choisi la seconde option. En outre, la requérante n'aurait pas dénoncé C.P. plus tôt parce qu'elle aurait eu peur de lui et qu'il aurait eu l'habitude de lui dire : « Qui va te croire ? Tu es une femme de ménage alors que moi, je suis le chef et tout le monde me connaît. »

9. Les témoins désignés par la requérante (des salariés de la gare ferroviaire occupant différents postes au moment où elle y travaillait) déclarèrent aux enquêteurs qu'ils n'avaient pas personnellement vu C.P. faire des avances à caractère sexuel à la requérante ou la traiter de manière abusive. Ils firent également les déclarations ci-dessous.

10. B.M.L. indiqua aux enquêteurs qu'elle connaissait la requérante depuis que celle-ci avait commencé à travailler à la gare ferroviaire et que l'intéressée avait changé au cours des dix-huit mois précédents, devenant stressée et inquiète ; B.M.L. ajouta qu'elle l'avait parfois surprise en train de pleurer, et que la requérante avait fini par lui révéler que C.P. la harcelait sexuellement.

11. C.O.F. déclara aux enquêteurs que la requérante lui avait parlé, ainsi qu'à L.M., de l'attitude de C.P. et du fait qu'elle repoussait ses avances, mais il précisa qu'à l'époque, il pensait que l'intéressée interprétait peut-être mal le comportement de C.P. et que celui-ci ne faisait que plaisanter.

12. L.M. indiqua qu'au cours des deux années précédentes la requérante avait quelquefois été contrariée et avait pleuré au travail, comme si elle traversait une période difficile. L.M. précisa que la requérante avait d'abord refusé de parler, mais qu'elle avait fini par lui dire, ainsi qu'à ses collègues de bureau, que C.P. la harcelait. À un moment, la requérante aurait fait écouter les enregistrements audio à L.M., qui aurait reconnu les voix de la requérante et de C.P.

13. P.S.V. déclara que la requérante lui avait expliqué que C.P. la harcelait sexuellement, l'insultait et lui disait qu'elle ne faisait pas bien son travail et qu'elle n'était qu'une bonne à rien. P.S.V. indiqua que la requérante était venue à plusieurs reprises dans son bureau en pleurs, tremblante et le visage rougi, et qu'elle lui avait raconté ce que C.P. lui faisait subir. Ce témoin dit

avoir conseillé à la requérante de parler à l'épouse de C.P. La requérante aurait suivi son conseil et aurait ensuite raconté à P.S.V. que l'épouse de C.P. l'avait jetée dehors en la traitant de personne sans vergogne (*nesimțită*).

14. D.I. révéla au sujet des enregistrements qui lui avaient été présentés qu'il y avait entendu C.P. dire à la requérante de ne pas bouger et cette dernière refuser d'obéir. Il indiqua qu'il avait compris par ces enregistrements que C.P. faisait des avances à caractère sexuel à la requérante qui les repoussait. D.I. relata également qu'il avait vu la requérante bouleversée et en pleurs à plusieurs reprises au travail, et que celle-ci lui avait dit que C.P. insistait pour avoir des relations sexuelles avec elle.

15. U.C. décrivit une entrevue qui avait eu lieu dans son bureau entre la requérante et C.P. (paragraphe 8 ci-dessus). Il indiqua avoir refusé d'entendre le moindre détail concernant les faits allégués car ceux-ci ne relevaient pas de ses attributions, mais avoir encouragé la requérante à s'adresser à la police si elle estimait qu'une infraction pénale avait été commise. U.C. expliqua que, pendant la réunion dans son bureau, C.P. avait présenté des excuses en employant des termes généraux, sans admettre les faits allégués par la requérante.

16. Il ressort des documents versés au dossier qu'aucune autre recherche de renseignements ne fut menée au sein de l'entreprise ferroviaire sur les allégations formulées par la requérante contre C.P.

17. Une confrontation entre la requérante et U.C. fut organisée, et tous deux maintinrent leur version du déroulement des réunions dans le bureau d'U.C.

18. Le 19 octobre 2018, C.P., qui n'avait à ce stade pas encore été inculpé par le parquet (paragraphe 30 ci-dessous), fut entendu en qualité de témoin. Ses principales déclarations, qui furent consignées dans la décision du procureur (paragraphe 26 ci-dessous), peuvent se résumer de la manière suivante. C.P. affirma qu'il avait eu des relations sexuelles avec la requérante une fois, en 2014, et qu'il l'avait ensuite évitée de peur que son épouse ne découvrît ce qui s'était passé. Il avança également qu'il avait entendu dire qu'après leur brève relation, parce qu'il n'aurait plus témoigné d'intérêt pour la requérante, celle-ci aurait eu des relations sexuelles avec un autre salarié de la gare ferroviaire, et qu'elle aurait eu avec celui-ci et son épouse une discorde qui aurait duré jusqu'en 2016. C.P. allégua en outre qu'à partir de 2016, la requérante avait commencé à lui faire des avances et à porter des tenues « sexy » au travail pour le provoquer ; il affirma lui avoir souvent touché la poitrine dans son bureau, mais toujours avec son consentement. Ses déclarations sur ses interactions avec la requérante étaient libellées dans les termes suivants :

> « [P]arfois, quand [la requérante] venait dans mon bureau, je lui touchais la poitrine, avec son consentement, mais jamais les parties génitales. À chaque fois que je lui touchais la poitrine, elle y consentait et n'opposait aucune résistance ; elle riait et venait même au travail en tenue « sexy », c'est-à-dire en collants et sans soutien-gorge. En

> janvier 2017, [la requérante] m'a dit qu'elle nous avait enregistrés pendant qu'on « s'amusait », c'est-à-dire pendant que je la touchais. Lorsque j'ai entendu cela, j'ai cru que c'était une plaisanterie ; je ne l'ai pas prise au sérieux. »

19. L'épouse de C.P. fut également entendue. Elle indiqua au procureur qu'elle avait appris en 2017 que la requérante avait accusé C.P. de harcèlement. Elle relata avoir demandé à son époux si c'était vrai, et si oui, comment il avait pu faire des avances à « cette femme-là », qui, selon ce qu'elle aurait entendu, avait eu des rapports sexuels avec plusieurs hommes qui travaillaient à la gare ferroviaire. Elle ajouta que C.P. avait avoué avoir eu des relations sexuelles avec la requérante mais qu'il avait nié l'avoir harcelée sexuellement ; il aurait expliqué à son épouse que la requérante l'avait accusé à tort afin de le faire chanter. L'épouse de C.P. aurait alors demandé des comptes à la requérante, qui lui aurait fait écouter les enregistrements audio, mais l'épouse n'y aurait rien entendu de sexuel. Elle indiqua au procureur qu'après avoir écouté les enregistrements, elle avait demandé à la requérante pourquoi, si elle s'était sentie menacée et harcelée par lui, celle-ci avait continué à rendre visite à C.P. dans son bureau, mais que l'intéressée n'avait pas répondu à la question. L'épouse de C.P. aurait mis fin à la conversation en disant à la requérante que celle-ci devrait avoir honte de ce qu'elle avait fait. L'épouse de C.P. indiqua également qu'elle avait discuté de la situation avec son mari à plusieurs reprises, mais qu'il avait nié à chaque fois les allégations de harcèlement sexuel.

20. R.M. et F.C., qui furent également entendues par le procureur, relatèrent les réunions et les confrontations décrites par la requérante dans ses déclarations.

21. F.C. indiqua que, lorsque C.P. avait été questionné dans le bureau d'U.C. (paragraphe 8 ci-dessus), il avait nié que la voix que l'on entendait sur l'enregistrement produit par la requérante fût la sienne et qu'il l'eût harcelée sexuellement depuis deux ans et demi ; elle indiqua qu'il avait refusé de présenter ses excuses à l'intéressée. F.C. ajouta que la requérante n'était pas bouleversée et n'avait pas pleuré pendant cette réunion, et qu'elle avait au contraire semblé plutôt enjouée. F.C., pensait que la requérante avait été contrariée car elle aurait souhaité prendre un second emploi et C.P. aurait refusé de l'y autoriser.

22. R.M. déclara que la requérante l'avait informée à plusieurs reprises en 2017 (elle ne se souvenait plus des dates exactes) du harcèlement sexuel que celle-ci disait subir de la part de C.P. Elle indiqua qu'elle n'avait d'abord pas cru la requérante, qu'elle avait reconnu les voix sur les enregistrements audio et que la requérante et C.P. semblaient avoir tous deux consenti aux actes sexuels qui, semblait-il, avaient eu lieu entre eux.

23. La requérante souhaita également que le procureur entendît M.A., avec qui elle était en contact étroit pendant la période concernée. M.A. déclara qu'elle se trouvait aux côtés de la requérante dans le bureau de F.C. lorsque la requérante avait informé F.C. du harcèlement qu'elle disait subir. M.A.

expliqua que pendant cette réunion, la requérante n'avait pas paru très sûre d'elle dans sa description de la situation, et que sur les enregistrements, la requérante et C.P. semblaient entretenir une discussion à caractère sexuel durant laquelle tous les deux donnaient l'impression d'être consentants. M.A. avança également que C.P. avait nié tout harcèlement sexuel lorsqu'elle lui avait demandé des comptes. Enfin, M.A. indiqua avoir un jour vu la requérante quitter le bureau de C.P. avec sa chemise déboutonnée.

24. Le parquet se procura également des transcriptions des enregistrements privés réalisés par la requérante de ses interactions avec C.P. Dans la première conversation, on pouvait entendre que C.P. exhortait la requérante à rester calme car il voulait toucher sa poitrine ; elle refusait et lui réclamait les balais dont elle avait besoin pour le ménage. Dans le second enregistrement, on entendait la requérante réclamer à C.P. des sacs-poubelle, alors qu'il lui demandait de manière répétée ce qui n'allait pas chez elle et pour quelle raison elle était nerveuse. Les paroles de C.P. n'étaient pas toujours audibles ; la requérante lui demandait de répéter : « Qu'est-ce que vous alliez dire ? Que quand la chaleur viendra, quoi ? Vous allez vous venger ? » Elle lui demandait à nouveau de clarifier ses propos : « Qu'est-ce que vous allez me faire quand viendra la chaleur ? », ce à quoi C.P. répondait : « De belles choses. » Dans la suite de la conversation, la requérante réclamait les sacs-poubelle et C.P. continuait de parler des « belles choses » qu'il allait lui faire, sans les nommer ni les décrire.

25. Le 8 novembre 2019, la requérante sollicita une confrontation avec C.P., mais cette demande ayant été introduite après que le procureur eut tranché l'affaire (paragraphe 26 ci-dessous), elle ne fut pas examinée.

26. Le parquet rendit sa décision le 22 octobre 2019 et la communiqua à la requérante et à l'avocat de cette dernière respectivement les 15 et 19 novembre 2019. Le parquet avait décidé de ne pas engager de poursuites contre C.P. et de clore l'enquête au motif que les actes commis n'étaient pas constitutifs d'une infraction pénale interdite par la loi. Cette décision contenait une description exhaustive des déclarations faites par la requérante et par les témoins (paragraphes 9 à 23 ci-dessus), qui étaient toutes reproduites entre guillemets et accompagnées de l'analyse juridique suivante :

> « Par conséquent, au vu des éléments du dossier, les actes perpétrés par [C.P.] ne constituant pas l'infraction pénale en cause en l'espèce, les dispositions de l'article 16 § 1 b) [du code de procédure pénale] s'appliquent. En outre, la conséquence directe requise par la loi, à savoir une intimidation ou une humiliation de la victime, ne s'étant pas produite, ces actes ne sont donc pas typiquement caractéristiques de l'infraction.
>
> En vertu de l'article 15 du code de procédure pénale (loi n° 286/2009), une infraction pénale se définit comme « un acte proscrit par le droit pénal qui est commis intentionnellement, injustifié et imputable ». La définition actuellement en vigueur d'une infraction pénale contient les trois caractéristiques essentielles d'une infraction telles que prescrites par le législateur en 2009, à savoir la typicité (l'acte doit être

proscrit par le droit pénal), l'illégalité (*antijuridicitatea* : l'acte doit être injustifié, illicite) et l'imputabilité (l'acte doit être imputable).

La typicité résulte du principe d'incrimination et présuppose la corrélation entre l'acte effectivement commis, directement ou indirectement, par une personne, et les caractéristiques objectives et subjectives établies par le législateur dans le modèle abstrait (type) proscrit par le droit pénal.

Ainsi, la qualification pénale d'un acte suppose que l'acte effectivement commis, que l'on décide de qualifier d'infraction pénale, corresponde entièrement à la description qui en est faite par le législateur dans le droit pénal. Cette correspondance doit exister pour les éléments objectifs comme subjectifs de l'infraction. »

27. Le 13 décembre 2019, le procureur principal de ce même parquet confirma la décision susmentionnée au motif que les actes en question n'avaient pas été commis avec le degré de responsabilité pénale requis par la loi, justifiant ainsi l'application de l'article 16 § 1 b) du code de procédure pénale (paragraphe 30 ci-dessous). Cette décision ne contenait ni description ni nouvelle appréciation des éléments du dossier.

28. La requérante contesta les décisions du parquet devant le tribunal de district de Timişoara. Celui-ci les confirma par une décision définitive du 11 juin 2020. Il jugea établi que C.P. avait demandé à la requérante des faveurs sexuelles, mais il estima que celle-ci ne s'était sentie ni menacée dans sa liberté sexuelle ni humiliée, éléments qui étaient requis par la loi pour qu'une infraction pénale fût constituée. Le tribunal de district de Timişoara fonda sa décision sur les arguments suivants : i) sur les enregistrements, la requérante ne semblait pas embarrassée par les discussions avec son agresseur présumé ; ii) ce dernier avait déclaré pendant l'enquête que les deux intéressés avaient une fois eu un rapport sexuel par le passé ; iii) selon les dépositions des témoins (paragraphes 9 à 23 ci-dessus), la requérante n'avait semblé triste qu'à de rares moments après ses interactions avec C.P., alors qu'elle avait paru plutôt enjouée à d'autres moments.

LE CADRE JURIDIQUE PERTINENT

I. LE DROIT ET LA PRATIQUE INTERNES

A. La législation

29. Le code pénal interdit le harcèlement sexuel dans les termes suivants :

Article 208 – Harcèlement

« 1. Le fait réitéré de suivre une personne, sans en avoir le droit et en l'absence d'un intérêt légitime, ou de surveiller sa maison, son lieu de travail ou d'autres endroits qu'elle fréquente, suscitant chez elle un sentiment de peur, est passible d'une peine d'emprisonnement de trois à six mois ou d'une amende.

2. Le fait de passer des appels téléphoniques ou de transmettre des télécommunications qui, par leur fréquence ou leur contenu, suscitent un sentiment de

peur chez une personne, est passible d'une peine d'emprisonnement d'un à trois mois ou d'une amende si l'acte en cause n'est pas constitutif d'une infraction plus sévèrement réprimée.

3. Une procédure pénale est engagée sur dépôt d'une plainte par la victime. »

Article 223 – Harcèlement sexuel

« 1. Le fait réitéré de solliciter de la part d'une personne des faveurs sexuelles dans un cadre professionnel ou dans le contexte de relations comparables, si ces sollicitations ont pour effet d'intimider ou d'humilier la victime, est passible d'une peine d'emprisonnement de trois mois à un an ou d'une amende.

2. Une procédure pénale est ouverte sur dépôt d'une plainte pénale par la victime. »

30. Les dispositions du code de procédure pénale pertinentes en matière d'ouverture et de clôture d'une enquête pénale se lisent comme suit :

Article 16 – Circonstances empêchant l'ouverture et la conduite d'une procédure pénale

« 1. Une procédure pénale ne peut être ouverte, et lorsqu'elle est déjà ouverte, ne peut être poursuivie, si : (...)

b) les actes concernés ne sont pas prohibés par la loi pénale ou n'ont pas été commis avec le degré de responsabilité pénale requis par la loi ; (...) »

Article 305 – Ouverture d'une procédure pénale

« 1. Lorsque [la plainte pénale] satisfait aux conditions définies par la loi (...), l'autorité de poursuite engage une procédure pénale pour l'acte commis ou pour la préparation de sa commission, même si son auteur est désigné ou connu.

(...)

3. Lorsqu'il existe des éléments permettant de soupçonner raisonnablement une personne donnée d'avoir commis l'infraction pour laquelle la procédure pénale a été ouverte et qu'aucun des cas décrits à l'article 16 § 1 ne s'applique, l'autorité de poursuite ordonne que la procédure pénale se poursuive et soit dirigée contre la personne concernée, qui deviendra un suspect. »

31. La loi n° 202/2002 sur l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes définit le harcèlement dans les termes suivants :

Article 4

« Aux fins de la présente loi, les termes et expressions ci-dessous revêtent le sens suivant :

(...)

c) « harcèlement » désigne un comportement non désiré lié au sexe de la personne [en question] qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne en question et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

d) « harcèlement sexuel » désigne un comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet

ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne [en question] et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

d[1]) « harcèlement moral » désigne tout comportement inapproprié d'une certaine durée, qui présente un caractère répétitif ou systématique et se manifeste par des actes physiques, des paroles, des écrits, des gestes ou d'autres actes intentionnels qui peuvent porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. »

32. Les dispositions du code du travail pertinentes en l'espèce se lisent comme suit :

Article 6

« 1. Tout salarié accomplissant un travail doit bénéficier de conditions de travail appropriées à l'activité effectuée, d'une protection sociale, de mesures de santé et de sécurité au travail, ainsi que du respect de sa dignité et de sa conscience, sans aucune discrimination. »

Article 39

« 1. Le salarié dispose, en principe, des droits suivants : (...)

d) le droit à l'égalité des chances et de traitement ;

e) le droit à la dignité au travail ;

f) le droit à la santé et à la sécurité au travail ; (...) »

33. Les dispositions du code civil pertinentes en l'espèce se lisent comme suit :

Article 72

« 1. Toute personne a droit au respect de sa dignité.

2. Est interdite toute atteinte portée à l'honneur ou à la réputation d'une personne sans son consentement ou en méconnaissance des limites énoncées à l'article 75. »

Article 75

« 1. Ne constituent pas une violation des droits visés dans la présente section [du code civil] les atteintes qui sont permises par la loi ou par les conventions et les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme auxquels la Roumanie est partie.

2. L'exercice des droits et libertés constitutionnels de bonne foi et dans le respect des pactes et conventions internationaux auxquels la Roumanie est partie ne constitue pas une violation des droits visés dans la présente section [du code civil]. »

Article 1349

« 1. Toute personne a l'obligation de respecter les règles de conduite imposées par la loi ou la coutume locale et de s'abstenir de porter atteinte, par ses actions ou son inaction, aux droits ou aux intérêts légitimes d'autrui.

2. Toute personne qui méconnaît sciemment cette obligation est responsable de tous les préjudices causés et est tenue de les réparer intégralement.

3. Dans les cas expressément prévus par la loi, une personne peut être tenue de réparer le préjudice causé par le fait d'autrui, par un objet ou un animal placé sous son contrôle, ou par un bâtiment tombant en ruine dont elle est propriétaire.

4. La responsabilité pour les préjudices causés par un produit défectueux est régie par une loi spécifique. »

34. L'entreprise ferroviaire CFR Călători a été créée par la décision nº 584/1998 du Gouvernement. L'État, qui en est l'unique actionnaire, exerce ses droits et obligations par l'intermédiaire du ministère des Transports. En vertu de l'article 4 de cette décision, l'entreprise exerce des activités d'intérêt national, répondant aux besoins de transport ferroviaire public et de défense du pays.

35. L'entreprise ferroviaire est dotée d'un code de déontologie et de conduite professionnelle qui a été modifié à plusieurs reprises. La version de ce code adoptée en 2013, lequel est apparemment resté en vigueur jusqu'au 8 novembre 2019, ne contenait aucune disposition spécifique concernant le harcèlement sur le lieu de travail. Les dispositions de ce code pertinentes en l'espèce décrivaient le comportement qui était attendu des salariés dans les termes suivants :

Article 11

« 1. Dans leurs relations avec (...) leurs collègues de travail, les salariés de l'entreprise ferroviaire sont tenus de faire preuve de respect, de bonne foi, d'équité et de courtoisie.

2. Les membres du personnel de l'entreprise ferroviaire ne doivent pas porter atteinte à l'honneur, à la réputation et à la dignité des personnes avec lesquelles ils entrent en contact dans l'exercice de leurs fonctions. »

Article 18

« 1. Toute personne peut signaler à la direction de l'entreprise :

a) un manquement aux dispositions du présent code de déontologie par les salariés [de l'entreprise].

(...)

2. Le signalement visé au paragraphe 1 n'exclut pas le dépôt d'une plainte distincte auprès des autorités nationales. »

36. Le 8 novembre 2019, l'entreprise ferroviaire a adopté un nouveau code de déontologie et de conduite professionnelle qui est resté en vigueur jusqu'au 11 juin 2021, date à laquelle il a été remplacé par de nouvelles dispositions. Les parties pertinentes en l'espèce de la version de ce code adoptée en 2019 se lisent comme suit :

« II.9. Intégrité et protection du personnel contre toute forme de harcèlement

II.9.1. [L'entreprise ferroviaire] est tenue par l'obligation de protéger l'intégrité morale des salariés en leur assurant des conditions de travail qui respectent la dignité de la personne.

II.9.2. Le personnel [de l'entreprise ferroviaire] est tenu par l'obligation de s'abstenir, dans ses relations au sein de l'entreprise comme dans ses relations avec des partenaires extérieurs, de toute forme de harcèlement moral susceptible de causer un discrédit, une intimidation, une détérioration des conditions de travail, etc.

II.9.3. Dans l'exercice de ses fonctions, le personnel [de l'entreprise ferroviaire] a l'interdiction d'adopter tout comportement non désiré à connotation sexuelle, qu'il s'exprime physiquement ou verbalement par l'usage d'allusions sexuelles.

(...)

III.2. Responsabilité individuelle

III.2.1. Chaque salarié [de l'entreprise ferroviaire] est tenu de connaître et de respecter les règles édictées dans le présent code. Un non-respect peut engager la responsabilité de la personne en cause dans les conditions prévues par le règlement intérieur de l'entreprise.

IV.4. Signalement de manquements au présent code

IV.4.1. Chaque salarié [de l'entreprise] est tenu de signaler par écrit au directeur général [de l'entreprise] toute infraction ou tout manquement au code de déontologie et de conduite professionnelle.

(...)

IV.4.4. Le directeur général (...) peut former une commission d'enquête dotée du pouvoir de proposer des sanctions disciplinaires, en application [du code du travail]. »

B. La pratique du Conseil national de lutte contre la discrimination

37. La loi anti-discrimination (ordonnance gouvernementale n° 137/2000 sur la prévention et la répression de toutes les formes de discrimination) a instauré le Conseil national de lutte contre la discrimination (*Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*, le « CNCD »), une autorité publique autonome placée sous le contrôle du Parlement et investie de prérogatives spécifiques en matière de discrimination, telles que la prévention des actes de discrimination et leur médiation lorsqu'ils se produisent, la conduite d'enquêtes, l'identification et la répression des actes de discrimination, le suivi des cas de discrimination et l'aide aux victimes de discrimination. Toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir soit le CNCD, soit directement les juridictions civiles.

38. La décision n° 886 du CNCD en date du 3 décembre 2019 concernait une plainte déposée par une salariée contre son supérieur direct par laquelle elle accusait celui-ci de harcèlement sexuel ; la salariée a été affectée à un autre poste au sein de la société, et elle a fini par démissionner à cause de brimades dont elle serait devenue la cible après avoir effectué ce signalement. Le CNCD, considérant que les faits allégués étaient potentiellement constitutifs d'une infraction pénale et relevaient donc de la compétence du parquet, a conclu qu'il n'avait pas le pouvoir d'enquêter sur les différents aspects de ces allégations de harcèlement sexuel. Il a examiné la discrimination alléguée en se fondant sur les convictions de la victime

concernant les mesures prises par l'employeur dans son cas (sa mutation et une enquête disciplinaire). Il a conclu que toutes ces mesures avaient été prises avant que la victime n'ait accusé son supérieur de harcèlement sexuel et qu'elles avaient été suspendues dans l'attente de l'issue de la plainte pénale qui avait suivi. Les parties pertinentes en l'espèce de la décision relative à l'étendue des prérogatives du CNCD se lisent comme suit :

> « 70. En lien avec ces questions, et compte tenu de l'objet de la plainte, des pièces du dossier et des arguments précédemment soulevés, il s'ensuit que la situation dont se plaint la partie demanderesse concernant un harcèlement sexuel, qui nécessiterait d'examiner l'objet de la présente plainte sous l'angle de la discrimination, sort du champ d'application de l'article 2 [de la loi anti-discrimination]. »

39. La décision n° 438 du CNCD en date du 17 juin 2017 concernait le dénigrement public dans la presse, par le directeur adjoint de la police du comté de Ploieşti, d'une personne qui l'avait accusé, publiquement et par le dépôt d'une plainte pénale, de harcèlement sexuel. Le CNCD a déclaré la demande irrecevable au motif qu'étant liée à une enquête pénale, elle ne relevait pas de sa compétence.

40. La décision n° 772 du CNCD en date du 7 décembre 2016 concernait un refus de transférer le contrat de travail de la victime alléguée à la nouvelle société qui avait repris l'activité après la dissolution de l'employeur précédent de la victime, au motif, selon l'intéressée, qu'elle avait refusé d'accorder à son supérieur les faveurs sexuelles qu'il lui réclamait. Le CNCD a rejeté la plainte en déclarant que rien ne prouvait que des faveurs sexuelles lui eussent été demandées ou que le refus qu'elle aurait opposé à pareille demande eût constitué la raison pour laquelle la salariée en question n'avait pas été transférée dans la nouvelle société.

II. TEXTES DU CONSEIL DE L'EUROPE

41. La partie I de la Charte sociale européenne (révisée), ouverte à la signature le 3 mai 1996 (STE n° 163), dispose que les Parties reconnaissent comme objectif d'une politique qu'elles poursuivront par tous les moyens utiles, sur les plans national et international, la réalisation de conditions propres à assurer l'exercice effectif d'un certain nombre de droits et principes, dont le droit à la dignité au travail. La partie III dispose notamment que chacune des Parties s'engage à considérer la partie I de cette Charte comme une déclaration déterminant les objectifs dont elle poursuivra par tous les moyens utiles la réalisation.

42. L'article 26 de la Charte sociale européenne (révisée) dispose du droit à la dignité au travail. Il se lit comme suit :

> « En vue d'assurer l'exercice effectif du droit de tous les travailleurs à la protection de leur dignité au travail, les Parties s'engagent, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

a) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ;

b) à promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements. »

43. La Roumanie a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) le 7 mai 1999, se déclarant ainsi légalement tenue d'accepter un certain nombre de ses dispositions. L'article 26, cependant, n'en fait pas partie.

44. Le 5 mai 2011, le Conseil de l'Europe a adopté la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, qui a été ouverte à la signature le 11 mai 2011 et est entrée en vigueur le 1er août 2014 (STCE no 210, la « Convention d'Istanbul »). La Convention a été signée et ratifiée par la Roumanie respectivement les 27 juin 2014 et 23 mai 2016, et elle est entrée en vigueur à l'égard de ce pays le 1er septembre 2016. Ses dispositions pertinentes se lisent ainsi :

Article 40 – Harcèlement sexuel

« Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit soumise à des sanctions pénales ou autres sanctions légales. »

Article 45 – Sanctions et mesures

« 1. Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que les infractions établies conformément à la présente Convention soient passibles de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, au regard de leur gravité. Celles-ci incluent, le cas échéant, des peines privatives de liberté pouvant donner lieu à l'extradition.

2. Les Parties peuvent adopter d'autres mesures à l'égard des auteurs d'infractions, telles que :

– le suivi ou la surveillance de la personne condamnée ;

– la déchéance des droits parentaux si l'intérêt supérieur de l'enfant, qui peut inclure la sécurité de la victime, ne peut être garanti d'aucune autre façon. »

Article 49 – Obligations générales

« 1. Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que les enquêtes et les procédures judiciaires relatives à toutes les formes de violence couvertes par le champ d'application de la présente Convention soient traitées sans retard injustifié tout en prenant en considération les droits de la victime à toutes les étapes des procédures pénales.

2. Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires, conformément aux principes fondamentaux des droits de l'homme et en prenant en considération la compréhension de la violence fondée sur le genre, pour garantir une enquête et une poursuite effectives des infractions établies conformément à la présente Convention. »

Article 54 – Enquêtes et preuves

« Les Parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que, dans toute procédure civile ou pénale, les preuves relatives aux antécédents sexuels et à la conduite de la victime ne soient recevables que lorsque cela est pertinent et nécessaire. »

III. TEXTES DE L'UNION EUROPÉENNE

45. En ses passages pertinents, la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO 2006 L 204, p. 23), se lit ainsi :

« [C]onsidérant ce qui suit :

(...)

6. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives.

7. Dans ce contexte, il convient d'encourager les employeurs et les personnes responsables de la formation professionnelle à prendre des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination fondée sur le sexe et, notamment, à prendre des mesures préventives contre le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles conformément au droit national et aux pratiques nationales.

(...) »

Article 2 – Définitions

« 1. Aux fins de la présente directive, on entend par :

(...)

c) « harcèlement » : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

d) « harcèlement sexuel » : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

(...)

2. Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut :

a) le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ;

(...) »

Article 14 – Interdiction de toute discrimination

« 1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

(...)

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité [instituant la Communauté européenne] ;

(...) »

Article 25 – Sanctions

« Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer l'application de ces sanctions. Les sanctions, qui peuvent comprendre le versement d'indemnités à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient les dispositions pertinentes à la Commission au plus tard le 5 octobre 2005 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais. »

Article 26 – Prévention de toute discrimination

« Les États membres encouragent, dans le cadre de leurs législation, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe et, en particulier, le harcèlement et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. »

46. Les dispositions pertinentes en l'espèce de la résolution du Parlement européen du 26 octobre 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE (2017/2897(RSP), JO 2018 C 346, p. 192) se lisent comme suit :

« C. considérant que le droit de l'Union définit le harcèlement sexuel comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;

D. considérant que le harcèlement sexuel est une forme de violence à l'égard des femmes et des filles et qu'il constitue la forme la plus extrême, et cependant persistante, de discrimination à caractère sexiste ; que près de 90 % des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes et environ 10 % sont des hommes ; que, selon l'étude intitulée

« La violence à l'égard des femmes », menée en 2014 à l'échelle de l'Union par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, un tiers des femmes ont subi des violences physiques ou sexuelles au cours de leur vie d'adulte ; que jusqu'à 55 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'Union européenne ; que 32 % de toutes les victimes dans l'Union européenne ont affirmé que l'auteur était un supérieur, un collègue ou un client ; que 75 % des femmes qui exercent une profession requérant des qualifications ou qui occupent des fonctions d'encadrement supérieur ont été victimes de harcèlement sexuel ; que 61 % des femmes employées dans le secteur des services ont été victimes de harcèlement sexuel ; que 20 % des jeunes femmes (entre 18 et 29 ans) dans l'UE-28 ont connu le harcèlement en ligne ; qu'une femme sur dix a été victime de harcèlement sexuel ou de traque furtive par l'intermédiaire des nouvelles technologies ;

E. considérant que les cas de harcèlement sexuel et d'intimidation sont très insuffisamment déclarés aux autorités, en raison de la faiblesse, relativement persistante, du niveau de sensibilisation sociale à ce problème, de l'insuffisance des canaux de soutien aux victimes ainsi que de l'idée qu'il s'agit d'un sujet sensible pour la société, et cela en dépit des procédures formelles qui existent pour s'attaquer à ce phénomène dans le monde du travail et dans d'autres domaines ;

F. considérant que la violence et le harcèlement sexuels sur le lieu de travail sont des problématiques qui relèvent de la santé et de la sécurité, et qu'elles doivent être traitées et faire l'objet de mesures de prévention spécifiques ;

G. considérant que le droit de l'Union interdit toute discrimination à caractère sexiste ou fondée sur la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ;

H. considérant que les violences et le harcèlement sexuels sont contraires aux principes d'égalité entre les femmes et les hommes et d'égalité de traitement, qu'ils constituent une discrimination à caractère sexiste et sont donc interdits dans le cadre de l'emploi, y compris en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle ;

I. considérant que la persistance des stéréotypes de genre, du sexisme, du harcèlement et des abus sexuels constituent un problème structurel répandu dans toute l'Europe et dans le monde entier ; que ce phénomène implique des victimes et des auteurs aux âges, niveaux d'éducation, revenus ou positions sociales variés, et qu'il occasionne à ses victimes des séquelles physiques, sexuelles, émotionnelles et psychologiques ; que la répartition inégale du pouvoir entre les hommes et les femmes, les stéréotypes de genre et le sexisme, y compris les discours sexistes haineux, hors-ligne comme en ligne, sont les causes profondes de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et ont conduit à la domination et à la discrimination des femmes par les hommes et à la privation des femmes de leur pleine émancipation ;

(...)

M. considérant que le harcèlement et les abus sexuels, infligés principalement par les hommes aux femmes, constituent un problème structurel répandu dans toute l'Europe et dans le monde entier et que ce phénomène concerne des victimes et des auteurs aux âges, niveaux d'éducation, revenus ou positions sociales variés, et que cette violence est liée à la répartition inégale du pouvoir entre les femmes et les hommes au sein de notre société ;

(...)

S. considérant que le harcèlement sexuel et les comportements sexistes n'ont rien d'anodin, et que la banalisation des violences et du harcèlement sexuels au moyen d'euphémismes reflète une attitude sexiste à l'égard des femmes et véhicule un message de contrôle et de pouvoir dans le rapport entre les hommes et les femmes, qui nuit à la dignité, à l'autonomie et à la liberté des femmes ;

(...)

Tolérance zéro et lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE

1. condamne fermement toutes les formes de violence sexuelle et de harcèlement physique ou psychologique et déplore que ces agissements soient trop aisément tolérés, alors qu'il s'agit en réalité d'une violation systématique des droits fondamentaux et d'un grave délit, qui doit être puni en tant que tel ; souligne qu'il convient de mettre un terme à l'impunité en veillant à ce que les auteurs soient poursuivis ;

2. insiste pour que le cadre juridique existant relatif au harcèlement et aux abus sexuels soit réellement mis en œuvre et encourage dans le même temps les États membres de l'Union, ainsi que les entreprises publiques et privées, à prendre des mesures supplémentaires pour empêcher effectivement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou ailleurs et y mettre fin ; souligne qu'il convient de suivre les procédures judiciaires établies spécifiquement pour traiter les cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; (...) »

IV. TEXTES INTERNATIONAUX

47. L'Organisation internationale du travail (ci-après « l'OIT ») a adopté le 21 juin 2019 la Convention (nº 190) sur la violence et le harcèlement, qui vise à protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette convention définit l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre » ; elle est entrée en vigueur le 25 juin 2021, mais il apparaît que la Roumanie ne l'a pas encore soumise aux autorités compétentes, ni ratifiée (article 19 de la Constitution de l'OIT).

EN DROIT

I. SUR LA VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 8 DE LA CONVENTION

48. Invoquant l'article 6 § 1 de la Convention, la requérante allègue que la manière dont les autorités concernées, notamment le parquet et les tribunaux, ont réagi à la situation selon elle humiliante et embarrassante dans laquelle C.P. l'aurait placée et ont examiné cette situation l'a privée de la possibilité d'obtenir un redressement équitable pour ses griefs et a produit des

conséquences négatives sur sa vie privée, ses relations avec ses collègues de travail et sa santé en général.

49. Maîtresse de la qualification juridique des faits de la cause (*Radomilja et autres c. Croatie* [GC], nos 37685/10 et 22768/12, §§ 114 et 126, 20 mars 2018), la Cour examinera ce grief sous l'angle de l'article 8 de la Convention (voir, *mutatis mutandis*, *Špadijer c. Monténégro*, no 31549/18, §§ 66 et 68-69, 9 novembre 2021), qui se lit ainsi :

> « 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
>
> 2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »

A. Sur la recevabilité

1. Sur la compétence ratione materiae *de la Cour*

50. Si le Gouvernement ne s'est pas exprimé au sujet de l'applicabilité de l'article 8, qui est une question relevant de la compétence de la Cour que celle-ci doit clarifier d'office (*Denisov c. Ukraine* [GC], no 76639/11, § 93, 25 septembre 2018, *Špadijer*, précité, § 79, et les références qui y figurent), la Cour estime qu'il importe de noter les points suivants.

51. La Cour a déjà dit, dans différents contextes, que la notion de « vie privée » est une notion large, qui ne se prête pas à une définition exhaustive. Elle englobe l'intégrité physique et psychologique d'une personne et s'étend à d'autres valeurs telles que le bien-être et la dignité, le développement de la personnalité et les relations avec autrui (*Špadijer*, précité, § 80, et les références qui y figurent). En outre, la Cour a déjà dit que le corps d'une personne représente un aspect intime de la vie privée (*Nicolae Virgiliu Tănase c. Roumanie* [GC], no 41720/13, § 126, 25 juin 2019).

52. Cependant, pour que l'article 8 trouve à s'appliquer, l'atteinte doit présenter un certain niveau de gravité et avoir été portée de manière à nuire à la jouissance personnelle du droit au respect de la vie privée. Tous les actes ou décisions que l'on peut dire dommageables pour l'intégrité morale d'une personne n'entraînent pas nécessairement une telle atteinte au droit au respect de la vie privée (*Špadijer*, précité, § 81, et les références qui y figurent).

53. En l'espèce, la requérante a éprouvé une détresse résultant du comportement allégué de C.P. et reprochait aux autorités roumaines de ne pas lui avoir offert de réparation pour la souffrance qu'elle avait endurée. Elle décrit les avances sexuelles dont elle affirmait avoir été l'objet pendant plus de deux ans (paragraphe 8 ci-dessus). De surcroît, le procureur a estimé que ces avances étaient suffisamment graves pour motiver l'ouverture d'une

enquête (paragraphe 7 ci-dessus) et leur existence a donc été confirmée, bien que leur degré de gravité n'ait pas été considéré comme relevant du champ du droit pénal (décision du procureur du 22 octobre 2019, décrite au paragraphe 26 ci-dessus, et décision du tribunal de district de Timişoara du 11 juin 2020, décrite au paragraphe 28 ci-dessus).

54. Les faits à l'origine de la requête concernent donc l'intégrité psychologique et la vie sexuelle de la requérante, deux éléments relevant de la sphère personnelle protégée par l'article 8 (voir respectivement *Špadijer*, précité, § 87, et *Carvalho Pinto de Sousa Morais c. Portugal*, n° 17484/15, § 35, 25 juillet 2017). Compte tenu de la gravité des actes concernés et, plus généralement, des enjeux pour la requérante, laquelle allègue une atteinte à son intégrité sexuelle, la Cour estime que le traitement que celle-ci dénonce atteint le seuil requis pour entraîner l'applicabilité de l'article 8.

2. Autres motifs d'irrecevabilité

55. Constatant que ce grief n'est pas manifestement mal fondé et ne se heurte par ailleurs à aucun des autres motifs d'irrecevabilité énoncés à l'article 35 de la Convention, la Cour le déclare recevable.

B. Sur le fond

1. Thèses des parties

a) La requérante

56. Dans ses observations initiales, la requérante décrit l'humiliation qu'elle dit avoir ressentie du fait du comportement de C.P. durant la période pendant laquelle celui-ci l'aurait harcelée sur son lieu de travail ; elle affirme avoir subi des maltraitances psychologiques qui auraient abouti à son licenciement. Elle ajoute que C.P. a menti lorsqu'il a dit qu'ils avaient eu une relation sexuelle. Elle affirme également que C.P. l'a dénigrée devant le procureur, à son avis très probablement pour se venger de sa plainte et pour justifier le comportement selon elle totalement inconvenant qui était le sien au travail.

57. Dans ses observations ultérieures formulées en réponse à celles du Gouvernement, la requérante expose que les juridictions nationales n'ont pas tenu compte des preuves du harcèlement sexuel allégué qu'elle avait fournies. Elle répète que C.P. l'a harcelée sexuellement sur son lieu de travail et qu'il a fait naître chez elle des sentiments d'humiliation, de peur et de piètre estime de soi.

b) Le Gouvernement

58. Le Gouvernement affirme que les autorités nationales ont pris des mesures suffisantes pour se conformer à leurs obligations positives. Il indique qu'en particulier, la requérante a pu présenter ses arguments et ses éléments

de preuve et contester les déclarations de C.P., et qu'elle a donc pu faire entendre sa cause devant les autorités et bénéficier d'une procédure contradictoire. Le Gouvernement ajoute que parallèlement, en tant que victime alléguée d'un harcèlement sexuel, la requérante a fait l'objet pendant la durée de la procédure interne d'une protection spéciale qui lui aurait évité d'avoir à se rendre à une confrontation avec C.P. ou de devoir prouver qu'elle avait été humiliée par lui.

59. Le Gouvernement avance que l'enquête pénale et la procédure judiciaire qui a suivi ont été effectives, bien qu'elles n'aient pas eu l'issue selon lui attendue par la requérante, à savoir la condamnation de C.P. Sur ce point, il répète que si les déclarations des victimes supposées sont essentielles aux procédures dans les cas de harcèlement sexuel, elles doivent néanmoins être corroborées par d'autres preuves. Le Gouvernement précise cependant qu'en l'espèce, les éléments de preuve n'ont pas étayé la thèse exposée par la requérante selon laquelle elle aurait subi une atteinte psychologique ou une humiliation.

60. Enfin, le Gouvernement indique que les décisions rendues par les autorités internes ont été amplement et convenablement motivées.

2. Appréciation de la Cour

a) Principes généraux

61. Les principes pertinents concernant la protection du droit au respect de la vie privée sont décrits, par exemple, dans l'arrêt *Nicolae Virgiliu Tănase* (précité, §§ 125-128). Plus particulièrement, si l'article 8 tend pour l'essentiel à prémunir l'individu contre les ingérences arbitraires des pouvoirs publics, il peut de surcroît engendrer des obligations positives inhérentes à un respect effectif de la vie privée qui peuvent impliquer l'adoption de mesures dans les relations des individus entre eux (*ibidem*, § 125, *Söderman c. Suède* [GC], n° 5786/08, § 78, CEDH 2013, et *Špadijer*, précité, § 85).

62. La Cour a déjà dit que la notion de vie privée englobe l'intégrité physique et psychologique d'une personne. En vertu de l'article 8, les États ont l'obligation de protéger l'intégrité physique et psychologique d'un individu face à autrui. À cette fin, ils sont tenus de mettre en place et d'appliquer en pratique un cadre juridique adapté offrant une protection contre les actes de violence pouvant être commis par des particuliers, notamment dans un contexte de harcèlement au travail (*Špadijer*, précité, § 87, et les références qui y figurent).

63. Dans le contexte d'atteintes portées à l'intégrité physique d'une personne, une telle protection doit être assurée au moyen de mécanismes de droit pénal efficaces (*Remetin c. Croatie (n° 2)*, n° 7446/12, § 70 *in fine*, 24 juillet 2014, et les références qui y sont citées). Lorsque ces atteintes à l'intégrité physique sont le fait d'un particulier, la Convention n'exige pas nécessairement que l'auteur soit poursuivi avec l'assistance de l'État pour

que les droits du requérant garantis par la Convention soient respectés (*Sandra Janković c. Croatie*, nº 38478/05, § 50, 5 mars 2009). En pareils cas, il est envisageable au regard de la Convention que le droit interne offre au requérant la possibilité de poursuivre son agresseur soit en qualité de procureur privé soit en tant que partie lésée agissant en qualité de procureur subsidiaire (*M.S. c. Croatie*, nº 36337/10, § 75, 25 avril 2013). Dans tous les cas, cependant, que les poursuites restent aux mains des autorités internes ou que le requérant se prévale de la possibilité de poursuivre lui-même l'auteur présumé des faits, il appartient à la Cour d'examiner les mécanismes de droit pénal applicables et la manière dont ils ont été mis en œuvre (*Remetin*, précité, §§ 95-96, et les références qui y figurent).

64. Pour ce qui est des actes interindividuels de moindre gravité susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychologique d'une personne, un cadre juridique adapté offrant une protection n'implique pas toujours l'adoption de dispositions pénales efficaces visant l'acte spécifique qui est en cause. Le cadre juridique peut aussi consister en des recours civils aptes à fournir une protection suffisante (*Špadijer*, précité, § 89, et les références qui y figurent, et *A, B et C c. Lettonie*, nº 30808/11, § 151, 31 mars 2016).

65. Par ailleurs, quand des obligations positives inhérentes à l'article 8 se trouvent en cause, les États contractants jouissent d'une large marge d'appréciation pour déterminer, en fonction des besoins et ressources de la communauté et des individus, les mesures à prendre afin d'assurer l'observation de la Convention. La Cour a pour tâche non pas de se substituer aux autorités nationales compétentes pour définir le meilleur moyen de protéger les individus contre les atteintes à leur intégrité personnelle, mais d'apprécier sous l'angle de la Convention les décisions qu'elles ont rendues dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation (*R.B. c. Hongrie*, nº 64602/12, §§ 81-82, 12 avril 2016).

66. Enfin, la Cour a déjà dit à plusieurs reprises que la procédure pénale doit se dérouler de manière à ne pas mettre indûment en péril la vie, la liberté ou la sécurité des témoins, et en particulier celles des victimes appelées à déposer, ou les droits tombant, d'une manière générale, sous l'empire de l'article 8 de la Convention (pour plus de détails, voir dans le contexte d'une victime d'abus sexuels sur mineure l'affaire *Y. c. Slovénie*, nº 41107/10, § 103, CEDH 2015, extraits, et les références qui y sont citées).

b) Application de ces principes aux faits de l'espèce

67. La Cour observe pour commencer que la présente affaire se rapporte à l'application du système mis en place aux fins d'assurer une protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail (voir le paragraphe 48 ci-dessus, et comparer avec l'arrêt *A, B et C c. Lettonie*, précité, § 153, où les requérantes se plaignaient exclusivement qu'aucune suite pénale n'eût été donnée à la situation de harcèlement sexuel qu'elles alléguaient). Les faits de l'espèce relèvent d'une catégorie d'actes pour laquelle la Cour a déjà jugé

qu'un cadre juridique adapté offrant une protection ne requiert pas toujours que des dispositions pénales efficaces visant l'acte spécifique qui est en cause soient en place (voir la jurisprudence citée au paragraphe 64 ci-dessus).

68. La requérante a d'abord informé sa responsable, laquelle a signalé la situation à l'employeur de l'auteur présumé des faits, à savoir l'entreprise ferroviaire (paragraphe 8 ci-dessus). À cet égard, la Cour rappelle que l'entreprise ferroviaire est détenue par l'État et qu'elle représente donc une autorité publique dont les actes peuvent engager la responsabilité de l'État au regard de la Convention (paragraphe 34 ci-dessus et *Libert c. France*, n° 588/13, §§ 38-39, 22 février 2018).

69. Cela étant, il semble toutefois que l'entreprise ferroviaire n'ait guère réagi aux allégations d'un harcèlement sexuel perpétré par l'un de ses salariés. Malgré l'existence d'une politique interne interdisant toute conduite portant atteinte à la dignité d'une personne et encourageant le signalement à la direction de tout comportement de ce type (paragraphe 35 ci-dessus), U.C., qui avait été informé de la situation et avait entendu les parties concernées, a refusé d'examiner l'affaire et a conseillé à la requérante de s'adresser à la police (paragraphes 8 et 15 ci-dessus). Point tout aussi important, la requérante a été soumise, apparemment sans en être préalablement avertie, à une confrontation avec C.P. dans le bureau d'U.C. (paragraphe 8 ci-dessus).

70. Par ailleurs, rien n'indique qu'U.C. ait orienté la requérante vers un autre membre du personnel de l'entreprise qui aurait pu répondre à ses griefs, ou qu'il ait lui-même sollicité la ou les personnes compétentes au sein de l'entreprise ferroviaire. Il apparaît au contraire qu'aucune enquête interne n'a été menée (paragraphe 16 ci-dessus).

71. Dans ce contexte, il est impossible pour la Cour de déterminer si des mécanismes ont été mis en place au niveau de l'employeur pour traiter la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cela pourrait suffire en soi à constituer un manquement aux exigences de l'article 8 de la Convention. À cet égard, la Cour rappelle que la directive 2006/54/CE condamne sans équivoque le harcèlement sexuel et exhorte les États à prendre des mesures préventives pour lutter contre ce phénomène (paragraphe 45 ci-dessus). La Cour relève également que le Parlement européen, dans sa résolution du 26 octobre 2017, considère que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une problématique qui relève de la santé et de la sécurité et qui doit être traitée et faire l'objet de mesures de prévention spécifiques, et il encourage la prise de mesures supplémentaires pour empêcher effectivement le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou ailleurs et y mettre fin (paragraphe 46 ci-dessus).

72. Quoi qu'il en soit, la Cour observe que l'essentiel du grief de la requérante porte sur le caractère selon elle insuffisant de la réaction du parquet et des tribunaux à ses allégations de harcèlement sexuel sur son lieu de travail (paragraphe 48 ci-dessus). Partant, la Cour va à présent examiner les mécanismes que les autorités roumaines ont effectivement mis en place et

que la requérante était en mesure d'utiliser afin d'obtenir un redressement pour ses griefs.

73. À ce sujet, la Cour note que le droit interne de l'État défendeur érige le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en infraction pénale (paragraphe 29 ci-dessus). En outre, le droit au respect de la réputation et de la dignité est protégé par l'article 72 du code civil, et toute atteinte aux droits d'autrui peut, en principe, faire l'objet d'une action en réparation au civil en vertu de l'article 1349 du code civil (paragraphe 33 ci-dessus). La Cour a déjà dit qu'une enquête pénale, lorsqu'elle est menée de façon adéquate, constitue une voie de recours interne effective pour les griefs concernant une atteinte alléguée à la vie privée qui est réprimée par le droit interne (voir, *mutatis mutandis*, *Association ACCEPT et autres c. Roumanie*, n° 19237/16, § 81, 1er juin 2021).

74. La police et le procureur ont effectivement considéré qu'une enquête pénale était nécessaire (*A, B et C c. Lettonie*, précité, § 161 *in fine*). La requérante allègue avoir été humiliée et, de surcroît, avoir été soumise à un contact physique non désiré (paragraphes 6 et 24 ci-dessus) ; bien qu'il y ait désaccord entre les parties quant au consentement de la requérante, la vérification de cet aspect n'a pas d'incidence sur la gravité de l'acte en lui-même, mais cet aspect sera pris en compte dans l'appréciation de l'effectivité de l'enquête (voir, *mutatis mutandis*, *M.C. c. Bulgarie*, n° 39272/98, §§ 179-182, CEDH 2003-XII). Enfin, la Cour se doit de relever que le harcèlement sexuel est considéré en droit interne comme la forme de harcèlement la plus grave et qu'il est passible de sanctions plus lourdes que d'autres formes de harcèlement proscrites par le code pénal (paragraphe 29 ci-dessus).

75. La requérante n'avait donc aucune raison de douter que l'enquête pénale serait effective et apte à lui apporter un redressement (voir, *mutatis mutandis*, *Association ACCEPT et autres*, précité, § 81). Sur ce point, la Cour rappelle que, dans la mesure où elles sont jugées effectives, les voies de recours pénales suffisent en elles-mêmes à satisfaire à l'obligation procédurale découlant de l'article 8 (*Botoyan c. Arménie*, n° 5766/17, § 109 *in fine*, 8 février 2022, et les références qui y sont citées). À la lumière des considérations ci-dessus, et étant donné que les autorités internes ont conclu que la requérante n'avait pas été humiliée par C.P. (paragraphes 26 et 28 ci-dessus), celle-ci ne saurait se voir reprocher de ne pas avoir exercé d'autres voies de recours, qui étaient disponibles mais ne présentaient guère plus de chances de succès, telles qu'une action devant les juridictions civiles (*ibidem*, §§ 116 et 125).

76. Sur ce point, enfin, force est pour la Cour de constater que le Gouvernement n'a pas avancé que la requérante aurait dû engager une action au civil distincte contre C.P., ni communiqué d'exemples de pratique interne pertinente qui lui permettraient de tirer les conclusions appropriées (paragraphes 37-40 ci-dessus).

77. Il s'agit donc pour la Cour de rechercher si, dans la procédure pénale portant sur le harcèlement sexuel allégué par la requérante, l'État a suffisamment protégé le droit de l'intéressée au respect de sa vie privée, et en particulier son droit au respect de son intégrité personnelle. Que cette enquête ait connu une issue favorable ou défavorable pour la requérante n'a aucune incidence sur cette appréciation (voir, *mutatis mutandis*, *Špadijer*, précité, § 91).

78. En l'espèce, la Cour observe que la requérante a déposé une plainte au pénal contre C.P. pour harcèlement sexuel (paragraphe 6 ci-dessus). L'enquête a été ouverte rapidement (paragraphe 7 ci-dessus) et les autorités, à savoir le parquet et le tribunal de district, ont confirmé que C.P. avait commis les actes allégués par la requérante (paragraphes 26-28 ci-dessus). Cependant, elles ont également considéré que les actes en question ne satisfaisaient pas aux critères définis par le droit pénal pour être constitutifs d'une infraction pénale de harcèlement sexuel. Les décisions adoptées en l'espèce ont donc conclu soit que la responsabilité pénale de l'auteur des faits ne pouvait pas être engagée pour l'infraction pénale alléguée, soit que la requérante ne s'était pas sentie humiliée par les actes en cause, alors que l'existence d'une humiliation était requise par le droit interne pour que l'infraction de harcèlement sexuel fût caractérisée (paragraphe 29 ci-dessus).

79. Cependant, rien dans les décisions internes ne permet à la Cour de vérifier la façon dont les juridictions internes sont parvenues à leur conclusion. Le parquet s'est contenté de décrire en détail les preuves fournies, sans expliquer en quoi ces éléments factuels étayaient sa décision du 22 octobre 2019 (paragraphe 26 ci-dessus). Il apparaît que le parquet n'a pas considéré les déclarations de la requérante comme des éléments de preuve pertinents, étant donné qu'il n'a pas cherché à en apprécier la cohérence et la crédibilité. En outre, il ne semble pas que le procureur ait replacé les déclarations de la requérante dans leur contexte. À cet égard, la Cour se doit de rappeler qu'à l'instar des violences domestiques, les cas de harcèlement sexuel demeurent largement sous-dénoncés et restent souvent ignorés ; ils se produisent généralement dans le contexte de relations personnelles et à huis clos, ce qui les rend encore plus difficiles à prouver pour les victimes (voir le paragraphe 9 ci-dessus et, *mutatis mutandis*, l'arrêt *Opuz c. Turquie*, n° 33401/02, § 132, CEDH 2009, ainsi que le considérant E de la résolution du Parlement européen du 26 octobre 2017, citée au paragraphe 46 ci-dessus). Ces lacunes n'ont été comblées ni par le procureur principal ni par le tribunal de district dans leurs décisions ultérieures. Tout comme la décision du parquet du 22 octobre 2019, ces décisions qui l'ont confirmée n'exposent pas de motivation susceptible d'expliquer l'interprétation de la loi et son application aux faits de la cause (paragraphes 26-28 ci-dessus).

80. La Cour observe que la principale motivation que l'on trouve à la fois dans la décision du parquet du 22 octobre 2019 et dans celle du tribunal de district du 11 juin 2020 est l'absence d'humiliation de la victime par les actes

en cause. Cependant, les autorités n'ont livré aucune autre explication pour leurs conclusions et elles n'ont pas non plus essayé de replacer dans leur contexte les éléments laissant penser que la requérante avait parfois semblé triste après ses interactions avec C.P., et parfois plutôt enjouée (paragraphe 28 ci-dessus). Par exemple, dans les décisions rendues, la mention de ces assertions n'était pas accompagnée d'une appréciation de la relation d'autorité et du lien de subordination entre la requérante et C.P., ni d'une analyse des menaces que C.P. aurait proférées contre la requérante, bien que ces éléments aient été dûment portés à l'attention des autorités durant la procédure (voir paragraphe 8 *in fine* et, *mutatis mutandis*, *Bărbulescu c. Roumanie* [GC], nº 61496/08, § 117, 5 septembre 2017).

81. Les autorités n'ont aucunement cherché à appuyer leurs conclusions sur le droit interne, malgré la place notable accordée au respect de la dignité dans la législation de l'État défendeur (paragraphes 31 et 32 ci-dessus).

82. En outre, les autorités n'ont pas pris de mesures actives pour s'assurer des conséquences que les actions de C.P. avaient produites pour la requérante. À cet égard, étant donné la pertinence que le facteur d'intimidation ou d'humiliation de la victime revêt lorsqu'il s'agit de statuer sur l'existence d'une infraction de harcèlement sexuel en droit interne (paragraphe 29 ci-dessus), les autorités auraient pu ordonner une évaluation psychologique de la requérante dans le but de faire analyser par un expert les réactions de l'intéressée après ses interactions avec C.P., et de déceler d'éventuelles séquelles psychologiques dues au harcèlement allégué (voir, *mutatis mutandis*, *M.G.C. c. Roumanie*, nº 61495/11, § 70, 15 mars 2016). Les autorités auraient également pu vérifier si la requérante avait des raisons potentielles de proférer de fausses accusations contre C.P., comme cela a été insinué dans certains témoignages. Pourtant, la Cour observe qu'aucune de ces pistes n'a été explorée à aucun stade de l'enquête menée dans la présente affaire (voir, *mutatis mutandis*, *I.C. c. Roumanie*, nº 36934/08, § 54, 24 mai 2016).

83. En outre, la Cour relève avec préoccupation que la décision du parquet du 22 octobre 2019 rendait compte de manière détaillée des insinuations formulées par C.P. dans ses déclarations concernant la vie privée de la requérante et les raisons expliquant selon lui le comportement de celle-ci et les accusations qu'elle avait formulées (paragraphe 18 ci-dessus). Comme soutenu par la requérante, ces propos pouvaient servir une simple stratégie de défense de la part de C.P. (paragraphes 18-19 et 56 ci-dessus). S'il a pu être nécessaire pour le procureur de citer certains aspects de ces déclarations, il est difficile de saisir quelle utilité leur reproduction exhaustive dans la décision du procureur a pu présenter pour l'examen de l'infraction pénale. Outre leur nature indélicate et irrespectueuse envers la requérante, leur présence a stigmatisé celle-ci et peut être considérée comme une violation de ses droits découlant de l'article 8 de la Convention (voir, *mutatis mutandis*,

J.L. c. Italie, nº 5671/16, § 136, 27 mai 2021, et *Sanchez Cardenas c. Norvège*, nº 12148/03, §§ 33-39, 4 octobre 2007).

84. De même, la Cour se doit de relever que pendant l'enquête pénale, la requérante a été confrontée à U.C. sans qu'aucune explication n'ait été donnée par le procureur quant à la nécessité de cette confrontation ou à ses retombées sur l'intéressée. La Cour rappelle que la nécessité d'une confrontation doit être soigneusement soupesée par les autorités et que la dignité et la sensibilité de la victime doivent être prises en compte et protégées (voir, *mutatis mutandis*, *Y. c. Slovénie*, précité, § 103).

85. À cet égard, la Cour rappelle qu'à l'échelle internationale, le harcèlement sexuel est condamné sans équivoque et que les États sont exhortés à sanctionner effectivement les auteurs de tels méfaits et à mettre ainsi un terme à leur impunité (paragraphes 44-46 ci-dessus). Parallèlement, certains textes internationaux, notamment la Charte sociale européenne et la Convention d'Istanbul, énoncent que les États parties doivent prendre les mesures législatives et autres nécessaires pour protéger les droits et les intérêts des victimes (voir, respectivement les paragraphes 41-43 et 44 ci-dessus). De telles mesures supposent notamment de protéger les victimes contre la victimisation secondaire (pour plus de détails, voir, *mutatis mutandis*, *Y. c. Slovénie*, précité, § 104), obligation à laquelle les autorités ont manqué en l'espèce.

86. Enfin, la Cour observe que, même après que l'entreprise ferroviaire a eu connaissance des allégations de harcèlement sexuel, la requérante a continué à en subir les conséquences jusqu'à finalement devoir quitter son emploi (paragraphes 5 et 8 *in fine* ci-dessus). Ces circonstances, qui ont assurément aggravé sa détresse et son sentiment d'impuissance, n'ont eu aucune incidence sur l'appréciation de ses griefs par les autorités.

87. Par ces motifs, sans outrepasser le champ de son examen ni méconnaître le principe de subsidiarité, et sans se prononcer sur la culpabilité de C.P., la Cour juge que l'enquête dans l'affaire de la requérante a été entachée de vices d'une gravité telle qu'ils s'analysent en un manquement de l'État aux obligations positives que faisait peser sur lui l'article 8 de la Convention (voir, *mutatis mutandis*, *M.C. c. Bulgarie*, § 167, et *Söderman*, §§ 90-91, tous deux précités).

88. Partant, il y a eu violation de cette disposition.

II. SUR LES AUTRES VIOLATIONS ALLÉGUÉES DE LA CONVENTION

89. Enfin, les parties ont également été invitées à formuler des observations sur le respect des exigences découlant de l'article 8 combiné avec l'article 14 de la Convention. Se fondant sur la pratique du CNCD (paragraphes 37-40 ci-dessus), le Gouvernement soutient que la requérante n'a pas épuisé les voies de recours internes dès lors qu'elle n'a pas,

notamment, saisi soit le CNCD soit directement les tribunaux de son grief de discrimination. La requérante n'a pas formulé d'observations concernant l'article 14.

90. Étant donné la nature et la substance de la violation constatée en l'espèce sous l'angle de l'article 8 (paragraphe 87 ci-dessus), et eu égard au fait que la requérante n'a pas fourni de pièce qui aurait permis à la Cour d'apprécier l'existence d'une discrimination potentielle, la Cour ne juge pas nécessaire d'examiner séparément la recevabilité et le fond de ce grief (voir, *mutatis mutandis*, *V.C. c. Slovaquie*, n° 18968/07, § 180, CEDH 2011 (extraits)).

III. SUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 41 DE LA CONVENTION

91. Aux termes de l'article 41 de la Convention :

> « Si la Cour déclare qu'il y a eu violation de la Convention ou de ses Protocoles, et si le droit interne de la Haute Partie contractante ne permet d'effacer qu'imparfaitement les conséquences de cette violation, la Cour accorde à la partie lésée, s'il y a lieu, une satisfaction équitable. »

A. Dommage

92. La requérante demande 20 000 euros (EUR) pour le préjudice moral qu'elle estime avoir subi.

93. Le Gouvernement avance que cette demande est excessive et qu'un constat de violation constituerait une satisfaction équitable suffisante.

94. La Cour estime que la requérante a subi un préjudice moral certain que le seul constat d'une violation ne suffirait pas à réparer. Compte tenu de la nature de la violation constatée, la Cour, statuant en équité, alloue à la requérante 7 500 EUR pour préjudice moral, plus tout montant pouvant être dû sur cette somme à titre d'impôt.

B. Frais et dépens

95. La requérante n'ayant pas demandé de montant pour ses frais et dépens, la Cour n'est pas appelée à lui accorder une somme à cet égard.

PAR CES MOTIFS, LA COUR, À L'UNANIMITÉ,

1. *Déclare* le grief fondé sur l'article 8 de la Convention recevable ;

2. *Dit* qu'il y a eu violation de l'article 8 de la Convention ;

3. *Dit* qu'il n'y a pas lieu d'examiner la recevabilité et le fond du grief sous l'angle de l'article 8 combiné avec l'article 14 de la Convention ;

4. *Dit*
   a) que l'État défendeur doit verser à la requérante, dans un délai de trois mois à compter de la date à laquelle l'arrêt sera devenu définitif conformément à l'article 44 § 2 de la Convention, 7 500 EUR (sept mille cinq cents euros) pour préjudice moral, plus tout montant pouvant être dû sur cette somme à titre d'impôt, à convertir dans la monnaie de l'État défendeur au taux applicable à la date du règlement ;
   b) qu'à compter de l'expiration dudit délai et jusqu'au versement, ce montant sera à majorer d'un intérêt simple à un taux égal à celui de la facilité de prêt marginal de la Banque centrale européenne applicable pendant cette période, augmenté de trois points de pourcentage ;

5. *Rejette* le surplus de la demande de satisfaction équitable.

Fait en anglais, puis communiqué par écrit le 30 août 2022 en application de l'article 77 §§ 2 et 3 du règlement de la Cour.

Ilse Freiwirth Greffière adjointe	Gabriele Kucsko-Stadlmayer Présidente