

Mai 2023

NEWSLETTER  
N° 27

# Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Affaire T-298/20, KD / EUIPO,  
arrêt du 26 octobre 2022

Rapport d'évaluation – Procédure  
précontentieuse – Article 43 du Statut  
– DGE – Obligation de motivation –  
Article 296 du TFUE – Article 47 de la  
Charte – Erreur de fait – Devoir de  
sollicitude renforcé

**Rapport d'évaluation :  
de l'importance de motiver, de  
s'en tenir aux faits et de prendre  
en considération les éventuels  
problèmes médicaux**

Dans la présente lettre d'information, nous examinerons un récent arrêt du Tribunal portant sur la révision d'un rapport d'évaluation. Il est possible d'introduire directement un recours contre un tel rapport (lorsqu'il est devenu définitif), sans avoir préalablement introduit une réclamation ou un appel interne. Dans la présente affaire, le Tribunal a annulé le rapport d'évaluation parce que:

- a)** il ne comportait pas de motivation concernant l'évaluation d'un aspect pour lequel la note était inférieure au niveau requis,
- b)** il était entaché d'une erreur de fait car une des allégations y figurant ne pouvait être prouvée et,
- c)** il ne prenait pas en compte les problèmes de santé de la requérante.

Continuez à nous envoyer vos suggestions de sujets à traiter ou vos questions et commentaires à l'adresse: [StaffMatters@unionsyndicale.eu](mailto:StaffMatters@unionsyndicale.eu)

## Avertissement

Bien que cette lettre d'informations juridiques ait été préparée avec soin, elle ne peut remplacer un conseil juridique individuel. Chaque situation comporte de nombreux aspects et requiert une analyse juridique complexe et une stratégie d'action individuelle. Plutôt que d'agir uniquement sur la base d'explications génériques ou de précédents, adressez-vous plutôt à nos experts juridiques pour un conseil juridique individuel et/ou pour vous représenter.

## Contexte juridique

Le rapport d'évaluation est le «apport annuel» visé à l'article 43, premier alinéa, du Statut, aux termes duquel : «La compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire font l'objet d'un rapport annuel dans les conditions fixées par l'autorité investie du pouvoir de nomination de chaque institution conformément à l'article 110. Ce rapport indique si le niveau des prestations du fonctionnaire est satisfaisant ou non. L'autorité investie du pouvoir de nomination de chaque institution arrête des dispositions prévoyant le droit de former, dans le cadre de la procédure de notation, un recours qui s'exerce préalablement à l'introduction d'une réclamation conformément à l'article 90, paragraphe 2.»



## Les faits

En 2015, la requérante est entrée au service de l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO) en tant qu'agent temporaire pour une période de cinq ans, en vertu de l'article 2, sous f), du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le « RAA »). Son entretien d'évaluation pour l'exercice 2019 s'est déroulé en février 2020.

En mars 2020, elle a reçu son rapport pour l'année 2019, qui est le rapport litigieux. Ce rapport comporte les rubriques intitulées «Informations générales», «Informations sur l'employé», «Dialogue d'évaluation», «Observations sur les conditions de travail, y compris télétravail (si applicable) », «Évaluation des objectifs», «Objectif atteint», «Conduite dans le service», «Évaluation des compétences», «Évaluation du programme de développement» et «Note d'évaluation général ».

Pour les compétences « Hiérarchisation des priorités et organisation» et «Résilience», la requérante a obtenu la note de 2, alors que la note requise était de 3. Les «Observations générales sur les compétences» expliquent qu'elle «écrit vite, clairement et correctement» et a un «niveau sérieux de connaissances ...».

Ces observations précisent, néanmoins, s'agissant de «sa hiérarchisation des priorités et [de son] organisation, [que,] à quelques occasions, il lui a été rappelé de respecter les échéances et d'anticiper». L'évaluation générale conclut que la requérante a atteint ses objectifs, anticipe les tâches, s'efforce constamment de maintenir et de délivrer un niveau élevé de prestations et cherche à améliorer la qualité en permanence. Un mois après ce rapport, l'administration a informé la requérante que son contrat ne serait pas renouvelé et que cette décision avait été prise en tenant compte du rapport en question.

## L'arrêt du Tribunal

Le Tribunal a annulé le rapport litigieux pour défaut de motivation, erreur de fait et violation du devoir de sollicitude. La demande d'indemnisation du préjudice moral a en revanche été rejetée par le Tribunal.

## Recevabilité

L'EUIPO, partie défenderesse, soulève une question importante portant sur la recevabilité d'un recours contre un rapport d'évaluation : quelle est la portée de l'article 7 de la décision de la Commission relative aux dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut (ci-après les « DGE de l'article 43 »), à savoir une obligation de former un appel interne avant l'introduction d'une réclamation au sens de l'article 90 du statut et, d'autre part, une saisine directe du Tribunal est-elle possible en l'absence d'un tel appel interne ? Selon l'EUIPO, une saisine directe du Tribunal n'est pas acceptable s'il existe une procédure d'appel interne telle que celle prévue par les DGE.

Le Tribunal a rejeté cette argumentation en exposant que, compte tenu de la nature du rapport d'évaluation, qui exprime l'opinion librement formulée des évaluateurs, et non pas l'appréciation de l'AIPN, l'introduction d'une réclamation formelle, au sens de l'article 90 du statut, n'est pas un préalable nécessaire à l'introduction d'un recours contentieux dirigé contre un tel acte. **Un recours est dès lors ouvert à partir du moment où le rapport d'évaluation peut être considéré comme étant définitif.** Le Tribunal a considéré que l'appel interne préalable n'était pas une condition supplémentaire de recevabilité mais qu'un tel appel ne serait pas recevable à un stade ultérieur de la procédure. Selon le Tribunal, la réclamation n'étant pas un préalable nécessaire à l'introduction d'un recours juridictionnel, «il ne saurait a fortiori être considéré que le Conseil a ainsi entendu implicitement subordonner la recevabilité d'un tel recours à la formation d'un appel interne ».

Le Tribunal ajoute qu'«les institutions n'ont pas compétence pour déroger à un droit statutaire au moyen d'une disposition d'exécution.» Subordonner l'introduction au Tribunal d'un recours contre un rapport d'évaluation à l'épuisement d'une procédure d'appel interne équivaldrait à une violation du droit fondamental à un recours effectif et à accéder à un tribunal indépendant (article 47 et article 52, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne).

## Le fond

Sur le fond, la requérante a invoqué trois moyens à l'appui de ses conclusions en annulation : en premier lieu une violation de l'obligation de motivation et des droits de la défense ainsi qu'une erreur de fait, ensuite une violation du devoir de sollicitude et, enfin des erreurs manifestes d'appréciation.

Tout d'abord, le Tribunal a conclu que le rapport litigieux était entaché d'une violation de **l'obligation de motivation** qui incombait à l'EU IPO (article 296 TFUE et article 41, paragraphe 2, point c) de la Charte) quant à la note qui a été attribuée à la requérante au titre de la compétence « Résilience ». Ce principe essentiel du droit de l'Union a pour objectif de fournir à l'intéressé une indication suffisante pour apprécier le bien-fondé de l'acte lui faisant grief et l'opportunité d'introduire un recours juridictionnel tendant à en contester la légalité. Il vise également à permettre au juge de l'Union d'exercer son contrôle.

Dans le rapport litigieux, la compétence « Résilience » est définie comme l'aptitude à « rester efficace sous la pression, à être flexible et à s'adapter à un environnement de travail changeant ». Le Tribunal a constaté que le rapport d'évaluation ne comportait aucun commentaire relatif à cette compétence. Ni les « observations générales sur les compétences » ni les « commentaires d'évaluation généraux du supérieur hiérarchique » ne contenaient la moindre référence expresse à cette compétence. Les observations relatives au respect des échéances concernaient la compétence « Hiérarchisation des priorités et organisation », les qualités d'anticipation et de proactivité étant principalement liées au sens de l'organisation et au respect des échéances plutôt qu'à la résilience. Cette note ayant pu influencer sur la décision de l'évaluateur sur la note globale, le Tribunal a conclu que ce motif suffisait à l'annulation du rapport litigieux.

Ensuite, s'agissant des autres motifs avancés par la requérante, le Tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de substituer son appréciation à celle des évaluateurs qui disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans ce rôle. Le contrôle du juge de l'Union est limité au contrôle

**de la régularité procédurale, de l'exactitude matérielle des faits ainsi que de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir.**

Le Tribunal poursuit en rappelant que l'évaluateur n'est pas tenu de faire figurer dans le rapport tous les éléments de fait et de droit pertinents à l'appui de ses observations mais qu'il doit pouvoir prouver **les éléments de fait et autres exemples concrets** qu'il invoque. En l'espèce, l'observation figurant dans le rapport selon laquelle la requérante a fait l'objet de rappels sur le respect des échéances est, selon le Tribunal, entachée **d'erreur de fait** car les éléments figurant dans le dossier mettent en doute la réalité de ces rappels. La requérante pouvait donc invoquer l'inexactitude matérielle de l'observation en cause, qui est la seule dans le rapport litigieux à revêtir un caractère négatif et dont il ne saurait, par conséquent, être exclu qu'elle ait eu une influence négative sur la note globale de la requérante.

Enfin, le Tribunal a considéré qu'il y avait violation du **devoir de sollicitude**. Le devoir de sollicitude reflète l'équilibre des droits et des obligations réciproques que le statut, et, par analogie, le RAA, a créé dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public. À l'instar du droit à une bonne administration, cet équilibre implique notamment que, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un agent, l'autorité prenne en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, **elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais aussi de celui de l'agent concerné**.

Comme le Tribunal l'a rappelé par la suite l'administration est tenue par des **obligations substantiellement renforcées** au titre du devoir de sollicitude dès lors qu'est en cause **la santé, physique ou mentale** d'un membre du personnel. Dans un tel cas, l'administration doit dûment tenir compte de ces problèmes de santé en vue de l'adoption de l'acte en cause. Le Tribunal conclut qu'il y a violation du devoir de sollicitude du fait que le rapport litigieux « ne contient pas la moindre référence à ces problèmes » et que l'EU IPO n'a nullement tenu compte desdits problèmes au cours de la procédure d'évaluation.





## Commentaires:

1. L'exercice d'évaluation est mis en œuvre différemment dans les différentes institutions. La présente affaire met en évidence quelques principes communs qui doivent toujours être respectés. Le rapport d'évaluation de la requérante était entaché d'une absence de motivation, d'une erreur de fait et d'une violation du devoir de sollicitude. Le point central de l'arrêt est l'absence de motivation dans le rapport quant à la compétence « Résilience », pour laquelle la requérante n'avait pas obtenu la note requise. Il importe de souligner que sans cette note (inférieure au niveau requis), le niveau général de l'évaluation aurait pu être différent.

2. Les éléments importants à retenir de cet arrêt sont

1) qu'il convient de vérifier la motivation des rapports d'évaluation a) quant à la pertinence et la véracité des faits qui y sont mentionnés b) quant à la justesse de la motivation et à la justification de l'évaluation, surtout si l'évaluation se conclut par une note globale inférieure à la note requise et

2) que, lors de l'adoption du rapport d'évaluation, l'administration doit prendre en compte les éventuels problèmes de santé de la personne.

3. Le Tribunal a tout d'abord conclu à une **absence de motivation dans le rapport (article 296 TFUE)** en appliquant ainsi un critère horizontal de légalité. Comme nous l'avons déjà souligné dans **Le StaffMatters 16**, l'obligation de motivation doit être appréciée au regard non seulement de son libellé, mais aussi de son contexte tel qu'il était connu de la personne concernée, lui permettant de comprendre la portée de la mesure en question. Selon la jurisprudence, il suffit, en principe, que l'évaluateur fasse état des traits saillants des prestations de l'intéressé en termes de rendement, de compétences et de conduite dans le service. L'évaluateur n'est pas tenu de spécifier tous les éléments de fait et de droit pertinents qu'il a retenus à l'appui de son évaluation, mais il doit, néanmoins, motiver les appréciations qu'il porte sur le travail de l'intéressé dans les différentes rubriques qui doivent figurer dans le rapport d'évaluation.

4. Le critère pour l'annulation d'un rapport d'évaluation est que le contrôle juridictionnel est limité au contrôle **de la régularité procédurale, de l'exactitude matérielle des faits ainsi que de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir.**

5. Le devoir de sollicitude, qui reflète l'équilibre des droits et des obligations réciproques, a été abordé dans **Le StaffMatters 22**. La spécificité de la présente affaire est qu'elle relève les **obligations renforcées** au titre du devoir de sollicitude dès lors qu'est en cause **la santé, physique ou mentale**, d'un membre du personnel, pour autant évidemment que la personne concernée ait porté en temps utile ses problèmes de santé à l'attention de l'administration.

6. Quant à la recevabilité du recours, le Tribunal confirme qu'un recours en annulation d'un rapport d'évaluation peut être introduit directement auprès du Tribunal, sans avoir à introduire auparavant **un appel interne** auprès de l'évaluateur d'appel ou une réclamation au titre de l'article 90 du Statut. De ce fait, l'appel mentionné dans les DGE est un outil supplémentaire qui est à la disposition du membre du personnel et que celui-ci peut, s'il le souhaite, introduire préalablement à une réclamation et, a fortiori, à un recours en annulation. Autrement dit, l'appel prévu par les DGE de l'article 43 n'est pas une condition supplémentaire de recevabilité d'un recours. Selon le Tribunal, c'est ainsi qu'il faut comprendre le «droit de former un recours» prévu à l'article 43 du Statut : un outil optionnel.

La décision d'introduire un appel interne ou une réclamation contre un rapport d'évaluation avant de former un recours en annulation est une décision à prendre au cas par cas, sur la base d'un avis juridique informé.

7. On peut en conclure que la procédure d'appel prévue par les DGE a une importance distincte essentiellement tant que le rapport n'est pas encore définitif car pendant cette période un recours au Tribunal n'est pas encore recevable.

8. La même exception –un recours direct sans passer par la procédure de réclamation– existe par ailleurs également dans le cas des décisions d'un jury de concours. Dans ce cas, la raison en est que l'AIPN n'est pas habilitée à modifier de telles décisions (voir affaire 7/77, Ritter von Wüllerstorff; affaire 144/82, Detti; affaire F-66/11, Cristina). Dans les deux cas de figure (concours et rapport d'évaluation) on peut raisonnablement conclure que, si une réclamation a néanmoins été introduite, il n'est pas nécessaire d'attendre la réponse à la réclamation avant d'introduire un recours.