

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 238.487 du 13 juin 2017

A. 220.267/VIII-10.236

A. 220.270/VIII-10.237

En cause : **JAKUBCZYK Régine**,
ayant élu domicile à
la Centrale générale des services publics (CGSP)
place Fontainas 9-11
1000 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
le ministre de la Justice,
ayant élu domicile chez
M^e Bernard RENSON, avocat,
rue Père Eudore Devroye 47
1040 Bruxelles.

I. Objet des requêtes

Par une requête introduite le 13 septembre 2016, Régine JAKUBCZYK demande l'annulation de "la décision lui attribuant la mention «insuffisant» pour le cycle d'évaluation courant du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} février 2016" (A. 220.267/VIII-10.236).

Par une requête introduite le même jour, la même requérante demande l'annulation de "l'arrêté ministériel du 30 août 2016 décidant de son licenciement pour inaptitude professionnelle, le 31 août 2016" (A. 220.270/VIII-10.237).

II. Procédure

La partie adverse a déposé les dossiers administratifs.

Les mémoires en réponse et en réplique ont été régulièrement échangés.

M. Erik BOSQUET, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé des rapports sur la base de l'article 12 de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État.

Les rapports ont été notifiés aux parties.

Les parties ont, chacune, déposé des derniers mémoires.

Par des ordonnances du 4 mai 2017, les affaires ont été fixées à l'audience du 9 juin 2017.

M. Jacques VANHAEVERBEEK, président de chambre, a exposé son rapport.

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M^e Emilie VERBRUGGEN, *loco* M^e Bernard RENSON, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M. Erik BOSQUET, premier auditeur, a été entendu en son avis conforme.

Il est fait application des dispositions relatives à l'emploi des langues, inscrites au titre VI, chapitre II, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973.

III. Faits

1. Il ressort des écrits de procédure et du dossier administratif que la requérante est membre du personnel statutaire de niveau B du SPF Justice depuis 1996. Elle y exerce la fonction d'expert financier pénitentiaire.

2. Toujours selon les écrits de procédure, elle est atteinte d'un "burn-out" au cours de l'année 2011 qui la rend incapable de travailler pendant plus d'un an. Lors de son retour au travail, en octobre 2013, elle est chargée des marchés publics et contrats d'entretien. Son état de santé la contraint toutefois à des absences régulières.

3. Le 9 janvier 2015, elle subit un entretien d'évaluation pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, à l'issue duquel elle reçoit la mention finale "insuffisant".

Cette mention est ainsi rédigée :

- " Outre le fait que Madame JAKUBCZYK n'a pas atteint tous les objectifs qui avaient été fixés en concertation et qui ne relevaient d'aucune demande de performance ou qui n'exigeaient pas *a priori* une sortie de la zone de confort, de très nombreuses situations quotidiennes reflètent des difficultés de Madame JAKUBCZYK pour faire face à son travail :
[suit une liste circonstanciée de 22 situations]".

Les situations visées témoignent d'un manque d'organisation, de problèmes de classement de documents (en format papier et informatique), de retards dans la rédaction de bons de commande ou de documents pour l'attribution de marchés, d'irrégularités et de retards concernant la rédaction de dossiers d'engagement, et de retards pour le traitement de factures.

Cette motivation est suivie des recommandations suivantes :

- " Enseignements éventuels pour le futur
La procrastination de Madame JAKUBCZYK avait déjà été relevée lors d'un entretien avec le directeur du personnel en début d'année. Elle apparaît dans les entretiens de fonctionnement et dans les constats qui sont réalisés ici avec elle. Force est de constater que cette année n'a pas permis à ce défaut d'évoluer positivement : la remise à plus tard a évolué pour beaucoup de dossiers à un oubli de ceux-ci. La sortie de l'oubli est parfois possible à coups de rappel de ma part ou des collègues mais c'est épuisant pour chacun qui devrait dès lors, en plus de son travail, surveiller les échéances de celui de Madame JAKUBCZYK. Je pense qu'elle doit se forcer à se construire des échéanciers, à regarder et à traiter ses mails, à ne laisser aucune facture en suspens, à rentrer dans les dossiers dès qu'ils se présentent à elle, ... à prendre les choses en mains simplement. Son comportement semble relever de la négligence ou du moins d'une certaine désinvolture, d'un manque d'intérêt et d'investissement.
Il n'y a aucune proactivité chez Madame JAKUBCZYK ce qui constitue un handicap certain dans notre contexte de travail. Là aussi, je ne peux que l'inviter à «se forcer» : quand on sait qu'une demande est en souffrance et que de sa réponse dépendra un achat (par exemple pour les articles métalliques dont le marché a été perdu), il ne faut pas hésiter à relancer nos interlocuteurs. Oser prendre son téléphone, oser parler, ...".

La requérante ne conteste pas cette évaluation.

4. En raison de cette mention "insuffisant" une nouvelle période d'évaluation raccourcie à six mois débute le 1^{er} janvier 2015, conformément à l'article 33 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale. Cette période sera prolongée à concurrence des jours d'absence de la requérante, notamment de nombreux jours de maladie, conformément à cette même disposition, pour atteindre finalement une durée de treize mois se terminant le 31 janvier 2016.

5. Dans le cadre de cette nouvelle période d'évaluation, un entretien de planification a lieu le 2 mars 2015 entre la requérante et son évaluateur, Christine RATAJEZAK. Au cours de cet entretien, elles conviennent des objectifs de prestation et de développement, ainsi que des objectifs liés à la disponibilité pour les usagers du service et à la contribution aux prestations de l'équipe. Ces derniers sont rédigés comme suit :

"Accords relatifs la disponibilité pour les usagers du service

Accord /objectif Quoi?	Deadline Quand ?	Indicateurs Comment mesurer ?
Définition des besoins en 12.01.02 P4 dans le respect de la circulaire de décembre 2014	01/04/2015	Demandes d'engagement pour tous les articles qui le nécessitent

Accords relatifs à la contribution aux prestations de l'équipe

Accord /objectif Quoi?	Deadline Quand ?	Indicateurs Comment mesurer ?
Classement de tous les documents dans les dossiers suspendus ou fardes en respectant l'organisation et la structure du service	30/06/2015	Seul un bac «à traiter» peut encore se trouver sur le bureau
Classement de tous les documents informatiques dans les dossiers de CMP selon le respect de cette organisation	30/06/2015	chaque sous-rubrique est à jour et les documents rangés au bon endroit

6. Le 11 août 2015, un entretien de fonctionnement a lieu entre la requérante et son évaluateur, portant sur la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2015. La réalisation des objectifs de prestation et de développement, ainsi que des objectifs liés à la disponibilité pour les usagers du service et à la contribution aux prestations de l'équipe est ainsi passée en revue.

En ce qui concerne les objectifs de prestation qui sont relatifs au respect des horaires, à la célérité des réponses données aux courriels internes, et à la révision de neuf contrats à durée indéterminée, et qui devaient être atteints pour le 30 juin 2015, il est constaté qu'ils ne le sont toujours pas. Des accords sont conclus en vue de résoudre ces difficultés pour le 30 octobre suivant (consistant notamment à s'engager à porter à cinquante pourcents le nombre de journées de travail prestées à concurrence d'au moins huit heures trente et à répondre à tous les courriels internes dans les délais qui s'imposent).

En ce qui concerne l'objectif de développement qui est relatif à l'utilisation de programmes informatiques ("FORCMS" et "e-catalogue") et qui devait être atteint pour le 30 juin 2015, il est constaté qu'il ne l'est toujours pas. Un accord est conclu en vue d'atteindre cet objectif pour la fin octobre 2015. Quant à celui lié au suivi d'une "formation sur la rédaction des CSC", il est constaté que cette formation n'a pas encore été organisée, et cet objectif est mis en attente.

En ce qui concerne l'objectif lié à la disponibilité pour les usagers du service qui devait être atteint pour le 1^{er} avril 2015, il est constaté que le dossier est traité par un autre comptable.

En ce qui concerne les objectifs liés à la contribution aux prestations de l'équipe qui devaient être atteints pour le 30 juin 2015, des retards et irrégularités dans le classement des documents visés sont constatés. Des accords sont conclus en vue d'atteindre ces objectifs pour le 30 octobre suivant.

Commentant le "fonctionnement général" de la requérante, l'évaluateur relève de nombreuses lacunes, notamment en ce qui concerne sa communication par courriel, le respect des délais ou le classement des documents. L'évaluateur ajoute que ces divers manquements ont justifié la mise en œuvre en parallèle d'une procédure disciplinaire.

La requérante apporte en réponse, sous la forme de commentaires, des éléments explicatifs au sujet des lacunes constatées.

7. Le 26 octobre 2015, une proposition provisoire de peine disciplinaire de la rétrogradation est émise à l'encontre de la requérante, pour cause de durée insuffisante de ses prestations sans justification valable et divers manquements professionnels tels que le non-respect des procédures comptables et des délais, la dissimulation de documents, l'absence de suivi, des négligences dans le traitement des dossiers, l'absence de réaction face aux directives qui lui sont adressées par sa hiérarchie, des mensonges exprimés vis-à-vis de celle-ci, et le manque de proactivité inhérent à son grade et sa fonction. Cette procédure aboutira à la sanction disciplinaire de la rétrogradation prononcée par le président du comité de direction le 24 mars 2016 que la requérante n'a pas contestée.

8. Le 7 décembre 2015, un nouvel entretien de fonctionnement a lieu entre la requérante et son évaluateur, portant sur la période du 1^{er} juillet au 30 octobre 2015. La réalisation des objectifs de prestation et de développement,

ainsi que des objectifs liés à la disponibilité pour les usagers du service et à la contribution aux prestations de l'équipe est ainsi passée en revue.

En ce qui concerne les objectifs de prestation qui sont relatifs au respect des horaires, à la célérité des réponses données aux courriels internes, et à la révision de neuf contrats à durée indéterminée, et qui devaient être atteints pour le 30 octobre 2015, il est constaté qu'ils ne le sont toujours pas sauf celui lié au respect des horaires d'arrivée. Des accords sont conclus en vue de reconduire ces objectifs qui ne paraissent pas inaccessibles (consistant notamment à s'engager à porter à cinquante pourcents le nombre de journées de travail prestées à concurrence d'au moins huit heures trente et à répondre à tous les courriels internes dans les délais qui s'imposent).

En ce qui concerne l'objectif de développement qui est relatif à l'utilisation de programmes informatiques ("FORCMS" et "e-catalogue") et qui devait être atteint pour le 30 octobre 2015, il est constaté qu'il ne l'est toujours pas. Quant à celui lié au suivi d'une "formation sur la rédaction des CSC", il est constaté qu'il a été décidé de ne pas organiser cette formation cette année. Aucun nouvel objectif n'est fixé en vue de l'entretien d'évaluation de janvier 2016.

En ce qui concerne l'objectif lié à la disponibilité pour les usagers du service, il est constaté que le dossier est traité par un autre comptable.

En ce qui concerne les objectifs liés à la contribution aux prestations de l'équipe qui devaient être atteints pour le 30 octobre 2015, malgré un effort dans le chef de la requérante, il est encore constaté que des pièces ne sont pas classées et que des dossiers et répertoires informatiques ne sont pas complets. Aucun nouvel objectif n'est fixé en vue de l'entretien d'évaluation de janvier 2016.

Commentant le "fonctionnement général" de la requérante, l'évaluateur relève de nombreuses lacunes concernant divers marchés et la méconnaissance d'instructions sur les marchés publics.

La requérante ne formule aucun commentaire en réponse.

9. Le 1^{er} février 2016, la requérante participe à un entretien d'évaluation pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 janvier 2016.

En ce qui concerne en particulier les objectifs liés à la contribution aux prestations de l'équipe, il est encore constaté que des pièces ne sont pas classées

(notamment pour un dossier lourd de plusieurs milliers d'euros par mois), que la requérante ne sait pas dire à ses collègues (qui doivent suppléer à ses carences) ce qu'elle a déjà fait, et que la perte d'informations officielles nuit à la crédibilité du service vis-à-vis de l'extérieur et à son fonctionnement interne. Il est également constaté qu'un collègue a dû se charger de reclasser les fichiers informatiques de la requérante.

À l'issue de cet entretien, la requérante reçoit la mention finale "insuffisant".

Cette mention est ainsi rédigée:

- " Outre le fait que Madame JAKUBCZYK n'a pas atteint tous les objectifs qui avaient été fixés en concertation et qui ne relevaient d'aucune demande de performance ou qui n'exigeaient pas *a priori* une sortie de la zone de confort, outre le fait que cette situation se présente alors que certains objectifs ont été diminués en cours d'année (comme celui de ne faire que 50 % des journées à 8h30) dans l'unique souci de lui permettre de se voir avancer, de très nombreuses situations quotidiennes reflètent des difficultés de Madame JAKUBCZYK pour faire face à son travail : elle n'arrive pas à se structurer, oublie de suivre ses démarches, ne respecte ni les procédures ni les délais mettant ainsi la comptabilité dans des situations délicates et commettant ainsi des fautes qui font par ailleurs l'objet d'une proposition de sanction disciplinaire. La mention finale peut être comprise en fonction de trois éléments :
- Les objectifs de prestation : Madame JAKUBCZYK n'a travaillé qu'un seul des dix contrats, n'a presté que 23 journées de 8h30 ou plus sur 122 de travail, 21 mails sont restés sans réponse ... Avec de tels chiffres, nous sommes évidemment loin d'atteindre la moitié de ces objectifs.
 - Les compétences nécessaires à exercer une fonction comptable, et même simplement administrative, ne sont pas présentes: Madame JAKUBCZYK ne se met pas en ordre pour avoir accès à certains sites internet nécessaires (dans le cadre de ce cycle d'évaluation, nous parlons du forcms mais ce n'est pas un cas isolé) et ne cherche pas à connaître notre cadre normatif. La circulaire de juillet 2013 qui règlemente sa matière n'a manifestement été que survolée au mieux.
 - Les prestations de l'équipe ont été lourdement handicapées par le manque d'ordre et d'organisation de Madame JAKUBCZYK : lors de ses nombreuses absences, les collègues ont perdu du temps à chercher des documents, à calmer des fournisseurs qui ne comprenaient pas l'absence de suivi, à expliquer aux services internes demandeurs que le suivi allait être fait, ... La présence de Madame JAKUBCZYK a été un frein au travail du service. Nous en sommes venus à la conclusion que nous aurions pu travailler plus efficacement si elle avait été complètement absente : nous aurions pu prendre tout en charge en étant pleinement responsables"

10. Le 15 février 2016, la requérante reçoit une copie de son rapport d'évaluation et sa mention finale.

11. Par un courrier électronique du 25 février 2016, la requérante introduit, conformément à l'article 30/1 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, un recours contre le rapport d'évaluation et la mention "insuffisant".

12. Le 23 juin 2016, la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation émet l'avis de maintenir la mention d'évaluation "insuffisant".

13. Par un courrier du 15 juillet 2016, le président du comité de direction du SPF Justice informe la requérante de sa décision prise "conformément à l'avis de la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation du 23 juin 2016, de maintenir la mention finale "insuffisant" du 1^{er} février 2016 pour la période d'évaluation du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} février 2016".

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué dans le recours enrôlé sous le n° A. 220.267/VIII-10.236 est motivée comme suit :

- " - les objectifs de prestation, de développement, à l'égard des usagers du service et à la contribution aux prestations de l'équipe, qui sont clairement exposés et rédigés de manière SMART, ne sont pas atteints ou n'ont été que partiellement atteints;
- les délais des horaires de présence et la procédure en matière d'absence tels que fixés dans le règlement de travail ne sont pas respectés;
- les délais pour le traitement des mails et des dossiers et documents comptables ne sont pas respectés, alors que c'est un élément essentiel dans l'exercice de votre fonction d'expert financier;
- malgré l'aide apportée par votre évaluateur et l'accompagnement rapproché dès le début du cycle d'évaluation, vous n'avez pas progressé dans votre fonctionnement".

14. Par un arrêté du 30 août 2016, le ministre de la Justice décide de licencier la requérante pour cause d'inaptitude professionnelle.

Cette décision, qui constitue l'acte attaqué dans le recours enrôlé sous le n° A. 220.270/VIII-10.237, est rédigée comme suit :

- " Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, notamment l'article 114, tel que modifié à plusieurs reprises;
- Vu l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, notamment les articles 15, 32, 84 et 36;
- Vu le rapport d'évaluation du 09 janvier 2015 par lequel la mention finale «Insuffisant» est attribuée à Madame Régine JAKUBCZYK;
- Vu le rapport d'évaluation du 1^{er} février 2016 par lequel la mention finale «Insuffisant» est attribuée à Madame Régine JAKUBCZYK;
- Considérant que l'intéressée était expert financier pénitentiaire au moment des périodes d'évaluation;
- Considérant que Madame JAKUBCZYK a introduit un recours en date du 25 mars 2016 auprès de Monsieur le Président du Comité de Direction;
- Considérant que le recours a été transmis à la Commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation le 01 avril 2016;

Considérant que la Commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation a émis l'avis de maintenir la mention d'évaluation «Insuffisant» en sa séance du 23 juin 2016;

Considérant que le Président du Comité de Direction a pris la décision en date du 15 juillet 2016 de suivre l'avis de la Commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation et de maintenir la mention finale «Insuffisant»;

Considérant que l'intéressée n'a pas atteint son objectif de prestation par le fait que le lancement des nouveaux contrats dans le respect des directives n'a pas été réalisé;

Considérant que l'intéressée n'a pas atteint son objectif de prestation par le fait que le traitement des mails n'a pas été effectué par l'intéressée dans les délais prescrits;

Considérant que l'intéressée n'a pas atteint son objectif de prestation par le fait que le respect des horaires de présence et la procédure en matière d'absence tels que fixés dans le règlement de travail n'ont pas été suivis;

Considérant que les objectifs de développement n'ont pas été atteints par l'intéressée, celle-ci étant tenue de se former à l'environnement bureautique par l'utilisation de forcms et e-catalogue;

Considérant que l'objectif relatif à la disponibilité à l'égard des usagers du service n'a pas été atteint;

Considérant que les objectifs relatifs à la contribution aux prestations d'équipe, à savoir le classement de tous les documents, n'ont été que partiellement atteints;

Considérant que, suite à un premier rapport d'évaluation portant la mention «Insuffisant», Madame JAKUBCZYK a fait l'objet d'un accompagnement rapproché dès le début de son cycle d'évaluation et ce, afin de l'aider à évoluer favorablement;

Considérant que l'intéressée n'a pas atteint ses objectifs de prestation, ses objectifs de développement; qu'elle n'a que partiellement atteint l'objectif relatif à la contribution aux prestations d'équipe, et ce malgré l'aide mise en place par l'évaluateur de l'intéressée;

Considérant que Madame JAKUBCZYK a fait l'objet d'une seconde mention «Insuffisant» endéans les trois ans qui suivent l'attribution de la première mention «Insuffisant»;

ARRETE

Article 1: Madame Régine JAKUBCZYK, née le 04 janvier 1969, assistant administratif pénitentiaire à l'établissement pénitentiaire de Lantin est licenciée pour cause d'inaptitude professionnelle.

Article 2: Cette décision prend cours le premier jour qui suit la date de notification du présent arrêté".

IV. Jonction des causes

Les deux recours sont introduits par la même requérante et se rapportent à une même procédure d'évaluation organisée par la partie adverse, tandis que les arguments de droit invoqués à l'appui de ces recours sont pour partie identiques. Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux causes.

V. Détermination de l'objet du recours dans l'affaire enrôlée sous le n° A. 220.267/VIII-10.236

V.1. Thèse de la partie requérante

La requérante demande l'annulation de "la décision lui attribuant la mention "insuffisant" pour le cycle d'évaluation courant du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} février 2016" sans en préciser la date.

V.2. Appréciation

Conformément à l'article 32, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, lorsque la commission de recours propose le maintien de la mention figurant dans le rapport d'évaluation, cette mention "devient définitive". Il résulte de cette disposition que la décision qui fait grief est la décision devenue définitive contenue dans le rapport d'évaluation, en sorte que l'autorité n'a pas à reprendre une nouvelle décision après l'avis de la commission de recours.

En l'espèce, le recours doit donc être considéré comme dirigé contre la mention devenue définitive contenue dans le rapport d'évaluation communiqué à la requérante le 15 février 2016.

VI. Premier moyen soulevé dans l'affaire enrôlée sous le n° A. 220.267/VIII-10.236

VI.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un premier moyen de la violation de l'article 6, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, et de l'excès de pouvoir. Elle fait valoir que l'acte attaqué lui attribue la mention d'évaluation "insuffisant" au terme d'un cycle d'évaluation de treize mois au cours duquel elle a été absente durant sept mois, alors qu'en application de la disposition visée au moyen elle aurait dû obtenir d'office la mention "répond aux attentes". Elle se réfère aux articles 5, 6, 33 et 34 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, et soutient en substance qu'aucune dérogation à l'article 6 n'est prévue et que cette disposition a vocation à s'appliquer à tous les agents non stagiaires, tant ceux dont la période d'évaluation est fixée conformément à l'article 33 qu'à ceux dont la période d'évaluation est fixée conformément à l'article 5. Elle estime que cette interprétation est corroborée par l'alinéa 3 de l'article 34.

En réplique, la requérante fait valoir que la partie adverse fonde son interprétation, selon laquelle l'octroi automatique de la mention "répond aux attentes", prévu à l'article 6 en cas d'absence pendant plus de la moitié de la période d'évaluation ne vise que le cas prévu à l'article 5 à l'exclusion de celui prévu à l'article 33, sur des dispositions de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, annulées par le Conseil d'État (l'article 38 et l'ancien article 6), et que s'il est vrai que l'article 38 disposait explicitement que le régime permettant d'attribuer d'office la mention "répond aux attentes" aux agents absents pendant plus de la moitié de la période d'évaluation ne trouvait pas à s'appliquer en cas d'application de l'article 33, le Roi n'a pas renouvelé cette exception. Elle ajoute encore que le régime d'attribution automatique de la mention "répond aux attentes" est également animé du souci de ne pas pénaliser le fonctionnaire absent, tout comme le régime de prolongation de la durée de la période d'évaluation prévu à l'article 33.

Elle soutient, dans son dernier mémoire, que l'article 6 a bien pour objet d'éviter qu'une évaluation ait lieu lorsque la période d'évaluation a connu de trop nombreuses absences et que la raison d'un tel aménagement de la procédure d'évaluation ne repose pas uniquement sur la nécessité de pouvoir disposer d'un nombre significatif de jours ouvrés.

VI.2. Appréciation

Les articles 5 et 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, sont ainsi rédigés :

- " Art. 5. La période d'évaluation est d'un an, du 1^{er} janvier au 31 décembre. Toutefois, la période d'évaluation commence:
- 1° à la nomination de l'agent à l'issue d'un stage ou à la suite d'une mobilité fédérale, d'une mobilité interfédérale, d'une mobilité d'office ou d'une mise à disposition;
 - 2° le premier jour de l'exécution du contrat pour un contractuel;
 - 3° le premier jour du changement de fonction.
- Lorsque la période d'évaluation commence avant le 1^{er} juillet, elle se termine le 31 décembre.
- Lorsque la période d'évaluation commence après le 30 juin, elle se termine six mois plus tard. La période suivante commence le jour qui suit et se termine le 31 décembre.
- Lorsque les nécessités du service imposent un changement de fonction pendant une période d'évaluation, une nouvelle période d'évaluation commence.
- Art. 6. Le membre du personnel qui est absent plus de la moitié de la période d'évaluation ne bénéficie pas d'une évaluation mais obtient d'office la mention «répond aux attentes».
- L'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour les mois pendant lesquels le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire. Le fait que le membre du personnel ait atteint le dernier échelon de son échelle de traitement, n'empêche pas sa progression dans l'ancienneté d'échelle.
- Les périodes non prestées en suite d'un régime de travail à temps partiel ne sont pas considérées comme des absences au sens du présent article".

Contrairement à ce que fait valoir la requérante, la partie adverse ne devait pas, celle-ci s'étant vu attribuer une première mention "insuffisant", lui appliquer l'article 6, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, mais bien l'article 33 de cet arrêté.

L'article 33, qui lui n'a pas été modifié, est ainsi rédigé :

" Par dérogation à l'article 5, la période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention «insuffisant» à un membre du personnel est de six mois. Cette période est prolongée à concurrence des jours de congé ou d'absence accordés pour quelque motif que ce soit. Elle est également prolongée au *prorata* lorsque le membre du personnel travaille à temps partiel."

Pour bien comprendre cette disposition, il faut la lire en combinaison avec l'article 34, lequel est rédigé comme suit :

" Si dans les trois années qui suivent l'attribution de la première mention «insuffisant», une seconde mention «insuffisant» est donnée, même si elles ne sont pas consécutives, le fonctionnaire dirigeant licencie le membre du personnel pour inaptitude professionnelle ou en fait la proposition à l'autorité qui détient le pouvoir de nomination ou à qui le pouvoir de nomination a été délégué. La période de trois ans est prolongée de la somme des jours de congé ou d'absence dont le membre du personnel a bénéficié pendant cette période si ceux-ci excèdent 90 jours. Toutefois, s'il a été fait application de l'article 6, par dérogation à l'alinéa 2, cette période de trois ans est prolongée de la durée de la période d'évaluation clôturée avec la mention d'office «répond aux attentes»".

L'article 33 a pour particularité de déroger à l'article 5 non seulement parce que la durée de la période d'évaluation est de six mois (au lieu d'un an en principe) mais également parce que cette durée est soumise à un aléa tenant au rallongement à concurrence des jours de congé ou d'absence accordés pour quelque motif que ce soit.

Par ailleurs, la règle prescrite à l'article 6 constitue un tempérament à la rigueur de l'article 5 et tend à éviter qu'une évaluation n'ait lieu pour une période d'évaluation comportant un nombre de jours d'absence tel que les jours prestés ne seraient pas significatifs en vue d'une réelle évaluation.

Il est donc logique de considérer qu'il n'y a pas lieu de faire bénéficier du tempérament visé à l'article 6 les agents dont la période d'évaluation est fixée selon une règle qui déroge à l'article 5, à savoir la règle prévue à l'article 33.

Il résulte de ce qui précède que le moyen n'est pas fondé.

VII. Deuxième moyen soulevé dans l'affaire enrôlée sous le n° A. 220.267/VIII-10.236

VII.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un second moyen de la violation des principes de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable, de la motivation interne fausse et abusive, de la violation de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, ainsi que de la discrimination indirecte injustifiée fondée sur l'état de santé et de l'excès de pouvoir.

Elle soutient, dans une première branche, que les objectifs de disponibilité pour les usagers du service et de contribution aux prestations de l'équipe n'ont été définis qu'en relation avec des tâches bien précises à effectuer, à savoir pour les premiers s'occuper des demandes d'engagement pour tous les articles qui le nécessitent pour le 1^{er} avril 2015, et pour les suivants reclasser des documents sous forme papier ou électronique, et qu'en renvoyant à de telles tâches la partie adverse n'a pas défini correctement lesdits objectifs en sorte qu'elle n'a pas été correctement évaluée sur ces objectifs.

Dans une deuxième branche, elle fait valoir qu'il est très vite apparu, en raison de ses nombreuses absences, qu'elle ne pourrait pas atteindre les objectifs auxquels étaient assignés des délais, et que lors des deux entretiens de fonctionnement, l'évaluatrice n'a pas tenu compte de ces absences mais s'est bornée à fixer de nouvelles dates pour réaliser les objectifs sans tenir compte de son état de santé. Elle ajoute que l'objectif de développement consistant à suivre une formation "sur la rédaction des CSC" a été considéré comme non atteint alors que cette formation n'a pas été organisée, et encore que "l'objectif de disponibilité a été «traité par un autre comptable», ce qui indique bien qu'il était mal défini".

Elle rappelle, dans une troisième branche, qu'elle s'est trouvée pendant toute la période d'évaluation dans un état de santé qui ne lui permettait de travailler que de manière sporadique, que les objectifs fixés nécessitaient en grande partie un suivi régulier des dossiers incompatible avec de nombreuses absences pour raison de santé, que lors des entretiens de fonctionnement, l'évaluatrice n'a pas tenu compte de son état de santé puisqu'elle n'a proposé aucune adaptation des objectifs fixés, et qu'elle s'est donc trouvée indirectement discriminée par rapport aux agents en bonne santé en violation de l'article 14 de la loi du 10 mai 2007, précitée.

Elle réplique, à propos de la première branche, que la partie adverse confond les notions de "disponibilité personnelle de l'agent à l'égard des usagers du service" avec "la contribution de l'agent à une situation générale de disponibilité du service à l'égard des usagers", et les notions de "contribution aux prestations de l'équipe" et d' "objectifs de prestation".

Elle fait valoir, à propos de la deuxième branche, que la partie adverse se limite à constater qu'elle ne répond pas au sujet de l'impossibilité dans laquelle elle s'est trouvée d'atteindre l'objectif de développement ni au sujet de l'objectif dit de disponibilité traité par un autre comptable.

Elle constate, quant à la troisième branche, que la partie adverse ne répond pas à la critique.

Elle persiste à soutenir, dans son dernier mémoire, que son état de santé défaillant est suffisamment démontré par ses nombreuses absences pour maladie - sept mois sur une période d'évaluation de treize mois - et que les objectifs étaient conçus pour une période d'évaluation à peu près ininterrompue.

VII.2. Appréciation

Comme le relève la partie adverse, en ce qui concerne la première branche du moyen, la requérante n'a formulé aucune objection concernant les objectifs de contribution aux prestations de l'équipe ou de disponibilité à l'égard des usagers du service, que ce soit lors de l'entretien de planification ou lors des entretiens de fonctionnement. Tels qu'ils étaient définis, ces objectifs étaient ramenés à quelques tâches parfaitement compréhensibles, ce que la requérante ne conteste d'ailleurs pas. Il convient enfin de rappeler que la partie adverse dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation pour la définition de ces objectifs et que le Conseil d'État ne peut sanctionner qu'une erreur manifeste d'appréciation. La requérante ne démontre pas que ces tâches seraient dénuées de toute pertinence pour juger de la réalisation des objectifs visés. Il apparaît même de manière manifeste que le traitement des demandes d'engagement constitue une tâche en relation directe avec l'objectif de disponibilité à l'égard des usagers du service, comme l'est également, pour ce qui est de l'objectif de contribution aux prestations de l'équipe, le classement des documents (papiers ou informatiques) en vue de permettre aux collègues de la remplacer.

Sur la deuxième branche, il convient tout d'abord de rappeler que le mécanisme de prolongation de la période d'évaluation dont a bénéficié la requérante en application de l'article 33 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, vise précisément à tenir compte des absences du membre du personnel concerné et qui peuvent être dues à la maladie. La requérante a donc bien été évaluée sur une période de six mois de prestations effectives. Elle n'indique pas avoir demandé de bénéficier du régime de prestations réduites pour raisons médicales prévu à l'article 50 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État. La requérante n'apporte en outre aucun élément précis démontrant que les tâches qui lui étaient demandées n'auraient pas été conformes à son état de santé ni que la réalisation de ces tâches dans des délais prolongés aurait été insurmontable pour elle en raison de son état de santé. La requérante a bénéficié de deux entretiens de fonctionnement organisés conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, au cours desquels elle aurait pu discuter avec son évaluatrice des difficultés qu'elle éprouvait, éventuellement liées à son état de santé, pour réaliser certaines des tâches liées aux objectifs fixés et dans des délais qui étaient pourtant reportés en raison de la prolongation de la période d'évaluation. Contrairement à ce que suggère encore la requérante, l'acte attaqué ne lui fait évidemment pas le reproche de ne pas avoir suivi une formation que la partie adverse reconnaît, au travers des rapports figurant dans le dossier administratif, ne pas avoir organisée. Cette absence de formation ne justifie pas les manquements relevés au sujet des objectifs de développement et qui sont relatifs à l'utilisation de programmes informatiques ("FORCMS" et "e-catalogue"). En outre, la requérante n'indique pas en quoi cette absence de formation concernant "la rédaction des CSC" l'aurait empêchée de réaliser les autres objectifs fixés. Enfin, la requérante n'a pu se méprendre sur le fait que l'objectif de disponibilité pour les usagers du service dont la réalisation impliquait la prise en charge des demandes d'engagement pour tous les articles qui le nécessitaient, exigeait de sa part un investissement personnel, et elle n'a pu considérer que cette tâche ne lui incombait plus dès lors qu'un autre comptable s'en chargeait pour suppléer à ses propres carences.

En ce qui concerne la troisième branche, il a déjà été relevé lors de l'examen de la deuxième branche que la requérante a été évaluée sur une période de six mois de travail effectif auxquels se sont ajoutés sept mois d'absences pour maladie. On ne peut qualifier de telles prestations de "sporadiques". En outre, sa période d'évaluation a été prolongée à due concurrence, ce qui a justifié un report des délais pour la réalisation des objectifs fixés. Si la requérante estimait que les objectifs fixés n'étaient pas conformes à son état de santé, il lui appartenait d'en informer la partie adverse dès l'entretien de planification, et à tout le moins lors des

entretiens de fonctionnement. Aucun passage des rapports rédigés lors de ces entretiens n'en fait état, alors qu'elle a reçu la possibilité d'y apposer ses observations écrites. Elle ne semble pas non plus avoir demandé à son employeur l'intervention du conseiller en prévention - médecin du travail en vue de faire l'objet d'une surveillance de santé conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, alors que le conseiller en prévention - médecin du travail est la personne compétente pour proposer, si nécessaire, des mesures en vue d'adapter les conditions de travail à l'état de santé physique ou mental du travailleur. Au surplus, la requérante suggère, dans le cadre du présent recours, que ses défaillances professionnelles seraient liées à son état de santé, sans en apporter la moindre preuve. Il convient encore de préciser qu'elle a été évaluée sur des tâches qu'elle était censée exercer depuis déjà un an (puisqu'elles lui ont été attribuées en octobre 2013), qu'elle n'expose pas en quoi ces tâches auraient pu présenter des difficultés insurmontables, qu'elle a été évaluée sur des objectifs fixés en concertation avec elle "qui ne relevaient d'aucune demande de performance [ni] n'exigeaient [...] *a priori* une sortie de la zone de confort", et que le manque de compétence qui lui est reproché n'est pas uniquement relatif à sa fonction de comptable mais l'est également par rapport à une fonction "simplement administrative" et par rapport à son manque d'ordre et d'organisation préjudiciable pour le travail en équipe (notamment lorsque ses collègues étaient amenés à la remplacer). Enfin, la requérante a fait l'objet d'un accompagnement rapproché de la part de son évaluatrice laquelle a diminué certains des objectifs en cours d'année (comme celui de ne faire que cinquante pourcents des journées de huit heures trente) précisément dans le but de lui permettre d'avancer.

Il résulte de ce qui précède que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches.

VIII. Moyen unique soulevé dans l'affaire enrôlée sous le n° A. 220.270/VIII-10.237

VIII.1. Thèse de la partie requérante

La requérante prend un moyen unique de la violation de l'article 34 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité.

Elle soutient que la mention d'évaluation "insuffisant" sur laquelle se base l'acte attaqué est irrégulière, et reproduit intégralement les deux moyens de la requête enrôlée sous le n° A. 220.267/VIII-10.236.

Elle se réfère, dans son mémoire en réplique, au mémoire en réplique déposé dans le cadre de la procédure enrôlée sous le n° A. 220.267/VIII-10.236 et persiste à soutenir, dans son dernier mémoire, que la mention d'évaluation "insuffisant " lui a été attribuée irrégulièrement pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} février 2016.

VIII.2. Appréciation

Pour les raisons exposées lors de l'examen des deux moyens du recours enrôlé sous le n° A. 220.267/VIII-10.236, le moyen unique n'est pas fondé.

IX. Indemnité de procédure

La partie adverse sollicite une indemnité de procédure de 700 euros dans chacune des affaires. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS, LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1^{er}.

Les affaires enrôlées sous les n^{os} A. 220.267/VIII-10.236 et A. 220.270/VIII-10.237 sont jointes.

Article 2.

Les requêtes sont rejetées.

Article 3.

Une indemnité de procédure de 1.400 euros est accordée à la partie adverse, à charge de la partie requérante.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 400 euros, sont également mis à charge de la partie requérante.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre,
le treize juin deux mille dix-sept, par :

Jacques VANHAEVERBEEK,
Pascale VANDERNACHT,
Diane DÉOM,
Caroline HUGÉ,

président de chambre,
conseiller d'État,
conseiller d'État,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Jacques VANHAEVERBEEK.