

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 238.634 du 27 juin 2017

A. 219.472/VIII-10.142

En cause : **SCHILLEWAERT** Jean-Luc,
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 des Finances,
chargé de la Lutte contre la fraude fiscale.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 10 juin 2016, Jean-Luc SCHILLEWAERT demande l'annulation de "la décision lui attribuant la mention «insuffisant» pour le cycle d'évaluation 2015".

II. Procédure

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

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur au Conseil d'État, a rédigé un rapport 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.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont, chacune, déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 17 mai 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 20 juin 2017 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

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

M^e Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M. Fabrice GROBELNY, conseiller, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendus en leurs observations.

M^{me} Claudine MERTES, premier auditeur, a été entendue 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. Le requérant est agent statutaire et exerce les fonctions de conseiller à l'administration générale de la fiscalité, plus exactement au contrôle 6 du centre PME Mons.

Pendant la période d'évaluation du 1^{er} avril 2015 au 31 décembre 2015, concernée par le présent recours, il travaillait au centre des contributions de La Louvière, avant la suppression de ce service dans le cadre de la réorganisation des services au sein de l'administration générale de la Fiscalité (basculement).

2. Le rapport de l'entretien de fonction a été signé le 26 novembre 2014, lors du cycle d'évaluation précédent.

3. Le 29 mai 2015, le requérant et son supérieur hiérarchique, Frédéric LABART, signent le rapport de l'entretien de planification.

4. Le 14 septembre 2015, le rapport du premier entretien de fonctionnement est signé par le requérant et Frédéric LABART.

5. Le 21 octobre 2015, un second entretien de fonctionnement est organisé en la présence d'Emmanuel NEFONTAINE, directeur régional des contributions directes de Charleroi - taxation, pour prévoir un plan d'apurement des dossiers contentieux du requérant jusqu'à la fin du cycle d'évaluation.

Le 26 octobre 2015, comme convenu lors de cet entretien, le plan d'apurement établi par le requérant est inséré dans le dossier d'évaluation.

6. Le 22 décembre 2015, a lieu l'entretien d'évaluation du requérant. Frédéric LABART lui attribue la mention "insuffisant".

7. Le 23 décembre 2015, Frédéric LABART et son supérieur hiérarchique, Vanda RICCI, directeur dans le cadre du cycle d'évaluation, signent le rapport d'évaluation du requérant.

8. Par un courrier recommandé du 12 janvier 2016, le requérant introduit un recours contre le rapport d'évaluation et la mention attribuée, auprès du président du comité de direction.

9. Le 2 février 2016, le requérant signe le rapport de l'entretien d'évaluation.

10. Le 21 mars 2016, le requérant, assisté par un délégué syndical, et Frédéric LABART sont entendus par la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation.

La Commission émet, à la majorité de 5 votes contre 1, l'avis de maintenir la mention "insuffisant".

11. Par un courrier recommandé du 21 avril 2016, le président du comité de direction notifie l'avis de la commission de recours au requérant et l'informe que la mention "insuffisant" devient définitive. Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Moyen unique

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le requérant prend un moyen unique de la violation de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, spécialement son article 15, des principes généraux du droit administratif et particulièrement du principe de bonne administration et d'équitable procédure ainsi que du principe du raisonnable et du devoir de minutie, de la motivation interne fausse et abusive, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Il rappelle, dans une première branche, que les objectifs de prestations définis lors de l'entretien de planification doivent être "smart", c'est-à-dire spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporairement définis et qu'il apparaît cependant que l'un des objectifs de prestations considéré comme non atteint, n'a pas ces caractéristiques et que cela rejaillit sur la réalisation des autres objectifs. Il fait valoir que le second objectif de prestations, à savoir "éliminer le stock de vieux contentieux" est tout simplement abusif et donc, ni acceptable, ni réalisable puisqu'on lui demandait, "tenant compte de ses problèmes de santé", de clôturer les dossiers qui restaient en retard à la suite de sa période d'évaluation précédente, tout en se chargeant des nouveaux dossiers (premier objectif de prestation). Il estime qu'il est abusif et manifestement déraisonnable, ainsi que contraire à l'intérêt général, d'ajouter à la charge de travail ordinaire d'un agent dont l'on prétend douter de la compétence professionnelle, ou de sa capacité à traiter une quantité suffisante de dossiers en raison de sa santé, un passif de dossiers en retard, alors que l'administration est tenue au respect de délais stricts et que les services comptent d'autres agents qui auraient pu traiter ces dossiers sans mettre en péril le respect des délais légaux. Il soutient que même si son supérieur hiérarchique a indiqué qu'"il sera tenu compte du fait que tu démarres ton cycle avec un stock «vieux contentieux»", en fin de cycle, aucune prise en compte de cet état de fait ne se trouve dans l'évaluation, sauf pour considérer que le "vieux contentieux" n'aurait pas été entièrement résorbé. Il soutient que cet objectif, abusif en lui-même, a naturellement eu un impact sur la réalisation de ses autres objectifs de prestations, en raison des efforts consentis pour, tout de même, tenter de le réaliser puisque la fixation d'un objectif inacceptable et irréalisable a rendu plus difficile la réalisation générale de ses objectifs de prestations, circonstance dont l'évaluateur n'a pas tenu compte. Il relève aussi que l'objectif de développement était formulé en termes très vagues, c'est-à-dire "comme compétence forte, acquérir ou conserver les compétences nécessaires à la fonction exercée en exprimant les besoins en formation", le moyen pour y parvenir étant "d'identifier ses propres besoins en formation, s'inscrire et participer aux cours de formation professionnelle nécessaires à l'exercice de sa fonction exercée". Il estime qu'un tel objectif apparaît peu spécifique et que la marge d'appréciation laissée à l'évalué n'est pas claire. Il considère, dès lors, qu'il a rencontré cet objectif d'une manière apparemment différente de celle attendue par son supérieur hiérarchique, lequel a jugé *in fine* que l'objectif n'était pas atteint, faute d'inscription aux cours.

Il soutient, dans une seconde branche, concernant la réalisation des objectifs de prestations, qu'il est parvenu à une réalisation de quelque 75 pourcents des objectifs quantitatifs, qu'il a réalisé entièrement l'un des deux objectifs qualitatifs fixés et a partiellement réalisé le deuxième. Il en déduit que du point de vue de la

réalisation des objectifs, ses prestations mériteraient en réalité la mention "répond aux attentes". Il estime que l'évaluateur n'a pas examiné correctement les données réelles pour la réalisation des objectifs quantitatifs, puisqu'il s'est manifestement borné à consulter la "boîte workflow" au lieu de vérifier concrètement si les dossiers avaient été traités, faisaient l'objet d'une décision et la date de la décision éventuelle. Il fait valoir que cette manière de travailler a pour défauts cumulés de confondre les objectifs quantitatifs et le second objectif qualitatif (relatif au traitement des dossiers via l'application workflow), ainsi que de se fonder sur les données fournies via cette application au fonctionnement erratique, pouvant être bloquée parfois plusieurs jours durant. Il relève toutefois que l'entretien de planification prévoyait que le chef de service utiliserait un tableau Excel comme indicateur et que, pour le premier objectif quantitatif, l'évaluateur a visiblement établi un rapport entre le nombre de réclamations reçues au cours de la période d'évaluation et le nombre de décisions rendues. Il ajoute que l'objectif fixé était de rendre des décisions obligatoirement dans un délai de 6 à 9 mois, sauf justification valable et que rien dans le dossier ne démontre qu'il aurait rendu des décisions au-delà de ce délai de neuf mois sans justification. Même s'il restait des dossiers non clôturés en fin de période, il indique que ceux-ci étaient relatifs à des réclamations récentes. Il souligne encore que l'entretien d'évaluation s'est tenu le 22 décembre 2015 en tenant compte des décisions adoptées et encodées jusqu'au 15 décembre, alors que l'échéance de ces objectifs était fixée au 31 décembre et qu'il a encore adopté et encodé plusieurs décisions entre le 15 et le 24 décembre 2015. Il constate qu'il a dès lors pris, sur la période d'évaluation, non pas 35 décisions comme le soutient son évaluateur, mais 41, sur 54 nouvelles demandes, c'est-à-dire 75,93 pourcents de l'objectif fixé, si l'on admettait - *quod non* - que toutes les réclamations reçues auraient dû faire l'objet d'une décision avant la fin de la période d'évaluation.

Concernant le deuxième objectif quantitatif, il explique qu'il a pu traiter dans le délai 7 des 11 dossiers en retard qui lui étaient confiés, réalisant ainsi cet objectif à raison de 63 pourcents. Il ajoute que si certains dossiers prennent du retard, c'est très souvent en raison de difficultés rencontrées dans leur traitement, non imputables à l'agent.

Il soutient qu'il a, quoi qu'il en soit, réalisé le premier objectif quantitatif de prestations entièrement et le deuxième à 63 pourcents et que par conséquent, ceux-ci devraient être considérés, à tout le moins, comme "atteint" et "partiellement atteint".

Concernant le premier objectif qualitatif, il constate que l'évaluateur a indiqué qu'il n'était pas atteint, sans apporter aucune justification raisonnable à cette

appréciation alors que l'objectif était de prendre des décisions conformes au droit fiscal et aucune illégalité n'a été relevée dans les décisions adoptées.

Concernant le second objectif qualitatif, il souligne une fois encore que l'application "workflow contentieux" connaît un fonctionnement erratique et soutient que les manquements vantés par son supérieur hiérarchique, ne lui sont pas imputables. Il souligne à cet égard qu'à la différence d'autres collègues du même grade que lui, il ne pouvait se reposer, pour cette gestion des communications, sur l'assistance d'autres agents placés sous son autorité mais devait tout faire lui-même.

Il estime, en reprenant l'ensemble des quatre objectifs de prestations, que l'un des objectifs quantitatifs est atteint entièrement, le deuxième au moins en partie, que le premier objectif qualitatif est atteint entièrement et le deuxième en partie et que la première condition permettant d'attribuer la mention "insuffisant" (moins de 50 pourcents) n'est donc pas réalisée.

Il rappelle, ensuite, que l'objectif de développement, était défini comme "compétence forte, acquérir ou conserver les compétences nécessaires à la fonction exercée en exprimant les besoins en formation", le moyen pour y parvenir étant d' "identifier ses propres besoins en formation, s'inscrire et participer aux cours de formation professionnelle nécessaires à l'exercice de sa fonction exercée" et qu'il devait donc d'abord évaluer et identifier ses propres besoins en formation et s'il identifiait des cours de formation professionnelle nécessaires à "l'exercice de sa fonction exercée", s'y inscrire et y participer. Il fait valoir qu'il a donc évalué et identifié ses besoins en formation, puis il a déterminé qu'il lui suffisait, étant donné son expérience et sa connaissance de la matière, de s'adonner à une autoformation par la lecture de revues fiscales et de notes de cours. Il soutient avoir ainsi réalisé entièrement son objectif de développement, ayant lui-même estimé, ainsi que l'objectif fixé le lui permettait, qu'il n'était pas nécessaire de s'inscrire et de participer à des cours. Secondairement, il souligne que cette deuxième condition relative au développement de l'évalué, ne prévoit d'attribuer la mention "insuffisant" que si le manque de formation s'accompagne d'une incapacité à exercer sa fonction de manière satisfaisante. Il estime que ce n'est manifestement pas le cas, au vu des nombreux dossiers traités de manière satisfaisante au cours de la période d'évaluation concernée. Il considère, dès lors, que la deuxième condition permettant d'attribuer la mention "insuffisant" n'est pas réalisée.

Il relève ensuite que la troisième condition compte, elle aussi, deux volets : ne pas avoir été disponible à l'égard des usagers du service et avoir fait l'objet de rappels à ce sujet tout au long de la période d'évaluation. Il observe, à cet

égard, que lors de l'entretien de fonctionnement du 10 septembre 2015, l'évaluateur a noté qu'il se montre poli et patient mais déplore qu'il ne soit pas toujours joignable et cite un cas unique de contribuable qui a connu des difficultés à le joindre indiquant ensuite que le niveau de disponibilité à l'égard du citoyen serait à améliorer. Il déduit de cette remarque qu'il existe bien une disponibilité générale du requérant et que celui-ci ne peut être qualifié d'agent "non disponible" puisque l'évaluateur n'a eu connaissance que d'une seule difficulté à cet égard et que, quand bien même il devrait être considéré comme n'ayant pas été disponible, il faudrait encore souligner que son supérieur hiérarchique est loin de lui avoir adressé des rappels à ce sujet tout au long de la période d'évaluation puisque le dossier ne comprend, en effet, qu'une seule remarque lors de l'entretien de fonctionnement du 10 septembre 2015.

Il ajoute encore que l'article 15, § 1^{er}, alinéa 2, précité dispose que la contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. À titre préliminaire, il s'interroge sur l'effet juridique éventuel de cet alinéa, dès lors qu'en application du premier alinéa, l'évaluateur aura déjà déterminé s'il doit attribuer la mention "insuffisant" ou pas. Il rappelle ensuite que cet objectif était défini en l'espèce comme "remplir ses objectifs - aider les collègues en difficulté - partager ses connaissances" et estime qu'il va de soi que le premier critère est inadéquat, en ce qu'il opère une confusion avec la réalisation de ses propres objectifs de prestations et n'a pas de rapport avec la collaboration entre collègues. Il constate que cet objectif était indiqué comme partiellement atteint, avec pour seule motivation "indicateurs de performance du service plombé" et soutient qu'une telle motivation repose donc entièrement sur le critère inadéquat "remplir ses objectifs" et ne pouvait être retenue.

Dans son mémoire en réplique, il fait valoir, quant à la première branche, que les objectifs de prestations adoptés par le supérieur hiérarchique, demeurent abusifs malgré l'accord - c'est-à-dire l'absence de protestation - lors de l'entretien de planification et lors des entretiens de fonctionnement. Il soutient que l'évaluateur attendait manifestement qu'il accomplisse des prestations équivalentes à une fonction exercée à temps plein, tout en traitant de vieux dossiers, c'est-à-dire une charge de travail manifestement trop importante.

Concernant l'objectif de développement, il rappelle qu'il devait en premier lieu identifier ses propres besoins, ce qui signifie qu'il avait toute latitude pour déterminer, lui-même, à quelles formations professionnelles il s'inscrirait, voire s'il était superflu de s'inscrire à de tels cours et souligne à cet égard qu'il exerce la fonction d'inspecteur principal chef de service (A3), c'est-à-dire une fonction dont on attend du titulaire qu'il gère seul son propre fonctionnement. Il ajoute que ce n'est

qu'au cours des entretiens de fonctionnement que l'évaluateur a indiqué que l'objectif n'était pas atteint parce qu'il n'avait pas reçu de demande d'inscription à un cours, appréciation qu'il a rejetée au vu de son caractère manifestement abusif et de sa tardiveté.

Quant à la seconde branche, il estime que les affirmations de la partie adverse concernant l'accomplissement des objectifs de prestations sont inexactes et ne résistent pas à un examen sommaire des faits, ainsi qu'il l'a développé dans sa requête. Il constate que la partie adverse ne conteste en rien le moyen, en ce qu'il est pris de la négligence de l'évaluateur, lequel s'est borné à consulter la boîte workflow, et en ce qui concerne les dysfonctionnements de la boîte workflow et soutient que ces affirmations doivent donc être considérées comme avérées.

Il en déduit que l'erreur manifeste d'appréciation dans l'évaluation de la quantité de son travail au cours de la période d'évaluation est incontestable, puisque l'évaluateur s'est fondé uniquement sur un système informatisé manquant de fiabilité.

Il ajoute que la partie adverse ne rencontre, par ailleurs, pas le moyen sur l'essentiel, en ce qu'il soutient que l'objectif de prestation n'était pas de rendre six à neuf décisions par mois, mais que les décisions interviennent dans un délai de six à neuf mois de la réclamation, alors qu'il n'a en aucune manière dépassé ce délai sans justification raisonnable.

Concernant le second objectif quantitatif de prestation, il fait valoir que la partie adverse n'apporte au dossier aucun élément qui serait de nature à démontrer qu'il n'a pas, comme il le soutient, traité sept des onze dossiers en retard qui lui étaient confiés, réalisant ainsi 63 pourcents, de cet objectif.

Concernant le troisième objectif de prestation (premier objectif qualitatif), il estime que toutes les indications de la partie adverse sont, en réalité, sans rapport aucun avec l'objectif qualitatif de prestation qui était clairement de prendre des décisions conformes au droit fiscal sur le plan de la recevabilité et du fond, alors qu'aucune illégalité n'a été relevée dans le traitement des dossiers. Il estime que la partie adverse confond manifestement ici les troisième et quatrième objectifs de prestations.

Concernant le quatrième objectif de prestation (second objectif qualitatif), il répète les dysfonctionnements de la boîte workflow et les conséquences qui en découlent. Il relève, *in fine*, que parmi les quatre objectifs de prestations, deux

sont atteints, un troisième atteint en partie, et qu'il paraît impossible de se prononcer sur l'accomplissement du dernier objectif.

Concernant l'objectif de développement, il fait valoir que la partie adverse ne conteste, en fait, pas le moyen, en ce qu'il est pris de la latitude qui lui était laissée pour déterminer lui-même ses besoins de formation et persiste à soutenir qu'il a parfaitement réalisé l'objectif de formation.

Concernant le critère de disponibilité à l'égard des usagers du service, il soutient que la partie adverse ne conteste en rien ses affirmations, mais au contraire les confirme.

À titre subsidiaire, concernant la contribution aux prestations de l'équipe, il maintient que le critère d'appréciation "remplir ses objectifs" avait un caractère manifestement inadéquat et qu'il est le seul qui a été pris en considération lors de l'entretien d'évaluation, avec la mention "indicateurs de performance du service plombés".

Il soutient, enfin, qu'il est clairement abusif de lui reprocher de n'avoir pas aidé ses collègues en difficulté, alors que la partie adverse considère qu'il est lui-même en retard (où allait-il donc trouver le temps d'aider un collègue) et qu'il n'apparaît pas que des collègues, supposément en difficulté, auraient sollicité son assistance, encore moins qu'il la leur aurait refusée.

Quant au partage de connaissances, il souligne une fois encore que dans le service, les compétences et connaissances sont relativement spécialisées et qu'il apparaît généralement inutile de partager ses connaissances avec les collègues, lesquels ne sont que rarement demandeurs d'une telle mise en commun. Il rappelle qu'en tout état de cause la contribution aux prestations de l'équipe ne peut constituer tout au plus qu'un élément aggravant, alors qu'aucune des trois conditions relatives à la mention "insuffisant" ne s'est réalisée.

Dans son dernier mémoire, il persiste à soutenir que les objectifs de prestations adoptés par le supérieur hiérarchique, demeureraient abusifs malgré son accord – c'est-à-dire l'absence de protestation – lors de l'entretien de planification et lors des entretiens de fonctionnement. Il maintient que l'évaluateur attendait manifestement de lui qu'il accomplisse des prestations équivalentes à une fonction exercée à temps plein, tout en traitant de vieux dossiers, c'est-à-dire une charge de travail manifestement trop importante. Il rappelle en outre que la gestion de dossiers fiscaux ne s'organise généralement pas de manière linéaire et égale au cours d'un

exercice fiscal et qu'il est habituel que le nombre de dossiers clôturés varie fortement d'un mois à l'autre, en raison notamment de circonstances indépendantes de l'administration fiscale et de variations dans la complexité des dossiers. Quant à l'objectif de développement, il fait valoir qu'il a interprété cet objectif comme l'obligation d'identifier ses besoins et de s'inscrire à des cours si une nécessité apparaissait.

Il rappelle, sur la seconde branche, que l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, prévoit deux conditions cumulatives - et distinctes - qui lorsqu'elles sont réunies, entraînent l'attribution de la mention "insuffisant", à savoir, d'une part, le non-développement des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction et, d'autre part, le fait de ne plus pouvoir exercer la fonction de manière satisfaisante. Il estime que si l'on considère que l'arrêté royal précité opère une distinction entre ces deux critères, c'est donc que l'un n'entraîne pas nécessairement l'autre et qu'ils doivent être appréciés distinctement. Il relève que rien n'indique qu'il n'aurait plus été à même d'exercer sa fonction de manière satisfaisante et que, bien au contraire, les décisions qu'il a prises ne comportaient pas d'erreurs de droit et n'étaient pas tardives. Il ajoute que le deuxième élément du critère ne semble pas avoir fait l'objet d'une appréciation dans le chef de la partie adverse de sorte que l'attribution de la mention insuffisant n'était pas rencontrée.

IV.2. Appréciation

Le requérant estime, tout d'abord, quant à la première branche, que le second objectif de prestations était abusif et donc ni acceptable, ni réalisable puisque l'autorité ajoutait à sa charge de travail ordinaire, l'apurement de dossiers en retard.

Le rapport de l'entretien de planification du 28 mai 2015 énonçait, en ce qui concerne les objectifs quantitatifs, ce qui suit :

Objectif	Lien avec l'objectif stratégique	Moyen	Échéance	Indicateur
Traiter le contentieux administratif Objectif quantitatif 1.Les décisions relatives aux réclamations doivent obligatoirement intervenir dans le délai de 6/9 mois sauf justification	Plan 2012-2017 AGFisc augmenter fortement l'EFFICACITÉ	- Organiser ses activités de contentieux administratif dans le respect des instructions et délais imposés par l'administration. (décision dans les 6/9 mois).	31-12-2015	Tableau Excel tenu par le chef de service

valable.				
Objectif quantitatif 2.il ne peut y avoir de stock «vieux» contentieux, ce qui signifie que le contentieux administratif doit être traité dans le délai et le stock existant éventuel de «vieux» contentieux doit être élimé	Plan 2012-2017 AGFisc augmenter fortement l'EFFICACITÉ	- Organiser ses activités de contentieux administratif dans le respect des instructions et délais imposés par l'administration.	31-12-2015	Tableau Excel tenu par le chef de service

[...]

Remarques du chef : Il sera tenu compte du fait que tu démarres ton cycle avec un stock «vieux contentieux».

[...]

Remarques

Chef

Un objectif mensuel de 6 décisions de contentieux administratif a été fixé en concertation, sans préjudice de la prise en compte de circonstances justifiant un retard.

Afin de suivre les prestations, un relevé mensuel des dossiers traités sera envoyé par courriel le dernier jour ouvrable du mois au chef de section. Les dossiers seront identifiés par leur numéro WF".

Aucune remarque relative au caractère abusif de l'objectif n° 2 n'a été formulée par le requérant. En outre, il ressort de la remarque finale du supérieur du requérant que l'objectif mensuel a été fixé à six décisions de contentieux administratif sans autre précision, ce qui implique que celui-ci devait atteindre un nombre de six dossiers (anciens et nouveaux confondus). Ce nombre ne peut être considéré comme abusif puisque, comme cela découle du premier entretien de fonctionnement dont une partie du contenu est reproduit ci-dessous, lors des mois d'avril et mai 2015, le requérant a pu traiter un tel nombre de dossiers.

Le rapport de l'entretien de fonctionnement du 10 septembre 2015 énonçait, en ce qui concerne les objectifs quantitatifs ce qui suit :

"

Objectif	Lien avec l'objectif stratégique	Moyen	Echéance	Indicateur	Atteint
Traiter le contentieux administratif Objectif quantitatif 1. Les décisions relatives aux réclamations doivent obligatoirement	Plan 2012-2017 AGFisc augmenter fortement l'EFFICACITÉ	- Organiser ses activités de contentieux administratif dans le respect des instructions et délais imposés par l'administration. (décision dans	31-12-2015	Tableau Excel tenu par le chef de service	Pas atteint 0000-00-00

intervenir dans le délai de 6/9 mois sauf justification valable		les 6/9 mois).			
---	--	----------------	--	--	--

Remarques du chef :

Tes objectifs quantitatifs sont de deux ordres :

1. Tu dois faire en sorte de prendre décision dans les 6 ou 9 mois de la réclamation.
2. Tu dois résorber ton stock de vieux contentieux. Dans le cycle précédent, tu as en effet accumulé du retard et nous étions convenus d'en tenir compte lors de ce cycle.

Pour respecter ces objectifs, une production mensuelle de 6 décisions administratives a été jugée nécessaire.

Pour assurer la réalisation de tes prestations, il a été convenu que tu me remettrais tous les mois (aux environs du 10) la liste des dossiers à sortir.

Début juin, tu es spontanément venu me trouver avec la liste des dossiers à sortir pendant le mois de juin.

[...].

C'est la dernière démarche positive que tu aies faite.

Depuis le début de ton cycle, soit le 01.04., 12 décisions administratives ont été prises contre les 30 attendues. Elles se répartissent comme suit :

Mois	Jours de présence	Décisions sorties
Avril	19	6
Mai	16	6
Juin	15	0
Juillet	20	0
Août	21	0

Pendant le mois d'avril, sur les 6 décisions :

- 3 décisions ont été prises dans le délai de 6 ou 9 mois.
- 3 décisions [...] ont été prises en dehors de ce délai, respectant cependant le plan d'apurement convenu.

Pendant le mois de mai, sur les 6 décisions :

- 4 décisions ont été prises dans le délai de 6 ou 9 mois.
- 2 décisions [...] ont été prises en dehors de ce délai, respectant cependant le plan d'apurement convenu.

Objectif	Lien avec l'objectif stratégique	Moyen	Echéance	Indicateur	Atteint
Objectif quantitatif 2. il ne peut y avoir de stock «vieux» contentieux, ce qui signifie que le contentieux administratif doit être traité dans le délai et le stock existant éventuel de «vieux» contentieux doit être élimé	Plan 2012-2017 AGFisc augmenter fortement l'EFFICACITE	- Organiser ses activités de contentieux administratif dans le respect des instructions et délais imposés par l'administration.	31-12-2015	Tableau Excel tenu par le chef de service	Pas atteint 0000-00-00

Remarques du chef

Au 01.09.2015, les dossiers suivants n'ont pas fait l'objet d'une décision dans le délai de 6 ou 9 mois.

[...]

Commentaires :

Il est évident que malgré mes encouragements et mes rappels (voir annexes), tu baisses les bras depuis le mois de juin.

L'absence de décisions pendant les mois de juin, juillet et août est de plus en totale contradiction avec le nombre de jours de prestations.

Tu as rompu unilatéralement notre contrat et je suis au regret de t'avertir que tes prestations sont insuffisantes.

L'objectif sous cet angle est tout à fait non atteint (12/30)".

À nouveau, aucune remarque relative au caractère abusif de l'objectif n° 2 n'a été formulée par le requérant.

Un nouvel entretien de fonctionnement a eu lieu le 21 octobre 2015 afin de prévoir que le requérant présentera un plan d'apurement de ses dossiers contentieux pour le mois d'octobre. Il y est également fait état de ce qu'il évoquait des problèmes de santé et ses congés pour justifier l'absence de décisions rendue entre juin et septembre.

Au terme de l'entretien, il a été convenu ce qui suit :

- " 1. que Mr. SCHILLEWAERT me remettra ainsi qu'à son chef direct un plan d'apurement pour le reste de l'année pour le lundi 26 octobre.
2. Il présentera un état d'avancement tous les 15 jours (à mon adresse mail ainsi qu'à son chef)
3. Compte tenu de son expérience, il lui est demandé également de veiller à la qualité des décisions rendues, du traitement du rapport d'instruction.
Mr SCHILLEWAERT se dit d'accord avec ses propositions et a conscience des suites qu'il pourrait (*sic*) résulter des manquements à cet accord".

L'annexe du rapport de l'entretien d'évaluation du 22 décembre 2015 relevait, en outre, que pour les mois de novembre et décembre 2015, le requérant avait réussi à traiter respectivement quatorze et huit dossiers, ce qui démontre bien que l'objectif fixé ne peut être considéré comme abusif. Il ressort également des documents qui précèdent que les supérieurs du requérant ont cherché, à chaque entretien de fonctionnement, à mettre en œuvre des moyens de suivi mensuel du requérant et à attirer son attention sur les conséquences résultant du non-respect des objectifs fixés. Le requérant ne peut donc pas prétendre que l'autorité n'aurait eu aucun égard à sa situation.

Ensuite, le requérant estime que l'objectif de développement était formulé en termes très vagues et qu'il l'a rencontré, de sorte que la partie adverse ne pouvait considérer cet objectif comme "non atteint".

L'entretien de planification du 28 mai 2015 indiquait, à cet égard :
"Objectif de développement

Objectif	Moyen	Indicateur	Echéance
Compétence forte Acquérir ou conserver les compétences nécessaires à la fonction exercée en exprimant ses besoins en formation.	Identifier ses propres besoins en formation, s'inscrire et participer aux cours de formation professionnelle nécessaires à l'exercice de la fonction exercée.	Par les inscriptions aux cours via l'application NEEVA	Continue

Remarques du chef :
Taxation indiciare..."

Au vu de ce rapport, le requérant ne peut prétendre que l'objectif est vague. Il en ressort en effet qu'il convenait d' "identifier ses propres besoins en formation, s'inscrire et participer aux cours de formation professionnelle nécessaires à l'exercice de la fonction exercée", ce qui implique clairement de s'inscrire à un cours et de le suivre. Il en découle également que le supérieur du requérant estimait qu'une formation en "taxation indiciare" apparaissait nécessaire.

L'entretien de fonctionnement du 10 septembre 2015 considérait cet objectif comme non atteint. Le supérieur du requérant avait d'ailleurs émis la remarque suivante : "Je n'ai reçu de toi aucune demande de participation à un cours d'actualités fiscales ou autres alors que tu traites tous les impôts". Le requérant n'a formulé aucune observation et n'a pas indiqué qu'il s'autoformait, qu'il achetait des livres spécialisés et qu'il estimait que les formations proposées ne seraient pas utiles.

Lors de l'évaluation du 22 décembre 2015, l'objectif a été considéré comme non atteint. Le supérieur du requérant avait formulé une remarque identique à celle de l'entretien de fonctionnement du 10 septembre 2015. Le requérant n'a, à nouveau, soulevé aucune objection.

Par ailleurs, la chambre de recours a constaté que "au regard de la fonction exercée, l'objectif de développement repris dans le cycle d'évaluation de l'évalué s'envisage comme une compétence forte; qu'en conséquence au-delà du fait que l'évalué préfère opter pour l'autoformation, ce qui constitue une démarche positive, il est à déplorer qu'aucune demande de formation sur les actualités fiscales n'ait été introduite".

Il ressort donc, sans ambiguïté, de ce qui précède que l'autorité souhaitait, en terme d'objectif de développement, que le requérant s'inscrive et suive concrètement une formation, ce qu'il n'a pas fait. Elle a donc pu, sans commettre d'erreur, considérer que cet objectif n'était pas atteint.

Quant à la seconde branche du moyen, l'article 15, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, dispose comme suit :

- " § 1^{er}. La mention " insuffisant " est attribuée au membre du personnel qui :
- 1° soit a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation;
 - 2° soit n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;
 - 3° soit n'a pas été disponible à l'égard des usagers du service malgré les rappels qui lui ont été adressés tout au long de la période et sous réserve que ces faits ne fassent pas l'objet d'une procédure disciplinaire.
- La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici".

En l'espèce, en ce qui concerne les objectifs de prestations, le rapport de l'évaluation du 22 décembre 2015 considère les deux premiers objectifs comme non atteints, donc inférieurs à 50 pourcents et les deux suivants comme partiellement atteints, donc logiquement supérieurs à 50 pourcents ce qui peut difficilement aboutir à considérer que les objectifs de prestations seraient globalement insuffisants, c'est-à-dire, inférieurs à 50 pourcents.

En ce qui concerne l'objectif de développement, il ressort de l'examen effectué dans le cadre de la première branche que cet objectif n'a, en effet, pas été atteint. Le requérant indique cependant que l'article 15 précité ne permet d'attribuer la mention "insuffisant" que si le manque de formation s'accompagne d'une incapacité à exercer sa fonction de manière satisfaisante. Cet objectif s'énonce comme suit : "Compétence forte Acquérir ou conserver les compétences nécessaires à la fonction exercée en exprimant ses besoins en formation".

Il ressort de cet intitulé que le suivi de formation est un élément nécessaire à l'exercice de la fonction.

En application de l'article 15, § 1^{er}, 2°, précité, le seul constat de ce que le requérant n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction, en ne s'inscrivant et ne participant à aucun cours de formation professionnelle, alors que cet objectif de développement lui avait été clairement assigné lors de l'entretien de planification suffit à entraîner la mention d'évaluation "insuffisant". Il est dès lors sans intérêt d'examiner les autres arguments développés par le requérant.

Il ressort de l'examen qui précède que le moyen unique n'est fondé en aucune de ses branches.

**PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :**

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

Les dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont mis à charge de la partie requérante.

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

Jacques VANHAEVERBEEK,
Caroline HUGÉ,

président de chambre,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Caroline HUGÉ.

Jacques VANHAEVERBEEK.