CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF.

LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e^ CHAMBRE

A R R Ê T

n^o^ 239.018 du 6 septembre 2017

A. 220.006/VIII-10.205

En cause : **GUERIN** Vincent,
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 12 août 2016, Vincent GUERIN demande l'annulation de "la décision d'attribution de la mention d'évaluation «insuffisant» pour le cycle d'évaluation 2015".

II. Procédure

Le dossier administratif a été déposé.

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 du règlement général de procédure.

Le rapport a été notifié aux parties.

Les parties ont, chacune, déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 7 juin 2017, l'affaire a été fixée à l'audience du 5 septembre 2017 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M^me^ Pascale VANDERNACHT, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e^ Monique DETRY, avocat, comparaissant pour la partie requérante, et M. Pierre BAILLY, 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 expert financier administratif au service Fisconet du service d'encadrement Expertise et Support stratégiques.

2. Le 10 mars 2015, dans le cadre de l'application de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, le requérant et son supérieur hiérarchique, Luc JOOSTEN, tiennent les entretiens de fonction et de planification pour la période d'évaluation débutant le 1^er^ janvier 2015, entretiens dont ils signent les rapports le 7 mai 2015.

La veille de ces entretiens, le requérant formule des remarques écrites relatives à son cycle d'évaluation 2015.

3. Le 9 juillet 2015, a lieu entre les mêmes personnes l'entretien de fonctionnement dont le rapport est signé par les parties le 13 juillet 2015. Une série de remarques sont émises dans ce cadre.

4. Le 8 décembre 2015, a lieu l'entretien d'évaluation du requérant qui clôture la période d'évaluation du 1^er^ janvier au 31 décembre 2015. Le rapport de cet entretien qui est signé par Christiaan DELAERE, directeur, le 24 janvier 2016, et par Luc JOOSTEN, le 25 janvier 2016, lui attribue la mention "insuffisant".

Un courriel est automatiquement adressé pour notification au requérant, avec mention des voies de recours possibles.

5. Par un courrier recommandé du 18 février 2016, le requérant introduit un recours auprès de la commission interdépartementale des recours en matière d'évaluation en saisissant le président du comité de direction.

6. Par un courriel du 4 mai 2016, le requérant transmet à la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation un document reprenant ses remarques sur l'entretien d'évaluation du 8 décembre 2015, avec 12 annexes.

7. Par un courriel du 10 mai 2016, Luc JOOSTEN communique à la commission, précitée un "cahier d'observations en réponse au cahier de remarques formulées par [le requérant]" comportant cinq pièces jointes.

8. Le 13 mai 2016, le requérant, assisté par une déléguée syndicale, et Luc JOOSTEN, sont entendus par la commission, précitée.

À l'issue de cette séance, la commission émet, à la majorité de quatre voix contre deux, l'avis de maintenir la mention d'évaluation "insuffisant".

9. Par un courrier recommandé du 30 juin 2016, le président du comité de direction notifie l'avis de la commission interdépartementale de recours en matière d'évaluation au requérant et l'informe que la mention "insuffisant" devient définitive. Il s'agit de l'acte attaqué.

IV. Second moyen

IV.1. Thèses des parties

Le second moyen est pris de la violation de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale, spécialement ses articles 6 et 8, de l'erreur manifeste d'appréciation et de l'excès de pouvoir.

Dans une première branche, après avoir rappelé le prescrit de l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, le requérant indique que, au cours du cycle d'évaluation concerné, il a été absent durant cent vingt-cinq jours ouvrables et a travaillé durant nonante-quatre jours, en raison principalement de ses longues absences pour maladie. Il estime qu'il serait peu pertinent d'inclure le mois de janvier dans ce décompte, dès lors qu'il concerne son ancienne fonction et que cela ne changerait guère le résultat (cent vingt-neuf jours d'absence et cent neuf jours de

travail). Il constate qu'il a été absent durant plus de la moitié de la période d'évaluation, que les jours de congé de vacances, le congé pour maladie et les quelques jours de congé syndical pris ne lui font pas perdre le bénéfice de son ancienneté pécuniaire et qu'il n'était pas à temps partiel. Il en déduit que l'autorité se trouvait dans l'obligation de lui attribuer d'office la mention "répond aux attentes".

Dans une seconde branche, se fondant sur les articles 8 et 9 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, il indique qu'il a été absent, pour cause de maladie, du 20 août au 6 novembre inclus, c'est-à-dire pendant une période de cinquante-six jours ouvrables consécutifs. Il soutient que par conséquent, l'évaluateur devait l'inviter à un entretien de fonctionnement, ce qui n'a pas été le cas alors que les entretiens de fonctionnement constituent une garantie importante pour l'agent évalué puisqu'il s'agit de la seule opportunité, organisée par l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, permettant à l'agent d'être informé par son évaluateur des problèmes qui concernent son fonctionnement, de ceux qui entravent la réalisation des objectifs, de questions de développement au sein de sa fonction, des perspectives de carrière et du développement des compétences souhaitables, d'aborder les solutions à ces problèmes et d'adapter éventuellement les objectifs de prestations et de développement.

La partie adverse indique, quant à la première branche, que, dans chaque rapport d'entretien, il est précisé que le contenu de celui-ci est valable pour la période du cycle d'évaluation courant du 1er janvier au 31 décembre 2015. Selon elle, la circonstance que le requérant a changé de service le 2 février 2015, est, à cet égard, indifférente puisque sa fonction est restée identique ainsi qu'en attestent les entretiens de fonction qu'il a respectivement eus le 21 mai 2013 et le 10 mars 2015. Elle souligne que la description de fonction y est la même, à savoir "B180 : GESTION DOCUMENTAIRE" et que l'annexe 1 à laquelle il est renvoyé est également identique en tous points.

Elle explique que les mentions ajoutées par Luc JOOSTEN dans la "spécification de la fonction (rubrique 12)" ne constituent en rien un changement de fonction puisque cette rubrique qui concerne le "contexte spécifique de la fonction" permet à l'évaluateur d'affiner la description d'une fonction générique en la rendant plus spécifique, dans les limites de la fonction originale.

Elle relève en outre que le requérant lui-même a reconnu, dès le 9 mars 2015, qu'il travaillait "chez Fisconet depuis le 02/02/2013".

Selon elle, la période à prendre en considération pour vérifier s'il remplissait les conditions d'absence de plus de la moitié de la période d'évaluation - et d'acquisition d'ancienneté pécuniaire - pour bénéficier de la mention "répond aux attentes" correspond à l'année civile 2015. Elle fait valoir que le requérant se trompe également lorsqu'il estime qu'il convient d'opérer le calcul des absences en fonction des jours ouvrables. Elle indique que l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, ne le prévoyant pas, c'est en jours calendrier qu'il convient d'effectuer ce calcul.

Elle considère ainsi qu'il y a donc lieu de vérifier si le requérant a été absent plus de cent quatre-vingt-deux jours calendrier et demi au cours de l'année 2015, soit trois cent soixante-cinq jours divisé par deux. Sur la base de ses calculs, elle indique que le requérant a été absent pendant cent septante-cinq jours et qu'il ne remplit pas la condition d'absence suffisante pour se voir attribuer d'office la mention «répond aux attentes», à l'issue de son cycle d'évaluation 2015, même en incluant dans le calcul des absences les jours de congé syndical.

Quant à la seconde branche, elle souligne que l'article 9, alinéa 2, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, prévoit que "l'entretien d'évaluation a lieu dans le dernier mois de la période d'évaluation ou dans le mois qui suit la fin de la période d'évaluation", que le requérant a repris le travail le 9 novembre 2015 mais n'a en réalité été présent à son bureau qu'à cette date ainsi que les 10, 12, 17 à 20, et 30 novembre 2015, soit seulement huit jours, en raison du risque d'attentat terroriste à cette époque et que le requérant n'a d'ailleurs nullement critiqué l'absence d'entretien de fonctionnement à son retour de congé pour cause de maladie alors que, conformément aux alinéas 1 et 5 de l'article 9 de l'arrêté royal précité du 24 septembre 2013, il pouvait solliciter un tel entretien s'il l'estimait nécessaire.

Dans son dernier mémoire, à propos de la première branche du second moyen, elle maintient que les fonctions du requérant n'ont pas été modifiées lorsqu'il a intégré le service Fisconet Plus.

IV.2. Appréciation

Quant à la première branche, l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, mentionne ce qui suit :

" 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 1er 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."

Il convient, tout d'abord, de déterminer la période exacte d'évaluation du requérant. En effet, il soutient que celle-ci n'a pu débuter que le 2 février 2015, date à laquelle il a pris ses fonctions dans le service Fisconet.

Même si, comme l'indique la partie adverse, les entretiens de fonction, de planification, de fonctionnement et d'évaluation mentionnent que la période d'évaluation s'étend du 1er janvier au 31 décembre 2015, le dossier administratif démontre que le requérant a contesté, dans des remarques annexées à l'entretien de fonction du 10 mars 2015, la date de départ de cette période. L'autorité n'y a pas répondu. Le requérant s'est à nouveau interrogé quant au début de cette période, dans la note déposée devant la commission de recours. Il indique ainsi que "[l]a période d'évaluation mentionnée n'est pas correcte, elle n'a pu commencer que le 02/02/2015, car auparavant j'étais affecté dans un autre service dans lequel je donnais pleinement satisfaction (voir mes évaluations des années 2013 et 2014, en annexes 1 à 8). Il est aussi à noter que les tâches que j'effectuais alors n'étaient pas les mêmes que celles qui allaient m'être attribuées lors de mon passage dans le service de M. JOOSTEN. […]". Dans la note déposée afin de répondre à ces arguments, l'évaluateur du requérant a indiqué qu' "[e]n son point 1, Vincent GUERIN ne comprend pas pourquoi sa période d'évaluation ne commence qu'au 02/02/2015. L'agent est arrivé dans le service à cette date. Je ne peux donc l'évaluer qu'à partir de cette date. […]". La commission interdépartementale de recours n'a pas abordé ce point dans son avis.

Le requérant ayant commencé à travailler dans un nouveau service à partir du 2 février 2015 et ne pouvant être évalué par le chef de ce service qu'à partir de cette date, il s'impose de considérer que sa période d'évaluation a débuté à cette date. En effet, même s'il n'a pas changé de famille de fonction (B180 : Gestion documentaire) depuis 2013, les fonctions concrètement exercées ont été modifiées lors de son arrivée dans le service Fisconet et un nouvel entretien de fonction a d'ailleurs eu lieu. La période d'évaluation ne compte dès lors pas trois cent soixante-cinq jours mais trois cent trente-trois jours (trois cent soixante-cinq jours dont sont déduit trente et un jours en janvier et le 1er février).

Dès lors, sans même devoir examiner l'exactitude des indications relatives à la prise en considération des absences pendant une période d'évaluation

élaborée par la partie adverse dans sa note de janvier 2016, les conclusions suivantes peuvent être formulées :

- si l'on adopte la manière de calculer de la partie adverse, le nombre d'absences du requérant pour la période allant du 2 février au 31 décembre 2015 s'élève à cent septante-trois jours (cent septante-cinq jours dont sont déduit deux jours pour janvier), soit à plus de la moitié de trois cent trente trois jours.
- si l'on adopte la manière de calculer du requérant, il indique qu'il a travaillé durant nonante-quatre jours et qu'il a été absent pendant cent vingt-cinq jours ouvrables, soit à nouveau plus de la moitié.

Il en découle que l'article 6 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité aurait dû être appliqué.

La première branche du second moyen est ainsi fondée.

Quant à la seconde branche, l'article 8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013, précité, tel qu'en vigueur au moment de la procédure d'évaluation du requérant, mentionnait ce qui suit :

" Pendant la période d'évaluation, chaque fois que c'est nécessaire, un entretien de fonctionnement est tenu entre l'évaluateur et le membre du personnel.
Durant l'entretien de fonctionnement peuvent notamment être abordés :
1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement du membre du personnel;
2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus; ceux-ci peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par l'évaluateur que des facteurs externes;
3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle;
4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.
Les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord durant l'entretien de fonctionnement.
Le cas échéant, les objectifs de prestation doivent être compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales telles qu'elles sont définies par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi.
Les objectifs de prestation et de développement sont adaptés en cas de modification du régime de travail.
Le membre du personnel peut demander un entretien de fonctionnement.
L'évaluateur lui accuse réception de sa demande, de préférence par courriel.
Si un membre du personnel est absent pendant plus de cinquante jours ouvrables sans interruption, l'évaluateur l'invite à un entretien de fonctionnement lors de sa reprise de travail".

Il ressort clairement du dernier aliéna que si l'agent évalué est absent pendant plus de cinquante jours ouvrables sans interruption, il doit être invité à un entretien de fonctionnement lors de sa reprise de travail.

En l'espèce, le requérant affirme avoir été dans ce cas en 2015 et, plus précisément, entre le 20 août et le 6 novembre 2015. Il prétend, sans que cela soit remis en cause par la partie adverse, avoir été absent durant cette période pendant cinquante-six jours ouvrables consécutifs et n'avoir pas été invité, à son retour, à un nouvel entretien de fonctionnement.

La partie adverse estime, en se référant à l'article 9, alinéa 2 de l'arrêté précité selon lequel "l'entretien d'évaluation a lieu dans le dernier mois de la période d'évaluation ou dans le mois qui suit la fin de la période d'évaluation" que la tenue d'un nouvel entretien de fonctionnement n'aurait pas été possible et ce, d'autant plus que le requérant aurait repris le travail le 9 novembre et n'aurait été présent, durant ce mois, que les 10, 12, 17, 18, 19, 20 et 30 novembre 2015 en raison du risque d'attentat terroriste.

Cet argument ne peut cependant pas être suivi. En effet, rien ne démontre que la tenue d'un entretien de fonctionnement, en novembre, s'avérait réellement impossible. En outre, rien n'obligeait la partie adverse à évaluer le requérant en décembre 2015 puisqu'il lui était loisible de le faire jusqu'au 31 janvier 2016.

En outre, le fait que le requérant n'a pas sollicité lui-même un entretien de fonctionnement à son retour de congé de maladie et qu'il n'a pas critiqué l'absence de tenue d'un tel entretien n'enlève rien au fait que l'article 8, alinéa 7, de l'arrêté précité précise qu'il appartient à l'évaluateur d'inviter l'agent à un tel entretien lors de sa reprise de travail.

En effet, la tenue d'un entretien de fonctionnement revêt, dans pareille hypothèse, une portée utile. Cet entretien doit notamment permettre d'adapter les objectifs de prestations fixés lors de l'entretien de planification et d'apporter des solutions aux problèmes éventuellement rencontrés. En l'espèce, une adaptation des objectifs du requérant au regard de sa période d'absence aurait pu être effectuée et "à l'issue de pareil entretien, un rapport aurait encore dû être établi conformément à l'article 11 de l'arrêté royal précité" ce qui aurait permis au requérant de faire valoir ses éventuelles observations. Cet entretien de fonctionnement aurait donc pu avoir un impact sur l'appréciation finale du requérant.

Il ressort de ce qui précède que la seconde branche du second moyen est également fondée.

V. Autres moyens

Le premier moyen ne pouvant aboutir à une annulation plus étendue ne sera, dès lors, pas examiné.

VI. Indemnité de procédure

La partie requérante sollicite une indemnité de procédure de cent quarante euros. Il y a lieu de faire droit à sa demande.

PAR CES MOTIFS,
LE CONSEIL D'ÉTAT DÉCIDE :

Article 1er.

La décision du 8 décembre 2015 attribuant la mention d'évaluation "insuffisant" pour le cycle d'évaluation de 2015 à Vincent GUERIN est annulée.

Article 2.

Une indemnité de procédure de 140 euros est accordée à la partie requérante, à charge de la partie adverse.

Les autres dépens, liquidés à la somme de 200 euros, sont également mis à charge de la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIIIe chambre, le six septembre deux mille dix-sept, par :

Pascale VANDERNACHT,	conseiller d'État, président f.f.,
Caroline HUGÉ,	greffier.

Le Greffier,	Le Président,
Caroline HUGÉ.	Pascale VANDERNACHT.