

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE
A R R Ê T

n^o 247.402 du 14 avril 2020

A. 225.665/VIII-10.868

En cause : **LE Minh-Truc**,
 ayant élu domicile
 square Pieter Hauwaerts 24
 1140 Bruxelles,

contre :

l'État belge, représenté par
 le ministre des Finances.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 10 juillet 2018, Minh-Truc Le demande l'annulation « du rapport d'évaluation du 30 janvier [2018] lui octroyant la mention d'évaluation "à améliorer" pour la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017 ».

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 à la partie adverse le 5 février 2019.

M^{me} Claudine Mertes, premier auditeur, a rédigé une note le 26 mars 2019 demandant que soit mise en œuvre la procédure organisée par l'article 14^{quinq}ies de l'arrêté du Régent du 23 août 1948 déterminant la procédure devant la section du contentieux administratif du Conseil d'État.

Par une lettre du 27 mars 2019, le greffe a notifié à la partie adverse que la chambre allait statuer sur l'annulation de l'acte attaqué à moins qu'elle ne demande, dans un délai de quinze jours, à être entendue.

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. Mise en œuvre de la procédure abrégée prévue à l'article 30, § 3, des lois coordonnées sur le Conseil d'État

L'article 30 des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose, en son paragraphe 3, que la section du contentieux administratif peut annuler l'acte ou le règlement si la partie adverse ou celui qui a intérêt au règlement du litige n'introduit aucune demande de poursuite de la procédure dans un délai de trente jours à compter de la notification d'un rapport concluant à l'annulation.

La partie adverse n'a pas sollicité la poursuite de la procédure et aucune des parties n'a souhaité être entendue.

L'auditeur rapporteur a en conséquence demandé la mise en œuvre de l'article 14^{quinq} du règlement général de procédure.

À la suite de l'arrêt de l'assemblée générale n° 243.249 du 14 décembre 2018, il revient dès lors d'apprécier si les troisième et quatrième moyens, qui ont été considérés comme fondés, ainsi que le cinquième moyen, qui a été considéré comme partiellement fondé, par le rapport de l'auditeur rapporteur justifient l'annulation de l'acte attaqué. Dans l'affirmative, celui-ci pourra être annulé *via* la procédure abrégée visée à l'article 30, § 3, des lois coordonnées sur le Conseil d'État.

IV. Examen des troisième, quatrième et cinquième moyens

IV.1. Troisième moyen

Dans le troisième moyen, « pris du défaut des motifs de l'évaluation contestée et de l'erreur manifeste d'appréciation et fondé sur l'excès de pouvoir et la violation des formes substantielles », le requérant relève que, selon la décision d'évaluation, il n'atteint pas ses objectifs pour 22 critères sur 25, alors qu'aucune réserve n'a été exprimée ni formalisée sur sa façon de servir lors des entretiens de

fonctionnement, que les différents griefs repris dans la motivation sont particulièrement laconiques et ne justifient guère le fait qu'il soit évalué négativement pour 22 critères sur 25, et que dans son avis, la commission de recours se borne à paraphraser les quelques éléments repris dans le rapport qui ne permettent guère de comprendre les raisons précises des mentions « non atteint » ou « partiellement atteint ». Il soutient que les mentions ne sont pas motivées adéquatement et ne reposent pas sur des motifs compréhensibles et ce, d'autant plus que plusieurs motifs sont fondés sur une note rédigée exclusivement en néerlandais.

Dans son rapport, l'auditeur rapporteur considère que ce moyen est fondé dans les termes suivants :

« Tout d'abord, il convient de constater que, en ce qui concerne les objectifs de prestations, l'évaluation indique que le requérant "répond aux attentes", de sorte qu'il n'a pas intérêt à critiquer l'acte attaqué à cet égard.

Ensuite, concernant l'objectif de développement, le supérieur hiérarchique estime qu'il n'est pas atteint pour les raisons suivantes :

"S'auto-développer est une compétence clé de la fonction 'attaché A2 architecture banques de données'.

Malgré ses remarques sur les manques de compétences ('je n'ai pas encore reçu la formation marchés publics', 'je ne connais pas 'agile' et 'devops' actuellement', 'les formations de agile et devops n'ont pas encore été données') Minh-Truc n'a pas pris l'initiative d'acquérir de nouvelles connaissances par différents moyens (lectures, séminaires, *e-learning*, MOOC).

En ce qui concerne l'architecture sous-jacente et le fonctionnement des systèmes, il ne les connaît pas suffisamment profonde [*sic*], bien qu'il s'agisse de connaissances de base. Il mentionne un manque d'éducation comme raison, alors que l'an dernier, un itinéraire complet a été proposé. On s'attend à une connaissance plus large que celle qui est nécessaire pour exécuter les scripts".

Or, lors de l'entretien de planification, le requérant avait indiqué "Je ne connais pas 'Agile' et 'DevOps' actuellement et je n'ai pas l'occasion de le pratiquer" et son supérieur avait mentionné "Les formations sont à suivre alors". Lors des deux entretiens de fonctionnement, le requérant avait indiqué "Chaque année, on nous demande de remplir un formulaire .xls sur le 'cadastre des compétences', mais on n'a jamais eu de formations de ce cadastre des compétences ! Je trouve que ce formulaire 'cadastre des compétences' ne sert à rien concrètement. + Cette année, on n'a rien reçu comme formation" et son supérieur avait mentionné "OK".

Il ressort de ce qui précède que le supérieur hiérarchique du requérant n'a pas attiré son attention, dans le courant du processus d'évaluation, sur la nécessité de s'autoformer. En outre, il faut souligner à cet égard que l'objectif de développement indique qu'il est mesuré par le suivi de cours spécifiques et sur la démonstration des compétences acquises sur le terrain. Or, la partie adverse ne dément pas que les formations "Agile et DevOps" n'ont pas été données. L'attention du requérant n'a pas non plus été attirée, lors du cycle d'évaluation, sur le fait qu'il ne connaît pas de manière suffisante l'architecture sous-jacente et le fonctionnement des systèmes.

Par ailleurs, l'on [n']aperçoit pas les raisons pour lesquelles, d'une part, la "maîtrise des méthodes modernes telles que Agile et DevOps" est considérée comme "pas atteint" dans le cadre de l'objectif de développement et, d'autre part, la "collaboration avec SD" qui se base sur la "contribution Agile et DevOps" est considérée comme "partiellement atteinte" dans le cadre du sixième objectif de prestations.

En ce qui concerne la disponibilité à l'égard des usagers du service, et plus particulièrement, le premier critère, à savoir "Disponibilité pour les TSM et BuPa", considéré comme "pas atteint", le rapport d'évaluation mentionne :

"Lors de nombreuses réunions, en présence du TSM, certains problèmes mais aussi des attentes générales ont été soulevés.

L'argumentation répétée de Minh-Truc selon laquelle 'le contrat ne permet pas cela' n'est pas acceptable pour le TSM.

Les réactions de Minh-Truc sont perçues comme impolies par le TSM et d'autres collègues et ne sont pas orientées client".

Lors de deux entretiens de fonctionnement, le requérant avait formulé la remarque suivante : "Pour le point 'Satisfaction du collaborateur mesurée par le feedback du TSM', je trouve que le TSM (D. D. B.) demande à l'équipe (donc, à moi) un[e] tâche qui ne sert à rien : les *timesheet*. Le TSM prétend qu'il va analyser nos *timesheet* et nous donner les résultats de ces analyses. Or, actuellement, le TSM n'a pas encore communiqué[é] les résultats d'une éventuelle analyse des *timesheet*. Je trouve donc que le remplissage de *timesheet* ne soit une tâche qui ne sert à rien et qui nous fait perdre du temps ! Le TSM nous fait travailler pour rien ! De plus, en discutant avec les autres équipes (*Weblogic*, *Filenet*,...), seule notre équipe RDC doit faire les *timesheet* ! Je trouve injuste qu'on soit les seuls à faire les *timesheet*, car le TSM aura les résultats partiels que sur une équipe, et non sur tout son service/communauté ! Je demande que le travail inutile soit supprimé définitivement !" et le supérieur avait mentionné "OK" lors du premier entretien et "OK, une discussion avec le TSM" lors du second entretien.

Les raisons pour lesquelles, les interventions du requérant sont subitement devenues inacceptables pour le TSM et les raisons pour lesquelles ses réactions sont subitement perçues comme étant impolies n'apparaissent pas. En effet, il est permis de supposer que les nombreuses réunions mentionnées par la partie adverse n'ont pas toutes eu lieu entre le second entretien de fonctionnement du 14 septembre 2017 et l'entretien d'évaluation et que, par conséquent, les éléments soulevés dans le rapport d'évaluation auraient déjà pu l'être lors du second entretien de fonctionnement.

Toujours en ce qui concerne la disponibilité à l'égard des usagers du service, et plus particulièrement, le deuxième critère, à savoir "Disponibilité pour les membres de la communauté", considéré comme "pas atteint", le rapport d'évaluation mentionne :

"En dépit d'invitations personnelles et souhaitables aux réunions, Minh-Truc les rejette souvent sous prétexte de télétravail (voir courriels en annexe, les 14/12,7/9,4/5).

Sa contribution aux réunions est plutôt passive".

Lors des entretiens de fonctionnement, le requérant avait indiqué "Pour le point 'Suivre les réunions régulières de la communauté', je trouve que nos réunions durent trop longtemps (jusqu'à 2h30 parfois). De plus, je trouve que pendant

certaines réunions, le TSM et son équipe RDC se disputent parfois. Je trouve qu'il y a des tensions entre le TSM et son équipe RDC" et le supérieur avait mentionné "OK".

Or, il ressort de l'évaluation que cette situation devait être connue du supérieur du requérant, à tout le moins lors du second entretien de fonctionnement du 14 septembre 2017, puisque le rapport d'évaluation fait référence à des courriels du 4 mai 2017 et du 7 septembre 2017. On n'aperçoit donc pas les raisons pour lesquelles ce critère a subitement été considéré comme "pas atteint".

Finalement, en ce qui concerne la contribution aux prestations d'équipe et plus particulièrement, le second critère "contribution à la communauté" dont le premier sous-critère est considéré comme "pas atteint", le rapport d'évaluation mentionne :

"Minh-Truc peut être plus proactif dans l'équipe et ne devrait pas se cacher derrière ses collègues.

Il fait travailler les autres au lieu de s'y attaquer. Il ne demande pas assez de conseils à ses collègues et aux consultants".

Lors des entretiens de fonctionnement, le requérant n'avait formulé aucune remarque et le supérieur avait uniquement indiqué "*continuity, DR backup / restore* (tests ? uniquement sur demande)". A nouveau, rien ne permet de comprendre les raisons pour lesquelles l'évaluateur constate subitement que le requérant n'est pas assez proactif, se cache derrière ses collègues, fait travailler les autres à sa place et ne demande pas assez conseil à ses collègues et aux consultants ».

IV.2. Quatrième moyen

Dans le quatrième moyen, « pris du défaut des motifs de l'évaluation et de la violation de l'arrêté du 24 septembre 2013 'relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale' et fondé sur l'excès de pouvoir et la violation des formes substantielles », le requérant fait valoir qu'il ressort des textes réglementaires et de la jurisprudence que toute mention d'évaluation, *a fortiori* une mention négative, doit être justifiée et ne peut pas être prise sans que l'intéressé n'ait été en mesure d'avoir été averti des reproches qui lui étaient faits et ainsi de pouvoir modifier son comportement ou sa façon de servir, et que la réglementation accorde une importance significative aux entretiens de fonction comme cela résulte de l'article 8 de l'arrêté royal du 24 septembre 2013. Or, il constate que les entretiens de fonctionnement du 12 janvier, du 8 août et du 14 septembre 2017 n'ont fait état d'aucun problème ou d'aucune difficulté et ne lui ont donc pas permis de modifier son comportement et sa façon de servir en fonction des remarques qui auraient été faites. Il ajoute que les commentaires du chef se terminent chaque fois par un « ok » laconique. Il soutient que dès lors qu'il bénéficiait de la mention « répond aux attentes », si l'autorité voulait réduire la mention, elle devait démontrer les raisons pour lesquelles cette réduction s'imposait.

Dans son rapport, l'auditeur rapporteur considère que ce moyen est fondé dans les termes suivants :

« L'article 8, al.1^{er} à 3, de l'arrêté royal du 24 septembre 2013 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale dispose :

“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”.

En l'espèce, deux entretiens de fonctionnement ont eu lieu.

L'entretien de fonctionnement du 1^{er} avril 2017 mentionne que les objectifs de prestations sont “partiellement atteints”, que l'objectif de développement est “partiellement atteint”, que les quatre critères de disponibilité à l'égard des usagers du service sont “partiellement atteints” et que les deux critères de contribution aux prestations d'équipe sont “partiellement atteints”. Lors de cet entretien de fonctionnement, le chef de service n'a formulé aucune critique envers le requérant. Au contraire, de nombreuses remarques mentionnent “OK”. Il en va de même pour ce qui concerne la rubrique “fonctionnement général” pour laquelle le supérieur du requérant a indiqué “OK”.

Le second entretien de fonctionnement, du 14 septembre 2017, mentionne que les objectifs de prestations sont “partiellement atteints”, que l'objectif de développement est “partiellement atteint”, que les quatre critères de disponibilité à l'égard des usagers du service sont “partiellement atteints” et que les deux critères de contribution aux prestations d'équipe sont “partiellement atteints”. Lors de cet entretien de fonctionnement, le chef de service n'a formulé aucune critique envers le requérant. Au contraire, de nombreuses remarques mentionnent “OK”. Il en va de même pour ce qui concerne la rubrique “fonctionnement général” pour laquelle le supérieur du requérant a indiqué “OK”.

Il ressort clairement des rapports des entretiens de fonctionnement que le requérant n'a pas été averti de l'existence de problèmes en ce qui concerne l'objectif de développement, la contribution aux prestations d'équipe, la disponibilité à l'égard des usagers du service et en ce qui concerne son fonctionnement général. Il n'a donc pas été en mesure de prendre ceux-ci en considération avant l'évaluation finale. La partie adverse a donc méconnu la philosophie de la procédure d'évaluation. En outre, ce faisant, elle ne permet pas au requérant de comprendre les raisons pour lesquelles certaines rubriques de l'évaluation finale sont subitement considérées comme “pas atteintes” ».

IV.3. Cinquième moyen

Dans le cinquième moyen, « pris de la violation des articles 39, §1^{er}, 17, §1, B, 1^o, 43 et 43^{ter} des lois sur l'emploi des langues et fondé sur l'excès de pouvoir », le requérant fait valoir que dans la mesure où, d'une part, un document reprenant les objectifs généraux et techniques du service a été établi dans la seule langue néerlandaise et que, d'autre part, un avis sur sa façon de servir, transmis par courriel à son évaluateur en titre le 8 janvier 2018, est rédigé en néerlandais et que ce rapport a manifestement eu une influence sur la décision finale, la décision contestée a violé les lois sur l'emploi des langues et est entachée d'excès de pouvoir.

Dans son rapport, l'auditeur rapporteur considère que ce moyen est partiellement fondé dans les termes suivants :

« a) En ce qui concerne le courriel du 8 janvier 2018

Contrairement à ce que soutient la partie adverse, ce courriel a bien servi de base à l'évaluation attaquée. En effet, le rapport d'évaluation contient plusieurs passages qui sont, à l'évidence, directement inspirés des considérations émises dans le courriel du 8 janvier 2018. Tel est ainsi le cas des considérations suivantes :

- En ce qui concerne les remarques du chef sur le deuxième critère de la contribution aux prestations d'équipe : "Minh-Truc peut être plus proactif dans l'équipe et ne devrait pas se cacher derrière ses collègues. Il fait travailler les autres au lieu de s'y attaquer. Il ne demande pas assez de conseils à ses collègues et aux consultants",

- En ce qui concerne les remarques du chef sur le premier critère de la disponibilité à l'égard des usagers du service : "L'argumentation répétée de Minh-Truc selon laquelle 'le contrat ne permet pas cela' n'est pas acceptable pour le TSM" et "Les réactions de Minh-Truc sont perçues comme impolies (...) et ne sont pas orientées client".

- En ce qui concerne les remarques du chef sur l'objectif de développement : "En ce qui concerne l'architecture sous-jacente et le fonctionnement des systèmes, il ne les connaît pas suffisamment profonde [*sic*], bien qu'il s'agisse de connaissance de base. Il mentionne un manque d'éducation comme raison alors que l'an dernier, un itinéraire complet a été proposé".

- En ce qui concerne les remarques du chef sur le fonctionnement général : "Minh-Truc peut certainement prendre des responsabilités et il est compétent mais en tant qu'attaché A2 (...), il doit améliorer un certain nombre de points qui ont été discutés avec lui au cours de l'année".

En vertu des articles 39, § 1^{er}, et 17, § 1^{er}, B, 1^o, des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative, les affaires concernant un agent doivent être instruites entièrement et sans recours aux traducteurs dans la langue de celui-ci. En particulier, toute appréciation et *a fortiori* toute appréciation négative, portée par un supérieur hiérarchique sur le rendement ou la conduite professionnelle d'un agent francophone doit être faite dans la langue de celui-ci. En l'espèce, l'évaluation du requérant a bien été effectuée en français. Le courriel

du 8 janvier 2018 apparaît, en réalité, comme un élément d'information recueilli par le supérieur du requérant, qui en a tenu compte dans l'appréciation qu'il a portée sur ce dernier. Dès lors que l'appréciation qu'il a lui-même formulée sur le requérant est intégralement rédigée en français, les dispositions susmentionnées ne sont pas violées.

b) En ce qui concerne la note « *Middelware* »,

L'article 39, § 3, des lois coordonnées sur l'emploi des langues en matière administrative impose la rédaction en français et en néerlandais des instructions au personnel, ainsi que des formulaires et imprimés destinés aux services intérieurs. En l'espèce, le document décrivant le Plan de travail 2017, auquel fait référence l'objectif de prestation n° 2, est rédigé exclusivement en néerlandais. Or, il s'agit d'un document rentrant dans le champ d'application de l'article 39, § 3, des lois coordonnées précitées. Il y a donc lieu de soulever d'office la violation de cette disposition. La circonstance que certains points de cette note ont été traduits oralement au requérant ne change rien au constat qui précède. En effet, l'article 39, § 3 utilise le terme "rédaction", ce qui rend donc nécessaire l'existence d'une version écrite en français de la note. En outre, il faut encore souligner que, lors des deux entretiens de fonctionnement, le requérant s'est étonné de ce que cette note n'existe pas en français. »

La partie adverse n'a pas demandé la poursuite de la procédure dans le délai imparti et s'est abstenue de déposer un dernier mémoire pour contester le point de vue développé dans le rapport de l'auditeur. Elle n'a pas non plus demandé à être entendue.

Au vu de ces éléments, il y a lieu de se rallier à la position exposée dans le rapport de l'auditeur rapporteur.

Les troisième et quatrième moyens sont fondés, et le cinquième moyen est partiellement fondé. Ces moyens justifient l'annulation de l'acte attaqué en application des articles 30, § 3, des lois coordonnées sur le Conseil d'État et 14^{quienes} du règlement général de procédure.

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

Article 1^{er}.

La décision attribuant à Minh-Truc Le la mention « à améliorer » pour le cycle d'évaluation 2017 est annulée.

Article 2.

La partie adverse supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros et la contribution de 20 euros.

Ainsi prononcé, en audience publique de la VIII^e chambre,
le 14 avril 2020, par :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

conseiller d'État, président f.f.,
greffier.

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin