

CONSEIL D'ÉTAT, SECTION DU CONTENTIEUX ADMINISTRATIF
LE PRÉSIDENT DE LA VIII^e CHAMBRE

A R R Ê T

n° 248.378 du 29 septembre 2020

A. 225.745/VIII-10.880

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

contre :

la Communauté française,
 représentée par son Gouvernement,
 ayant élu domicile chez
 M^e Anne FEYT, avocat,
 rue de la Source 68
 1060 Bruxelles.

I. Objet de la requête

Par une requête introduite le 20 juillet 2018, Isabelle Lecomte demande l'annulation de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2018, par lequel la mention d'évaluation « réservée » lui est attribuée.

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.

La partie requérante a déposé un dernier mémoire.

Par une ordonnance du 17 juillet 2020, l'affaire a été fixée à l'audience du 25 septembre 2020 et les parties ont été informées qu'elle sera traitée par une chambre composée d'un membre.

M. Frédéric Gosselin, conseiller d'État, président f.f., a exposé son rapport.

M^e Monique Detry, avocat comparaissant pour la partie requérante, et M^e Pauline Galand, *loco* M^e Anne Feyt, avocat, comparaissant pour la partie adverse, ont été entendues 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. Selon son dernier mémoire, la requérante exerce, depuis 1999 et sous statut, la fonction d'agent administratif graduée spécialisée. Le 27 mai 2013, elle est, sur avis de la médecine du travail, transférée au centre du Conseil du sport localisé à Charleroi. Elle assure, à titre principal, la gestion des demandes de subventions et, à titre accessoire, la gestion de la sécurité et de la médecine du travail. Jusqu'au mois de mars 2016, elle assure aussi la comptabilité du service concerné.

2. En mai 2015, à la suite de plusieurs départs au sein de service, une répartition des tâches est effectuée et la requérante se voit attribuer, outre ses tâches principales et accessoires, « la gestion de 450 dossiers "Étés - sports" pour les mois de juin, juillet août et septembre ».

Le 1^{er} mai 2015, à la suite d'une demande introduite avant cette réorganisation, elle obtient un congé parental.

3. Le 7 septembre 2015, lors d'une réunion du personnel du centre précité, une nouvelle répartition des tâches est réalisée à la suite de l'arrivée de C. C. dans le service. La requérante, excusée au moment de cette réunion, se voit attribuer

la gestion des dossiers « subvention Sport de quartier et sport pour tous », en plus des tâches principales et accessoires dont elle a la charge.

Il ressort de différents courriels que par la suite, la requérante se plaint à plusieurs reprises de la quantité de travail à laquelle elle est confrontée.

4. Le 24 novembre 2015, le médecin du travail du SPMT-Arista déclare que la requérante doit être mise en congé de maladie pour une durée à déterminer par le médecin traitant.

Elle prend également un congé parental, d'après la requête.

5. Le 7 décembre 2015, la requérante rencontre le médecin-contrôleur, qui prescrit un mi-temps médical du 14 décembre 2015 au 11 février 2016. Ce mi-temps est prolongé du 15 février au 15 mars 2016, et du 26 mars 2016 au 26 mars 2017.

6. Le 11 janvier 2016, une nouvelle réunion du personnel a lieu, en présence de la requérante. Elle a pour objet la répartition des tâches à la suite du départ de C. B. et de l'arrivée de P. S. Au regard du procès-verbal de cette réunion, la gestion de « Sport pour tous » et « Sport de quartier » ne figure plus parmi les tâches de la requérante. Dans son dernier mémoire, celle-ci indique que ce procès-verbal « n'indique pas à qui les tâches enlevées [...] ont été réattribuées et, en réalité, [elle] a continué à les exercer ».

Lors de cette réunion, les membres du service soulignent également que, à ce moment, la requérante fait face à « une surcharge de travail [qui] lui pèse » vu son mi-temps médical et qu'une solution serait apportée par son supérieur hiérarchique de l'époque, T. C., inspecteur principal.

7. Le 14 janvier 2016, la requérante fait parvenir à T. C. un courriel dans lequel elle formule une demande de télétravail. Au regard de celui-ci, elle aurait déjà formulé cette demande au moment de son arrivée au centre, conditionnée par celle-ci d'après ce courriel, mais M. G., directrice des centres du conseil du sport, lui aurait alors demandé d'attendre jusqu'au mois de janvier 2016.

8. Le lendemain, M. G. se dit « interpellée » par ce courriel et précise que l'interprétation donnée par la requérante à ses dires constitue une « erreur d'interprétation », M. G. n'étant pas au courant de cette condition d'incorporation et ne l'ayant jamais promise. Elle exprime également un « *a priori* réservé » sur sa

demande de télétravail, compte tenu de ses « absences répétées et une présence effective au service plus que réduite » dès lors qu'un télétravail « réduira encore plus [son] activité au sein de l'équipe ».

La requérante répond qu'elle ne comprend pas les remarques concernant ses absences au bureau.

9. Par un courriel du 1^{er} février 2016, M. G. écrit à la requérante qu'elle prend note de sa demande de télétravail et qu'elle « reste perplexe » quant à la charge de travail dont elle se plaint. Elle lui demande de résorber le retard accumulé dans les dossiers qui lui ont été attribués avant ses congés médicaux, en réorganisant son travail.

10. Le 5 février 2016, la requérante dépose une demande d'intervention psychosociale formelle dans laquelle elle allègue de faits de violence et de harcèlement moral au travail à l'encontre de M. G.

Cette demande est acceptée par le conseiller en prévention le 26 février suivant.

11. À la suite de cette demande, le SPMT-Arista remet, le 1^{er} août 2016, son rapport à l'adresse de la requérante et de la partie adverse.

12. À la suite des recommandations dudit rapport, une réunion se tient, le 2 septembre 2016, entre la requérante, C. B., directrice générale adjointe, et A. L., administrateur général, au cours de laquelle la requérante précise notamment :

- qu'elle souhaite reprendre le travail au sein du centre de conseil du sport de Charleroi après deux mois et demi de congé; qu'elle n'éprouve pas de difficultés particulières à y retourner, malgré le fait que ses collègues ont été fortement ébranlés par la situation. En effet, ils ont vécu ses propos tenus dans sa demande d'intervention psychosociale formelle comme des « accusations graves et non fondées »;
- qu'elle est suivie et accompagnée personnellement par un psychologue dans la démarche d'introspection et de remise en question personnelle qui lui a été adressée par le SPMT-Arista dans son rapport;
- que « les soucis avec [M. G.] n'ont commencé qu'en janvier 2016, lorsqu'elle a introduit une demande de télétravail », de sorte qu'elle estime ne pas avoir de « problèmes particuliers par rapport à l'autorité et à la communication avec la hiérarchie ».

Il est également précisé que la proposition de conciliation entre la requérante et M. G. – que les accusations de harcèlement ont placée en congé de maladie pendant un mois et ont poussée à demander son admission à la pension pour le 1^{er} mai 2017 – a été acceptée par la requérante mais pas par celle-ci, compte tenu notamment de son départ imminent à la pension.

Par ailleurs, C. B. sollicite auprès des services compétents, la mise en place d'une supervision d'équipe, afin de garantir « le bien-être de chacun et le bon déroulement du travail ». Cependant, A. K., mandaté pour examiner la faisabilité d'une telle démarche s'est demandé si l'équipe ne devait pas plutôt « être protégée du fonctionnement de cette personne [la requérante] ». En conséquence, il refuse de prendre en charge la supervision de l'équipe.

13. Le 5 octobre 2016, parce qu'elle ne se sent pas « en confiance », la requérante introduit auprès de C. B. sa demande d'être mutée vers le centre sportif de la Sapinette à Mons, « dans l'attente de la proposition d'un poste de niveau 1 ».

14. Le 15 juin 2017, un document de « formalisation d'objectifs - programme individuel » et signé par la requérante, son nouveau supérieur hiérarchique, Th. H., et C. B., directrice générale adjointe, pour la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2017.

15. Un entretien d'évaluation a lieu le 22 novembre 2017, en présence du supérieur hiérarchique Th. H., au cours duquel de nouveaux objectifs individuels sont fixés pour la période du 1^{er} décembre 2017 au 31 mai 2018.

Dans son dernier mémoire, la requérante « insiste d'une part sur le fait que préalablement, [Th. H.] lui avait fait part de sa satisfaction quant à la qualité de son travail et, d'autre part, sur la présence de [C. B.], directrice générale adjointe, qui s'est référée à de nombreux documents établis par [M. G.], datant de plus d'un an et [l'] ayant conduite à saisir le conseiller en prévention ». Elle en conclut que « c'est donc sur des bases tronquées que les objectifs ont été fixés et [elle] l'a souligné ultérieurement ».

16. À la suite de l'entretien, une proposition d'évaluation est transmise le 1^{er} décembre 2017 à la requérante par son évaluateur, Th. H., qui propose de lui attribuer la mention d'évaluation « réservée ».

La requérante formule ses observations et, le 22 décembre 2017, son supérieur hiérarchique maintient la mention d'évaluation réservée.

17. Le 3 janvier 2018, la requérante introduit un recours contre cette décision devant la chambre de recours. L'audience initialement prévue le 14 mars 2018 a finalement lieu le 11 avril 2018 en raison de l'indisponibilité de la requérante pour raisons médicales.

18. L'avis de la chambre de recours, rendu à la suite de la séance du 11 avril 2018, confirme la décision définitive d'attribution de la mention d'évaluation « réservée » à la requérante en ces termes :

« [...]

Au niveau de la qualité de son travail, l'agente est niveau 1 de formation en psychologie et a réussi un brevet d'accèsion mais elle n'est pas capable de faire du travail de niveau 2+. Elle dit ne pas aimer la réglementation et ne vérifie pas la cohérence des dossiers. À une époque, Madame Lecomte passait son temps à coller des *post-it* sur les dossiers pour les renvoyer à d'autres collègues.

Certes, elle a rempli une partie de ses objectifs individuels mais pour la gestion des dossiers, on ne voit aucun effort et un manque de proactivité.

Au niveau de la quantité de son travail, elle travaille à des rythmes différents. De plus, elle tire sur ses journées pour pouvoir bénéficier de récupérations.

Elle n'assure pas ses fonctions de Service public. Madame [B.] ne conteste pas la réglementation en matière de congés comme le note Monsieur [D.] dans sa note en défense, elle dénonce la désorganisation que crée l'agente en organisant ses congés sans tenir compte du contexte inhérent à sa fonction.

L'agente a été en mi-temps médical mais est revenue en temps plein depuis un certain temps. Elle ne se montre pas disponible pour exercer sa fonction conformément à son profil. Elle doit mettre en place, pour l'avenir, une organisation plus effective.

Au niveau de son attitude, l'agent tient des propos durs à l'endroit de ses collègues. Le climat de souffrance a d'ailleurs été acte dans le rapport Arista. Les grosses journées de 9 heures pour n'être là que 2 ou 3 jours semaine ne permet pas un travail en équipe.

[...]

Madame [B.], amenée à prendre la parole, explique qu'elle souhaite s'en tenir aux faits qui ont justifié la mention réservée. Elle explique encore que Madame Lecomte assume pleinement le fait de calculer ses journées au plus juste mais ne veut pas modifier son comportement. Certes, l'enquête Arista relève qu'elle éprouve de la souffrance, mais aussi que des propos n'auraient pas dû être tenus dans son chef. L'autorité explique encore que même les demandes de permanences prévues au sein de l'Institution ne sont pas couvertes par Madame Lecomte.

Quant à son attitude avec sa hiérarchie, son responsable, Monsieur [H.] doit consacrer une énergie importante car elle conteste tout par courriels de manière non constructive.

Cette manière de faire a aussi été pointée par Arista.

Madame B. est véritablement en demande que l'agente rétablisse une communication valable car l'équipe est aussi en souffrance.

Le Président pose la question des relations difficiles à l'agente.

Madame Lecomte explique qu'ils sont 8 dans le Service, dont 3 personnes avec qui l'entente est plus que compliquée (Madame [G.], l'inspecteur et une dame arrivée au moment de l'introduction de la plainte qui s'est d'emblée opposée à elle).

Un des membres trouve que la note de défense est, pour une bonne partie, hors-cadre car elle fait davantage mention de relationnel dans un sens plus problématique, pour ne pas dire disciplinaire. Il se demande s'il n'y a pas lieu de faire la part des choses.

Madame [B.] explique que, la concernant, elle ne fait pas part de propos de nature comportementale dans un sens disciplinaire. Elle en reste à l'évaluation de l'agente.

Un autre membre pose la question à l'agente quant au fait qu'elle utilise le terme "torture" pour qualifier ses tâches.

Madame Lecomte explique que c'est par rapport à la problématique des permanences.

Madame [B.] invite les membres à constater l'état d'esprit de l'agente concernant un des points de sa fonction. Un Centre de Sport est un Centre de proximité qui se doit d'être accessible pendant les heures d'ouverture. Cela exige au moins une personne en permanence. Si l'agente s'absente, il n'y a plus personne. Cette présence est réglementaire. Le Centre en question est dans un roulement normal quant à son fonctionnement.

Madame Lecomte, invitée à prendre la parole, précise que le mot "torture" était peut-être fort, mais elle devait donner un avis à Monsieur [H.] sur le mode de fonctionnement du Centre, notamment quant aux permanences.

Madame Lecomte explique encore qu'elle n'a pu bénéficier du télétravail.

Madame [B.] explique que suite à cela, elle s'arrange pour ne plus trop être présente au bureau et l'agente ne conteste pas. Un consultant a été désigné sans succès et l'agente a également été voir la psychologue de la médiation qui a constaté son impuissance face à la situation.

À une question qui lui est posée par le Président, Madame [B.] répond qu'elle n'est pas opposée au repositionnement de l'agente qui est lauréate en attente d'une promotion de niveau 1 à l'Inspection mais vu "son parcours", le repositionnement de l'agente est difficile. Ce n'est pas la première fois que celle-ci change d'Administration (Aide à la Jeunesse, Enseignement, Infrastructure et Sport).

Monsieur [D.] souhaite continuer la lecture de sa note de défense. Il fait état du surcroît de travail connu par l'agente qui était en mi-temps médical.

Il reconnaît effectivement que Madame Lecomte [n] a été présente que 24 jours en 2016. Il explique encore que si elle envoie autant de courriels, c'est pour se protéger. Il est aussi interpellé par le fait que le point 3 du rapport d'évaluation ne mentionne rien quant aux interpellations dont auraient dû faire part l'agente dès lors qu'elle posait problème en cours de route.

Madame [B.] demande à Monsieur [D.] comment interpellier une personne constamment absente.

À la question d'un membre concernant les entretiens de suivi, Madame [B.] confirme que Monsieur [H.] a procédé à des entretiens de suivi. Durant le mi-temps médical de Madame Lecomte, la charge de travail qui lui a été donnée a aussi été pesée par Arista qui a conforté la hiérarchie dans ce qu'elle faisait. Elle dit encore à Monsieur [D.] qu'il devait contester le rapport mais que elle, en tant qu'autorité, n'y peut rien si Monsieur [D.] trouve critiquable le rapport d'Arista.

Le Président demande à Madame Lecomte ses espérances pour l'avenir.

Monsieur [D.] répond que l'agente est fatiguée. Elle est toujours en accident de travail depuis juillet 2017. Elle demande un repositionnement encore à ce jour.

[...]

Dans l'ensemble, bon nombre des membres sont surpris par le défaut de remise en question de l'agente.

[...]

Après délibérations entre membres de la Chambre participant au vote, celle-ci décide de soumettre au vote par oui ou non la question suivante ainsi libellée :

“ Au vu des pièces de la procédure et après débat contradictoire, constatant que la procédure est recevable en la forme, la question posée est la suivante : ‘la mention d'évaluation réservée telle que notifiée à Madame Lecomte en date du 22 décembre 2017 est-elle fondée ?’ ”

À cette question, 4 votants sur 6 (le Président n'ayant pas voix délibérative), s'exprimant par bulletins secrets, se sont exprimés par un OUI.

Par ces motifs et en application de l'article 113 du statut des agents des Services du Gouvernement et de l'article 7, § 4 du règlement de procédure, la Chambre de recours est d'avis que le recours de Madame Lecomte est recevable mais non fondé.

[...] ».

19. Le 14 mai 2018, la partie adverse attribue la mention d'évaluation « réservée » à la requérante. Cet arrêté est rédigé comme suit :

« [...]

Considérant qu'en date du 22 décembre 2017, une mention d'évaluation “réservée” a été attribuée à Madame Lecomte Isabelle, Gradué principale au Centre de Conseil du Sport du Hainaut-Est (Charleroi);

Considérant que l'agente a introduit le 3 janvier 2018, à l'encontre de l'attribution de ladite mention d'évaluation, un recours devant la Chambre de recours qui a rendu son avis le 11 avril 2018;

Considérant que, précédemment à l'attribution de cette mention, l'agente a bénéficié d'une présomption d'évaluation favorable dès lors que son dossier ne contient plus de rapport d'évaluation depuis 2013;

Considérant la régularité de la procédure relative à la présente affaire conformément à la réglementation statutaire (AGCF 22/7/1996);

Considérant qu'il est principalement reproché à l'agente de ne pas effectuer correctement les tâches qui lui sont confiées conformément à son profil de fonction ainsi qu'aux objectifs qui lui ont été fixés;

Considérant que l'agente est entrée au CCS de Charleroi en mai 2013 mais qu'il n'a été possible de l'évaluer, vu ses absences, qu'en 2017;

Considérant que Madame Lecomte [...] éprouve de grandes difficultés à intégrer et respecter les réglementations. Elle ne s'assure par exemple pas de la cohérence globale du dossier ou conteste le fait de devoir réaliser des permanences alors que le Centre se doit d'être accessible;

Qu'il est reproché à l'agente, bien que celle-ci ait réalisé la plupart de ses objectifs individuels, d'organiser son temps et son régime de travail comme elle le souhaite sans se soucier de l'organisation globale;

Qu'elle ne semble pas conscientiser, de par ses multiples contestations et son mode de fonctionnement les nécessités inhérentes au bon accomplissement du Service public;

Considérant les difficultés de collaboration avec l'équipe et ses propos parfois désobligeants par ailleurs constatés dans un rapport du SPMT-Arista [...] qui a conclu à une situation de souffrance de l'équipe;

Considérant, malgré ses relations moins tendues avec sa hiérarchie, Monsieur [H.], la tendance de l'agente à tout remettre en question à travers l'envoi d'un nombre important de courriels;

Considérant la note en réponse de l'agente remise en suite de la proposition de mention réservée lui notifiée;

Considérant que Madame Lecomte a fait part d'une incompréhension des objectifs qui lui ont été attribués alors qu'elle n'a jamais manifesté cette incompréhension même lors de son entretien d'évaluation ni lors d'entretiens de suivis menés par Monsieur [H.] et qu'elle a signé la fiche relative à la fixation des objectifs fixés pour la période du 1^{er} juin 2017 au 31 décembre 2017;

Que, par ailleurs, elle n'a non plus jamais contesté son profil de fonction;

Considérant que la proposition d'offrir un télétravail à Madame Lecomte lui a effectivement été refusée au motif que celui-ci repose avant tout sur une relation de confiance, ainsi que sur un mode d'organisation non compatible avec le mode de fonctionnement de l'agente dès lors qu'elle n'a pas donné une satisfaction suffisante que pour pouvoir prétendre à ce mode d'organisation du travail;

Que ce refus a été motivé en son temps et que la motivation a été adressée à l'intéressée par une note du 20 juillet 2017;

Considérant que la note en réponse de l'agente et ce qu'elle a exprimé en Chambre de recours ont davantage visé à critiquer le mode de fonctionnement de l'institution;

Considérant que Madame Lecomte est fréquemment revenue, dans sa note en réponse, sur le dépôt de sa plainte de harcèlement alors que SPMT-Arista a conclu qu'il n'y avait pas de harcèlement à son endroit;

Que malgré cette conclusion, Madame Lecomte a continué de demander à Monsieur [H.] un traitement différencié vu son sentiment de persécution;

[...]

Considérant que bon nombre [des documents inhérents à l'évaluation de Madame Lecomte] confirme la prise en compte, par l'autorité, de la situation personnelle de l'agente;

Que des réunions ont été organisées visant à tenir compte, pour la répartition du travail, du faible taux présentiel de Madame Lecomte;

Qu'il ressort encore de cet échange de courriels, notamment celui du 21 janvier 2016, que l'agente gère avant tout ses demandes de télétravail, ses formations, ses demandes de congés sans compter ses absences pour maladie non-contestées par ailleurs;

Qu'en effet, alors que l'agente attribue ses absences pour maladie à sa surcharge de travail qu'elle n'exprime pas concrètement, celle-ci s'investi par ailleurs dans de nombreuses activités extra-professionnelles qui ne sont pas toujours en lien avec sa fonction au sein du Centre Sportif;

Qu'il n'apparaît jamais que l'agente se soucie du bon accomplissement de sa fonction voire de la charge de travail pouvant reposer sur ses collègues du fait de ses absences;

Que, bien que coutumière du changement de Service comme en atteste son parcours administratif (Aide à la Jeunesse, Enseignement, Infrastructure et Sport), sa hiérarchie ne s'est jamais opposée à un éventuel repositionnement de l'agente;

Que, comme explicité dans la note rédigée en date du 21 décembre 2017 et faisant suite à l'avis du SPMT-Arista, la demande de l'agente d'exercer un emploi au sein de la Sapinette à Mons a été rencontrée par sa hiérarchie mais n'a pu être satisfaite du fait d'un cadre complet;

Considérant qu'il ressort de l'ensemble du dossier de procédure ainsi que des échanges qui ont lieu dans le cadre de la Chambre de recours du 11 avril 2018 que la hiérarchie de Madame Lecomte a tenu compte, autant que faire [s]e peu, des remarques de l'agente;

Que le caractère fonctionnel de l'évaluation a donc été respecté conformément à la jurisprudence du Conseil d'État et, plus spécifiquement, l'arrêt [...] du 16 novembre 2005;

Que, pour tout ce qui a été exposé ci-avant, les moyens du défenseur visant à apprécier l'évaluation de Madame Lecomte lui notifiée en date du 22 décembre 2017 comme étant de nature punitive ne peuvent être retenus;

Qu'il est encore constaté qu'à aucun moment, y compris en Chambre de recours, l'agente n'a fait état d'une conscientisation de la situation et n'a mis en avant aucune proposition pour l'avenir en vue d'une meilleure organisation du travail, voire d'une meilleure communication avec ses collègues;

Que seulement l'intention d'effectuer un autre travail pour lequel l'agente aurait vraisemblablement sa résidence administrative à son domicile a été manifestée;

[...]

Considérant que l’avis ainsi rendu [par la Chambre de recours] est adéquatement motivé et qu’il mérite véritablement d’être suivi;

Considérant par conséquent que les développements qui précèdent aboutissent à attribuer à Madame Lecomte la mention d’évaluation “réservée”;

[...] ».

Il s’agit de l’acte attaqué.

IV. Premier moyen

IV.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation des principes généraux du droit administratif, particulièrement du principe du raisonnable, de la violation du principe général *patere legem quam ipse fecisti* et de l’excès de pouvoir.

La requérante soutient que l’acte attaqué se fonde sur un rapport d’évaluation dont les critères d’évaluation sont sans lien avec les objectifs de prestations fixés, qui « ont manifestement été définis sans tenir compte [de ses] absences et n’étaient pas mesurables ». Dans une première branche, elle rappelle que lors de l’entretien du 15 juin 2017, sept objectifs ont été formalisés. Or, selon elle, ces objectifs ne sont pas mesurables et il est donc impossible de déterminer objectivement s’ils ont été réalisés, en manière telle que l’évaluation ressort « de l’arbitraire absolu de l’évaluateur ». Elle estime que, si tous les indicateurs de réalisation, sauf un, mentionnent un pourcentage ou un nombre, le nombre ou le pourcentage à atteindre pour réaliser l’objectif n’est aucunement fixé, et elle ajoute que le seul objectif ne faisant pas référence à un « nombre » ou un « pourcentage » non fixé est la capacité d’utiliser de nouvelles fonctionnalités dans le programme Office, non autrement précisées. Elle constate qu’il est impossible de procéder à une détermination objective de la réalisation des objectifs individuels à partir de ce programme individuel et que les objectifs de réalisation ne tiennent pas compte de ses absences alors qu’elle est pourtant déjà en mi-temps médical depuis longtemps.

Dans une seconde branche, elle fait valoir qu’à supposer que les objectifs soient acceptables et mesurables, le rapport d’évaluation est sans rapport avec les objectifs formalisés en juin 2017. Elle soutient que, dès lors que l’autorité a pour pratique établie de fixer des objectifs de prestations, quand bien même la réglementation ne le prévoit pas, les principes du raisonnable et *patere legem quam ipse fecisti* impliquent que l’évaluation doit être effectuée essentiellement sur le

fondement de la réalisation desdits objectifs. Elle observe que le premier point du rapport mentionne qu'elle a donné satisfaction dans la qualité de son travail et qu'elle a rempli une grande partie de ses objectifs (80 %) – sans plus de précisions – mais qu'il lui manquerait « une bonne dose de proactivité ». Elle indique que tout le reste du rapport d'évaluation, s'il est conforme à l'annexe prévue par l'article 88 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 'portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française', est toutefois sans rapport avec les objectifs tels qu'ils ont été définis le 15 juin 2017. Selon elle, c'est donc de manière tout à fait déraisonnable et en dérogeant aux principes qu'elle a elle-même édictés, que la partie adverse considère dans l'acte attaqué qu'« il est particulièrement reproché à l'agente de ne pas effectuer correctement les tâches qui lui sont confiées conformément à son profil de fonction ainsi qu'aux objectifs qui lui ont été fixés », alors qu'elle reconnaît dans le même acte qu'elle a réalisé la plupart de ses objectifs individuels.

Elle réplique, quant à la première branche, que la partie adverse n'avance aucun élément concret qui tendrait à démontrer que les objectifs définis étaient mesurables et que, par conséquent, elle « ne renverse pas le moyen ». Elle indique que rien ne permettait de déterminer d'une manière objective et mesurable, ni au début de la période d'évaluation, ni même après sa clôture, si les objectifs devaient être considérés comme étant réalisés ou pas. Elle expose ensuite dans quelle mesure chacun des objectifs n'était pas mesurable et elle observe que la partie adverse ne conteste pas que les objectifs ne tenaient pas compte de ses absences pour maladie et de son mi-temps médical et n'étaient donc pas acceptables. S'agissant de la seconde branche, elle estime que la partie adverse soutient que lorsqu'une autorité hiérarchique détermine des objectifs de prestations en vue de l'évaluation, ils n'ont finalement aucune importance et ne pourraient la lier, « puisque tout ce qui comptera finalement, c'est que le rapport d'évaluation soit conforme au modèle annexé à l'arrêté du 22 juillet 1996 ». Elle en déduit une « reconnaissance implicite – et sans doute involontaire – du moyen par la partie adverse », sachant qu'il est pris de la violation du principe du raisonnable. Elle ajoute que le mémoire en réponse élude complètement la considération selon laquelle il est irrégulier de considérer qu'il lui est reproché de ne pas effectuer correctement les tâches qui lui sont confiées conformément à son profil de fonction ainsi qu'aux objectifs qui lui ont été fixés, alors que l'acte attaqué reconnaît qu'elle a réalisé la plupart de ses objectifs individuels.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir, à propos de la première branche, que si les objectifs ont été indiqués comme réalisés à 80 %, la partie adverse a néanmoins considéré qu'elle n'avait pas donné satisfaction en ce qui

concerne la quantité de son travail et que si l'on peut présumer que 50 % suffisait pour que l'objectif soit atteint, l'acte attaqué considère au contraire que les 80 % de réalisation étaient insuffisants. Quant à la seconde branche, elle répète que les principes visés au moyen imposaient à la partie adverse de formaliser, dès l'entame du cycle d'évaluation, des critères « conformes à ceux de l'évaluation telle qu'elle entendait la réaliser lors de l'entretien d'évaluation », d'autant que l'évaluatrice mentionne dans le rapport d'évaluation « divers problèmes largement antérieurs à la période d'évaluation ». Elle en conclut qu'à défaut d'avoir formulé, pour ces problèmes antérieurs, des objectifs relatifs à la quantité de travail, l'attitude au travail, les relations avec les supérieurs et les collègues, elle ne pouvait régulièrement être évaluée sur ces critères. Elle répète qu'il y a une incohérence à attribuer la mention « réservée » alors qu'elle a réalisé 80 % de ses objectifs parce que, selon elle, ce pourcentage implique qu'à tout le moins le critère concernant la quantité de travail est atteint.

IV.2. Appréciation

L'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, dispose comme suit :

« Les irrégularités visées à l'alinéa 1^{er}, ne donnent lieu à une annulation que si elles ont été susceptibles d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise, ont privé les intéressés d'une garantie ou ont pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte ».

En vertu de cette disposition, une partie requérante présente un intérêt procédural à invoquer un moyen lorsque celui-ci dénonce une irrégularité qui, soit a été susceptible d'influencer le sens de l'acte attaqué, soit l'a privée d'une garantie, soit a eu pour effet d'affecter la compétence de l'auteur de l'acte. Comme le précise la Cour constitutionnelle, et comme cela ressort des travaux préparatoires (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-2013, commentaire des articles, n° 5-2277/1, p. 11), cette disposition « consacre dans la loi l'exigence de l'intérêt au moyen, telle qu'elle découle de la jurisprudence constante de la section du contentieux administratif du Conseil d'État. Selon cette jurisprudence, le requérant n'est en principe recevable à invoquer une irrégularité que lorsque celle-ci lèse ses intérêts » (C. const., 16 juillet 2015, n° 103/2015, B.44.2). Il s'ensuit que pour être recevable, un moyen doit être susceptible de donner satisfaction à la partie requérante en cas d'annulation.

En l'espèce, le rapport d'évaluation remis à la requérante le 1^{er} décembre 2017 mentionne notamment, en ce qui concerne le critère relatif à la qualité du travail, que « [...] bien que se présentant à l'entretien de fixation d'objectifs en

mai 2017 sans la nécessaire préparation personnelle et sans amener de propositions, [elle] a validé un ensemble d'objectifs pour une période de 6 mois. À ce jour, [elle] a rempli une grande partie de ses objectifs (80 %) [...] ». Au regard de cette constatation, la requérante n'a pas intérêt au moyen en sa première branche dès lors que, malgré le fait qu'elle considère que les objectifs dégagés le 15 juin 2017 ne seraient pas mesurables, l'acte attaqué considère qu'elle les a remplis à 80 %. La circonstance qu'ils ne mentionnent pas de pourcentage à atteindre ne permet pas de considérer *ipso facto* qu'ils ne seraient pas mesurables. La requérante n'établit pas que l'irrégularité qu'elle dénonce à l'appui de la première branche du moyen a été susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'acte attaqué, qu'elle l'a privée d'une garantie ou qu'elle a affecté la compétence de la partie adverse.

La première branche du moyen est irrecevable à défaut d'intérêt.

Quant à la seconde branche, les objectifs formalisés le 15 juin 2017 sont exclusivement des objectifs de prestations et rien n'indique que l'évaluation de l'agent devrait uniquement se fonder sur la réalisation de tels objectifs. En effet, comme cela ressort de l'annexe III de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996, l'évaluation a pour but d'appréhender le fonctionnement de l'agent de manière globale, c'est-à-dire tant en ce qui concerne la réalisation des ses objectifs de prestation qu'en ce qui concerne le développement de ses compétences, sa manière de travailler en équipe, ses relations avec ses collègues et ses supérieurs et sa manière générale de fonctionner. Il s'ensuit qu'il n'y a aucune incohérence dans le chef de la partie adverse à avoir attribué à la requérante une mention « réservée » tout en considérant qu'elle avait atteint les objectifs dégagés le 15 juin 2017 à 80 %. En effet, dans le rapport d'évaluation, ces objectifs ont été abordés dans le critère de la qualité du travail pour lequel elle a donné satisfaction alors que, pour les autres critères (quantité de travail, attitude, relations avec ses supérieurs hiérarchiques, relations avec ses collègues), la partie adverse a estimé qu'elle n'avait pas donné satisfaction.

La seconde branche du moyen n'est pas fondée.

V. Second moyen

V.1. Thèse de la partie requérante

Le moyen est pris de la violation du titre XI de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 'portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française', en particulier

de son article 105, du principe général *patere legem quam ipse fecisti*, des droits de la défense, de la motivation interne fautive et abusive et de l'excès de pouvoir.

La requérante soutient que l'acte attaqué constituerait une sanction disciplinaire déguisée, équivalent à tout le moins à un blâme, adoptée au terme d'une procédure entamée plus de six mois après certains des faits allégués et se fondant sur certains faits non répréhensibles disciplinairement, sans respecter les droits de défense. Selon elle, l'essentiel des griefs reprochés doivent être considérés comme des manquements disciplinaires et n'ont aucun rapport avec le processus d'évaluation. Elle expose qu'il lui est reproché de « tirer sur les journées de travail pour engranger des heures de récupération lui permettant de s'absenter », fait qui constituerait un abus du système de récupération des heures de travail si l'intention abusive était avérée, de « se montrer dure dans ses propos à l'égard des collègues », avec pour conséquence des « difficultés de collaboration avec l'équipe » et « une souffrance engendrée auprès de chacun (pointées dans le rapport SPMT du 29 juillet 2016) », lesquelles « ne se sont pas apaisées au cours des derniers mois », d'être « désinvolte ou distraite dans la gestion de ses demandes de congé, récupération, dispense », qu'elle « continue à introduire ses demandes de congés sans aucune concertation avec la hiérarchie ni avec les collègues et sans se soucier de l'impact sur l'organisation du service », fait qui constituerait une désinvolture fautive s'il était avéré, que « certains collègues souffrent de ce [qu'elle] médise sur la hiérarchie et tente de décrédibiliser leur autorité », fait qui constituerait un manque flagrant à la loyauté s'il était avéré, qu'elle « a eu des conflits importants avec ses collègues avant l'arrivée du nouvel inspecteur en mai 2017 », et qu'elle aurait tenu « des propos désobligeants sur le travail de ses collègues ». Selon elle, ces faits constituent en principe des manquements disciplinaires alors que de nombreuses garanties prévues dans le titre XI de l'arrêté précité n'ont pas été respectées dans la procédure d'élaboration de l'acte attaqué. Elle estime qu'il ressort de l'ensemble du dossier d'évaluation qu'il s'agit bien de la « faute » principale qui lui est imputée, à savoir user de ses droits aux congés et par conséquent, être peu disponible au travail. Quant aux manquements disciplinaires à proprement parler, elle estime que certains d'entre eux datent de plus de six mois avant la procédure « d'évaluation/sanction » entamée le 22 novembre 2017. Elle constate que la plupart des faits cités ne sont pas datés, que d'autres font référence à une période antérieure à l'entrée en fonction du nouvel inspecteur en mai 2017 et à un rapport du SPMT daté de juillet 2016. Elle ajoute que les faits allégués sont présentés d'une manière particulièrement imprécise, de nature à l'empêcher d'user de ses droits de la défense.

En réplique, elle répète que la plupart des faits reprochés dans le rapport d'évaluation constituent des griefs de nature disciplinaire, qui traduisent une volonté

de punir dans le chef de l'évaluatrice et à propos desquels elle n'a pu se défendre au cours d'une procédure disciplinaire. Elle ajoute que l'acte attaqué la place directement dans une position périlleuse pour sa carrière, en ce qu'il s'agit, selon elle, d'une première étape vers une éventuelle décision d'inaptitude professionnelle et que les conséquences statutaires sont donc avérées. Elle souligne que l'acte attaqué est de nature à affecter gravement sa tranquillité dans le cadre de son travail, alors qu'elle avait introduit une demande d'intervention psychosociale en février 2016.

Dans son dernier mémoire, elle fait valoir que la partie adverse a sanctionné son comportement sur la base d'éléments antérieurs qui lui sont, selon elle, reprochés. Elle rappelle les motifs de l'évaluation litigieuse et estime qu'il « s'agit-là de reproches que l'on doit qualifier de manquements à des devoirs professionnels et qui sont de nature disciplinaire », plutôt qu'une incitation à tendre vers de meilleures performances dans le cadre d'un processus positif d'évaluation.

V.2. Appréciation

Les reproches formulés en l'espèce l'ont été dans le cadre d'un entretien de fonctionnement, lequel suppose que les supérieurs puissent clairement exprimer à l'agent concerné en quoi son comportement est, ou non, en adéquation avec la fonction qu'il assume et s'il a atteint les objectifs qui lui étaient assignés. Ces reproches ainsi adressés à la requérante ne peuvent être dissociés de l'ensemble des constats qui ont été posés dans le cadre de cet entretien de fonctionnement et qui mettent l'accent sur d'autres problèmes. En l'espèce, rien ne permet de qualifier la mesure attaquée de sanction disciplinaire déguisée, l'intention de punir n'étant pas établie par la requérante et ne ressortant au demeurant d'aucune pièce du dossier administratif.

Le second moyen n'est donc pas fondé.

VI. Indemnité de procédure

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

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

Article 1^{er}.

La requête est rejetée.

Article 2.

La partie requérante supporte les dépens, à savoir le droit de rôle de 200 euros, la contribution de 20 euros et l'indemnité de procédure de 700 euros accordée à la partie adverse.

Ainsi prononcé à Bruxelles, en audience publique de la VIII^e chambre, le 29 septembre 2020, par :

Frédéric Gosselin,
Florence Van Hove,

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

Le Greffier,

Le Président,

Florence Van Hove

Frédéric Gosselin