



Janvier 2020

## NEWSLETTER N°12

# Staff Matters

Legal News from Union Syndicale

Dans le présent numéro, nous examinerons un arrêt récent du Tribunal de l'UE portant sur la légalité d'avoir, comme instance impartiale d'appel dans la procédure d'évaluation d'un membre du personnel, un supérieur hiérarchique qui avait déjà joué un rôle important dans l'établissement du rapport en tant que notateur. Le Tribunal a conclu que l'impartialité constituait une garantie fondamentale qui doit être respectée car, dans le cas contraire, le requérant serait privé de son droit d'obtenir un véritable réexamen de son rapport d'évaluation.

Continuez à nous envoyer vos suggestions de sujets à traiter ou vos questions et commentaires à l'adresse: **StaffMatters@unionsyndicale.eu**.

Rapports d'évaluation, impartialité de la procédure d'appel, article 11 du Statut, article 41 de la Charte des droits fondamentaux

Rapports d'évaluation du personnel : l'impartialité est une garantie fondamentale de la procédure – le Tribunal annule une décision de l'EUIPO

Arrêt du 3 décembre 2019 dans l'affaire T-808/17, Pethke / EUIPO

### Avertissement

Bien que cette lettre d'informations juridiques ait été préparée avec soin, elle ne peut remplacer un conseil juridique individuel. Chaque situation comporte de nombreux aspects et requiert une analyse juridique complexe et une stratégie d'action individuelle. Plutôt que d'agir uniquement sur la base d'explications génériques ou de précédents, adressez-vous plutôt à nos experts juridiques pour un conseil juridique individuel et/ou pour vous représenter.



## Le contexte et les faits

Les dispositions générales d'exécution applicables en matière de rapports prévoient que le supérieur direct (« évaluateur » ou notateur) doit procéder à l'évaluation du membre du personnel, et que l'évaluateur d'appel est le supérieur hiérarchique direct de l'évaluateur.

Dans le cas d'espèce, le supérieur direct du requérant avait rédigé le rapport annuel d'évaluation pour l'exercice 2016. Il avait également consulté le directeur exécutif de l'EIPO, qui avait été le supérieur hiérarchique du requérant pour une période de neuf mois. Dans son évaluation écrite, il avait fait référence à l'évaluation fournie par cet ancien supérieur pour la période de neuf mois en question. Le requérant a contesté le rapport et a demandé sa révision par l'évaluateur d'appel, à savoir le directeur exécutif de l'EIPO.

Dans sa réclamation et le recours introduit ensuite, le requérant a invoqué une violation des formes substantielles et une erreur manifeste d'appréciation. Plus précisément, il a considéré qu'il n'y avait pas eu de réexamen indépendant de son rapport pour l'exercice 2016, avançant que l'évaluateur d'appel était son ancien supérieur direct, qui avait joué un rôle important dans l'établissement de l'évaluation pour cet exercice.

## Arrêt du Tribunal

Le Tribunal a décidé d'annuler le rapport d'évaluation en raison du manque d'impartialité de l'évaluateur d'appel. Il estime qu'en l'absence de cette irrégularité procédurale, le rapport aurait pu avoir un contenu différent. Le droit pour le requérant d'obtenir un véritable réexamen de son rapport de notation serait privé de tout effet utile si cette garantie fondamentale d'impartialité n'était pas respectée.

Le fait que ni les instructions de service de l'EIPO, ni les dispositions générales d'exécution ne prévoient expressément comment traiter cette situation particulière n'a pas été retenu

par le Tribunal : en l'absence d'une règle expresse, l'obligation d'assurer l'impartialité de la procédure de recours interne aurait justifié de déroger aux dispositions régissant la procédure d'évaluation figurant dans les instructions de service de l'EIPO.

Le Tribunal insiste sur l'importance du devoir d'impartialité des fonctionnaires, consacré à l'article 11, premier alinéa, du Statut, en vertu duquel le fonctionnaire remplit les fonctions qui lui sont confiées de manière objective et impartiale. Les institutions, organes, et organismes de l'Union sont tenus de respecter les droits fondamentaux garantis par le droit de l'Union, y compris le droit à une bonne administration, consacré à l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'article 41, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux énonce notamment que toute personne a le droit de voir ses affaires traitées impartialement par les institutions, organes et organismes de l'Union.

Le Tribunal distingue deux manifestations de l'impartialité : d'une part, l'impartialité subjective, en vertu de laquelle aucun membre de l'institution concernée ne doit manifester de parti pris ou de préjugé personnel, et, d'autre part, l'impartialité objective, conformément à laquelle cette institution doit offrir des garanties suffisantes pour exclure tout doute légitime quant à un éventuel préjugé. Le Tribunal ajoute que l'exigence d'impartialité, qui s'impose aux institutions, aux organes et aux organismes dans l'accomplissement de leurs missions, vise à garantir l'égalité de traitement, qui est à la base de l'Union. Cette exigence vise, notamment, à éviter des situations de conflits d'intérêts éventuels concernant des fonctionnaires et des agents agissant pour le compte des institutions, des organes et des organismes. Compte tenu de l'importance fondamentale de la garantie d'indépendance et d'intégrité en ce qui concerne tant le fonctionnement interne que l'image extérieure des institutions, des organes et des organismes de l'Union, l'exigence d'impartialité couvre toutes circonstances que le fonctionnaire ou l'agent doit raisonnablement comprendre comme étant de nature à apparaître, aux yeux des

tiers, comme susceptibles d'affecter son indépendance en la matière.

Les notateurs ne sauraient être considérés comme partiaux et dépourvus d'objectivité du simple fait que, en leur qualité de supérieurs hiérarchiques, ils jouent un rôle dans les activités professionnelles de leur personnel. C'est justement ce rôle qui leur permet de porter l'appréciation la plus adéquate possible sur les activités des membres de leur personnel. Dans le cas d'espèce, toutefois, l'ancien supérieur du requérant, qui avait été son supérieur pendant les trois quarts de la période concernée, avait contribué de manière décisive à la rédaction du rapport contesté. Le fait qu'il ait ensuite statué sur ledit rapport dans la procédure de recours interne a soulevé des doutes quant à son impartialité en tant qu'évaluateur d'appel.



## Commentaires :

1. Cet arrêt renforce l'importance des règles procédurales garantissant l'impartialité requise dans la procédure d'appel contre les rapports d'évaluation et, plus généralement, l'obligation d'impartialité qui s'impose aux fonctionnaires, conformément à l'article 11, paragraphe 1, du Statut. Le Tribunal fonde également cette obligation sur le droit fondamental à une bonne administration, consacré à l'article 41 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. C'est particulièrement important car cela implique qu'il existe une obligation du supérieur à l'égard de son collègue, titulaire du droit. Le supérieur est lié par la Charte et le membre du personnel peut invoquer celle-ci malgré la nature administrative du litige.

2. Cet arrêt est conforme à la jurisprudence de la Cour, encore confirmée récemment, selon laquelle une procédure interne de recours contre l'évaluation ne peut contribuer à l'objectivité de l'évaluation et prévenir l'ouverture d'une procédure contentieuse que si elle offre à l'agent concerné l'assurance qu'un véritable réexamen sera effectué. La Cour l'a dit pour droit dans son arrêt du 3 avril 2019 dans l'affaire CJ / ECDC, C-139/18 P, point 44, qui annulait pour cette raison précise l'arrêt en sens contraire du Tribunal dans l'affaire T-602/16, CJ / ECDC, du 13 décembre 2017.

3. L'arrêt montre bien l'importance que la Cour accorde aux droits procéduraux. D'un côté, les évaluateurs disposent d'une large marge d'appréciation dans l'évaluation du travail des membres de leur équipe et il n'appartient pas

au juge d'intervenir dans cette appréciation et de contrôler son bien-fondé sauf en cas d'erreur ou d'excès manifeste (voir les arrêts dans les affaires T-23/91, Maurissen / Cour des comptes, point 40, T-144/03, Schmit / Commission, point 7, ainsi que 36/81, 37/81 et 218/81, Seton / Commission, point 23). Le contrôle juridictionnel exercé sur l'évaluation est limité au contrôle de la régularité procédurale, de l'exactitude matérielle des faits ainsi que de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir (affaire T-18/93, Marcato/Commission, point 45). Par ailleurs, ce large pouvoir d'appréciation doit être contrebalancé par une attention particulière accordée aux règles régissant l'organisation de cette évaluation et le déroulement de la procédure prévue à cet effet (voir les arrêts dans les affaires T-92/01, Girardot/Commission, point 24, et T-336/02, Christensen/Commission, point 38).

La jurisprudence précise que lorsqu'une institution de l'UE dispose d'un large pouvoir discrétionnaire, le respect des garanties procédurales prévues par le droit de l'UE a une importance encore plus fondamentale (affaire C-269/90, Technische Universität München, point 14). Ces garanties comprennent notamment l'obligation, pour l'institution, d'examiner avec soin et impartialité tous les éléments pertinents de l'affaire. En d'autres termes, le juge de l'Union sera particulièrement attentif à une éventuelle violation des règles procédurales dans des domaines administratifs pour lesquels les décideurs disposent d'un large pouvoir discrétionnaire.