Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'UNION EUROPÉENNE (première chambre)

12 mai 2011 *

« Fonction publique — Fonctionnaires — Rapport d'évaluation — Exercice d'évaluation 2009 — Grade de l'évaluateur inférieur à celui du titulaire de poste — Évaluation du rendement sur une partie de la période de référence — Défaut de fixation d'objectifs au titulaire de poste »

Dans l'affaire F-66/10,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE, applicable au traité CEEA en vertu de son article 106 bis,

AQ, fonctionnaire de la Commission européenne, demeurant à Bruxelles (Belgique), représenté par M^e^ L. Massaux, avocat,

partie requérante,

contre

Commission européenne, représentée par M^me^ C. Berardis-Kayser et M. G. Berscheid, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre),

composé de M. S. Gervasoni (rapporteur), président, M. H. Kreppel et M^me^ M. I. Rofes i Pujol, juges,

greffier : M. R. Schiano, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 18 janvier 2011,

rend le présent

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 17 août 2010 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 20 août suivant), AQ demande, d'une part, l'annulation de son rapport d'évaluation portant sur la période allant du 1^er^ janvier au 31 décembre 2008, de la décision lui attribuant deux points de promotion au titre de l'exercice 2009 et de la décision du 12 mai 2010 par laquelle l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'«AIPN») a rejeté sa réclamation dirigée contre ce

* Langue de procédure : le français.

rapport, d'autre part, la condamnation de la Commission européenne à lui verser une somme de 25 000 euros en réparation des dommages moral et pécuniaire qu'il estime avoir subis du fait de ces décisions.

Cadre juridique

2 L'article 43, premier alinéa, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») dispose :

«La compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire font l'objet d'un rapport périodique établi au moins tous les deux ans, dans les conditions fixées par chaque institution conformément à l'article 110. […]»

3 Aux termes de l'article 45, paragraphe 1, du statut :

«La promotion est attribuée par décision de l'[AIPN] en considération de l'article 6, paragraphe 2. Elle entraîne pour le fonctionnaire la nomination au grade supérieur du groupe de fonctions auquel il appartient. Elle se fait exclusivement au choix, parmi les fonctionnaires justifiant d'un minimum de deux ans d'ancienneté dans leur grade, après examen comparatif des mérites des fonctionnaires ayant vocation à la promotion. Aux fins de l'examen comparatif des mérites, l'[AIPN] prend en considération, en particulier, les rapports dont les fonctionnaires ont fait l'objet, l'utilisation dans l'exercice de leurs fonctions des langues autres que la langue dont ils ont justifié posséder une connaissance approfondie conformément à l'article 28, [sous] f), et, le cas échéant, le niveau des responsabilités exercées.»

4 Les dispositions générales d'exécution applicables en l'espèce et régissant, conformément à l'article 43 du statut, l'évaluation des fonctionnaires de la Commission ont été adoptées par cette institution le 18 juin 2008 (ci-après les «DGE 43»).

5 Les DGE 43 prévoient, à leur article 2, que, chaque année, un rapport couvrant la période allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente (ci-après la «période de référence») doit être établi pour chaque titulaire de poste.

6 Selon l'article 3 des DGE 43, l'évaluateur est le supérieur hiérarchique direct du titulaire de poste et, en règle générale, son chef d'unité, en fonction le dernier jour de la période de référence. En principe, le validateur est un supérieur hiérarchique direct du chef d'unité, l'évaluateur d'appel étant le directeur général.

7 En vertu de l'article 4 des DGE 43, deux comités paritaires d'évaluation et de promotion sont institués, respectivement pour les fonctionnaires du groupe de fonctions des administrateurs (AD) et pour les fonctionnaires du groupe de fonctions des assistants (AST). Chaque comité analyse la répartition dans les niveaux de performance au cours de la procédure d'évaluation et, au cas où un appel est introduit devant lui, rend un avis concernant cet appel.

8 L'article 5 des DGE 43 prévoit que le rendement du titulaire de poste est évalué sur la base des objectifs fixés conformément à l'article 7, paragraphe 4, desdites DGE ou lors de l'entrée en service de l'intéressé, en prenant en considération des standards communs publiés par la direction générale (DG) «Personnel et administration». La compétence et la conduite dans le service du titulaire de poste doivent également être évaluées par rapport aux standards communs publiés par cette direction générale.

9 L'article 6 des DGE 43, intitulé «Synthèse de l'évaluation des prestations», dispose :

«1. Chaque rapport comprend une évaluation qualitative individuelle du rendement, des compétences et de la conduite dans le service du titulaire de poste. Sur la base de cette évaluation qualitative, la performance de chaque titulaire de poste démontrée au cours de la période de référence est synthétisée par l'un des cinq niveaux de performance suivants :

— Niveau de performance IA : la performance du titulaire de poste a constamment dépassé le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;

— Niveau de performance IB : la performance du titulaire de poste a fréquemment dépassé le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;

— Niveau de performance II : la performance du titulaire de poste a atteint pleinement le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;

— Niveau de performance III : la performance du titulaire de poste a en partie atteint le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;

— Niveau de performance IV : la performance du titulaire de poste n'a pas atteint le niveau de prestations attendu qu'il s'agisse du rendement, des compétences et de la conduite dans le service.

2. Un rapport indique l'évaluation de la performance démontrée au cours de la seule période de référence donnée. Un niveau de performance ne confère donc aucune attente légitime au titulaire du poste quant à l'évaluation de la performance pour la période de référence suivante.

3. Au maximum, 8 % et 22 % respectivement des performances correspondent aux niveaux de performance IA et IB.

Si moins de 8 % de performances correspondent au niveau de performance IA, le pourcentage maximum qui s'applique au niveau de performance IB peut être augmenté à due proportion. Le total pour les deux niveaux réunis ne peut toutefois pas excéder 30 % des performances.

Les résultats de l'application de ces pourcentages sont arrondis à l'entier supérieur le plus proche.

4. Dans chaque direction générale, le respect des pourcentages maxima indiqués au paragraphe 3 est obligatoire au niveau de chaque grade. Si, du fait de la règle d'arrondi, les pourcentages maxima sont dépassés en étant appliqués au niveau du groupe de fonction[s] concerné, le nombre maximum de performances correspondant au niveau de performance concerné doit être réduit à due proportion.

5. Si l'application des pourcentages maxima visés au paragraphe 3 conduit à placer les fonctionnaires affectés à une direction générale donnée dans une situation structurellement défavorable par rapport à des fonctionnaires de même profil affectés dans un autre service, les pourcentages maxima peuvent être adaptés, pour le groupe de fonctions concerné, par décision de l'[AIPN], après consultation du comité paritaire d'évaluation et de promotion compétent. Dans ce contexte, il est tenu compte des statistiques pertinentes relatives au niveau général de performances des titulaires de poste concernés avant leur affectation à la direction générale concernée.»

10 Aux termes de l'article 7 des DGE 43, relatif à la procédure d'évaluation :

«1. L'exercice d'évaluation est lancé par la [DG 'Personnel et administration'] par la publication d'une information administrative. L'exercice est géré au moyen d'un système électronique sécurisé.

2. Au début de chaque exercice d'évaluation, chaque directeur général a un échange de vue général avec les membres de l'encadrement supérieur ainsi que les évaluateurs et les validateurs concernés, sur les performances démontrées au sein de la direction générale, dans chaque grade, au cours de la période de référence.

3. Pour chaque titulaire de poste, le rapport d'évaluation est lancé par voie électronique. Une fois le rapport lancé, une demande est envoyée automatiquement au titulaire de poste lui demandant de rédiger son autoévaluation. Dans les huit jours ouvrables suivant la réception de cette demande, le titulaire de poste établit une autoévaluation qui est intégrée dans la rubrique appropriée du rapport.

Si le titulaire de poste n'établit pas l'autoévaluation dans les délais prévus, sans en avoir été empêché du fait d'une absence justifiée, l'évaluateur peut immédiatement passer au dialogue formel prévu au paragraphe 4.

4. L'évaluateur tient ensuite un dialogue formel avec le titulaire de poste.

Ce dialogue constitue une des tâches fondamentales d'encadrement pour l'évaluateur. Pendant le dialogue, l'évaluateur, conjointement avec le titulaire de poste :

(1) évalue les prestations du titulaire de poste pendant la période de référence, en tenant compte de l'autoévaluation mentionnée au paragraphe 3. L'évaluateur examine, conjointement avec le titulaire de poste, le rendement de ce dernier, les compétences qu'il a démontrées et sa conduite dans le service pendant la période de référence.

(2) fixe des objectifs pour l'année suivant la période de référence. L'évaluateur et le titulaire de poste conviennent d'objectifs à atteindre dans le cadre du poste, de même que les critères à partir desquels les résultats seront évalués et les conditions dans lesquelles ils sont [c]ensés être atteints.

    En cas de désaccord entre l'évaluateur et le titulaire du poste sur le contenu des objectifs, il incombe au validateur de trancher, après avoir entendu le titulaire du poste.

    Aucun rapport ne peut être finalisé sans confirmation des objectifs pour la période de référence suivante, sauf si, pour des raisons de mobilité, l'évaluateur n'est plus le supérieur hiérarchique direct du titulaire de poste au cours de la période de référence suivante.

(3) met à jour la carte de formation établie à la fin de la période de référence, qui tient compte des objectifs liés au programme de travail du titulaire de poste, de ses objectifs de développement personnel et de son évolution de la carrière.

5. Si le titulaire de poste ne répond pas à l'invitation de prendre part au dialogue formel, sans en avoir été empêché du fait d'une absence justifiée, l'évaluateur peut immédiatement établir une évaluation qualitative individuelle conformément au paragraphe 6.

6. Dans un délai de [dix] jours ouvrables après le dialogue formel, l'évaluateur rédige une évaluation qualitative individuelle du rendement, des compétences et de la conduite dans le service du titulaire de poste. Dans ce contexte, aucune référence ne doit être faite aux absences justifiées du titulaire de poste. L'évaluation qualitative individuelle est transmise au validateur.

Le validateur vérifie l'application cohérente des standards d'évaluation établis conformément à l'article 5, procède à la comparaison des mérites et confirme, complète ou modifie l'évaluation qualitative individuelle du titulaire de poste.

Cette évaluation qualitative individuelle est alors transmise au titulaire de poste. Celui-ci dispose de [cinq] jours ouvrables pour éventuellement faire part de ses observations à l'attention du validateur.

Au vu des éventuelles observations formulées par le titulaire de poste, le validateur confirme, complète ou modifie l'évaluation qualitative individuelle.

7. Sur la base des évaluations qualitatives individuelles, le directeur général identifie alors, en concertation avec les validateurs, grade par grade, les fonctionnaires dont la performance au cours de la période de référence correspond aux niveaux IA et IB. Le validateur tient l'évaluateur dûment informé. Si l'évaluateur ou le validateur ont le même grade que le titulaire de poste, une attention particulière est accordée à la détermination du niveau de performance.

8. Avant la finalisation des rapports d'évaluation dans chaque direction générale, la [DG 'Personnel et administration'] transmet au comité paritaire d'évaluation et de promotion, des statistiques par direction générale, par groupe de fonctions et par grade relatives à l'évaluation et à la répartition générale entre les niveaux de performances. Dans un délai de huit jours ouvrables, le comité paritaire d'évaluation et de promotion peut faire des recommandations aux directions générales et à la [DG 'Personnel et administration']. L'analyse du comité paritaire d'évaluation et de promotion est portée à la connaissance du personnel.

Le validateur finalise ensuite chaque rapport et détermine en particulier le niveau de performance correspondant à la performance du titulaire de poste.

9. Le rapport est alors communiqué au titulaire de poste. À cette fin, l'ensemble des titulaires de poste d'une direction générale et d'un groupe de fonctions donné sont invités collectivement à consulter leur rapport par voie électronique.

10. Dans les huit jours ouvrables à compter de la date à laquelle le titulaire de poste est invité à consulter son rapport, celui-ci accepte le rapport sans ajouter de commentaires, l'accepte en ajoutant des commentaires dans la section réservée à cette fin ou refuse le rapport en indiquant les raisons de ce refus.

S'il est accepté, le rapport devient définitif. Un titulaire de poste qui ne réagit pas dans les délais visés à l'alinéa précédent est considéré comme ayant accepté son rapport.»

11 En vertu de leur article 12, les DGE 43 abrogent les dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut approuvées par la Commission le 23 décembre 2004 (ci-après les «anciennes DGE») et s'appliquent aux rapports d'évaluation établis à partir du 1er janvier 2009.

12 L'annexe I des DGE 43 contient des dispositions dérogatoires. L'article 2 de cette annexe, intitulé «Mobilité», dispose :

«1. Si, au cours de la période de référence mais pas moins [de] quatre mois après la période couverte par le précédent rapport, le titulaire de poste est muté ou transféré sur un autre poste au sein de la Commission ou détaché en application de l'article 37 [, sous a),] du statut, le supérieur hiérarchique direct du titulaire de poste qui aurait été à cette date appelé à exercer les fonctions d'évaluateur rédige des commentaires relatifs au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service du titulaire de poste. Il ne fait pas référence à un niveau de performance. Ces commentaires sont communiqués par le biais du système électronique au titulaire de poste qui peut faire part de ses remarques. Ils sont pris en compte par l'évaluateur lorsqu'il établit l'évaluation qualitative individuelle.

2. Si, au cours de la période de référence mais pas moins [de] quatre mois après la période couverte par le précédent rapport, un fonctionnaire ou un agent temporaire quitte un poste en vertu duquel il aurait été appelé à exercer les fonctions d'évaluateur pour un titulaire de poste, il rédige des commentaires relatifs au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service du titulaire de poste. La seconde et la troisième phrases du paragraphe 1 sont d'application.

3. Si, au cours de la période de référence mais pas moins [de quatre] mois après la fin de la période couverte par le précédent rapport, un titulaire de poste est transféré dans une autre institution [de l'Union], un rapport couvrant la période jusqu'à la date d'effet du transfert doit être établi. Si le transfert intervient moins de [quatre] mois après la fin de la période couverte par le précédent rapport, le précédent rapport est reconduit automatiquement, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir l'accord du titulaire de poste et de suivre la procédure visée à l'article 7 des [DGE 43]. Les pourcentages maxima visés à l'article 6, paragraphe 3 des [DGE 43], ne s'appliquent pas à ces rapports reconduits.»

13 Les dispositions générales d'exécution applicables en l'espèce et régissant, conformément à l'article 45 du statut, la promotion des fonctionnaires de la Commission, ont été adoptées par cette institution le 18 juin 2008 (ci-après les «DGE 45»).

14 L'article 4 des DGE 45, relatif à l'attribution des points de promotion, dispose :

«[…]

2. Sous réserve des paragraphes 3 à 6, les points de promotion sont attribués sur [la] base du rapport établi pour la période de référence […] conformément aux [DGE 43] et notamment sur [la] base du niveau de performance visé à l'article 6 des [DGE 43].

3. Un fonctionnaire se voit attribuer

(a) 10, 11 ou 12 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance IA ;

(b) 7, 8 ou 9 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance IB ;

(c) 4, 5 ou 6 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance II ;

(d) 1, 2 ou 3 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance III ;

(e) aucun point de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance IV.

[…]»

Faits à l'origine du litige

15 Le requérant, fonctionnaire de grade AD 12, était affecté à l'unité B.2 «Coordination des projets prioritaires TENT-T» (ci-après l'«unité B.2») de la DG «Énergie et transports» de la Commission.

16 À la suite de la création de l'Agence exécutive du réseau transeuropéen de transport (TEN-T EA) et de la décision de lui transférer les tâches de gestion de l'action communautaire dans le domaine dudit réseau, la DG «Énergie et transports» a été réorganisée et est devenue la DG «Mobilité et transports».

17 Cette réorganisation a fait l'objet d'une présentation aux fonctionnaires le 19 février 2008 ainsi que d'une note explicative diffusée le 26 mars 2008 à l'attention de tout le personnel de ladite DG.

18 Le 31 mars 2008, le requérant a eu, dans ce contexte, une discussion avec son directeur au sujet de sa réaffectation. À la suite de cette entrevue, le requérant a adressé un courriel à ce dernier par lequel il lui faisait part de ses préférences pour le maintien de son affectation dans l'unité B.2 en cours de réorganisation.

19 Le requérant a néanmoins été réaffecté à l'unité B.3 «Logistique, innovation et co-modalité» à compter du 1er avril 2008, par une décision du 11 avril suivant (ci-après l'«unité B.3»).

20 Il a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut contre cette réaffectation. L'AIPN a rejeté sa réclamation le 21 octobre 2008. Le recours qu'il a formé à l'encontre des décisions des 11 avril et 21 octobre 2008 a été rejeté par le Tribunal (arrêt du 15 avril 2010, F-4/09).

21 Dans le cadre de l'exercice d'évaluation et de promotion 2009, portant sur la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2008, le requérant a été classé au niveau de performance III, lequel correspond, selon l'article 6 des DGE 43, à une performance qui «a en partie atteint le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service». Le requérant s'est vu attribuer deux points de promotion, en application de l'article 4 des DGE 45.

22 Le requérant a saisi le comité paritaire d'évaluation et de promotion (ci-après le «CPEP») d'un appel contre son rapport d'évaluation portant sur la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2008 (ci-après le «rapport d'évaluation») notamment en ce que le niveau de performance III avait été retenu dans le rapport d'évaluation, et contre la décision d'attribution de deux points de promotion. Le CPEP a recommandé à l'AIPN de rejeter l'appel, en estimant que les griefs énoncés par le requérant n'étaient pas fondés. L'AIPN a rejeté l'appel et a décidé de maintenir l'attribution de deux points de promotion au requérant.

23 Par note du 25 janvier 2010, complétée par une note du 4 février 2010, le requérant a introduit une réclamation contre le rapport d'évaluation et la décision de lui attribuer deux points de promotion, sur le fondement de l'article 90, paragraphe 2, du statut.

24 Par décision du 12 mai 2010, l'AIPN a rejeté la réclamation (ci-après la «décision de rejet de la réclamation»).

Conclusions des parties et procédure

25 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— annuler la décision de rejet de la réclamation et, pour autant que de besoin, le rapport d'évaluation et la décision d'attribution de deux points de promotion ;

— condamner la Commission à lui verser une somme évaluée ex æquo et bono à 25 000 euros en réparation des préjudices moral et pécuniaire qu'il estime avoir subis ;

— condamner la Commission aux dépens de l'instance.

26 La Commission conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

— rejeter le recours ;

— condamner le requérant aux dépens.

En droit

Sur les conclusions aux fins d'annulation de la décision de rejet de la réclamation

27 Si le requérant demande l'annulation de la décision de rejet de la réclamation, il convient de constater, au vu de la jurisprudence (arrêt de la Cour du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, points 7 et 8 ; arrêt du Tribunal de première instance du 10 juin 2004, Liakoura/Conseil, T-330/03, point 13 ; arrêt du Tribunal du 11 septembre 2008, Spee/Europol, F-121/06, point 22) et de la portée de cette décision de rejet, que ces conclusions sont, en l'espèce, dépourvues de contenu autonome et se confondent avec celles dirigées contre le rapport d'évaluation et la décision d'attribution de deux points de promotion.

28 Il y a lieu, dès lors, de considérer que les conclusions dirigées contre la décision de rejet de la réclamation doivent être regardées comme dirigées contre le rapport d'évaluation et la décision d'attribution de deux points de promotion.

Sur les conclusions aux fins d'annulation du rapport d'évaluation et de la décision d'attribution de deux points de promotion

29 Le requérant soulève, en substance, trois moyens, par lesquels il conteste le rapport d'évaluation. Aucun moyen ne vient spécifiquement au soutien des conclusions dirigées contre la décision d'attribution de deux points de promotion, même s'il est clair que cette décision est contestée puisque le requérant fait valoir qu'il aurait dû recevoir quatre points de promotion au lieu de deux. Ces conclusions doivent donc être analysées comme tendant à l'annulation de ladite décision par voie de conséquence de l'annulation du rapport d'évaluation.

Sur le premier moyen, pris «de la violation de l'article 43 du statut, des articles 5 et 7 des [DGE 43], des principes de bonne administration, de motivation, de sécurité juridique et du détournement de pouvoir»

– Arguments des parties

30 Le premier moyen comporte, en substance, deux branches.

31 Dans la première branche, le requérant soutient que M. F., son évaluateur, ne pouvait être chargé d'évaluer ses prestations, pour trois raisons. D'abord, il résulterait de l'article 7, paragraphe 7, des DGE 43, qu'un fonctionnaire ne peut être évalué par un fonctionnaire de grade inférieur au sien. Or, M. F. avait un grade, AD 11, inférieur à celui du requérant, AD 12. Il se serait ainsi trouvé en situation de conflit d'intérêts avec le requérant, et aurait eu intérêt, pour maximiser ses propres points de promotion, à minorer les mérites de celui-ci. Ensuite, M. F. n'aurait été que chef d'unité faisant fonction, entre septembre 2008 et mars 2009, période à l'issue de laquelle il aurait repris un poste d'adjoint. M. F. n'aurait donc jamais détenu une fonction de direction (management position), position qui ne serait acquise que par titularisation dans ce type de fonctions. Enfin, M. F. n'aurait pas présenté les garanties suffisantes d'objectivité et d'impartialité requises. Il aurait écarté l'appréciation favorable émanant de M. S., un fonctionnaire avec lequel le requérant avait collaboré, et aurait eu des comportements blessants et abusifs, justifiant que le requérant s'adresse à une personne de confiance de la Task Force «Harcèlement moral».

32 Dans la seconde branche, le requérant fait valoir que le rapport d'évaluation ne prendrait véritablement en considération que la période de septembre à décembre 2008. Rien dans le rapport d'évaluation ne permettrait d'établir que M. F. a dûment pris en compte la période allant du 1er avril au 31 août 2008, pour laquelle un rapport simplifié a été rédigé par M. V. H., et la période allant du 1er janvier au 31 mars 2008.

33 La Commission rétorque, en ce qui concerne la première branche, que M. F. avait été nommé chef d'unité faisant fonction par l'AIPN compétente, à savoir le directeur général concerné, et que, selon les DGE 43, il était donc – qu'il soit ou non «manager» et quel que soit son grade – l'évaluateur du requérant. Le statut n'établirait d'ailleurs aucune correspondance fixe entre une fonction déterminée et un grade déterminé. Ni l'article 7, paragraphe 7, des DGE 43, qui régit le seul cas où l'évaluateur et l'évalué ont le même grade, ni aucune autre disposition des DGE 43 n'imposerait que l'évaluateur ait un grade supérieur à celui de l'évalué. Des fonctionnaires de grade différent ne seraient pas en concurrence pour être promus au grade supérieur. En outre, le validateur, qui était déjà le validateur du requérant en 2007 ainsi que son supérieur hiérarchique direct pendant plus de la moitié de l'exercice en cause et qui le connaissait bien, aurait été présent lors du dialogue formel entre le requérant et l'évaluateur. En tout état de cause, l'irrégularité dénoncée par le requérant ne pourrait donc justifier l'annulation du rapport d'évaluation. Enfin, le requérant n'avancerait pas un seul élément à l'appui de sa critique relative au harcèlement dont il aurait été l'objet. La seule existence de tensions avec son évaluateur ne saurait constituer la preuve d'un manque d'objectivité et d'impartialité dans le chef de ce dernier.

34 En ce qui concerne la seconde branche, la Commission rétorque que le rapport d'évaluation reflète la prise en considération de la performance du requérant sur l'ensemble de l'année 2008 et prend dûment en compte l'avis de ses chefs d'unité successifs.

– Appréciation du Tribunal

35 À titre liminaire, il convient de relever que le requérant, en invoquant la violation de l'article 43 du statut, des articles 5 et 7 des DGE 43, des principes de bonne administration, de motivation et de sécurité juridique, ainsi qu'un détournement de pouvoir, paraît soulever sept moyens distincts.

36 En vertu de l'article 21, premier alinéa, du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, applicable à la procédure devant le Tribunal conformément à l'article 7, paragraphe 1, de l'annexe I du même statut, la requête doit, notamment, contenir l'objet du litige et l'exposé sommaire des moyens invoqués.

37 Aux termes de l'article 35, paragraphe 1, sous d) et e), du règlement de procédure, la requête visée à l'article 21 du statut de la Cour de justice contient notamment l'objet du litige ainsi que les moyens et arguments de fait et de droit invoqués.

38 Il est de jurisprudence constante que de tels éléments doivent être suffisamment clairs et précis pour permettre à la partie défenderesse de préparer sa défense et au Tribunal de statuer sur le recours le cas échéant sans autre information (voir, notamment, ordonnance du Tribunal du 30 juin 2006, Ott e.a./Commission, F-87/05, point 38, partiellement annulée sur pourvoi par l'arrêt du Tribunal de première instance du 22 mai 2008, Ott e.a./Commission, T-250/06 P ; arrêt du Tribunal du 14 mai 2008, Taruffi/Commission, F-95/06, points 121 à 125).

39 Or, en l'espèce, les moyens susmentionnés ne sont pas même sommairement argumentés. Le requérant se borne à les invoquer de manière abstraite et ne permet ainsi pas à la Commission de préparer utilement sa défense ni au Tribunal de statuer sur lesdits moyens.

40 Il s'ensuit que les moyens ainsi libellés doivent être écartés comme irrecevables.

41 En revanche, il ressort de l'argumentation exposée au soutien du premier moyen que le requérant soulève, en substance, deux branches bien identifiables et suffisamment précises, que le Tribunal doit examiner.

42 Par la première branche du moyen, qui se subdivise en trois griefs, le requérant fait valoir que M. F. ne pouvait pas exercer les fonctions d'évaluateur et que cette irrégularité vicie substantiellement le rapport d'évaluation.

43 Toutefois, aucun des trois griefs venant au soutien de cette première branche du moyen n'est fondé.

44 En ce qui concerne le grief tiré de ce que M. F., en raison de son grade inférieur à celui du requérant, ne pouvait être chargé des fonctions d'évaluateur de ce dernier, il y a lieu de relever, d'abord, qu'aucune disposition des DGE 43 n'impose que l'évaluateur détienne un grade supérieur à celui du titulaire de poste. L'article 7, paragraphe 7, des DGE 43 vise la seule situation, qui n'est pas celle de l'espèce, dans laquelle «l'évaluateur ou le validateur ont le même grade que le titulaire de poste». Cette disposition n'exclut d'ailleurs pas que l'évaluateur puisse avoir le même grade que le titulaire de poste mais dispose seulement que, dans un tel cas, «une attention particulière [soit] accordée à la détermination du niveau de performance».

45 En outre, contrairement à ce que prétend le requérant, la circonstance que son évaluateur ait un grade inférieur au sien n'est pas constitutive d'une situation de conflit d'intérêts. En effet, le requérant et son évaluateur ne sont pas candidats à une promotion dans le même grade et ne sont donc pas en concurrence à cet égard (voir, a contrario, pour des fonctionnaires détenant le même grade, arrêt du Tribunal du 5 mai 2010, Bouillez e.a./Conseil, F-53/08, point 80). L'évaluateur ne peut donc, en tout état de cause, être tenté de minorer les mérites du requérant, les chances de promotion de l'évaluateur dans le grade supérieur n'étant pas directement liées à l'appréciation de la valeur professionnelle du requérant.

46 Enfin, il ne résulte d'aucune disposition du statut ni d'aucun principe du droit de la fonction publique de l'Union qu'un fonctionnaire ne puisse être évalué que par un fonctionnaire d'un grade supérieur au sien. Au contraire, ainsi que le soutient à juste titre la Commission, le statut n'établit pas de correspondance fixe entre une fonction déterminée et un grade déterminé. Il a ainsi été jugé que le législateur avait, pour la fonction de chef d'unité, expressément dissocié le grade et la fonction, en prévoyant, à l'annexe I, point A, du statut, que les grades AD 9 à AD 14 puissent correspondre, sans aucune distinction, à l'emploi type d'«administrateur exerçant la fonction de chef d'unité» (arrêt du Tribunal de première instance du 8 juillet 2008, Commission/Economidis, T-56/07 P, points 59 et 60). Le Tribunal de première instance des Communautés européennes a considéré plus généralement, pour des fonctions d'administrateur ne faisant pas l'objet d'un encadrement réglementaire spécifique, que l'AIPN «dans l'exercice de son large pouvoir d'appréciation, était en droit de considérer que l'intérêt du service exige de fixer le niveau d'un poste par référence à une gamme de grades, notamment en vue d'élargir le nombre de candidats éligibles, pour autant toutefois que la gamme à laquelle il est fait référence reflète à suffisance l'importance des tâches en question» (arrêt du Tribunal de première instance du 18 juin 2009, Commission/Traore, T-572/08 P, point 41).

47 Cette dissociation du grade et de la fonction, plus nette que sous l'ancien statut, a comme corollaire, dans certains cas, l'attribution de fonctions de chef d'unité ou, plus généralement, de supérieur hiérarchique à des fonctionnaires d'un grade inférieur à celui du titulaire de poste à évaluer. Une telle situation n'est pas nouvelle et n'a jamais été considérée comme anormale par le juge de l'Union, qui a déjà constaté, par exemple, que la circonstance que les fonctionnaires d'une unité aient un grade supérieur à celui de leur supérieur hiérarchique ne constituait ni la preuve ni l'indice concret d'une erreur manifeste d'appréciation dans la fixation du niveau de l'emploi concerné (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 16 octobre 1996, Capitanio/Commission, T-36/94, points 57, 60 et 69).

48 Ce grief ne peut donc être accueilli.

49 En ce qui concerne le grief tiré de ce que M. F., en raison de sa désignation comme chef d'unité suppléant, ne pouvait être chargé des fonctions d'évaluateur du requérant, il y a lieu de constater que M. F. avait été nommé chef d'unité faisant fonction par l'AIPN compétente, à savoir le directeur général de la DG concernée.

50 M. F. était donc le supérieur hiérarchique direct du requérant et, en cette qualité, était pleinement habilité à exercer les fonctions d'évaluateur de l'intéressé, conformément à l'article 3 des DGE 43. Ainsi que le souligne la Commission, cette disposition des DGE 43 ne comporte aucune précision relative au grade de l'évaluateur et ne subordonne nullement l'exercice des fonctions d'évaluateur à la titularisation du fonctionnaire concerné dans un poste de chef d'unité ou, plus généralement, dans un poste de manager. Il serait d'ailleurs contraire aux exigences de continuité du service et de bonne administration qu'un chef d'unité ne puisse exercer des fonctions d'évaluateur au seul motif qu'il exerce ses attributions dans le cadre d'une suppléance.

51 Le grief doit donc être écarté.

52 Quant au grief tiré de ce que M. F. n'aurait pas présenté les garanties suffisantes d'objectivité et d'impartialité requises, il n'est pas établi.

53 En effet, d'abord, le requérant se borne à affirmer, en n'avançant aucune pièce et en ne fournissant aucune autre précision, que M. F. aurait écarté l'appréciation favorable émanant de M. S., un fonctionnaire avec lequel le requérant avait collaboré, et qu'il aurait eu des comportements blessants et abusifs. Si le requérant prétend qu'il a dû s'adresser à une personne de confiance de la Task Force «Harcèlement moral», il indique que cette démarche a eu un caractère informel et n'expose aucun fait précis qui viendrait au soutien de son argumentation.

54 Ensuite, il a déjà été jugé que le fait qu'un fonctionnaire ait des relations difficiles, voire conflictuelles, avec ses supérieurs hiérarchiques, ce qui semble être le cas dans le présent litige, ne constitue pas à lui seul la preuve d'un harcèlement moral (voir notamment, arrêt du Tribunal de première instance du 16 avril 2008, Michail/Commission, T-486/04, point 61 ; arrêt du Tribunal du 9 mars 2010, N/Parlement, F-26/09, point 77).

55 En l'espèce, il ressort notamment des mentions figurant dans le rapport d'évaluation que les critiques dont les prestations du requérant ont fait l'objet sont exprimées en termes mesurés et il n'apparaît pas qu'elles reposent sur des accusations abusives ou dénuées de tout lien avec des faits objectifs (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 24 février 2010, Menghi/ENISA, F-2/09, point 110). Par ailleurs, le Tribunal relève que la décision de réaffectation du requérant avec effet au 1er avril 2008, que celui-ci a vainement contestée devant le Tribunal, a été adoptée à une date à laquelle M. F. n'était pas encore le supérieur hiérarchique du requérant. M. F., qui n'a été nommé chef d'unité faisant fonction que le 1er septembre 2008, ne peut donc avoir joué un rôle dans une décision que le requérant considère comme gravement préjudiciable à sa carrière.

56 Enfin, en tout état de cause, il ressort des mentions figurant dans le rapport d'évaluation que le validateur, qui constitue un notateur de plein exercice (arrêt du Tribunal du 13 décembre 2007, Sequeira Wandschneider/Commission, F-28/06, point 43), a été associé à l'évaluation du requérant, notamment en participant au dialogue formel que l'évaluateur a eu avec l'intéressé, et qu'il ne s'est pas écarté de l'appréciation de M. F. Or, le validateur connaissait bien le requérant, dont il avait été le supérieur hiérarchique direct pendant une partie de l'année 2007. Le requérant ne peut donc valablement soutenir que son évaluation serait viciée par la partialité dont aurait fait preuve M. F.

57 Par conséquent, le grief ne peut prospérer. La première branche du moyen doit, dès lors, être écartée.

58 Par la seconde branche du moyen, le requérant fait valoir que le rapport d'évaluation ne prend véritablement en considération que la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2008. Rien dans le rapport d'évaluation ne permettrait d'établir que M. F. a dûment pris en compte la période allant du 1er avril au 31 août 2008, pour laquelle un rapport simplifié a été rédigé par M. V. H., ainsi que la période allant du 1er janvier au 31 mars 2008.

59 Il est de jurisprudence constante qu'un rapport d'évaluation a pour fonction première de fournir à l'administration une information périodique aussi complète que possible sur les conditions d'accomplissement de leur service par ses fonctionnaires. Un tel rapport ne peut véritablement remplir ce rôle si les supérieurs hiérarchiques sous les ordres desquels l'intéressé a exercé ses fonctions durant la période de notation ne sont pas consultés au préalable par le notateur et mis en mesure de consigner d'éventuelles observations. L'absence d'une telle consultation constitue une irrégularité substantielle de procédure de nature à entacher la validité du rapport (arrêt du Tribunal de première instance du 24 janvier 1991, Latham/Commission, T-63/89, point 27). Il résulte, par ailleurs, de plusieurs dispositions des DGE 43, notamment leurs premier et deuxième considérants et leur article 2, que le rapport d'évaluation doit porter sur l'ensemble de la période de référence, définie comme allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédant celle de l'exercice d'évaluation, et non seulement sur une partie de cette période (voir en ce sens, à propos des dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut en vigueur jusqu'à l'exercice 2008, arrêt Sequeira Wandschneider/Commission, précité, point 49).

60 En l'espèce, il ne ressort d'aucune des mentions du rapport d'évaluation que l'évaluateur aurait limité son appréciation à la période au cours de laquelle il était le supérieur hiérarchique du requérant, c'est-à-dire la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2008. Au contraire, l'évaluateur se réfère à plusieurs reprises à la manière dont le requérant s'est acquitté des tâches qui lui ont été confiées à partir du 1er avril 2008 et souligne que l'intéressé aurait pu mieux mettre à profit cette période pour être pleinement à l'aise dans ses nouvelles fonctions.

61 En outre, même à supposer que l'évaluateur ait commis une erreur manifeste en limitant son appréciation du rendement du requérant à la période allant du 1er septembre au 31 décembre 2008, cette irrégularité ne serait de nature à entraîner l'annulation du rapport d'évaluation que dans la mesure où elle n'aurait pas été rectifiée par le validateur ou l'évaluateur d'appel (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 5 novembre 2003, Lebedef/Commission, T-326/01, point 61, et du 25 octobre 2005, Fardoom et Reinard/Commission, T-43/04, point 90 ; arrêt du Tribunal du 25 avril 2007, Lebedef-Caponi/Commission, F-71/06, point 48), ces derniers étant des évaluateurs de plein exercice (voir notamment, arrêt Sequeira Wandschneider/Commission, précité, point 43).

62 Or, ainsi qu'il a été dit, le validateur, qui connaissait bien le requérant pour avoir été son supérieur hiérarchique direct au cours d'une partie de la période de référence précédente, a pris part au dialogue formel, à la demande du requérant, et a souligné, à la page 21 du rapport d'évaluation, avoir pris en considération l'avis des trois supérieurs hiérarchiques directs du requérant au cours de la période de référence, c'est-à-dire, y compris, la période allant du 1er janvier au 31 mars 2008. De même, à la page 20 du rapport d'évaluation, il est indiqué, dans la rubrique remplie par le validateur, que le rapport simplifié établi par M. V. H. était partie intégrante du dossier enregistré dans le système informatique de gestion du personnel appelé «SysPer 2» (ci-après «SysPer 2») et que M. F. s'était entretenu avec les deux précédents chefs d'unité du requérant.

63 La seconde branche du moyen manque donc en fait.

64 En conséquence, le premier moyen doit être rejeté.

Sur le deuxième moyen, pris «de la violation de l'article 43 du statut, [de l'article 5 et de l'article] 7, paragraphe 4, des [DGE 43], des principes de bonne administration, de motivation, de sécurité juridique et [d'un] détournement de pouvoir»

– Arguments des parties

65 Le requérant allègue que, si des objectifs lui ont été fixés pour la période allant du 1er janvier au 31 mars 2008, tel n'a pas été le cas pour la période allant du 1er avril au 31 décembre 2008, en violation de l'article 5, paragraphe 1, deuxième alinéa, et de l'article 7, paragraphe 4, des DGE 43.

66 La Commission soutient que ce grief manque en fait.

– Appréciation du Tribunal

67 En dépit de son intitulé, l'argumentation venant au soutien du deuxième moyen ne comporte qu'un seul grief dûment identifiable et articulé, pris de la violation de la règle de fixation des objectifs énoncée par les DGE 43. C'est à ce seul grief recevable que le Tribunal doit répondre, pour les mêmes raisons que celles indiquées au stade de l'examen du premier moyen (points 37 à 39 du présent arrêt).

68 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que la méconnaissance des règles prescrivant la fixation d'objectifs à un fonctionnaire au début de chaque période d'évaluation a un caractère substantiel et justifie la censure du rapport d'évaluation litigieux (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 30 septembre 2009, Skareby/Commission, T-193/08 P, points 71 à 75 ; arrêts du Tribunal du 13 décembre 2007, Sundholm/Commission, F-42/06, points 39 à 41, et du 10 novembre 2009, N/Parlement, F-71/08, points 56 à 60).

69 Dans le présent litige, il convient de déterminer, en premier lieu, si le grief doit être examiné au regard des dispositions des DGE 43 ou de celles des anciennes DGE.

70 En vertu de leur article 12, les DGE 43 abrogent les anciennes DGE et s'appliquent aux rapports établis à partir du 1er janvier 2009. Sont ainsi visés les rapports établis lors de l'exercice d'évaluation et de promotion de 2009, portant sur la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2008.

71 L'article 5 des DGE 43 prévoit notamment que le rendement du titulaire de poste est évalué sur la base des objectifs fixés conformément à l'article 7, paragraphe 4. En vertu de ce paragraphe, l'évaluateur, doit, lors du dialogue formel et conjointement avec le titulaire de poste, fixer des objectifs pour «l'année suivant la période de référence», le validateur ayant la charge, en cas de désaccord entre l'évaluateur et le titulaire du poste sur le contenu des objectifs, de trancher, après avoir entendu le titulaire du poste.

72 Il résulte des deux points précédents, d'une part, que les dispositions des DGE 43 relatives à la fixation des objectifs sont entrées en vigueur pour les rapports d'évaluation établis en 2009, relatifs à la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2008, et n'ont donc pu s'appliquer qu'aux dialogues formels tenus en 2009 en vue de l'établissement de ces rapports, d'autre part, que les objectifs que les évaluateurs et les titulaires de poste devaient fixer, lors des dialogues formels tenus en 2009, étaient ceux pertinents pour la période de référence suivant celle de 2008, c'est-à-dire la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2009.

73 Lors des dialogues tenus en 2008, au cours desquels ont été fixés les objectifs pour l'année 2008, les DGE 43 n'étaient donc pas entrées en vigueur. En conséquence, seules les anciennes DGE régissaient, pour la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2008, les conditions dans lesquelles

des objectifs devaient être fixés aux titulaires de poste. La légalité du rapport d'évaluation du requérant doit donc s'apprécier, en ce qui concerne la fixation des objectifs, au regard des anciennes DGE.

74 En deuxième lieu, il convient d'examiner si les anciennes DGE comportaient des dispositions comparables à celles des DGE 43 s'agissant de la fixation d'objectifs aux titulaires de poste.

75 À cet égard, il résulte des anciennes DGE que l'administration était liée par la même obligation de fixation des objectifs que celle figurant aux DGE 43. En vertu de l'article 8, paragraphe 5, des anciennes DGE, le dialogue formel qui se tenait entre l'évaluateur et le titulaire du poste au début de chaque exercice d'évaluation devait porter, notamment, sur la fixation des objectifs à atteindre dans le cadre du poste, ces objectifs constituant l'un des éléments à prendre en compte dans l'évaluation du fonctionnaire.

76 La circonstance que les anciennes DGE et non les DGE 43 s'appliquent en l'espèce n'a donc pas d'incidence sur l'analyse du présent grief.

77 En l'occurence, le requérant ne conteste pas que des objectifs lui ont été fixés au début de la période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre 2008 et que ces objectifs étaient mentionnés dans SysPer 2. Il fait cependant valoir que ces objectifs n'étaient pertinents que pour la période allant du 1er janvier au 31 mars 2008, dans la mesure où, à compter du 1er avril 2008, il a changé de fonctions. Pour la période allant du 1er avril au 31 décembre 2008, des objectifs ne lui auraient pas été fixés au titre de ses nouvelles attributions.

78 Premièrement, afin d'apprécier si de nouveaux objectifs devaient formellement être fixés au requérant pour la période allant du 1er avril au 31 décembre 2008, il convient d'analyser si les fonctions du requérant ont été modifiées à compter du 1er avril 2008.

79 Il ressort des pièces du dossier que tel a été le cas. En effet, le requérant a été réaffecté dans une autre unité, où il a été chargé de nouvelles tâches, notamment en relation avec un dossier qui était auparavant directement suivi par M. F., évaluateur du requérant pour la période en cause. Même si le requérant est resté affecté à la même direction dans un emploi de gestionnaire de projets et de programmes dont la description est demeurée quasiment inchangée (voir l'arrêt du 15 avril 2010, F-4/09, précité, point 43), il n'en demeure pas moins que la nature des dossiers qui lui ont été confiés était substantiellement différente de celle des dossiers qu'il suivait précédemment. Le caractère technique et scientifique plus affirmé de ces nouveaux dossiers avait d'ailleurs constitué l'une des principales raisons de l'opposition manifestée par le requérant à sa réaffectation. En outre, la Commission indique dans son mémoire en défense que les objectifs fixés au requérant figurant dans SysPer 2 ont été modifiés pour tenir compte de l'évolution des fonctions de l'intéressé. Il doit d'ailleurs être relevé que ni la Commission ni le Tribunal, dans l'arrêt du 15 avril 2010, F-4/09, n'ont mis en doute le fait que la décision de réaffectation constituait un acte faisant grief au requérant, ce qui aurait pu être le cas si cette décision n'avait pas modifié les conditions d'exercice de ses fonctions ou leur nature. Enfin, la circonstance qu'un rapport simplifié portant sur la période allant du 1er avril au 31 août 2008 ait été rédigé par M. V. H. renforce la constatation que la nature des tâches confiées au requérant avait évolué à partir de sa réaffectation dans une autre unité.

80 Deuxièmement, il y a lieu d'examiner si les anciennes DGE imposaient, à l'égard d'un fonctionnaire qui, comme en l'espèce, est réaffecté en cours d'année et se voit confier de nouvelles fonctions, la fixation formelle – c'est-à-dire intervenant lors d'un dialogue avec son supérieur hiérarchique – de nouveaux objectifs.

81 Il ressort des dispositions de l'article 4, paragraphe 1, des anciennes DGE que cette exigence de fixation formelle des objectifs n'était pas expressément prévue dans un tel cas. En effet, même dans l'hypothèse où un rapport intermédiaire devait être établi, c'est-à-dire «lorsque la nature des tâches du titulaire de poste évolu[ait] de manière significative au cours de la période de référence», l'article 4, paragraphe 1,

des anciennes DGE disposait que le rapport intermédiaire était établi en application, notamment, du paragraphe 5 sous a), de l'article 8 des anciennes DGE, qui ne prescrit pas, à la différence du paragraphe 5 sous b), dudit article, la fixation des objectifs au cours d'un dialogue formel.

82 La Commission n'était donc pas tenue, en vertu de l'article 4 des anciennes DGE, d'organiser un dialogue formel destiné notamment à fixer des objectifs au requérant. M. V. H., évaluateur du requérant pour la période allant du 1er avril au 31 août 2008, n'a d'ailleurs rédigé pour cette période qu'un rapport simplifié, non un rapport intermédiaire.

83 Toutefois, il résulte de l'ensemble des dispositions des anciennes DGE que la finalité qu'elles poursuivaient, mentionnée à leur premier considérant, à savoir garantir que l'évaluation des réalisations et prestations individuelles est fonction, notamment, des «résultats à atteindre», ne serait pas respectée si, dans une situation telle que celle du présent litige, l'évaluation d'un fonctionnaire, pour la plus grande partie de la période de référence, ne reposait pas sur la fixation préalable d'objectifs. Les anciennes DGE soulignent, en outre, à leur article 8, paragraphe 5, que le dialogue formel entre l'évaluateur et le titulaire de poste «constitue une tâche d'encadrement fondamentale de l'évaluateur».

84 Ainsi, même si l'article 4, paragraphe 1, des anciennes DGE, dans une situation telle que celle de l'espèce, dispensait l'administration de l'obligation d'élaborer un rapport intermédiaire et de fixer des objectifs au titulaire de poste, les anciennes DGE ne sauraient être interprétées en ce sens que la Commission ne serait pas tenue de fixer formellement des objectifs au fonctionnaire concerné. La fixation des objectifs constitue en effet un élément de référence pour l'évaluation des prestations du fonctionnaire et l'établissement du rapport d'évaluation. Toute autre interprétation de ces dispositions méconnaîtrait le principe d'égalité, dès lors qu'elle aurait pour effet de traiter de manière différente les fonctionnaires, en matière de fixation d'objectifs, selon la date de leur changement d'affectation, différence de traitement qui serait disproportionnée par rapport à la différence de situation résultant d'un tel critère. En outre, la fixation d'objectifs s'impose a fortiori s'agissant d'un fonctionnaire à qui de nouvelles tâches sont confiées dans une autre unité, à laquelle il devra s'intégrer dans les meilleurs délais (voir, en ce sens, arrêt du 10 novembre 2009, N/Parlement, précité, points 54 et 55).

85 Par conséquent, la Commission avait l'obligation, dans le présent litige, de fixer formellement des objectifs au requérant lors de son changement d'affectation, dans le cadre d'un dialogue avec son évaluateur.

86 En troisième lieu, il convient d'analyser si, en l'espèce, cette obligation a été dûment respectée par la Commission.

87 Tel n'est pas le cas. En effet, il n'est pas établi qu'un tel dialogue se serait tenu et que des objectifs auraient été formellement fixés au requérant.

88 D'abord, si la Commission avance que le requérant connaissait bien ses objectifs, pour en avoir longuement parlé avec sa hiérarchie et avoir suivi des formations à ce sujet, elle ne soutient pas qu'un dialogue formel portant notamment sur les objectifs assignés au requérant aurait été organisé par l'évaluateur compétent. Sans doute le requérant avait-il connaissance des tâches qui lui étaient confiées mais la connaissance de ses tâches par un fonctionnaire n'implique nullement que des objectifs en relation avec celles-ci lui ont été dûment fixés. La circonstance que le requérant a soulevé la critique relative à l'absence de fixation préalable d'objectifs seulement au stade de ses commentaires sur l'avis du validateur, lors du recours en appel, n'a pas d'incidence sur l'appréciation du présent grief, l'administration ayant, en tout état de cause, l'obligation de fixer des objectifs dans les conditions requises. Par ailleurs, il doit être souligné que le juge de l'Union accorde une importance particulière à la fixation formelle des objectifs, une fiche de description de poste ne pouvant, en tant que telle, être considérée comme un document fixant les objectifs d'un fonctionnaire, ces deux catégories de

documents ayant des objets et des caractéristiques différents (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal de première instance du 28 novembre 2007, Vounakis/Commission, T-214/05, point 43, et Skareby/Commission, précité, point 83 ; arrêt du 10 novembre 2009, N/Parlement, précité, point 57).

89 Ensuite, contrairement à ce que soutient la Commission, la mise à jour des objectifs du requérant dans SysPer 2 ne peut valoir fixation formelle des objectifs, dès lors qu'une telle inscription informatique ne peut se substituer au dialogue formel entre l'évaluateur et le titulaire de poste, tel que prévu à l'article 8, paragraphe 5, sous b), des anciennes DGE. L'article 7, paragraphe 3, des anciennes DGE précise en effet que la partie des rapports gérée sous forme électronique peut contenir, notamment, «les décisions adoptées au cours de la procédure d'évaluation». La gestion électronique des rapports a donc pour objet d'enregistrer et de refléter les étapes de la procédure d'élaboration d'un rapport mais ne saurait se substituer aux démarches que l'administration doit concrètement engager dans le cadre de ce rapport.

90 Enfin, la Commission ne peut tirer argument du fait que le requérant, à travers son autoévaluation, révélerait sa connaissance des tâches et objectifs qui lui étaient assignés. D'une part, dans cette autoévaluation, le requérant ne se réfère qu'à l'accomplissement de ses tâches, sans faire référence à des objectifs précis qui lui auraient été fixés. D'autre part, il a été jugé que la fixation d'objectifs est de la responsabilité de l'évaluateur et qu'il convient, aux fins de l'objectivité de l'évaluation et de l'égalité de traitement entre les fonctionnaires, d'assurer une séparation entre les fonctions de l'évaluateur et celles de l'évalué (voir, en ce sens, arrêt Skareby/Commission, précité, points 80 à 82).

91 Il résulte de ce qui précède que le moyen tiré du défaut de fixation formelle d'objectifs au requérant est fondé. Une telle irrégularité ayant, ainsi qu'il a été dit, un caractère substantiel, elle justifie l'annulation du rapport d'évaluation.

Sur le troisième moyen, pris «de la violation de l'article 43 du statut, des articles 3, 5, 6 et [de l'article] 7, paragraphe 4, des [DGE 43], des principes de bonne administration, de motivation [et] de sécurité juridique[, ainsi que] du détournement de pouvoir [et] de l'erreur manifeste d'appréciation»

– Arguments des parties

92 Premièrement, le requérant soutient que le rapport d'évaluation ne fait pas apparaître la justification des appréciations moins favorables que celles figurant dans son rapport précédent et qu'il ne se conforme pas à l'obligation de motivation particulière s'imposant dans un tel cas. En outre, la motivation du rapport d'évaluation serait entachée d'une contradiction manifeste, dans la mesure où ce rapport, ainsi que le rapport simplifié établi par M. V. H., reconnaîtraient l'expérience et la qualité du travail du requérant.

93 Deuxièmement, le requérant estime que le niveau de performance II aurait dû lui être attribué, et non le niveau de performance III. Il considère également qu'il aurait dû bénéficier de 4 points de promotion au lieu de 2. Il conteste avoir adopté une attitude négative ou avoir eu besoin de huit mois d'adaptation pour devenir opérationnel. De tels éléments ne ressortiraient nullement du rapport simplifié de M. V. H. Le requérant soutient qu'il a été pénalisé par l'introduction de son recours enregistré sous la référence F-4/09 et par la partialité de son évaluateur. Quant au rendement, il n'aurait pu être évalué de manière correcte, faute pour l'administration d'avoir préalablement fixé des objectifs au requérant. Le rapport d'évaluation serait donc, dans son ensemble, entaché d'erreur manifeste d'appréciation.

94 Troisièmement, le requérant prétend que l'appréciation défavorable dont il a fait l'objet serait la conséquence de son recours susmentionné et de l'animosité de son évaluateur. Le rapport d'évaluation serait, en conséquence, entaché de détournement de pouvoir.

95 La Commission considère qu'aucun de ces griefs n'est fondé.

– Appréciation du Tribunal

96 Le deuxième moyen du recours a été reconnu fondé, l'évaluation du requérant n'ayant pu reposer sur la prise en considération d'objectifs préalablement fixés.

97 Dès lors, l'examen du troisième moyen, en ce qu'il porte sur l'erreur manifeste d'appréciation qu'aurait commise la Commission, n'a plus de raison d'être.

98 Quant au détournement de pouvoir allégué, il n'est établi par aucune pièce du dossier.

99 Il résulte de tout ce qui précède que le rapport d'évaluation doit être annulé, sans qu'il soit besoin de statuer sur le troisième moyen du recours, en ce qu'il a trait à l'erreur manifeste d'appréciation.

100 Par voie de conséquence, et compte tenu du lien étroit établi par le système d'évaluation et de promotion institué par la Commission à partir de l'exercice 2009 entre le niveau de performance mentionné dans le rapport d'évaluation et le nombre de points de promotion attribué au titulaire de poste, il convient d'annuler la décision d'attribuer deux points de promotion au requérant.

Sur les conclusions indemnitaires

101 Le requérant demande la condamnation de la Commission à lui verser la somme de 25 000 euros, en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait des décisions litigieuses.

102 Toutefois, en ce qui concerne le préjudice matériel allégué, l'illégalité commise par la Commission dans l'élaboration du rapport d'évaluation devra être réparée par l'élaboration d'un nouveau rapport et l'adoption d'une nouvelle décision d'attribution de points de promotion, conformément à l'article 266 TFUE. Ainsi que le soutient à juste titre la Commission, le préjudice matériel relatif à un retard de carrière lié à l'exercice d'évaluation et de promotion n'est donc pas certain et ne peut, par conséquent, donner lieu à indemnisation.

103 En ce qui concerne le préjudice moral, il y a lieu de constater que la seule faute commise par la Commission est celle qui tient à l'illégalité du rapport d'évaluation, illégalité qui vicie, par voie de conséquence, la décision d'attribution des points de promotion. Or, il est de jurisprudence constante que l'annulation d'un acte de l'administration attaqué par un fonctionnaire constitue, en elle-même, une réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que ce dernier peut avoir subi (arrêts du Tribunal de première instance du 26 janvier 1995, Pierrat/Cour de justice, T-60/94, point 62, et du 21 janvier 2004, Robinson/Parlement, T-328/01, point 79 ; arrêt Sundholm/Commission, précité, point 44).

104 Toutefois, le juge de l'Union a admis certaines exceptions à cette règle.

105 En premier lieu, l'annulation de l'acte illégal de l'administration ne peut constituer une pleine réparation du préjudice moral subi si cet acte comporte une appréciation explicitement négative des capacités du requérant susceptible de le blesser (arrêt de la Cour du 7 février 1990, Culin/Commission, C-343/87, points 25 à 29 ; arrêts du Tribunal de première instance du 23 mars 2000, Rudolf/Commission, T-197/98, point 98, et du 13 décembre 2005, Cwik/Commission, T-155/03, T-157/03 et T-331/03, points 205 et 206).

106 En l'espèce, si le rapport d'évaluation comporte des appréciations peu favorables au requérant, elles n'excèdent pas le cadre d'une évaluation objective d'un fonctionnaire par son supérieur hiérarchique (voir par analogie, arrêt du Tribunal de première instance du 6 octobre 2009, Sundholm/Commission, T-102/08 P, point 48). En outre, elles n'ont fait l'objet d'aucune publicité. En conséquence, ces

appréciations ne peuvent être regardées comme explicitement négatives, au sens de la jurisprudence citée au point précédent, et permettre d'obtenir une indemnité au titre du préjudice moral (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 9 mars 2010, N/Parlement, précité, point 104).

107 En deuxième lieu, l'annulation de l'acte illégal de l'administration ne peut constituer une pleine réparation du préjudice moral subi, lorsque l'illégalité commise est d'une gravité particulière (arrêt du Tribunal de première instance du 30 septembre 2004, Ferrer de Moncada/Commission, T-16/03, point 68 ; arrêt du Tribunal du 7 juillet 2009, Bernard/Europol, F-99/07 et F-45/08, point 106).

108 Toutefois, en l'occurrence, l'irrégularité censurée, relative à l'absence de fixation formelle d'objectifs, n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier l'octroi d'une indemnité au titre du préjudice moral (voir, à propos de la même irrégularité, arrêt du 9 mars 2010, N/Parlement, précité, point 106).

109 En troisième lieu, il a été jugé que l'annulation d'un acte, lorsqu'elle est privée de tout effet utile, ne pouvait constituer en elle-même la réparation adéquate et suffisante de tout préjudice moral causé par l'acte annulé (arrêt du Tribunal du 22 octobre 2008, Tzirani/Commission, F-46/07, point 223).

110 Certes, dans le présent litige, l'annulation du rapport d'évaluation et de la décision d'attribution des points de promotion n'est pas privée d'effet utile, l'administration étant tenue, pour exécuter le présent arrêt, de prendre dûment en considération, dans sa nouvelle appréciation des mérites du requérant, le fait que des objectifs ne lui ont pas été formellement fixés. Toutefois, l'illégalité tenant à l'absence de fixation formelle d'objectifs ne pourra pas être aisément corrigée. En effet, dans le cadre de l'exécution de la chose jugée, il est impossible d'assigner rétroactivement des objectifs à un fonctionnaire et difficile de garantir que les prestations du requérant pourront être évaluées comme elles l'auraient été en présence d'objectifs fixés ab initio (voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2010, N/Parlement, précité, point 108). Ainsi, et quel soit le niveau de performance déterminé par le nouveau rapport d'évaluation que la Commission devra établir, il subsistera un doute quant aux performances dont le requérant aurait pu faire la démonstration si des objectifs avaient été fixés initialement. Or, ce doute est constitutif d'un préjudice.

111 Dans les circonstances de l'espèce, il sera fait une juste appréciation du préjudice moral subi en attribuant au requérant ex æquo et bono la somme de 2 000 euros.

Sur les dépens

112 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

113 Il résulte des motifs ci-dessus énoncés que la Commission est, pour l'essentiel, la partie qui succombe. En outre, le requérant a, dans ses conclusions, expressément conclu à ce que la Commission soit condamnée aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure, il y a donc lieu de décider que la Commission supporte l'ensemble des dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (première chambre)

déclare et arrête :

1) Le rapport d'évaluation de AQ pour l'exercice d'évaluation et de promotion 2009 ainsi que la décision attribuant à AQ deux points de promotion au titre du même exercice sont annulés.

2) La Commission européenne est condamnée à verser à AQ la somme de 2 000 euros.

3) Le surplus des conclusions du recours est rejeté.

4) La Commission européenne supporte l'ensemble des dépens.

Gervasoni Kreppel Rofes i Pujol

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 12 mai 2011.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Gervasoni