Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
DE L'UNION EUROPÉENNE (juge unique)

18 juillet 2016 * [1]

« Fonction publique – Fonctionnaires – Notation – Exercice d'évaluation 2013 – Rapport d'évaluation – Erreur manifeste d'appréciation – Plan de récupération – Acte faisant grief – Recevabilité »

Dans l'affaire F-48/15,

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

SD, fonctionnaire de l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle, demeurant à [*donnée personnelle*], représentée par M[es] T. Bontinck et A. Guillerme, avocats,

partie requérante,

contre

Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO), représenté par M[me] A. Lukošiūtė, en qualité d'agent,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(juge unique),

juge : M. E. Perillo,

greffier : M[me] X. Lopez Bancalari, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 1[er] mars 2016,

rend le présent

* Langue de procédure : le français.

Arrêt

1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 27 mars 2015, SD demande, en substance, l'annulation, d'une part, de son rapport d'évaluation pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2013 (ci-après le « rapport d'évaluation 2013 ») et, d'autre part, du « plan de récupération » adopté sur la base de ce rapport ainsi que la condamnation de l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle (EUIPO, ou ci-après l'« Office ») à lui verser, en réparation des préjudices moraux qu'elle aurait subis, une indemnité d'un montant approprié, évalué, sous réserve d'augmentation ou de diminution au cours de la procédure, à la somme de 10 000 euros.

Cadre juridique

2 Le cadre juridique est constitué de l'article 43 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut ») concernant l'établissement du rapport annuel d'évaluation sur la compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire, ainsi que de la décision ADM-04-18-Rev, adoptée par le président de l'Office le 27 juillet 2005, fixant les dispositions d'exécution de l'article 43 du statut, relatives au rapport périodique d'évaluation (ci-après les « DGE »).

3 En cas de désaccord du fonctionnaire ou de l'agent avec le contenu du rapport d'évaluation, l'article 14 des DGE prévoit :

« […] le titulaire de poste en informe immédiatement l'évaluateur et le validateur par courrier électronique […]

Dans un délai de dix jours ouvrables, le validateur organise un dialogue avec le titulaire de poste et l'évaluateur afin de parvenir à un accord […] »

4 En outre, l'article 15, paragraphe 1, des DGE dispose :

« En cas de désaccord avec la décision du validateur, le titulaire de poste peut saisir le [c]omité [p]aritaire d'[é]valuation et de [p]romotion […]. Le titulaire de poste forme le recours auprès du [c]omité [p]aritaire d'[é]valuation et de [p]romotion par [la] voie hiérarchique, en l'adressant au [s]ecrétariat dudit comité. Il y indique par écrit les motifs du recours. »

5 Enfin, l'article 15, paragraphes 6 à 9, des DGE prévoit :

« Une fois le recours examiné par le [c]omité [p]aritaire d'[é]valuation et de promotion, celui-ci rédige un avis qui est transmis à l'évaluateur avec copie au validateur et au titulaire du poste.

Si le recours est jugé sans fondement, le rapport est considéré comme définitif et classé dans le dossier personnel du titulaire de poste.

Si l'avis du [c]omité [p]aritaire d'évaluation et de promotion propose une adaptation, il appartient à l'évaluateur soit d'établir un nouveau projet de rapport (total ou partiel suivant la recommandation reçue), soit de maintenir le rapport en justifiant sa décision par écrit. Le rapport est alors transmis au validateur avant l'expiration d'un délai de [dix] jours ouvrables après la réception de l'avis du [c]omité [p]aritaire d'évaluation et de promotion. Le validateur contresigne le rapport et le communique sans délai au titulaire de poste ainsi qu'au secrétariat du [comité paritaire d'évaluation et de promotion] et l'envoie au [d]épartement des [r]essources [h]umaines pour classement dans le dossier personnel.

À la signature du validateur, le rapport est considéré comme définitif. À ce stade, les possibilités de former un recours au sujet du rapport d'évaluation auprès du [comité paritaire d'évaluation et de promotion] sont réputées épuisées. »

Faits à l'origine du litige

6 La requérante, agent temporaire auprès de l'Office depuis 1995, a été nommée fonctionnaire stagiaire auprès de l'Office le 1er janvier 1996 et a été ensuite titularisée le 1er juillet de cette même année. Elle est classée dans le groupe de fonctions des assistants, au grade AST 4. Dans le cadre de la réorganisation de l'Office, elle a été affectée, en fin d'année 2014, au département « Service aux clients ».

7 Dans les deux rapports d'évaluation de la requérante relatifs aux années 2010 et 2011, l'appréciation générale était de niveau 6, indiquant que « [l]e rendement, la compétence et les aspects de conduite évalués ne correspond[aient] pas au niveau exigé pour le poste occupé [et que d]es améliorations [étaient] nécessaires ». Dans le but d'aider la requérante à améliorer ses prestations professionnelles et de lui apporter le soutien nécessaire, l'Office l'a soumise, du 24 avril au 31 décembre 2012, à un « plan de récupération pour l'amélioration des prestations professionnelles » qui visait en particulier l'obligation, pour la requérante, d'exécuter trois tâches spécifiques : remplir chaque semaine, de façon diligente, un rapport contenant toutes les informations relatives aux tâches accomplies, rencontrer une fois par semaine une assistante sociale et, enfin, améliorer sa ponctualité (ci-après le « plan de récupération »). Le plan de récupération contenait également des « mises en garde » concernant, en particulier, les horaires de travail, dont le non-respect pouvait entraîner la réduction correspondante de jours de congé, et l'établissement de rapports hebdomadaires complets, dont le non-respect par deux fois consécutives pouvait donner lieu à l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

8 Étant donné que l'appréciation générale des prestations de la requérante figurant dans le rapport d'évaluation relatif à l'année 2012 se situait encore au niveau 6, le plan de récupération a été prolongé pour couvrir également l'année 2013.

9 Le 13 mars 2014, une première version du rapport d'évaluation 2013, validée par l'évaluateur le 4 mars 2014 et contresignée par le validateur le 7 mars 2014, a été communiquée à la requérante. Cette première version contenait encore une appréciation générale de niveau 6.

10 Le 21 mars 2014, dans le cadre du dialogue prévu à l'article 14 des DGE, la requérante a eu un entretien de conciliation avec son validateur, au cours duquel elle a présenté une « [n]ote à l'attention d[u validateur] » afin de contester les appréciations contenues dans son rapport d'évaluation 2013.

11 Le 10 avril 2014, l'entretien de conciliation n'ayant pas abouti, la requérante a formé contre le rapport d'évaluation 2013 un recours devant le comité paritaire d'évaluation et de promotion (ci-après le « comité paritaire »), conformément aux dispositions de l'article 15 des DGE.

12 Le 20 mai 2014, le comité paritaire a rendu son avis et a jugé le recours partiellement fondé. Si le comité paritaire a finalement considéré que « l'appréciation générale [était] suffisamment motivée et cohérente avec les commentaires formulés dans le rapport [d'évaluation 2013] », le comité paritaire a néanmoins formulé les commentaires suivants : en premier lieu, une rubrique du rapport d'évaluation 2013 était à déplacer, en deuxième lieu, les choix terminologiques de

l'évaluateur avaient été considérés « inappropriés » et, en troisième lieu, le taux d'erreur pour les tâches d'expédition du courrier, égal à 1,85 %, devait soit être supprimé soit être considéré comme acceptable, s'agissant en l'espèce d'une fonctionnaire débutant dans cette fonction.

13 L'évaluateur de la requérante a pris en compte les commentaires du comité paritaire et a signé la version définitive du rapport d'évaluation 2013 le 4 juin 2014.

14 Le 4 août 2014, la requérante a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut contre le rapport d'évaluation 2013 en contestant à l'avance l'adoption, annoncée par sa hiérarchie, d'un nouveau plan de récupération.

15 Toutefois, ce n'est que le 25 septembre 2014 que le nouveau plan de récupération, visant à améliorer les prestations professionnelles de la requérante, a été adopté par l'Office, qui l'a signifié à la requérante le lendemain (ci-après le « nouveau plan de récupération »).

16 Le nouveau plan de récupération fixait à la requérante deux tâches, à savoir expédier le courrier et effectuer des recherches. Le nouveau plan de récupération contenait également des mesures spécifiques de contrôle de la ponctualité et des « mises en garde » dans l'éventualité où la requérante aurait continué, de façon répétitive, à arriver en retard au travail. Enfin, comme dans le plan de récupération, la requérante se voyait attribuer un bureau séparé « afin de bénéficier de conditions de travail optimales ».

17 Le 1er octobre 2014, la requérante a introduit une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut contre le nouveau plan de récupération.

18 Par deux décisions, respectivement, du 11 décembre 2014 et du 13 mars 2015, le président de l'EUIPO a rejeté les deux réclamations introduites respectivement les 4 août et 1er octobre 2014.

Procédure et conclusions des parties

19 En application de l'article 15, paragraphe 1 et 2, du règlement de procédure, la première chambre du Tribunal, à laquelle l'affaire avait été attribuée, a décidé à l'unanimité, les parties entendues, que l'affaire serait jugée par le juge rapporteur statuant en tant que juge unique, ce dont les parties ont été informées par lettres du greffe du 17 février 2016.

20 Le rapport préparatoire d'audience, lequel avait été dûment communiqué aux parties, a fait l'objet, à l'audience, d'une observation de la part de l'EUIPO. La requérante a également été entendue sur cette observation qui est prise en considération dans le présent arrêt.

21 À l'issue de l'audience de plaidoiries, le juge unique, avec l'accord des parties, a décidé de tenter un règlement amiable.

22 La tentative de règlement amiable ayant échoué, la procédure orale a été clôturée en date du 11 avril 2016.

23 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

– annuler le rapport d'évaluation 2013 ;

– annuler le nouveau plan de récupération ;

– condamner l'EUIPO à lui verser une somme évaluée, sous réserve d'augmentation ou de diminution au cours de la procédure, à la somme de 10 000 euros en réparation du préjudice moral subi ;

– condamner l'EUIPO aux dépens.

24 L'EUIPO conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

– rejeter le recours, en tant que dirigé contre le rapport d'évaluation 2013, comme non fondé ;

– rejeter le recours, en tant que dirigé contre le nouveau plan de récupération, comme irrecevable ou non fondé ;

– rejeter le recours en indemnité comme irrecevable et/ou non fondé ;

– condamner la requérante aux dépens.

En droit

Sur les conclusions tendant à l'annulation du rapport d'évaluation 2013

Arguments des parties

25 À l'appui de son recours, la requérante soulève un moyen unique, tiré de l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation, lui-même composé de quatre branches.

26 Par la première branche du moyen, la requérante conteste l'évaluation de la rubrique « Objectifs » du rapport d'évaluation 2013, notamment des deuxième et quatrième objectifs (ci-après l'« objectif 2 » et l'« objectif 4 »), sur les cinq fixés pour l'année 2013, que l'évaluateur a considéré comme non atteints. Selon la requérante, l'objectif 2 viserait à atteindre, au sein de chaque département de l'Office, un service de qualité, en prévoyant notamment l'obligation de gérer, au niveau approprié, les permanences téléphoniques et les demandes écrites reçues par l'Office. Or, en application du plan de récupération, la requérante aurait été nécessairement écartée de ces tâches et elle n'aurait donc pas dû être évaluée à la lumière de cet objectif. En outre, et pour cette même raison, la remarque de l'évaluateur selon laquelle la requérante, pendant ses heures de travail, activait régulièrement le répondeur automatique serait manifestement erronée. Par conséquent, en considérant que la requérante n'avait pas atteint l'objectif 2, l'évaluateur et le validateur auraient commis une erreur manifeste d'appréciation.

27 L'objectif 4, en revanche, serait un objectif spécifique relatif à la qualité de la production de chaque fonctionnaire de l'Office. La requérante soutient, à cet égard, que, comme l'a d'ailleurs également affirmé le comité paritaire, un taux d'erreur de 1,85 % pour la tâche d'expédition du courrier devait être considéré comme tout à fait normal et que, pour d'autres tâches effectuées, le niveau de qualité avait été évalué comme satisfaisant. Par conséquent, l'évaluateur aurait commis une erreur manifeste d'appréciation en considérant qu'elle n'aurait pas atteint l'objectif en question.

28 Par la deuxième branche du moyen, la requérante conteste l'évaluation de la rubrique « Compétences ». Elle estime, en effet, que l'assertion selon laquelle son rythme de progression ne serait pas assez rapide est en contradiction avec l'appréciation du cinquième objectif de la rubrique « Objectifs », intitulé « Développement des compétences » (ci-après l'« objectif 5 »), au sujet duquel l'évaluateur a indiqué que la requérante avait élargi, par des formations, son champ de compétences. En outre, l'affirmation selon laquelle elle appliquerait les règles de qualité « de façon inconstante et selon des critères très personnels » serait clairement contredite par les remarques figurant sous la rubrique « Objectifs », l'évaluateur et le validateur ayant reconnu la qualité du travail de la requérante. Enfin, elle considère que le commentaire de l'évaluateur relatif à sa « soif de communication » serait dénigrant et infondé dès lors que, dans le cadre du plan de récupération, elle avait été affectée dans un bureau individuel.

29 Par la troisième branche du moyen, la requérante conteste l'évaluation de la rubrique « Conduite dans le service ». Tout en reconnaissant avoir des difficultés en matière de ponctualité, dues essentiellement à des problèmes liés à sa vie personnelle, elle estime avoir « grandement amélioré ses horaires d'arrivée au bureau » et que ses difficultés doivent être « relativisées et ne méritent pas de telles critiques ». En tout cas, à l'issue de l'année 2013, la requérante estime avoir accompli un nombre d'heures de travail excédentaire de plus de treize heures. En outre, elle conteste le commentaire de l'évaluateur selon lequel elle n'aurait assisté qu'à quelques formations et réunions alors qu'elle s'est vu refuser les formations qu'elle souhaitait suivre. Concernant le prétendu usage abusif de ses jours de congé, la requérante relève que le président de l'EUIPO avait indiqué, dans sa réponse à la réclamation contre le rapport d'évaluation 2013, que cette allégation allait être supprimée dudit rapport, mais cela n'a cependant pas été fait.

30 La quatrième branche du moyen tire argument de ce que le niveau de son appréciation générale ne refléterait pas les commentaires analytiques concernant ses compétences, son rendement et sa conduite, ce qui constituerait une erreur manifeste d'appréciation et violerait ainsi le principe de cohérence selon lequel, au sein d'un même rapport d'évaluation, l'appréciation générale doit refléter également les appréciations analytiques, principe qui aurait d'ailleurs été reconnu comme tel par la jurisprudence du Tribunal.

31 L'Office note, quant à la première branche du moyen, relative à la rubrique « Objectifs », que l'objectif 2 comprend plusieurs aspects qui vont au-delà des seules permanences téléphoniques, car il est identique pour l'ensemble du personnel de chaque département de l'Office et vise à créer des services accessibles aux usagers, évitant ainsi de recevoir des remarques négatives de la part de ces derniers. En tout état de cause, le fait que la requérante ait souvent activé son répondeur automatique, se rendant ainsi indisponible, constituerait un problème qui lui avait été déjà rappelé à plusieurs reprises. Quant à l'objectif 4, l'Office rétorque qu'une des obligations de la requérante, au titre du plan de récupération, était de remplir ses rapports de travail hebdomadaires, son évaluateur ayant fréquemment relevé des incohérences à cet égard. Enfin, s'agissant de la qualité des tâches accomplies par la requérante, l'Office, tout en ayant pris acte de l'avis du comité paritaire, selon lequel le taux d'erreur de 1,85 % pour la tâche d'expédition du courrier serait un taux acceptable pour une personne nouvellement recrutée, souligne que le niveau de qualité fourni par la requérante serait inférieur à celui de tout autre fonctionnaire nouvellement recruté ayant effectué cette tâche au sein de l'Office. Le rapport d'évaluation 2013 serait donc exempt d'erreur, laquelle, de surcroît, ne serait pas manifeste, relevant en effet du large pouvoir d'appréciation du notateur.

32 S'agissant de la deuxième branche du moyen, l'Office considère les griefs de la requérante non prouvés et, en tout état de cause, non fondés.

33 Quant à la troisième branche du moyen, l'Office affirme, contrairement à la requérante, que celle-ci a « un problème extrêmement grave et persistant de gestion de son temps ». Or, pour résoudre ce problème, la requérante a été autorisée à travailler à temps partiel (90 %) avec la possibilité d'arriver plus tard le matin, mais cette mesure n'aurait toutefois donné aucun résultat concret ; elle aurait en revanche perturbé davantage le bon fonctionnement du service. Sur le plan statistique, la requérante ne serait d'ailleurs arrivée à l'heure à son bureau que seize jours seulement sur l'ensemble de l'année 2013. Aussi, l'excédent d'heures de travail dont la requérante se prévaut a été en réalité acquis en utilisant indûment les congés de maladie. À cet égard, l'Office note que la requérante a effectivement enregistré des heures de travail au cours d'un congé de maladie et qu'elle les a comptabilisées en tant qu'heures de travail supplémentaires. Quant au grief relatif aux formations, l'Office estime que le problème de gestion du temps de la requérante a inévitablement entraîné des difficultés au niveau de sa formation. En outre, il ne saurait être reproché à l'Office de lui avoir refusé des formations qui n'avaient pas de rapport direct avec ses fonctions.

34 Quant à la quatrième branche du moyen, l'Office conclut au rejet du grief et rétorque qu'il est évident que presque tous les aspects des prestations de la requérante doivent être améliorés et qu'elle n'a pas atteint le niveau exigé dans ses fonctions, compte tenu également de sa longue expérience au sein de l'Office.

Appréciation du Tribunal

– Considérations générales

35 Il convient de rappeler qu'en matière d'évaluation des mérites les notateurs disposent d'un très large pouvoir d'appréciation et que, par conséquent, le contrôle du juge de l'Union doit se limiter à vérifier l'absence d'une erreur de fait, d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'un détournement de pouvoir (arrêts du 10 novembre 2009, N/Parlement, F-93/08, EU:F:2009:151, point 58, et du 18 mars 2015, Rajala/OHMI, F-24/14, EU:F:2015:10, point 41 et jurisprudence citée).

36 En particulier, il a été jugé qu'une erreur peut être qualifiée de manifeste uniquement lorsqu'elle peut être aisément détectée à l'aune des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'exercice d'un pouvoir décisionnel. En conséquence, les éléments de preuve qu'il incombe à la partie requérante d'apporter à cette fin doivent être suffisants pour priver de toute plausibilité les appréciations des faits retenus dans le rapport d'évaluation attaqué. Autrement dit, le grief tiré d'une erreur manifeste d'appréciation doit être rejeté si, en dépit des éléments avancés par la partie requérante, l'appréciation contestée apparaît en tout état de cause plausible (voir, en ce sens, arrêt du 18 mars 2015, Rajala/OHMI, F-24/14, EU:F:2015:10, points 42 et jurisprudence citée et 43 et jurisprudence citée).

37 C'est donc au regard de ces critères qu'il convient d'examiner les griefs avancés par la requérante au soutien de son moyen unique, tiré d'une erreur manifeste d'appréciation.

– ***Sur la première branche du moyen, relative à la rubrique « Objectifs »***

38 Il ressort du dossier que l'objectif 2 concerne tout le personnel du département dont relève la requérante et vise à établir des relations positives avec les usagers des services de l'Office. Il prévoit en effet l'offre aux usagers d'un service de haute qualité, très accessible et axé sur ces derniers.

39 S'agissant du grief de la requérante selon lequel il serait incohérent de maintenir l'objectif 2 dans son rapport d'évaluation, étant donné qu'en application du plan de récupération elle avait été expressément dispensée d'assurer les permanences téléphoniques, il convient de relever qu'il ne ressort pas des critères de réussite de l'objectif en question que celui-ci se limitait aux contacts téléphoniques avec les usagers. La description et les indicateurs de l'objectif 2 concernent en effet d'autres aspects, tels que, par exemple, l'interaction avec les usagers par courriel ainsi que le devoir d'assurer, en général, la meilleure qualité des services afin de satisfaire les besoins des usagers.

40 Ceci ayant été précisé, il ressort du rapport d'évaluation 2013 que l'évaluateur, après avoir correctement considéré que la requérante était dispensée des permanences téléphoniques en application du plan de récupération, a pu légitimement évaluer les prestations de la requérante à l'aune des autres critères de réussite figurant expressément dans l'objectif 2. Il convient ainsi de rejeter comme non fondé le premier grief, la requérante n'ayant pas prouvé à suffisance de droit l'existence, à cet égard, d'une erreur manifeste d'appréciation.

41 À titre surabondant, en ce qui concerne le commentaire de l'évaluateur relatif au fait que la requérante aurait activé régulièrement le répondeur automatique de son téléphone, il suffit de relever qu'une telle remarque vise à contester un comportement de la requérante allant à l'encontre d'un principe qui devrait être respecté par tout fonctionnaire présent sur le lieu de service, à savoir celui de répondre aux appels téléphoniques.

42 Quant au grief relatif à l'objectif 4, concernant le taux d'erreur admissible dans la tâche d'expédition du courrier, il convient de relever qu'il ressort sans aucune ambiguïté du rapport d'évaluation 2013 que l'évaluateur a précisé que le taux d'erreur de 1,85 % constaté chez la requérante « doit se considérer conforme à son profil de débutante pour cette tâche », prenant ainsi en compte l'opinion du comité paritaire. En outre, alors que l'évaluateur a mentionné avoir constaté des incohérences lors de la compilation des rapports hebdomadaires de la requérante ainsi qu'une application irrégulière des standards de qualité, la requérante n'a apporté aucune preuve visant à démontrer que cette appréciation de l'évaluateur serait viciée d'une erreur manifeste. Ce grief doit donc être rejeté comme non fondé.

– ***Sur la deuxième branche du moyen, relative à la rubrique « Compétences »***

43 La requérante conteste l'évaluation de la rubrique « Compétences ». Elle estime, en effet, que l'assertion, dans la partie « Connaissances professionnelles et développement » selon laquelle son rythme de progression ne serait pas assez rapide est en contradiction avec l'appréciation de l'objectif 5, au sujet duquel l'évaluateur a indiqué qu'elle avait élargi, par des formations, son champ de compétences.

44 À ce sujet, il convient d'observer en premier lieu que l'attribution du niveau « K » implique que le titulaire de poste « peut avoir besoin d'une assistance pour effectuer son travail », alors que la condition pour obtenir le niveau requis, c'est-à-dire le niveau « P », est que « le titulaire de poste peut généralement exécuter cet aspect de son travail de manière indépendante ».

45 Or, il ressort du rapport d'évaluation 2013 que la requérante a également eu besoin du support de ses supérieurs hiérarchiques dans l'accomplissement de l'objectif 5. Il s'ensuit que la prétendue contradiction entre, d'une part, l'assertion, dans la partie « Connaissances professionnelles et développement », selon laquelle son rythme de progression ne serait pas assez rapide et, d'autre part, l'appréciation de l'objectif 5, au sujet duquel l'évaluateur a indiqué qu'elle avait élargi, par des formations, son champ de compétences, n'a nullement été prouvée et ne constitue pas une erreur manifeste d'appréciation.

46 En deuxième lieu, la requérante prétend que la considération visant à faire valoir qu'elle aurait appliqué les règles de qualité « de façon inconstante et selon des critères très personnels » serait en contradiction avec les remarques figurant à la rubrique « Objectifs », où l'évaluateur et le validateur ont reconnu la qualité de son travail. Cependant, il suffit de constater qu'à l'objectif 4 l'évaluateur a affirmé également que la requérante « a des problèmes de contenu et de cohérence dans la production de ses notes d'information ». La prétendue contradiction relevée par la requérante n'est donc nullement prouvée, étant donné que ce même objectif 4 n'a pas non plus été complètement atteint.

47 En troisième lieu, quant à la « soif de communication » de la requérante, il suffit de relever que cette dernière n'a produit aucun élément de preuve suffisant ni pour contredire son évaluation ni pour contester le pouvoir d'appréciation dont bénéficie l'évaluateur.

– Sur la troisième branche du moyen, relative à la rubrique « Conduite dans le service »

48 La durée du travail de tout fonctionnaire au service de l'Union est régie par le chapitre premier du titre IV du statut, relatif aux « conditions de travail du fonctionnaire ». L'article 55, paragraphe 2, du statut prévoit que les horaires de travail sont établis par l'autorité investie du pouvoir de nomination. À l'époque des faits objet du présent litige, les horaires de travail à l'Office étaient régis par la décision ADM-10-49, adoptée par le président de l'Office le 10 novembre 2010. Or, l'obligation pour le fonctionnaire d'être à la disposition de son institution constitue un aspect fondamental de sa conduite en vue de l'accomplissement des tâches correspondant à l'emploi occupé.

49 Toutefois, il ressort du dossier qu'au cours de la période d'évaluation en cause, à savoir l'année 2013, la requérante a eu un problème persistant de gestion de son temps de travail. Sur le plan statistique, il résulte, comme affirmé par l'Office, sans que cela ait été contesté par la requérante, que cette dernière, sur l'ensemble de l'année 2013, n'est arrivée à l'heure à son bureau que seize jours seulement. La requérante n'apporte pas davantage d'élément de preuve susceptible de mettre en cause la plausibilité des appréciations des faits retenus dans le rapport d'évaluation 2013 ainsi que dans les rapports hebdomadaires de travail, qui font en effet état de nombreux retards et du fait qu'elle a reçu plusieurs avertissements à ce propos.

50 Il y a donc lieu de conclure que la troisième branche du moyen, tirée d'une erreur manifeste d'appréciation quant à l'évaluation de la rubrique « Conduite dans le service » du rapport d'évaluation 2013, doit être rejetée comme non fondée.

– Sur la quatrième branche du moyen, relative à la rubrique « Appréciation générale »

51 La requérante considère que le niveau de son appréciation générale ne reflète pas les commentaires analytiques concernant ses compétences, son rendement et sa conduite et que, par conséquent, le rapport d'évaluation 2013 est vicié par une erreur manifeste d'appréciation.

52 Cependant, comme il a été relevé aux points 38 à 50 du présent arrêt, le rapport d'évaluation 2013 contient plusieurs commentaires démontrant que la requérante avait besoin de l'assistance de ses supérieurs hiérarchiques et que la qualité de son travail devait être améliorée, d'une part, à cause de « problèmes de contenu et de cohérence dans la production de ses notes d'information » et, d'autre part, à cause du non-respect des horaires de travail. Par conséquent, l'appréciation générale de la requérante, correspondant au niveau 6, n'est pas en manifeste contradiction avec les commentaires analytiques.

53 Il résulte de tout ce qui précède que la requérante n'a pas prouvé, à suffisance de droit, que le rapport d'évaluation 2013 est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation. Le moyen unique soulevé doit donc être rejeté dans son ensemble comme étant non fondé et, avec lui, les conclusions tendant à l'annulation du rapport d'évaluation 2013.

Sur les conclusions tendant à l'annulation du nouveau plan de récupération

Arguments des parties

54 La requérante demande l'annulation du nouveau plan de récupération adopté le 25 septembre 2014 en violation du principe de proportionnalité.

55 L'Office soulève l'irrecevabilité de ces conclusions en ce qu'elles sont dirigées contre « une mesure préparatoire » qui ne constitue pas un acte faisant grief.

56 La requérante rétorque que le nouveau plan de récupération engendrerait à son égard des obligations nouvelles modifiant de façon caractérisée sa position juridique et constituerait ainsi un acte faisant grief.

Appréciation du Tribunal

57 Il convient en premier lieu de relever qu'un acte tel que le nouveau plan de récupération, de par son contenu et son but, n'est pas un acte autonome et détachable de l'évaluation des mérites du fonctionnaire concerné, sauf s'il est prouvé qu'il a été adopté dans un but autre que l'amélioration des prestations professionnelles de ce dernier, en affectant ainsi les droits ou la position statutaire de celui-ci (voir, en ce sens, arrêt du 3 décembre 2015, Sesma Merino/OHMI, T-127/14 P, EU:T:2015:927, point 35).

58 Or, il convient d'abord de constater que le nouveau plan de récupération a été effectivement proposé à la requérante en liaison étroite avec son rapport d'évaluation 2013, comme il ressort clairement des considérants figurant dans le texte du nouveau plan.

59 Dans son avis du 20 mai 2014, le comité paritaire a d'ailleurs conclu en considérant que « l'appréciation générale [était] suffisamment motivée et cohérente avec les commentaires formulés dans le rapport [d'évaluation 2013] ». En effet, comme indiqué au point 7 du présent arrêt, l'appréciation générale de niveau 6 indique que « des améliorations sont nécessaires » pour que le fonctionnaire concerné puisse atteindre le niveau de prestations professionnelles attendu d'un fonctionnaire de son grade.

60 Ainsi, contrairement à la thèse soutenue par la requérante, les obligations prévues par le nouveau plan de récupération ne modifient nullement sa position statutaire de fonctionnaire de grade AST 4. Au contraire, les obligations figurant dans le nouveau plan de récupération découlent directement des insuffisances en termes de compétence, de rendement et/ou de conduite constatées dans le rapport d'évaluation 2013 et ont précisément pour but de permettre à la requérante de procéder aux améliorations nécessaires pour atteindre le niveau de prestations professionnelles attendu d'un fonctionnaire de son grade.

61 Dès lors, le Tribunal ayant constaté que le rapport d'évaluation 2013 n'est pas entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, le nouveau plan de récupération, qui a été établi en étroite liaison avec ledit rapport, ne saurait être qualifié, en tant que tel, d'acte faisant grief à la requérante et, par conséquent, ne saurait non plus faire l'objet ni d'une réclamation ni d'un recours en annulation.

62 En tout état de cause, la requérante ne démontre pas que le nouveau plan de récupération qui lui a été attribué est manifestement disproportionné et donc susceptible de constituer, à lui seul, un acte lui faisant grief.

63 À cet égard, il suffit de constater, d'une part, que, si la requérante considère que le nouveau plan de récupération serait disproportionné par rapport au niveau de prestations professionnelles qu'elle-même estime avoir atteint, elle n'indique nullement en quoi consisterait ladite disproportion par rapport aux « améliorations nécessaires » qui lui ont été demandées par ses supérieurs hiérarchiques, tant en ce qui concerne le problème persistant et incontesté de sa ponctualité qu'en ce qui concerne la qualité de sa production.

64 D'autre part, selon la requérante, la condition fixée par le nouveau plan de récupération, à savoir qu'elle travaille dans un bureau individuel, aurait eu comme conséquence de la maintenir isolée de son équipe et serait de ce fait manifestement disproportionnée. Cette mise à l'isolement se manifesterait aussi en particulier par le refus de sa hiérarchie de lui permettre l'accès aux formations dans le domaine de la vérification de langage et de poursuivre les cours d'allemand auxquels elle était inscrite. Par ailleurs, en lui retirant les tâches liées à la centrale téléphonique et en refusant de lui faire faire la permanence lors des congés de fin d'année, l'administration aurait accentué cet état d'isolement.

65 À cet égard, il convient en premier lieu de constater qu'aucune des conséquences que la requérante tire du fait d'avoir été affectée dans un bureau individuel ne figure dans le nouveau plan de récupération et qu'en principe ces différentes décisions, à les supposer existantes, auraient dû être contestées par la requérante au cas par cas. En deuxième lieu, une telle argumentation ignore manifestement le fait que le nouveau plan de récupération, établi sur la base des insuffisances figurant dans le rapport d'évaluation 2013, ne pouvait certainement pas donner à la requérante la possibilité d'accéder à des formations professionnelles sans lien avec

ledit plan de récupération ni même de se voir attribuer de nouvelles tâches ou de nouvelles responsabilités, comme si elle avait atteint un niveau de compétences, de rendement et de conduite pouvant justifier de tels choix ou l'attribution de nouvelles tâches et responsabilités.

66 Le plan de récupération, tel le nouveau plan de l'espèce, n'est, en effet, pas un plan de formation permettant au fonctionnaire concerné de choisir les formations qui lui paraissent compatibles avec l'intérêt du service. Au contraire, un tel plan consiste, en principe, en un programme ad hoc visant précisément, dans l'intérêt du fonctionnaire concerné, ainsi que du service auquel il est affecté, à améliorer son niveau de prestations professionnelles de base, lorsque, comme dans le cas de la requérante, il est clairement insuffisant.

67 Compte tenu de tout ce qui précède, il y a lieu de rejeter les conclusions en annulation contre le nouveau plan de récupération comme étant irrecevables.

Sur les conclusions indemnitaires

68 Selon une jurisprudence constante, lorsque le préjudice dont un requérant se prévaut trouve son origine dans l'adoption d'une décision faisant l'objet de conclusions en annulation, le rejet de ces conclusions en annulation entraîne, par principe, le rejet des conclusions indemnitaires, lorsque ces dernières sont étroitement liées à la demande d'annulation (arrêt du 23 octobre 2012, Eklund/Commission, F-57/11, EU:F:2012:145, point 106).

69 En l'espèce, les conclusions indemnitaires visant la réparation du préjudice moral que le rapport d'évaluation 2013 aurait causé à la requérante doivent être rejetées dans la mesure où les conclusions en annulation dudit rapport ont été rejetées comme étant non fondées.

70 Il découle de ce qui précède que le recours doit être rejeté dans son ensemble.

Sur les dépens

71 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

72 Il résulte des motifs énoncés dans le présent arrêt que la requérante a succombé en son recours. En outre, l'Office a, dans ses conclusions, expressément demandé que la requérante soit condamnée aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 102, paragraphe 1, du règlement de procédure, la requérante doit supporter ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par l'Office.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
(juge unique)

déclare et arrête :

1) Le recours est rejeté.

2) SD supporte ses propres dépens et est condamnée à supporter les dépens exposés par l'Office de l'Union européenne pour la propriété intellectuelle.

Perillo

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 18 juillet 2016.

Le greffier
W. Hakenberg

Le juge
E. Perillo

[1] Conformément à la réglementation en matière de protection des données à caractère personnel dans le cadre des fonctions juridictionnelles du Tribunal, des données tenant notamment à l'identité des parties ont été occultées dans la version publique de l'arrêt par décision du greffier et remplacées notamment par la mention [*donnée personnelle*].