Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL (neuvième chambre)

8 novembre 2018 *

« Fonction publique – Personnel de la BCE – Exercice d'évaluation – Rapport d'évaluation de carrière [2015] – Possibilité d'être accompagné par un représentant syndical lors de l'entretien d'évaluation – Violation des règles d'objectivité et d'impartialité de l'évaluateur –Rémunération – Décision refusant le bénéfice d'une progression salariale – Recevabilité d'éléments de preuve – Courrier électronique échangé entre un membre du personnel et son "coach" sur une messagerie professionnelle – Responsabilité »

Dans l'affaire T-827/16,

QB, membre du personnel de la Banque centrale européenne, représentée par M^e^ L. Levi, avocat,

partie requérante,

contre

Banque centrale européenne (BCE), représentée par M. F. von Lindeiner et M^me^ B. Ehlers, en qualité d'agents, assistés de M^e^ B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

ayant pour objet une demande fondée sur l'article 50 bis du statut de la Cour de justice de l'Union européenne et sur l'article 36.2 du protocole sur les statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE, annexé au traité UE et au traité FUE et tendant, d'une part, à l'annulation du rapport d'évaluation de la requérante portant sur la période 2015 et de la décision de la BCE du 15 décembre 2015 lui refusant le bénéfice d'une progression salariale et, pour autant que de besoin, à l'annulation des décisions des 2 mai et 15 septembre 2016 de la BCE rejetant, respectivement, le recours administratif et la réclamation de la requérante et, d'autre part, à la réparation d'un préjudice que la requérante aurait subi,

LE TRIBUNAL (neuvième chambre),

composé de M. S. Gervasoni, président, M^me^ K. Kowalik-Bańczyk et M. C. Mac Eochaidh (rapporteur), juges,

greffier : M. E. Coulon,

rend le présent

* Langue de procédure : le français.

Arrêt

Antécédents du litige

1 La requérante, QB, a rejoint la Banque centrale européenne (BCE) le 1er mars 2001. Depuis sa date d'engagement, elle y a occupé plusieurs postes différents.

2 Entre le 1er janvier 2014 et le 31 janvier 2017, elle a été affectée, en tant qu'[*confidentiel*] [1], à la division [*confidentiel*] (ci-après la « DIV/[*confidentiel*] ») de la direction [*confidentiel*] de la direction générale (DG) « [*confidentiel*] ».

3 Il ressort du dossier que la requérante a fait de nombreuses démarches en vue de ne pas être affectée à la DIV/[*confidentiel*] ou d'être réaffectée après son affectation à cette division. Ainsi, le rapport d'évaluation de la requérante pour la période d'évaluation allant du 1er septembre 2013 au 31 août 2014 (ci-après le « rapport d'évaluation 2014 ») indique qu'elle n'envisageait pas de rester à la DIV/[*confidentiel*] et qu'elle ainsi que sa hiérarchie allaient explorer les possibilités de mobilité interne. Par ailleurs, il ressort dudit rapport que la hiérarchie de la DIV/[*confidentiel*] aurait tout d'abord accepté de la décharger d'une partie de son volume de travail afin de faciliter ses démarches de mobilité. Celles-ci s'avérant infructueuses, de nouvelles tâches lui auraient progressivement été assignées avec l'intention de l'impliquer pleinement dans le travail de la DIV/[*confidentiel*]. Le 5 février 2015, la requérante a introduit un recours administratif contre le rapport d'évaluation 2014 et a contesté la décision la concernant relative à la procédure de révision annuelle des salaires et des primes (Annual Salary and Bonus Review, ci-après l'« ASBR ») pour l'année 2014 par la voie des recours internes (un recours administratif et, par la suite, une réclamation).

4 Le présent recours concerne la période pendant laquelle la requérante était affectée à la DIV/[*confidentiel*] et, plus particulièrement, la période d'évaluation allant du 1er septembre 2014 au 31 août 2015 (ci-après la « période d'évaluation 2015 ») faisant l'objet du rapport d'évaluation 2015 (ci-après le « rapport d'évaluation litigieux »). Pendant la période d'évaluation 2015, les supérieurs hiérarchiques de la requérante à la DIV/[*confidentiel*] étaient M. [*confidentiel*], chef adjoint de division (ci-après l'« évaluateur 1 »), et Mme [*confidentiel*], chef de division (ci-après l'« évaluatrice 2 »). La requérante a travaillé jusqu'au 15 avril 2015 sous la supervision de ces deux personnes. Au cours de la période allant du 15 avril au 15 juillet 2015, la requérante a fait l'objet d'un détachement auprès de la DG « [*confidentiel*] » (ci-après la « DG-[*confidentiel*] »), dans la division « [*confidentiel*] », travaillant sous l'autorité de M. [*confidentiel*] et de Mme [*confidentiel*], chef de cette division (ci-après l'« évaluatrice 3 »). Elle a ensuite réintégré la DIV/[*confidentiel*].

5 Le 10 avril 2015, l'évaluation de mi-parcours (ci-après le « dialogue à mi-parcours ») s'est tenue entre l'évaluateur 1, en tant que premier évaluateur, et la requérante. Il ressort du procès-verbal de cette réunion que l'évaluateur 1 estimait que la requérante n'accordait pas la même énergie à ses différentes tâches, notant une réticence et un retard à l'égard du portefeuille concernant [*confidentiel*] ainsi que du temps supplémentaire non sollicité passé sur une tâche ad hoc en matière d'[*confidentiel*]. Pour sa part, la requérante a réitéré son souhait de quitter la DIV/[*confidentiel*] et a estimé que certaines tâches qui lui avaient été confiées ne correspondaient pas à son profil ou n'aidaient pas ses perspectives de carrière et qu'elle ne distinguait pas entre les tâches qu'elle préférait et les autres. Ledit procès-verbal ne fait état d'aucune tension. L'évaluateur 1 se souvient d'une discussion harmonieuse, mais, en novembre 2015, la requérante a relevé que le dialogue à mi-parcours avait été une grande source de stress pour elle.

1 Données confidentielles occultées.

6 Le 28 septembre 2015, la requérante a dans un premier temps accepté l'invitation à l'entretien d'évaluation pour la période d'évaluation 2015 que l'évaluateur 1 avait proposé de fixer au 7 octobre 2015. Elle a ensuite informé l'évaluateur 1 de son souhait de se faire assister par M. L., représentant et président, à l'époque, d'un syndicat, l'International and European Public Services Organisation (IPSO), lors de l'entretien d'évaluation. L'évaluateur 1 a répondu à cette demande en précisant que, en l'absence de base légale permettant la présence d'une personne tierce, il n'était pas en mesure d'autoriser la présence de M. L. lors de leur entretien d'évaluation.

7 Le 6 octobre 2015, la requérante a marqué son désaccord avec la réponse de l'évaluateur 1. Selon elle, la procédure de réclamation qu'elle avait engagée quelques mois auparavant constituait un élément de preuve d'une situation conflictuelle. Selon la requérante, les dispositions des conditions d'emploi de la BCE et du protocole d'accord conclu entre la BCE et l'IPSO s'appliquaient.

8 Le 7 octobre 2015, nonobstant les instructions de l'évaluateur 1, la requérante s'est rendue à son entretien d'évaluation accompagnée de M. L., mais a finalement décidé de ne pas prendre part à cette réunion, l'évaluateur 1 s'opposant à la participation de M. L.

9 Le soir même, la requérante a envoyé à l'évaluatrice 3 ses observations sur l'évaluation qu'avait effectué cette dernière de son détachement, en relevant que, selon elle, cette évaluation aurait été influencée par des échanges inappropriés entre l'évaluatrice 3 et l'évaluatrice 2 tenus avant le début du détachement. Au point 3.3.1 du rapport d'évaluation litigieux, l'évaluatrice 3 a relevé qu'il y avait eu des perceptions divergentes quant aux tâches confiées à la requérante pendant son détachement et que celui-ci n'avait pas apporté les bénéfices attendus.

10 Un deuxième entretien a été fixé au 15 octobre 2015.

11 Le 12 octobre 2015, la requérante a réitéré son souhait d'être accompagnée par M. L. lors de son entretien d'évaluation et a relevé qu'elle estimait que la hiérarchie de la DIV/[*confidentiel*] avait clairement influencé l'appréciation de l'évaluatrice 3.

12 Le 13 octobre 2015, l'évaluateur 1 a réitéré que l'entretien d'évaluation avait été conçu pour être tenu bilatéralement entre l'évaluateur et la personne évaluée. Il a précisé que M. L. allait s'informer sur la question de savoir si sa présence était compatible avec les « lignes directrices » et qu'il était convenu que, dans l'affirmative, il en serait informé. À défaut de cette clarification, l'évaluateur 1 s'attendait à ce que l'entretien d'évaluation du 15 octobre 2015 se tienne sur une base strictement bilatérale.

13 Le 15 octobre 2015, jour fixé pour l'entretien d'évaluation, la requérante a demandé à l'évaluateur 1 de le reporter jusqu'à l'obtention de la réponse du membre du directoire de la BCE chargé des affaires du personnel, M. P., que M. L. avait contacté concernant sa participation à l'entretien d'évaluation. La requérante a relevé que le dialogue à mi-parcours était devenu une source de stress majeur pour elle et qu'elle n'accepterait pas de vivre une telle expérience une nouvelle fois.

14 Le 22 octobre 2015, l'évaluateur 1 a communiqué son intention d'attendre une clarification, tout en rappelant que la procédure d'évaluation envisageait un délai expirant le 15 novembre suivant pour le téléchargement des contributions de toutes les parties, y compris la contribution du second évaluateur.

15 Le 3 novembre 2015, par courrier électronique adressé à l'évaluateur 1 et, en copie, à une représentante de la DG « Ressources humaines » (ci-après la « DG-H ») ainsi qu'à M. L., la requérante a réitéré que le dialogue de mi-parcours lui avait causé du stress. Elle a fait un certain nombre d'observations sur les reproches que l'évaluateur 1 lui aurait faits au sujet de son travail. Elle a réitéré qu'elle contestait ces reproches et ces accusations et a indiqué qu'elle se sentait harcelée ainsi

que la cible d'une « victimisation orchestrée » et que la hiérarchie de la DIV/[*confidentiel*] tentait de constituer un dossier contre elle en réponse aux plaintes qu'elle avait déposées par le passé et à la suite de sa demande d'être assistée par un représentant du personnel lors de son entretien d'évaluation.

16 Le 4 novembre 2015, l'évaluateur 1 a demandé à la représentante de la DG-H d'examiner l'affaire du point de vue des ressources humaines.

17 Le 6 novembre 2015, l'évaluateur 1 a rappelé à la requérante qu'il ne restait plus beaucoup de temps pour respecter les délais de la procédure d'évaluation. En l'absence de la clarification sollicitée et de volonté de la requérante de participer à l'entretien d'évaluation sur une base bilatérale, il l'a informée qu'il téléchargerait son évaluation le 10 novembre 2015 au soir sans avoir eu de discussion avec elle et qu'elle aurait la possibilité de lui communiquer ses observations sur les aspects factuels le 11 novembre 2015, à la suite de quoi il enverrait le projet du rapport d'évaluation à l'évaluatrice 2.

18 Le 10 novembre 2015, en accord avec la requérante et ses supérieurs hiérarchiques, la DG-H a ouvert une procédure informelle visant à examiner les attitudes et les comportements mis en cause (ci-après la « procédure concernant la dignité au travail »). Il ressort du courrier électronique invitant l'évaluateur 1 et la requérante à participer à ladite procédure que cette procédure n'avait pas pour effet de suspendre la procédure d'évaluation. Il y a lieu de noter que les conclusions de cette procédure, en date du 15 février 2016, ne font apparaître aucun élément objectif allant dans le sens d'une atteinte à la dignité au travail.

19 Le 11 novembre 2015, l'évaluateur 1 a invité la requérante à lui communiquer ses observations sur l'évaluation qu'il avait téléchargée avant qu'il ne la transmette à l'évaluatrice 2, la transmission étant prévue le 12 novembre 2015 au soir.

20 Le 12 novembre 2015, la requérante a communiqué ses observations sur l'évaluation effectuée par l'évaluateur 1, en contestant un certain nombre de points. Elle a réitéré son ressenti de harcèlement, répété être la cible d'une « victimisation orchestrée » et redit l'impression qu'elle avait que sa hiérarchie tentait de constituer un dossier contre elle.

21 Le 13 novembre 2015, par courrier électronique, l'évaluateur 1 a répondu à la requérante qu'il ne partageait pas les opinions qu'elle avançait. Le formulaire a été transmis à l'évaluatrice 2 afin qu'elle ajoute son évaluation, ce qu'elle a fait le même jour en rappelant à la requérante qu'elle avait jusqu'au 15 décembre 2015 pour ajouter ses observations finales et clôturer la procédure d'évaluation 2015.

22 En substance, au point 5.1 du rapport d'évaluation litigieux, l'évaluateur 1 a relevé que la quantité et la qualité du travail rendu étaient en deçà de ce qu'il pouvait être attendu d'un [*confidentiel*]. Pour ce qui concerne la compétence clé d'« analyse », il a fait état de variations, en fonction des différentes tâches de la requérante, dans les compétences démontrées et indiqué qu'il aurait espéré qu'elle fasse preuve d'une plus grande autonomie et d'un plus grand engagement. S'agissant de la compétence « initiative/engagement », l'évaluateur 1 a relevé un manque d'engagement de la part de la requérante s'agissant de l'une de ses principales catégories de tâches qui serait à l'origine des insuffisances en termes de quantité, de qualité et d'opportunité de son travail. En ce qui concerne la compétence « travail d'équipe », l'évaluateur 1 a constaté un déséquilibre en termes de soutien réciproque. Ses attentes, mentionnées dans l'exercice d'évaluation 2014, quant à la pleine intégration de la requérante à la DIV/[*confidentiel*] n'auraient pas été réalisées. Pour l'exercice d'évaluation suivant, l'évaluateur 1 a noté qu'il s'attendait à ce que la requérante accroisse ses efforts, épouse l'intégralité du travail de la DIV/[*confidentiel*] et contribue au travail de la division à un niveau correspondant à son rôle. Il était également précisé que les tâches et les objectifs de la requérante allaient rester globalement inchangés.

23 L'évaluatrice 2 a ajouté son évaluation au point 5.2 du rapport d'évaluation litigieux. Elle indiquait partager l'évaluation de l'évaluateur 1. Elle a estimé que la requérante aurait dû se concentrer sur le portefeuille concernant [*confidentiel*] et non sur une tâche relative aux [*confidentiel*]. Elle a noté que

la requérante aurait proposé de sa propre initiative de contribuer à un projet en matière d'[*confidentiel*] alors que sa hiérarchie l'aurait explicitement informée qu'aucune autre action relative à ce sujet n'était requise. L'évaluatrice 2 a ensuite relevé des défaillances en matière de flexibilité, d'initiative, d'intégration au sein de l'équipe et de qualité du travail. Elle a précisé qu'elle s'attendait à ce que la requérante améliore sa performance, contribue au travail de la division à un niveau correspondant à son rôle et effectue son travail de modélisation dans le cadre des missions telles qu'elles lui avaient été confiées. Enfin, l'évaluatrice 2 a souligné que la requérante devait travailler sur son efficacité et son efficience et pourrait développer son intégrité, la requérante ayant fréquemment contourné sa hiérarchie en prenant certaines initiatives.

24 Le 8 décembre 2015, la requérante a présenté sous le point 5.3 ses observations sur le rapport d'évaluation litigieux, en contestant les reproches faits à son égard.

25 Le rapport d'évaluation litigieux a été adopté définitivement le 3 février 2016.

26 Le 6 janvier 2016, la requérante a fait connaître son refus de rencontrer sa hiérarchie pour la remise de la décision de la BCE la concernant relative à la procédure d'ASBR pour l'année 2015 (ci-après la « décision ASBR 2015 »). En raison de ce refus, la décision ASBR 2015 lui a été communiquée par courrier. Ladite décision relève que, la performance de la requérante ayant été jugée insatisfaisante, il ne lui est alloué aucune augmentation de salaire. Sa hiérarchie l'a informée par courrier électronique du 7 janvier 2016 que, tout comme l'entretien d'évaluation, la communication de la décision ASBR 2015 relevait des interactions régulières entre les membres du personnel et la hiérarchie dans lesquelles la participation de l'IPSO n'était pas appropriée. La hiérarchie de la requérante a dit se tenir à sa disposition pour la rencontrer et lui expliquer le contexte de ladite décision.

27 Le 4 mars 2016, la requérante a contesté le rapport d'évaluation litigieux et la décision ASBR 2015 par la voie d'un recours administratif, lequel a été rejeté par une décision du 2 mai 2016.

28 Le 28 juin 2016, la requérante a introduit une réclamation contre le rejet de son recours administratif. Cette réclamation a été rejetée par décision du président de la BCE du 15 septembre 2016.

Procédure et conclusions des parties

29 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 24 novembre 2016, la requérante a introduit le présent recours.

30 Saisi d'une demande présentée par la requérante sur le fondement de l'article 66 du règlement de procédure du Tribunal, ce dernier, par une décision du 17 janvier 2017, a fait droit à la demande d'anonymat et décidé d'omettre le nom de la requérante dans la version publique du présent arrêt.

31 Les parties n'ayant pas demandé la tenue d'une audience de plaidoiries au titre de l'article 106, paragraphe 1, du règlement de procédure, le Tribunal (neuvième chambre), s'estimant suffisamment éclairé par les pièces du dossier de l'affaire, a décidé, en application de l'article 106, paragraphe 3, du règlement de procédure, de statuer sans phase orale de la procédure.

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

– déclarer le présent recours recevable et fondé ;

– en conséquence :

  – annuler le rapport d'évaluation litigieux et la décision ASBR 2015 ;

– pour autant que de besoin, annuler les décisions des 2 mai et 15 septembre 2016 rejetant, respectivement, le recours administratif et la réclamation qu'elle a présentés ;

– condamner la BCE à la réparation du préjudice moral évalué ex æquo et bono à 15 000 euros ;

– condamner la BCE à l'ensemble des dépens.

33 La BCE conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

– rejeter le recours ;

– condamner la requérante aux dépens.

En droit

34 À l'appui de son chef de conclusions visant l'annulation du rapport d'évaluation litigieux, la requérante soulève trois moyens, tirés, le premier, de la violation du guide de l'évaluation de la BCE (Guide to the ECB appraisal), des droits de la défense et du devoir de sollicitude en ce que, notamment, la BCE lui aurait refusé la possibilité d'être accompagnée par un représentant syndical lors de son entretien d'évaluation, le deuxième, de la violation des règles d'objectivité et d'impartialité et de l'article 41 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, notamment en ce que l'évaluatrice 2 aurait exprimé à son égard des propos qui montreraient qu'elle n'était pas capable de remplir son rôle d'évaluateur de façon objective et impartiale et, le troisième, d'erreurs manifestes d'appréciation.

35 À l'appui de son chef de conclusions visant l'annulation de la décision ASBR 2015, la requérante soulève deux moyens, le premier étant tiré du caractère illégal du rapport d'évaluation litigieux sur lequel la décision ASBR 2015 repose et le second étant tiré de la violation des lignes directrices relatives à l'ASBR, contenues dans un document de la BCE intitulé « The Annual Salary and Bonus Review », et de l'article 41 de la charte des droits fondamentaux dès lors que la décision ASBR 2015 n'est pas motivée et qu'elle n'a pas été préalablement entendue.

36 La requérante ne soulève pas de moyens spécifiques concernant le chef de conclusions tendant à l'annulation des décisions du 2 mai et du 15 septembre 2016 rejetant, respectivement, son recours administratif et sa réclamation.

Sur les conclusions en annulation des décisions du 2 mai et du 15 septembre 2016 rejetant, respectivement, le recours administratif et la réclamation

37 Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, des conclusions en annulation formellement dirigées contre la décision de rejet d'une réclamation ont pour effet de saisir le Tribunal de l'acte contre lequel la réclamation a été présentée lorsqu'elles sont, en tant que telles, dépourvues de contenu autonome (voir, en ce sens, arrêts du 17 janvier 1989, Vainker/Parlement, 293/87, EU:C:1989:8, point 8, et du 6 avril 2006, Camós Grau/Commission, T-309/03, EU:T:2006:110, point 43).

38 En l'espèce, étant donné que les décisions du 2 mai et du 15 septembre 2016 rejetant, respectivement, le recours administratif et la réclamation ne font que confirmer le rapport d'évaluation litigieux et la décision ASBR 2015, il y a lieu de constater que les conclusions en annulation des décisions du 2 mai et du 15 septembre 2016 sont dépourvues de contenu autonome et qu'il n'y a donc pas lieu de statuer spécifiquement sur celles-ci, même si, dans l'examen de la légalité du rapport d'évaluation litigieux, il

conviendra de prendre en considération la motivation figurant dans lesdites décisions (voir, en ce sens, arrêt du 9 décembre 2009, Commission/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, points 58 et 59 et jurisprudence citée).

Sur les conclusions en annulation du rapport d'évaluation litigieux

Sur le premier moyen, tiré de la violation du guide de l'évaluation de la BCE, des droits de la défense et du devoir de sollicitude

39 La requérante soutient que le guide de l'évaluation de la BCE aurait été violé pour trois motifs, tirés, premièrement, d'une prétendue absence de dialogue, en l'absence d'entretien d'évaluation, qui n'aurait pas respecté ses droits de la défense ; deuxièmement, d'une prétendue absence d'identification de moyens d'amélioration et de fixation d'objectifs dans le rapport d'évaluation litigieux, ce qui méconnaîtrait le devoir de sollicitude ; et, troisièmement, d'une prétendue absence de contribution d'un supérieur hiérarchique tiers au rapport d'évaluation litigieux.

40 En ce qui concerne la première branche du premier moyen, tirée de la violation du guide de l'évaluation de la BCE, de l'absence de dialogue et de la violation des droits de la défense, la requérante soutient pour l'essentiel que, en vertu du guide de l'évaluation de la BCE, les membres du personnel de la BCE ont la possibilité de se faire assister lors de l'entretien d'évaluation par un représentant syndical et que, en lui refusant la présence d'une telle personne lors de cet entretien, l'évaluateur 1 l'aurait de facto privée de l'entretien d'évaluation prévu au titre dudit guide et aurait violé ses droits de la défense.

41 La BCE conteste ces arguments.

42 À cet égard, en premier lieu, il convient de relever en ce qui concerne la nature juridique du guide de l'évaluation de la BCE qu'il ressort de la jurisprudence que, si des lignes directrices ne sauraient être qualifiées de règles de droit que l'administration serait tenue d'observer, elles énoncent des règles de conduite indicatives de la pratique à suivre dont l'administration ne peut s'écarter, dans un cas particulier, sans fournir des raisons compatibles avec le principe d'égalité de traitement. En effet, en adoptant de telles règles de conduite et en annonçant, par leur publication, qu'elle les appliquera aux cas concernés, l'institution en question s'autolimite dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation et ne saurait se départir de ces règles sous peine de se voir sanctionnée, le cas échéant, au titre d'une violation des principes généraux du droit, tels que l'égalité de traitement ou la protection de la confiance légitime. Il ne saurait, dès lors, être exclu que, sous certaines conditions et en fonction de leur contenu, de telles règles de conduite ayant une portée générale puissent déployer des effets juridiques (voir, en ce sens, arrêts du 18 septembre 2015, Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, point 61 et jurisprudence citée, et du 19 octobre 2017, Possanzini/Frontex, T-686/16 P, non publié, EU:T:2017:734, point 43).

43 En l'espèce, d'une part, il convient de relever que la requérante a refusé de participer à l'entretien d'évaluation alors que, selon le guide de l'évaluation de la BCE, elle y était obligée. En effet, ledit guide dispose que « les personnes évaluées sont tenues de participer à l'entretien d'évaluation et de recevoir des retours d'information de la hiérarchie ».

44 D'autre part, il convient de relever qu'il ressort du libellé du guide de l'évaluation de la BCE que l'entretien d'évaluation est supposé ne réunir que la personne évaluée et l'évaluateur. En effet, ledit guide dispose ce qui suit :

« [L]es entretiens d'évaluation devraient, en principe, se tenir bilatéralement, entre le premier évaluateur et la personne évaluée. Lorsque l'organisation du travail est telle que la personne évaluée rend compte à plus d'un supérieur hiérarchique, le premier évaluateur collecte les contributions des autres supérieurs hiérarchiques et les ajoute dans le formulaire. Si cela est jugé nécessaire, des entretiens d'évaluation supplémentaires entre la personne évaluée et d'autres supérieurs hiérarchiques peuvent avoir lieu. »

45 Ainsi que le fait valoir la BCE, l'expression « en principe » permet de distinguer la règle générale de l'exception. Ainsi, alors que, en règle générale, l'entretien d'évaluation est censé être bilatéral, il n'est pas exclu qu'un tiers puisse y participer. Or, contrairement à ce que soutient la requérante, cela n'implique nullement que la présence d'un représentant de l'IPSO serait admissible. À cet égard, et ainsi que le fait valoir la BCE, les cas où les membres du personnel ont la possibilité d'être assistés par un représentant syndical sont limités à certaines dispositions spécifiques des règles internes à la BCE, toutes relatives à des situations conflictuelles (litige à caractère individuel, procédure de contrôle administratif, de réclamation ou de recours, enquête administrative) ou sensibles (procédure informelle de résolution concernant la politique de dignité au travail). Ces dispositions sont résumées au point 3, sous d), du protocole d'accord conclu entre la BCE et l'IPSO, intitulé « Assistance aux membres du personnel ». Les cas visés n'incluent pas l'entretien d'évaluation. En l'espèce, il n'est pas contesté que la requérante a pu être accompagnée par M. L. lors des réunions relatives à la procédure concernant la dignité au travail, procédure qui est expressément mentionnée au point 3, sous d), du protocole d'accord conclu entre la BCE et l'IPSO. Il ressort par ailleurs du dossier que la requérante et l'évaluateur 1 ont effectivement pu bénéficier des possibilités prévues par le guide de l'évaluation de la BCE « en cas de préoccupations ou de problèmes sérieux », à savoir de conseils de la DG-H et d'un représentant du personnel.

46 L'argument de la requérante selon lequel l'accompagnement par une personne de confiance serait une pratique suivie dans d'autres institutions sans qu'un texte précis l'organise n'infirme en rien cette analyse. D'une part, la requérante n'apporte aucun élément de preuve en ce sens. D'autre part, il n'est pas établi que cette pratique serait suivie en dehors des situations conflictuelles, telles que celles pouvant survenir lors de procédures d'insuffisance professionnelle ou disciplinaires. De même, le fait qu'en janvier 2017 la BCE aurait proposé à la requérante d'être accompagnée par un observateur impartial, le conseiller médical ou social, eu égard à son [*confidentiel*], n'infirme en rien cette analyse.

47 En second lieu, il convient de relever que, selon une jurisprudence constante, un rapport de notation ne peut être définitivement adopté sans que le fonctionnaire concerné se soit vu offrir la possibilité d'être utilement entendu et qu'une irrégularité de la procédure relative à l'établissement du rapport de notation constituée par l'omission du dialogue avec le fonctionnaire constitue également une violation du droit d'être entendu (voir arrêt du 30 juin 2015, Z/Cour de justice, F-64/13, EU:F:2015:72, point 89 et jurisprudence citée).

48 En effet, selon la jurisprudence, un contact direct entre le noté et le notateur est de nature à favoriser un dialogue franc et approfondi, permettant aux intéressés, d'une part, de mesurer avec exactitude la nature, les raisons et la portée de leurs divergences éventuelles et, d'autre part, de parvenir à une meilleure compréhension réciproque, et à plus forte raison dans une situation où il est nécessaire de remédier à une situation personnelle très dégradée (voir arrêt du 30 juin 2015, Z/Cour de justice, F-64/13, EU:F:2015:72, point 93 et jurisprudence citée). Sans un échange direct entre le notateur et le noté, l'évaluation ne saurait remplir pleinement sa fonction d'outil de gestion des ressources humaines et d'instrument d'accompagnement du développement professionnel de l'intéressé (voir, en ce sens, arrêt du 18 septembre 2015, Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, point 25 et jurisprudence citée).

49 Toutefois, il y a lieu de constater que, en l'espèce, la requérante a été invitée à deux reprises à l'entretien d'évaluation. Le délai prévu par le guide de l'évaluation de la BCE lui a ensuite été rappelé deux fois. La DG-H l'a informée que la procédure concernant la dignité au travail ne suspendait pas la procédure d'évaluation. Il ne ressort pas du dossier que la requérante aurait entrepris des démarches pour accélérer une éventuelle réponse du membre du directoire de la BCE chargé des affaires du personnel concernant la présence d'un représentant syndical à l'entretien d'évaluation. Il ne ressort pas non plus du dossier que la requérante aurait suggéré un compromis n'impliquant pas un représentant de l'IPSO afin de faciliter un échange direct avec l'évaluateur 1 dans le délai préconisé par le guide de l'évaluation de la BCE.

50 Il y a donc lieu de juger que la requérante s'est vu offrir la possibilité d'être utilement entendue avant la finalisation du rapport d'évaluation litigieux et qu'elle y a renoncé.

51 Dans ces circonstances, la requérante ne saurait se prévaloir du fait qu'elle s'est soustraite à cet entretien sous prétexte qu'elle craignait celui-ci du fait de ses relations tendues avec l'évaluateur, ni d'une situation qu'elle a elle-même créée pour contester à cet égard la régularité du rapport d'évaluation litigieux ou de la procédure d'évaluation (voir, en ce sens, arrêt du 9 février 1988, Picciolo/Commission, 1/87, EU:C:1988:67, point 24).

52 Au regard des circonstances du cas d'espèce et de l'ensemble des considérations exposées aux points 42 à 51 ci-dessus, il y a lieu de considérer que la BCE n'a pas privé la requérante de l'entretien d'évaluation prévu au titre du guide de l'évaluation de la BCE en lui refusant la présence d'un représentant syndical lors de son entretien d'évaluation et, partant, n'a pas violé ses droits de la défense.

53 Il s'ensuit que la première branche du premier moyen doit être rejetée comme étant non fondée.

54 Le Tribunal estime opportun d'examiner ensuite le deuxième moyen, tiré de la violation des règles d'objectivité et d'impartialité ainsi que de l'article 41 de la charte des droits fondamentaux.

Sur le deuxième moyen, tiré de la violation des règles d'objectivité et d'impartialité ainsi que de l'article 41 de la charte des droits fondamentaux

55 La requérante soutient, en substance, que le rapport d'évaluation litigieux serait entaché d'irrégularités en raison du prétendu manque d'impartialité de l'évaluatrice 2. À cet égard, elle invoque des remarques faites par celle-ci dans quatre courriers électroniques, figurant dans les pièces XVII, XXV et XXXVI de l'annexe A.12 et dans l'annexe A.19 de la requête (ci-après les « pièces contestées »), qui démontreraient que celle-ci n'était plus à même d'exercer ses fonctions de façon objective et impartiale.

56 La requérante soutient également, plus sommairement, que, compte tenu des déclarations de l'évaluatrice 3, son supérieur hiérarchique pendant son détachement, telles que rapportées par l'évaluatrice 2, l'évaluatrice 3, qui a également rédigé une évaluation négative à son égard, n'était pas en mesure de l'évaluer de façon objective.

57 Enfin, la requérante mentionne les tensions avec l'évaluateur 1 ainsi que la procédure concernant la dignité au travail et relève que le rapport d'évaluation litigieux aurait pu être différent si l'impartialité de l'évaluateur 1 avait été garantie.

58 La BCE conteste la recevabilité des pièces contestées ainsi que le bien-fondé de ce deuxième moyen.

– Sur la recevabilité des pièces contestées

59 La BCE s'interroge sur la recevabilité des pièces contestées et sur les moyens utilisés par la requérante pour se les approprier. Toutefois, elle ne demande pas expressément que ces documents soient retirés du dossier.

60 Pour la BCE, les courriers électroniques figurant dans les pièces XVII et XXV de l'annexe A.12 font partie d'échanges de correspondances réguliers entre supérieurs hiérarchiques relatifs à l'exercice de leurs fonctions de direction et ne seraient pas publics. Le courrier électronique figurant dans la pièce XXXVI de l'annexe A.12 constituerait un échange de correspondance confidentiel intervenu entre l'évaluatrice 2 et son époux dans le cadre d'échanges relevant de la vie privée. Enfin, le courrier électronique figurant à l'annexe A.19 constituerait un échange de correspondance personnel et confidentiel intervenu entre l'évaluatrice 2 et son « coach » dans le cadre d'une relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement de ce service, dont la requérante n'aurait pas à avoir connaissance et qu'elle ne serait pas en droit d'utiliser. Selon la BCE, le fait que le courrier électronique figurant à l'annexe A.19 aurait été déposé de manière anonyme sur le bureau de la requérante – ce qui, pour la BCE, semblerait peu crédible – serait sans incidence sur le caractère intrinsèquement confidentiel dudit document et ne justifierait pas que la requérante en fasse usage devant le Tribunal.

61 La requérante relève que, exception faite de l'annexe A.19, elle avait déjà communiqué les autres pièces à la BCE dans le cadre de la procédure précontentieuse sans que cette dernière soulève d'interrogations. Elle affirme « n'avoir utilisé aucun moyen et ne pas s'être appropriée [...] ces courriels », qui auraient simplement été déposés sur son bureau ou dans son casier personnel, de façon anonyme. Elle estime que les pièces contestées seraient essentielles pour démontrer que l'évaluatrice 2 manquait de l'impartialité et de l'objectivité nécessaires pour assumer son rôle à son égard et qu'elles seraient décisives, car nécessaires pour démontrer le bien-fondé du grief soulevé.

62 L'interrogation de la BCE sur la recevabilité des pièces contestées repose sur trois fondements, à savoir, tout d'abord, le caractère interne des courriers électroniques figurant dans les pièces XVII et XXV de l'annexe A.12, ensuite, le caractère confidentiel et personnel des courriers électroniques figurant dans la pièce XXXVI de l'annexe A.12 et dans l'annexe A.19 et, enfin, la circonstance que ces quatre documents auraient été obtenus de manière irrégulière.

63 À cet égard, il y a lieu de relever que ni un éventuel caractère confidentiel des documents en question ni le fait qu'ils ont pu être obtenus irrégulièrement ne s'oppose en principe à ce qu'ils soient maintenus au dossier. En effet, d'une part, il n'existe pas de disposition prévoyant expressément l'interdiction de tenir compte de preuves illégalement obtenues (voir, en ce sens, arrêt du 12 mai 2015, Dalli/Commission, T-562/12, EU:T:2015:270, point 47 ; voir également, dans le cadre du droit de la concurrence, arrêt du 8 septembre 2016, Goldfish e.a./Commission, T-54/14, EU:T:2016:455, points 44 et 76).

64 Ainsi, dans certaines situations, il n'a pas été nécessaire à la partie requérante de démontrer qu'elle avait obtenu légalement le document confidentiel invoqué au soutien de son recours. Le Tribunal a estimé, en procédant à une mise en balance des intérêts à protéger, qu'il convenait d'apprécier si des circonstances particulières, telles que le caractère décisif de la production du document aux fins d'assurer le contrôle de la régularité de la procédure d'adoption de l'acte attaqué (voir, en ce sens, arrêt du 6 mars 2001, Dunnett e.a./BEI, T-192/99, EU:T:2001:72, points 33 et 34) ou d'établir l'existence d'un détournement de pouvoir (voir, en ce sens, arrêt du 29 février 1996, Lopes/Cour de justice, T-280/94, EU:T:1996:28, point 59), justifiaient de ne pas procéder au retrait d'un document (arrêts du 8 juillet 2008, Franchet et Byk/Commission, T-48/05, EU:T:2008:257, point 79 ; du 2 octobre 2009, Estonie/Commission, T-324/05, EU:T:2009:381, point 54, et du 12 mai 2015, Dalli/Commission, T-562/12, EU:T:2015:270, point 48).

65 D'autre part, la Cour n'a pas exclu que même des documents internes puissent, dans certains cas, figurer légitimement au dossier d'une affaire (arrêts du 2 octobre 2009, Estonie/Commission, T-324/05, EU:T:2009:381, point 55, et du 12 mai 2015, Dalli/Commission, T-562/12, EU:T:2015:270, point 47).

66 Il y a lieu de relever, enfin, qu'il ressort de la jurisprudence que les circonstances permettant de maintenir des documents internes dans le dossier sont, notamment, celles qui peuvent être prises en compte pour maintenir dans le dossier d'une affaire des documents éventuellement obtenus par des moyens non légitimes et visées au point 64 ci-dessus (voir, en ce sens, arrêts du 6 mars 2001, Dunnett e.a./BEI, T-192/99, EU:T:2001:72, point 33, et du 2 octobre 2009, Estonie/Commission, T-324/05, EU:T:2009:381, point 56).

67 En ce qui concerne la mise en balance des intérêts à protéger, il est nécessaire de tenir compte de la valeur probatoire des pièces contestées, dont l'authenticité n'a pas été remise en cause, des conditions de leur obtention et de la nature interne, confidentielle ou personnelle de ces documents.

68 Tout d'abord, il y a lieu de relever que, dans le cas d'espèce, la requérante affirme « n'avoir utilisé aucun moyen et ne pas s'être appropriée » les pièces contestées, qui auraient simplement été déposées « sur son bureau ou dans son casier personnel, de façon anonyme ». Bien que, pour la BCE, cela semble peu crédible, il n'est pas établi que la requérante elle-même se serait procuré illégalement les courriers électroniques (voir, en ce sens, arrêt du 12 mai 2015, Dalli/Commission, T-562/12, EU:T:2015:270, point 49).

69 Par ailleurs, le Tribunal constate que la BCE n'a présenté aucun argument ou élément de preuve visant à démontrer l'illicéité de l'obtention desdites pièces ou que la requérante aurait eu connaissance de la manière dont les pièces contestées auraient été obtenues. En effet, il ne ressort pas du dossier que la BCE aurait entrepris, que ce soit au stade de la procédure précontentieuse ou à la suite de l'introduction du présent recours, une quelconque enquête afin de déterminer comment les pièces contestées étaient en la possession de la requérante. Les circonstances de l'espèce se distinguent donc de celles de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 8 mai 2008, Suvikas/Conseil (F-6/07, EU:F:2008:55). Dans ladite affaire, relative à une procédure de sélection, une enquête de sécurité avait été ouverte dans les deux jours suivant l'envoi au Conseil de l'Union européenne par la partie requérante de documents, pour partie couverts par le secret des travaux des jurys, en complément de sa demande de réexamen. Il s'est avéré qu'un collègue de la partie requérante s'était introduit dans le bureau d'un des membres du comité de sélection en son absence, avait photocopié sans autorisation les documents qui se trouvaient sur la table de travail de celui-ci et les avait envoyés à la partie requérante et que, à la date du dépôt de la requête et de ses annexes, la partie requérante connaissait la manière dont ledit collègue avait obtenu les documents en question (arrêt du 8 mai 2008, Suvikas/Conseil, F-6/07, EU:F:2008:55, points 25 et 67).

70 Le Tribunal observe, certes, que la requérante, ainsi que toute personne raisonnable, dans des circonstances telles que celles du cas d'espèce, pouvait penser que les pièces contestées avaient été obtenues irrégulièrement et avoir un doute quant au caractère acceptable de la conduite professionnelle de la personne qui se les était appropriées (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 8 mai 2008, Suvikas/Conseil, F-6/07, EU:F:2008:55, point 67).

71 Toutefois, il n'en demeure pas moins que les circonstances dans lesquelles les pièces contestées ont été obtenues n'ont pas été établies.

72 Ensuite, il y a lieu de relever que les pièces contestées ont été invoquées précisément en tant qu'indices tendant à établir que l'évaluatrice 2 n'était pas capable de remplir son rôle de façon objective et impartiale et seraient, selon la requérante, décisives et nécessaires pour démontrer le bien-fondé du grief soulevé.

73 À cet égard, premièrement, il y a lieu de rappeler que le caractère interne des courriers électroniques figurant dans les pièces XVII et XXV de l'annexe A.12 ne constitue pas un obstacle à la recevabilité de ces documents (voir points 63, 65 et 66 ci-dessus). Quant aux courriers électroniques figurant dans la pièce XXXVI de l'annexe A.12 et dans l'annexe A.19, si ces documents peuvent être considérés comme étant de nature personnelle et confidentielle pour l'évaluatrice 2, ils ne portent cependant que sur des préoccupations professionnelles, ils ont été envoyés depuis la messagerie électronique professionnelle mise à la disposition des membres du personnel de la BCE par cette dernière et leur champ « objet » ne revêt aucune indication quant à leur caractère personnel ou privé.

74 Il y a lieu de relever que, depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, il convient de tenir compte de la charte des droits fondamentaux, laquelle a, aux termes de l'article 6, paragraphe 1, premier alinéa, TUE, « la même valeur juridique que les traités ». Par ailleurs, l'article 6, paragraphe 3, TUE confirme que les droits fondamentaux reconnus par la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, signée à Rome le 4 novembre 1950 (ci-après la « CEDH ») font partie du droit de l'Union européenne en tant que principes généraux.

75 L'article 52, paragraphe 3, de la charte des droits fondamentaux précise que, dans la mesure où elle contient des droits correspondant à ceux garantis par la CEDH, leur sens et leur portée sont les mêmes que ceux que leur confère cette convention. Selon l'explication de cette disposition, le sens et la portée des droits garantis sont déterminés non seulement par le texte de la CEDH, mais aussi, notamment, par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (arrêt du 22 décembre 2010, DEB, C-279/09, EU:C:2010:811, point 35).

76 Il est vrai que la Cour européenne des droits de l'homme a récemment eu l'occasion de rappeler que des courriers électroniques envoyés depuis le lieu de travail pouvaient relever de l'article 8 de la CEDH (Cour EDH, 22 février 2018, Libert c. France, CE:ECHR:2018:0222JUD000058813, § 24) et, ainsi, de la notion de « vie privée » et de « correspondance ». Toutefois, il ressort de ce même arrêt que toute ingérence dans la vie privée ne saurait être considérée comme une violation de l'article 8 de la CEDH (voir, en ce sens, Cour EDH, 22 février 2018, Libert c. France, CE:ECHR:2018:0222JUD000058813, § 37, 46 et 53).

77 En l'espèce, s'agissant des courriers électroniques figurant dans la pièce XXXVI de l'annexe A.12 et dans l'annexe A.19, il y a lieu de relever que la BCE n'a soulevé aucun argument relatif au droit au respect de la vie privée et familiale et des communications garanti par l'article 7 de la charte des droits fondamentaux, cet article correspondant à l'article 8, paragraphe 1, de la CEDH. En ce qui concerne le premier de ces courriers électroniques, elle s'est contentée de faire valoir que celui-ci constituait un échange de correspondance confidentiel intervenu entre l'évaluatrice 2 et son époux dans le cadre d'échanges relevant de la vie privée. En ce qui concerne le second de ces courriers électroniques, elle s'est contentée de faire valoir de façon tout aussi laconique, d'une part, que celui-ci constituait un échange de correspondance personnel et confidentiel intervenu entre l'évaluatrice 2 et son « coach » dans le cadre d'une relation de confiance nécessaire au bon fonctionnement du service, dont la requérante n'aurait pas eu à avoir connaissance et qu'elle ne serait pas en droit d'utiliser et, d'autre part, que le fait qu'il aurait été déposé de manière anonyme sur le bureau de la requérante ne justifierait pas qu'elle en fasse usage devant le Tribunal.

78 En outre, ainsi que cela a été rappelé au point 63 ci-dessus, il n'existe pas de disposition en droit de l'Union prévoyant expressément l'interdiction de tenir compte, dans le cadre d'une procédure juridictionnelle, de preuves illégalement obtenues (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2016, Goldfish e.a./Commission, T-54/14, EU:T:2016:455, point 76).

79 Enfin, le caractère confidentiel des courriers électroniques figurant dans la pièce XXXVI de l'annexe A.12 et dans l'annexe A.19 ne constitue pas non plus un obstacle à leur recevabilité dans le cadre du présent recours (voir points 63, 65 et 66 ci-dessus).

80 Deuxièmement, il y a lieu de relever que la BCE rejette l'allégation tirée du manque d'impartialité de l'évaluatrice 2. Les pièces contestées sont, dès lors, susceptibles de démontrer les faits reprochés par la requérante et nécessaires en vue d'examiner la régularité du rapport d'évaluation litigieux. Les circonstances du cas d'espèce se distinguent donc de celles de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 8 mai 2008, Suvikas/Conseil (F-6/07, EU:F:2008:55), à cet égard également. En effet, dans ladite affaire, les faits invoqués par la partie requérante au soutien de son argumentation selon laquelle la procédure de sélection était entachée d'irrégularité avaient été explicitement reconnus par le Conseil. Le Tribunal avait donc conclu que certains documents n'étaient pas nécessaires pour examiner la régularité de la procédure de sélection en cause (arrêt du 8 mai 2008, Suvikas/Conseil, F-6/07, EU:F:2008:55, point 68).

81 Enfin, la requérante soutient sans être contredite que, exception faite de l'annexe A.19, elle avait déjà communiqué les autres pièces contestées à la BCE dans le cadre de la procédure précontentieuse sans que cette dernière soulève d'interrogations. À cet égard, il y a lieu de constater que la décision du 2 mai 2016 rejetant le recours administratif ne fait pas expressément référence auxdites pièces. Celle du 15 septembre 2016 rejetant la réclamation note que la requérante soutient que le rapport d'évaluation litigieux serait entaché d'un manque d'objectivité, de neutralité et d'impartialité manifeste et qu'elle a produit des documents attestant prétendument d'une intention de sa hiérarchie de la révoquer « en représailles ». Ladite décision relève que le contenu du rapport d'évaluation litigieux n'indiquerait nullement une intention de représailles ou de détournement de pouvoir et que les éléments de preuve rapportés ne permettraient pas, par eux-mêmes, de conclure à un détournement de pouvoir.

82 Compte tenu de ces considérations et eu égard aux circonstances particulières du présent litige, à la nature des pièces contestées et à la jurisprudence visée aux points 63 à 66 et 78 ci-dessus, il convient de déclarer les pièces contestées recevables.

– Sur le bien-fondé du deuxième moyen, tiré de la violation des règles d'objectivité et d'impartialité et de l'article 41 de la charte des droits fondamentaux

83 En premier lieu, la requérante fait valoir que l'évaluatrice 2 aurait exprimé à son égard, à plusieurs reprises, des appréciations qui dépasseraient ce qu'un chef de division et un second évaluateur peuvent exprimer, manifestant un parti pris et des préjugés à son égard. Partant, l'exigence d'impartialité subjective n'aurait pas été garantie.

84 La requérante invoque, plus particulièrement :

– le fait que, dans le courrier électronique que l'évaluatrice 2 a adressé à son époux, en date du 16 juillet 2015 (pièce XXXVI de l'annexe A.12), celle-ci :

  – aurait fait état de son intention de demander à un membre du directoire de la BCE de « [la] révoquer » en qualifiant son cas d'exemplaire en termes de sous-performance ;

  – mentionnait le fait que la requérante avait contesté de précédentes décisions qu'elle avait prises ainsi que des décisions de l'évaluateur 1, ce qu'elle considérerait négativement ;

  – prétendait que la requérante aurait une telle mauvaise réputation qu'aucun service ne voudrait d'elle, y compris la DG-[*confidentiel*] auprès de laquelle elle avait été détachée en raison du « gâchis » (« mess ») qu'elle y aurait fait ;

– le fait que l'évaluatrice 2 a écrit à son « coach », le 11 juin 2015, dans le courrier électronique figurant à l'annexe A.19 du dossier, les propos suivants : « l'idée même qu'elle revienne [à la DIV/[*confidentiel*] après le détachement] me met en colère » (the sheer thought of her coming back

makes me angry) ; « cela me met très en colère » (it just makes me very angry) ; « je dois rechercher des moyens pour limiter son impact sur nous et sur moi-même, en particulier » (I have to think of ways to limit her impact on us and myself, in particular) ;

– le fait que l'évaluatrice 2 aurait formulé, dans le courrier électronique du 20 mars 2015 (pièce XVII de l'annexe A.12), des appréciations négatives à son sujet et qu'elle y indiquerait que l'évaluatrice 3 aurait déclaré ne pas vouloir son détachement ;

– le fait que l'évaluatrice 2 a écrit, le 9 février 2015, dans le courrier électronique figurant dans la pièce XXV de l'annexe A.12, à trois membres de la haute hiérarchie de la DG « [*confidentiel*] » en s'étonnant que la requérante figure sur les listes des agents rattachés au projet [*confidentiel*], « étant donné que vous connaissez la performance de [la requérante] au sein de la BCE » ([g]iven that you know about [the applicant's] performance here in the Bank) et le fait que l'évaluatrice 2 aurait ainsi, en dehors de toute procédure organisée et transparente, communiqué à la haute hiérarchie de la BCE que ses performances étaient mauvaises, que sa présence au sein de ce projet était critiquable, qu'elle était incapable de participer à ce projet et qu'elle n'avait pas le droit d'y participer en raison de ses performances prétendument insuffisantes ;

– le fait que, dans un courrier électronique du 14 avril 2015 portant sur le procès-verbal de son évaluation à mi-parcours, l'évaluatrice 2 aurait dit préférer ne pas tenir une réunion avec elle, en mentionnant ce qui suit : « [P]ar souci d'économie, pourquoi devrais-je insister sur un dialogue sachant que sa position et la nôtre sont orthogonales ? » (In the spirit of economising, why should I insist on talking to her when we know that her position and our position are orthogonal ?).

85 Selon la requérante, ce serait à la lumière de cette violation de l'exigence d'impartialité, requise par l'article 41 de la charte des droits fondamentaux, que les appréciations contenues dans le rapport d'évaluation litigieux devraient être lues et que celles-ci auraient pu être différentes si l'impartialité, tant de l'évaluatrice 2 que de l'évaluateur 1, avait été garantie. À cet égard, la requérante souligne certaines observations faites par l'évaluatrice 2, au point 5.2 du rapport d'évaluation litigieux, notamment en ce qui concerne :

– son prétendu manque d'intégrité, en ce qu'elle aurait contourné sa hiérarchie ;

– le fait qu'elle a contesté le rapport d'évaluation 2014 et la décision ASBR 2014, ce que l'évaluatrice 2 aurait retenu comme un frein à un détachement auprès de la DG-[*confidentiel*] ;

– le fait qu'elle aurait tenté de rejeter la responsabilité sur sa hiérarchie ;

– le fait qu'elle aurait « mal réussi » son détachement ;

– le fait qu'elle n'aurait pas été suffisamment performante, son rendement étant en deçà de ce qu'il pouvait être attendu d'un [*confidentiel*].

86 Pour la requérante, l'évaluatrice 2, par ses communications et le contenu de ses communications à l'égard de tiers, a non seulement propagé des éléments portant atteinte à sa réputation, mais l'a fait de façon diffamatoire.

87 En deuxième lieu, la requérante soutient que l'évaluatrice 3 n'était pas en mesure de l'évaluer de façon objective, puisque, d'après l'une des pièces contestées, le courrier électronique du 20 mars 2015 (pièce XVII de l'annexe A.12), l'évaluatrice 3 aurait déclaré ne pas vouloir le détachement en se référant à un « cas » qu'elle aurait suivi lorsqu'elle travaillait à la DG-[*confidentiel*], à savoir la plainte pour harcèlement formulée par la requérante qui n'a finalement pas abouti.

88 En troisième lieu, la requérante soutient que le rapport d'évaluation litigieux aurait pu être différent si l'impartialité de l'évaluateur 1 avait été garantie.

89 La BCE soutient que le deuxième moyen n'est pas fondé. Tout d'abord, la requérante n'aurait pas rapporté la preuve que l'évaluatrice 2 aurait manqué d'objectivité et d'impartialité. Alors qu'il ressortirait d'un certain nombre de pièces du dossier que la requérante a pu être source de frustration pour l'évaluatrice 2 et peut-être également pour l'évaluatrice 3, cette frustration ne résulterait pas d'un sentiment personnel, mais d'une fatigue et d'une lassitude dans un cadre professionnel à l'égard du rendement et de la performance de la requérante, ce qui ne témoignerait pas d'un manque d'impartialité et d'objectivité. Selon la BCE, l'évaluatrice 2 serait restée dans les limites de ses fonctions de chef de division, responsable d'une équipe et soucieuse du bon fonctionnement de son institution. Dans le plein exercice de ses responsabilités de supérieur hiérarchique, elle aurait exprimé tant son avis que sa préoccupation à l'égard d'une situation délétère au sein de son service. Ensuite, la BCE soutient que, quand bien même l'attitude de l'évaluatrice 2 aurait pu poser problème, quod non, son intervention n'aurait pas eu d'impact sur l'évaluation générale de la requérante, l'évaluatrice 2, en tant que second évaluateur, n'ayant fait que confirmer les critiques exposées par l'évaluateur 1, dont le manque d'impartialité allégué ne serait pas établi. Enfin, l'affirmation de la requérante selon laquelle le rapport d'évaluation litigieux aurait pu être différent si elle avait pu bénéficier d'un second évaluateur objectif et impartial reposerait, selon la BCE, sur la présomption d'un manque d'impartialité et demeurerait purement spéculative.

90 À titre liminaire, premièrement, il y a lieu de relever que le grief tiré de ce que le courrier électronique du 16 juillet 2015 adressé par l'évaluatrice 2 à son époux (pièce XXXVI de l'annexe A.12) aurait propagé une rumeur diffamatoire à l'encontre de la requérante ne saurait prospérer. Il n'est assorti d'aucune précision permettant d'en apprécier le bien-fondé. Par ailleurs, le courrier électronique en question ne désigne pas la requérante nommément. De plus, il ne ressort pas du dossier que l'évaluatrice 2 l'aurait diffusé à des personnes autres que le destinataire, son époux, et c'est la requérante elle-même qui l'a versé au dossier au stade de la procédure précontentieuse et dans le présent recours.

91 Deuxièmement, en ce qui concerne le prétendu manque d'impartialité de l'évaluateur 1 et de l'évaluatrice 3, il y a lieu de relever que la requérante n'apporte aucun commencement de preuve à l'appui de celui-ci ni aucune argumentation circonstanciée au soutien de ces griefs. Dans le cas de l'évaluateur 1, la requérante se borne à évoquer d'éventuelles tensions, des désaccords et la procédure concernant la dignité au travail. Dans le cas de l'évaluatrice 3, elle se contente de tirer une conclusion générale à partir de propos rapportés figurant dans une pièce du dossier. Ces allégations factuelles ne sont assorties d'aucun indice suffisamment précis, objectif et concordant de nature à soutenir leur véracité ou leur vraisemblance, ni d'aucune précision ou argumentation permettant d'en apprécier le bien-fondé (voir, en ce sens, arrêt du 6 mars 2001, Connolly/Commission, C-274/99 P, EU:C:2001:127, point 113). Il s'ensuit que les deux griefs soulevés par la requérante doivent être rejetés comme étant non fondés.

92 En outre, il convient de relever qu'il est inhérent à tout exercice d'évaluation de parvenir, le cas échéant, à des conclusions ne correspondant pas aux attentes de l'intéressé. Il est aussi inhérent à toute activité de gestion d'équipe ou de service qu'il y ait des échanges, que ce soit à l'oral ou par écrit, de nature informelle ou formelle, au sein de la hiérarchie et avec le service des ressources humaines, sur le fonctionnement de l'équipe ou du service ainsi que sur les résultats obtenus et les difficultés rencontrées. Dès lors, de telles conclusions et de tels échanges ne sauraient être diffamatoires en eux-mêmes.

93 En ce qui concerne le grief tiré du manque d'impartialité et d'objectivité de l'évaluatrice 2, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 41, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux, toute personne a le droit, notamment, de voir ses affaires traitées impartialement par les institutions de l'Union. Cette exigence d'impartialité recouvre notamment l'impartialité subjective, qui exige que les

membres d'un panel de présélection ne doivent pas manifester de parti pris ou de préjugé personnel, l'impartialité personnelle se présumant jusqu'à preuve du contraire (arrêt du 5 décembre 2017, Spadafora/Commission, T-250/16 P, non publié, EU:T:2017:866, points 74 et 75 ; voir également, par analogie, arrêt du 13 décembre 2012, Commission/Strack, T-197/11 P et T-198/11 P, EU:T:2012:690, point 113).

94 De plus, comme les parties l'ont rappelé, selon une jurisprudence constante, s'il ne peut être exclu que des divergences entre un fonctionnaire et son supérieur hiérarchique puissent créer une certaine irritation chez ledit supérieur hiérarchique, cette éventualité n'implique pas, en tant que telle, que ce dernier ne soit plus en mesure d'apprécier objectivement les mérites de l'intéressé. Il a en outre été jugé que même le fait qu'un agent ait introduit une plainte pour harcèlement à l'encontre du fonctionnaire qui doit apprécier ses prestations professionnelles ne saurait, comme tel, en dehors de toute autre circonstance, être de nature à mettre en cause l'impartialité de la personne visée par la plainte (voir arrêt du 30 juin 2015, Z/Cour de justice, F-64/13, EU:F:2015:72, point 71 et jurisprudence citée).

95 Par ailleurs, il ressort de la jurisprudence que seule l'implication des supérieurs hiérarchiques dans les activités professionnelles des membres du personnel placés sous leur autorité est de nature à leur permettre de porter l'appréciation la plus adéquate possible sur les activités des personnes exerçant sous leurs ordres (voir, en ce sens, arrêt du 30 juin 2015, Z/Cour de justice, F-64/13, EU:F:2015:72, point 72 et jurisprudence citée). Accepter un argument selon lequel ni le chef d'unité ni aucun membre de la hiérarchie du service auprès duquel un membre du personnel est affecté ne devrait participer à la procédure de notation conduirait à une situation dans laquelle une appréciation adéquate des prestations du membre du personnel et de sa conduite dans le service ne serait pas garantie (voir, en ce sens, arrêt du 30 juin 2015, Z/Cour de justice, F-64/13, EU:F:2015:72, point 72).

96 Enfin, selon une jurisprudence constante, le rapport d'évaluation exprime l'opinion librement formulée des évaluateurs. Il s'ensuit qu'une certaine subjectivité est inhérente aux appréciations dudit rapport, comme à toute opinion personnelle (voir, en ce sens, arrêt du 5 décembre 2006, Angelidis/Parlement, T-416/03, EU:T:2006:375, point 107 et jurisprudence citée).

97 Dans le cas d'espèce, la requérante affirme que, à la lumière des pièces contestées, l'impartialité des appréciations de l'évaluatrice 2 contenues dans le rapport d'évaluation litigieux a été compromise. Il convient de noter que les pièces contestées couvrent une période allant de février à juillet 2015, le dernier courrier électronique en date du 16 juillet 2015 ayant été rédigé quatre mois avant que l'évaluatrice 2 ajoute son évaluation au rapport d'évaluation litigieux.

98 Il est vrai qu'il ressort de la jurisprudence citée au point 94 ci-dessus que l'existence de divergences entre la personne évaluée et l'évaluateur et d'une certaine irritation chez ce dernier n'implique pas, en tant que telle, que l'évaluateur ne soit plus en mesure d'apprécier objectivement les mérites de l'intéressé. Il y a également lieu de relever que des appréciations, même négatives, contenues dans le rapport d'évaluation litigieux ne sauraient, en tant que telles, être considérées comme des indices de ce que le rapport aurait été établi avec un manque d'impartialité et d'objectivité.

99 Toutefois, il y a lieu de constater que les pièces contestées, déclarées recevables (voir point 82 ci-dessus), constituent des indices suffisamment précis, objectifs et concordants de nature à soutenir la véracité ou la vraisemblance de l'allégation de la requérante quant au manque d'impartialité subjective de l'évaluatrice 2 (voir, en ce sens, arrêt du 6 mars 2001, Connolly/Commission, C-274/99 P, EU:C:2001:127, point 113). Cette conclusion n'est pas infirmée par l'argument de la BCE selon lequel, quand bien même l'attitude de l'évaluatrice 2 aurait pu poser problème, quod non, son intervention n'aurait pas eu d'impact sur l'évaluation générale de la requérante, l'évaluatrice 2 n'ayant fait que confirmer les critiques exposées par l'évaluateur 1. À cet égard, il importe de relever que l'impartialité de l'évaluateur 1 ne saurait empêcher de considérer que la seconde évaluation est entachée d'illégalité en raison du manque d'impartialité de l'évaluatrice 2. Le comportement d'un seul

évaluateur est susceptible d'entacher d'illégalité le rapport d'évaluation dans son ensemble (voir, par analogie, arrêt du 8 mai 2008, Suvikas/Conseil, F-6/07, EU:F:2008:55, point 97). En effet, dans la procédure d'évaluation instituée à la BCE, l'évaluation par un second évaluateur, supérieur hiérarchique du premier, constitue une garantie pour le membre du personnel concerné, qui doit pouvoir compter sur l'expérience et l'impartialité de ce responsable hiérarchique.

100 En l'espèce, si les commentaires dont la requérante a fait l'objet dans le rapport d'évaluation litigieux, pour négatifs qu'ils soient, restent dans les limites du large pouvoir d'appréciation de l'évaluateur et, en particulier, ne franchissent pas la frontière de la critique désobligeante ou blessante envers la personne même de l'intéressée, force est de constater que la requérante a rapporté des éléments de preuve démontrant que l'évaluatrice 2 avait exprimé, à plusieurs reprises pendant l'exercice d'évaluation 2015, des opinions négatives très fortes à son égard.

101 Ainsi, dans son courrier électronique du 9 février 2015 adressé à trois membres de la haute hiérarchie de la BCE concernant le projet [*confidentiel*] (pièce XXV de l'annexe A.12), l'évaluatrice 2 demande s'ils sont au courant de la participation de la requérante audit projet vu leur connaissance de sa performance au sein de la BCE, exprime des doutes sur cette participation en précisant qu'elle « ne voi[t] pas les raisons de cette nomination » (I don't see the rationale behind this nomination) et semble vouloir intervenir à ce sujet en leur demandant de lui « indiquer à qui [s]'adresser à ce sujet » (Could you [...] let me know whom to approach in this matter ?).

102 Par ailleurs, le courrier électronique du 20 mars 2015, adressé par l'évaluatrice 2 à M^{me} O. et en copie à l'évaluateur 1, concernant un projet en matière d'[*confidentiel*] (pièce XVII de l'annexe A.12), fait apparaître des remarques de l'évaluatrice 2 au ton quelque peu ironique, à savoir : « malheureusement, [l'évaluatrice 3] en sait plus sur [la requérante] que nous, car elle a travaillé sur le cas non seulement lorsqu'elle était à la DG-[*confidentiel*], mais aussi lorsqu'elle était à la DG-[*confidentiel*] » ([appraiser 3] unfortunately knows more about [the applicant] than we do because she has been involved in the case not only when she was in DG-[*confidential*] but also in DG-[*confidential*]) ; « de facto, [l'évaluatrice 3] ne souhaite pas réellement avoir [la requérante] dans son équipe (surprise, surprise) » [de facto, [appraiser 3] does not really want to have [the applicant] in her team (surprise, surprise)].

103 Les observations contenues dans le courrier électronique en date du 11 juin 2015 que l'évaluatrice 2 a adressé à son « coach » (annexe A.19) sont plus négatives encore, l'évaluatrice 2 évoquant sa colère à l'idée que la requérante revienne à la DIV/[*confidentiel*] après son détachement, le temps et l'énergie que la requérante lui « volerait » ainsi que le soulagement ou le répit temporaire que la période de détachement lui aurait apporté (« elle est en détachement et cela nous a donné tant de temps et d'énergie supplémentaires que l'idée même qu'elle revienne ne me fait pas peur, mais me met en colère [...] la quantité de temps et d'énergie qu'elle nous "vole" me met très en colère et me frustre ») (she is on secondment and this has given us so much more additional time and energy that the sheer thought of her coming back makes me angry not scared [...] it just makes me very angry and frustrated how much time and energy she "steals" from us).

104 Enfin, il y a lieu de relever que le courrier électronique en date du 16 juillet 2015, que l'évaluatrice 2 a adressé à son époux, qui énumère cinq raisons pour lesquelles elle souhaitait rencontrer un membre du directoire de la BCE et qui porte « sur une question relative au personnel » (pièce XXXVI de l'annexe A.12), fait état d'un cas de sous-performance exemplaire dans sa division qui pourrait aider à cerner et, à terme, à résoudre les pièges de la procédure d'insuffisance professionnelle actuelle. L'évaluatrice 2 constate que la personne en question aurait entamé une procédure de réclamation contre elle et contre l'évaluateur 1 et qu'elle aurait été impliquée dans d'autres conflits qu'une affaire qui avait été portée devant le Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne et des recours administratifs. L'évaluatrice 2 relève que, eu égard aux conflits dans lesquels la personne en question aurait été impliquée par le passé, cette personne aurait été placée dans plusieurs autres DG qui, malheureusement, ne voulaient pas la garder et que la réputation de ladite personne serait telle qu'elle

ne pouvait être placée ailleurs. Enfin, l'évaluatrice 2 relève qu'elle consacrerait une quantité de temps et d'énergie disproportionnée (20 % de son temps) à la personne en question, que l'une des raisons pour lesquelles la DIV/[*confidentiel*] aurait bien fonctionné pendant les derniers trois mois serait que cette personne était en détachement et que, comme elle aurait « gâché » son détachement, elle était de nouveau à la DIV/[*confidentiel*].

105 Il ressort des propos exposés aux points 100 à 104 ci-dessus que les pièces contestées témoignent non seulement d'une fatigue et d'une lassitude dans un cadre professionnel, ainsi que le fait valoir la BCE, mais également de sentiments personnels très forts et négatifs de l'évaluatrice 2 à l'égard de la requérante.

106 Dans ces circonstances, les propos tenus par l'évaluatrice 2 dans les pièces contestées sont de nature à établir un manque d'impartialité subjective ou, à tout le moins, le caractère vraisemblable d'un tel manque. Il en est d'autant plus ainsi que, selon le guide de l'évaluation de la BCE, le rôle de l'évaluatrice 2, en tant que second évaluateur, était de compléter l'évaluation du premier évaluateur, de revoir les évaluations des premiers évaluateurs afin d'assurer un traitement juste et équitable au sein de la division et d'arbitrer en cas de désaccord grave entre le premier évaluateur et la personne évaluée.

107 Il s'ensuit qu'il y a lieu d'accueillir le deuxième moyen du recours.

108 Cette conclusion justifie à elle seule que le rapport d'évaluation litigieux soit annulé, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres arguments soulevés par la requérante au titre des deuxième et troisième branches du premier moyen et du troisième moyen.

Sur les conclusions en annulation de la décision ASBR 2015

109 En substance, la requérante fonde son chef de conclusions tendant à l'annulation de la décision ASBR 2015 sur le caractère illégal du rapport d'évaluation litigieux ainsi que sur le fait qu'elle n'a pas pu bénéficier d'une réunion avec son évaluateur lors de la remise de la décision ASBR 2015 afin que lui soient données des explications complémentaires sur cette décision, conformément aux lignes directrices relatives à l'ASBR.

110 La BCE fait valoir que la demande visant l'annulation de la décision ASBR 2015 est manifestement non fondée.

111 Il ressort des points 106 à 108 ci-dessus que les propos tenus par l'évaluatrice 2 dans les pièces contestées sont de nature à établir un manque d'impartialité subjective ou, à tout le moins, le caractère vraisemblable d'un tel manque, de sorte que le rapport d'évaluation litigieux doit être annulé.

112 Compte tenu du « lien indirect » établi en vertu du point 3 des lignes directrices relatives à l'ASBR entre l'exercice d'évaluation et celui de l'ASBR qui, bien que poursuivant des objectifs différents, doivent présenter une cohérence interne, il convient d'annuler également la décision ASBR 2015.

Sur les conclusions indemnitaires

113 D'une part, la requérante affirme que, à la suite de l'annulation du rapport d'évaluation litigieux et de la décision ASBR 2015, il reviendra à la BCE de reprendre son évaluation et de prendre une nouvelle décision ASBR et, partant, de reconstituer ses droits financiers à compter du 1er janvier 2016, augmentés d'intérêts de retard au taux directeur de la BCE augmenté de deux points.

114 D'autre part, la requérante demande que la BCE soit condamnée au paiement d'une somme de 15 000 euros à titre de réparation de son préjudice moral. Pour la requérante, la seule annulation du rapport d'évaluation litigieux et de la décision ASBR 2015 ne réparera pas intégralement le préjudice moral qu'elle a subi, qui serait détachable de l'illégalité fondant l'annulation recherchée. La façon dont l'évaluateur 1 et l'évaluatrice 2 se seraient comportés à son égard, telle que reflétée par le rapport d'évaluation litigieux, mettant en cause son intégrité et sa loyauté à l'égard de la BCE et se livrant, à l'égard de tiers, à des appréciations déplacées et diffamatoires sans respect de sa vie privée et en propageant des rumeurs à son égard, lui aurait causé un grave préjudice mettant en cause, publiquement, sa réputation et sa dignité.

115 La BCE fait valoir que, en l'absence d'une illégalité, le fondement de toute demande en indemnité fait défaut. En outre, la BCE soutient qu'il appartient à la requérante de démontrer la réalité de ses prétendus dommages matériels et moraux résultant de comportements se situant en dehors du contexte d'adoption du rapport d'évaluation litigieux et de la décision ASBR 2015, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

116 En vertu de l'article 266, premier alinéa, TFUE, l'institution, l'organe ou l'organisme dont émane l'acte annulé est dans l'obligation de prendre les mesures que comporte l'exécution de l'arrêt. Dès lors, il incombe à la BCE de déterminer les mesures que comporte l'exécution du présent arrêt et d'en tirer les conséquences qui en découlent en ce qui concerne l'exercice d'évaluation 2015 et la procédure ASBR 2015.

117 En ce qui concerne la demande en réparation du préjudice moral prétendument subi par la requérante, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante dans le domaine de la fonction publique, l'engagement de la responsabilité de l'Union est subordonné à la réunion d'un ensemble de conditions, à savoir l'illégalité du comportement reproché à l'institution, la réalité du dommage et l'existence d'un lien de causalité entre le comportement allégué et le préjudice invoqué (arrêt du 1er juin 1994, Commission/Brazzelli Lualdi e.a., C-136/92 P, EU:C:1994:211, point 42 ; voir, également, arrêt du 16 décembre 2010, Commission/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, point 45 et jurisprudence citée). Ces trois conditions sont cumulatives, ce qui implique que, dès lors que l'une d'elles n'est pas remplie, la responsabilité de l'Union ne peut être retenue (voir arrêts du 17 mai 2017, PG/Frontex, T-583/16, non publié, EU:T:2017:344, point 97 et jurisprudence citée, et du 26 octobre 2017, Paraskevaidis/Cedefop, T-601/16, EU:T:2017:757, point 78 et jurisprudence citée).

118 Il s'ensuit que, même dans l'hypothèse où une faute d'une institution ou d'un organe ou organisme de l'Union est établie, la responsabilité de l'Union ne peut être effectivement engagée que si, notamment, la partie requérante est parvenue à démontrer la réalité de son préjudice (voir, en ce sens, arrêt du 26 octobre 2017, Paraskevaidis/Cedefop, T-601/16, EU:T:2017:757, point 79 et jurisprudence citée).

119 Il convient également de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité peut constituer en elle-même la réparation adéquate et, en principe, suffisante de tout préjudice moral que cet acte peut avoir causé (arrêt du 9 novembre 2004, Montalto/Conseil, T-116/03, EU:T:2004:325, point 127 ; voir également, en ce sens, arrêt du 9 juillet 1987, Hochbaum et Rawes/Commission, 44/85, 77/85, 294/85 et 295/85, EU:C:1987:348, point 22).

120 Toutefois, l'annulation d'un acte entaché d'illégalité ne peut constituer en elle-même une réparation adéquate lorsque soit l'acte attaqué comporte une appréciation explicitement négative des capacités de la partie requérante susceptible de la blesser (voir, en ce sens, arrêts du 7 février 1990, Culin/Commission, C-343/87, EU:C:1990:49, points 27 à 29 ; du 23 mars 2000, Rudolph/Commission, T-197/98, EU:T:2000:86, point 98, et du 13 décembre 2005, Cwik/Commission, T-155/03, T-157/03 et T-331/03, EU:T:2005:447, points 205 et 206), soit la partie requérante démontre avoir subi un préjudice moral détachable de l'illégalité fondant l'annulation et n'étant pas susceptible d'être

intégralement réparé par cette annulation (arrêts du 6 juin 2006, Girardot/Commission, T-10/02, EU:T:2006:148, point 131, et du 19 novembre 2009, Michail/Commission, T-49/08 P, EU:T:2009:456, point 88).

121 En l'espèce, il y a lieu de relever qu'il n'est nullement établi que l'appréciation de l'évaluateur 1 figurant dans le rapport d'évaluation litigieux serait entachée d'une quelconque erreur. De surcroît, la requérante n'a apporté aucun commencement de preuve à l'appui d'un éventuel manque d'impartialité de l'évaluateur 1.

122 Par ailleurs, tout préjudice moral que la requérante aurait pu subir du fait du rapport d'évaluation litigieux et de la décision ASBR 2015 résulte directement de l'absence d'impartialité subjective de l'évaluatrice 2 et, ainsi, de l'illégalité constatée. En outre, ainsi que cela est indiqué au point 100 ci-dessus, les commentaires dont la requérante a fait l'objet dans le rapport d'évaluation litigieux, pour négatifs qu'ils soient, ne présentent pas un caractère blessant.

123 Enfin, dans la mesure où la requérante cherche à obtenir la réparation d'un éventuel préjudice moral fondé sur les pièces contestées, il y a lieu de relever qu'il ressort de la jurisprudence rendue dans les recours fondés sur les articles 90 et 91 du statut des fonctionnaires de l'Union européenne que, lorsque le préjudice allégué ne résulte pas de l'acte dont l'annulation est demandée mais de fautes et d'omissions prétendument commises, la procédure précontentieuse doit impérativement débuter par une demande invitant l'administration à réparer ce préjudice (voir, en ce sens, arrêt du 22 septembre 2015, Gioria/Commission, F-82/14, EU:F:2015:108, point 74 et jurisprudence citée). Il convient, par analogie, d'appliquer cette jurisprudence aux recours fondés sur l'article 50 bis du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, sur l'article 36.2 des statuts du Système européen de banques centrales et de la BCE et sur l'article 42 des conditions d'emploi de la BCE. Il s'ensuit que de telles conclusions indemnitaires sont irrecevables dès lors qu'aucune demande en réparation d'un éventuel préjudice moral fondé sur les pièces contestées n'a été adressée à la BCE préalablement au recours contentieux (voir, en ce sens et par analogie, arrêt du 22 septembre 2015, Gioria/Commission, F-82/14, EU:F:2015:108, point 76).

124 Il s'ensuit que l'annulation du rapport d'évaluation litigieux et de la décision ASBR 2015 pour les motifs retenus suffit pour réparer l'éventuel préjudice moral subi par la requérante.

125 Partant, les conclusions indemnitaires doivent être rejetées.

Sur les dépens

126 En vertu de l'article 134, paragraphe 1, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

127 La BCE ayant pour l'essentiel succombé, il y a lieu de la condamner aux dépens, conformément aux conclusions de la requérante.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (neuvième chambre)

déclare et arrête :

1) Le rapport d'évaluation de QB portant sur l'exercice d'évaluation 2015 et la décision de la Banque centrale européenne (BCE) du 15 décembre 2015 refusant à QB le bénéfice d'une progression salariale sont annulés.

2) Le recours est rejeté pour le surplus.

3) La BCE supporte ses propres dépens ainsi que ceux exposés par QB.

Gervasoni Kowalik-Bańczyk Mac Eochaidh

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 8 novembre 2018.

Signatures