

ARRÊT DU TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(deuxième chambre)  
13 décembre 2007\*

« Fonction publique — Fonctionnaires — Évaluation — Rapport  
d'évolution de carrière — Exercice d'évaluation 2001/2002 — Absence  
pour raison médicale — Exécution d'un arrêt du Tribunal  
de première instance — Article 233 CE »

Dans l'affaire F-27/07,

ayant pour objet un recours introduit au titre des articles 236 CE et 152 EA,

**Asa Sundholm**, fonctionnaire de la Commission des Communautés européennes, demeurant à Auderghem (Belgique), représentée par M<sup>es</sup> S. Orlandi, A. Coolen, J.-N. Louis et É. Marchal, avocats,

partie requérante,

contre

**Commission des Communautés européennes**, représentée par M<sup>mes</sup> C. Berardis-Kayser et M. Velardo, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

\* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL (deuxième chambre),

composé de M. S. Van Raepenbusch (rapporteur), président, M<sup>me</sup> I. Boruta et M. H. Kanninen, juges,

greffier : M. S. Boni, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 13 septembre 2007,

rend le présent

**Arrêt**

- 1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 26 mars 2007 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 28 mars suivant), M<sup>me</sup> Sundholm demande l'annulation de la décision de la Commission des Communautés européennes, du 2 juin 2006, portant établissement de son rapport d'évolution de carrière pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 décembre 2002 en exécution de l'arrêt du Tribunal de première instance du 20 avril 2005, Sundholm/Commission (T-86/04, non publié au Recueil).

## Cadre juridique

- 2 Aux termes de l'article 7, paragraphe 2, deuxième phrase, des dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après le « statut »), adoptées le 26 avril 2002 par la Commission (ci-après les « DGE »), « l'évaluation ne tient pas compte des absences justifiées éventuelles de l'évalué, pendant lesquelles il n'était pas à la disposition des services ».
  
- 3 En outre, selon le guide pour l'exercice d'évaluation du personnel 2001/2002 (transition), publié aux *Informations administratives* n° 99-2002, du 3 décembre 2002, il est exclu, s'agissant de la rubrique « Rendement », « que le titulaire du poste puisse être pénalisé s'il n'a pas pu atteindre ses objectifs en raison de facteurs externes [; d]ans ce type de situation, l'accent doit être mis sur ce que l'intéressé était réellement en position de faire pendant l'année [; p]ar exemple, s'il est malade ou s'il s'agit d'un congé de maternité ou d'obligations externes comme des convocations de juré ».

## Antécédents du litige

- 4 Par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN »), du 25 janvier 1999, remplaçant celle du 9 septembre 1997, la requérante est entrée en service au sein de la Commission, en tant que fonctionnaire stagiaire de grade A 5, échelon 1. Elle a été affectée à la direction générale (DG) « Emploi, relations industrielles et affaires sociales », direction « Fonds social européen développement politique », unité « Suivi et appréciation de l'impact politique du fonds social européen ».

- 5 Par décision du 4 juin 1999, la requérante a été titularisée dans son emploi et classée au grade A 5, échelon 2.
  
- 6 Par décision du 2 février 2001, prenant effet le 16 février suivant, la requérante a été mutée à l'unité « Évaluation » de la direction « Affaires horizontales et internationales » de la DG « Emploi et affaires sociales ».
  
- 7 Le 20 février 2003, le chef d'unité de la requérante a établi, en qualité d'évaluateur, son rapport d'évolution de carrière pour l'exercice 2001/2002 (ci-après le « REC 2001/2002 ») et lui a attribué une note globale de 11/20. Le 24 février 2003, le directeur de la direction « Affaires horizontales et internationales » a contresigné le REC 2001/2002 en tant que valideur. La requérante a demandé, le 27 février 2003, la révision de son évaluation. Le 17 mars 2003, le valideur, après avoir eu un entretien avec la requérante, a confirmé le rapport et, le 24 mars suivant, la requérante a demandé la saisine du comité paritaire d'évaluation (ci-après le « CPE ») qui a rendu un avis le 1<sup>er</sup> avril 2003.
  
- 8 Dans cet avis, le CPE a notamment relevé que la maladie de la requérante avait été mentionnée à tort dans le REC 2001/2002 et que les tâches effectuées n'avaient pas été correctement évaluées. Le CPE a donc demandé, dans un souci de cohérence, que des modifications soient apportées audit REC.
  
- 9 Pour faire suite à cet avis et par décision du 10 avril 2003, le directeur général de la DG « Emploi et affaires sociales » a, en tant qu'évaluateur d'appel, modifié certains commentaires tout en maintenant la note globale de 11/20. Le 10 juillet 2003, la requérante a introduit à l'encontre de cette décision une réclamation, puis, après le rejet explicite de celle-ci, un recours devant le Tribunal de première instance des Communautés européennes.

- 10 Par l'arrêt Sundholm/Commission, précité, le Tribunal de première instance a annulé la décision du 10 avril 2003 portant établissement du REC 2001/2002 au motif que la simple suppression des références à la maladie de la requérante, sans réexamen de son évaluation, avait affecté la cohérence de la notation et des commentaires dudit REC. Plus précisément, le Tribunal de première instance a jugé ce qui suit :

« [...] »

- 29 En l'espèce, le Tribunal [de première instance] relève que le REC [2001/2002] comportait initialement divers commentaires relatifs aux absences pour raison médicale de la requérante, puisqu'il indiquait notamment que 'M<sup>me</sup> Sundholm a été en congé maladie pendant près des 2/3 de la période d'évaluation' ('M<sup>rs</sup> Sundholm has been on sick leave for about 2/3 of the period assessed', ancien point 6.1, 1<sup>er</sup> paragraphe du commentaire de l'évaluateur), qu'elle 'n'a pas pu accomplir son travail en raison de sa maladie et a dû être relayée par d'autres collègues' ('she could not complete her work due to the illness and was backed-up by other colleagues', ancien point 6.1, 3<sup>e</sup> paragraphe, du commentaire de l'évaluateur) et qu'elle a dû surmonter 'les difficultés rencontrées en raison de sa maladie [...]' ('surmounting the difficulties encountered due to her illness [...]'), ancien point 6.3, 1<sup>er</sup> paragraphe du commentaire de l'évaluateur).
- 30 Dès lors, il y a lieu de considérer que l'évaluateur a pris en compte, à diverses reprises, les absences pour raisons médicales de la requérante, étant entendu qu'il est constant entre les parties que ces absences étaient justifiées.
- 31 C'est pourquoi, le CPE, notant que 'la maladie [de la requérante] est mentionnée à tort dans le rapport et que son travail n'a pas été correctement évalué' ('her sickness is unduly mentioned in the report and the work done is not properly assessed', point 9.2 du REC [2001/2002]), a recommandé que les points 6.1, 6.2 et 6.4 soient amendés en conséquence. LAIPN a, quant à elle, exigé que l'ensemble des 'mentions relatives aux absences de M<sup>me</sup> Sundholm pour cause de maladie [soient] retirées du [...] REC [2001/2002]'.
- 32 À la lumière de la procédure d'évaluation, il convient de considérer que les commentaires, qui encadrent le pouvoir discrétionnaire dont jouissent les

évaluateurs, constituent la base de ladite notation. En effet, les commentaires ont une double fonction puisqu'ils servent, d'une part, d'assise à l'établissement de la notation et permettent, d'autre part, au fonctionnaire de comprendre la notation obtenue et d'appréhender pleinement la perception qu'ont ses supérieurs hiérarchiques au regard de la qualité des tâches qu'il a pu effectuer. Ainsi, les commentaires peuvent aider un fonctionnaire à améliorer, en tant que de besoin, ses mérites qui conditionnent nécessairement l'avancement de sa carrière. Dès lors, les commentaires jouent un rôle prédominant dans l'établissement du [rapport d'évolution de carrière], la Commission ayant par ailleurs reconnu, à l'audience, qu'une cohérence se doit d'exister entre les commentaires et les notes allouées. Partant, la notation doit être considérée comme une transcription chiffrée des commentaires.

- 33 Dans les circonstances d'espèce, les absences justifiées, qui ont été prises erronément en compte dans la rédaction du REC [2001/2002], ont eu une incidence directe sur la notation en raison de la fréquence de leurs mentions dans le corps des commentaires et de leurs connotations des plus négatives.
- 34 À cet égard, le Tribunal [de première instance] relève que l'AIPN reconnaît elle-même l'impact des absences justifiées sur les commentaires et de facto sur la notation, estimant dans sa décision que 'la référence auxdites absences a pour objet de contextualiser les difficultés éprouvées par la réclamante à produire des résultats concrets et à lui attribuer des tâches de manière continue [...]'.
- 35 Dès lors, la simple suppression des commentaires pris illégalement en considération, constituerait une juste rectification, cependant celle-ci ne peut remédier à la notation contestée qui résulte intrinsèquement, et en partie, d'éléments factuels illégaux.
- 36 En outre, il convient également d'observer que la suppression des mentions litigieuses affecte de manière non négligeable la cohérence du REC [2001/2002], étant donné que l'appréciation de l'administration se trouve être nécessairement lacunaire.
- 37 À titre d'exemple, le Tribunal [de première instance] relève que la cohérence de la rubrique 'Rendement' du REC [2001/2002] est affectée par la

suppression des mentions litigieuses, puisque le commentaire initial qui avait trait aux tâches effectuées par la requérante, dans le cadre d'un projet dénommé 'EQUAL', indiquait que 'en raison de sa maladie elle a dû être remplacée' ('due to her illness she had to be replaced in the responsibility for this task', ancien point 6.1, 2<sup>e</sup> paragraphe du commentaire de l'évaluateur), et qu'elle 'n'a pas pu accomplir son travail en raison de sa maladie et a dû être relayée par d'autres collègues' (ancien point 6.1, 3<sup>e</sup> paragraphe du commentaire de l'évaluateur, texte original en anglais précité au point 29). Or, pour faire suite aux suppressions des mentions relatives aux absences justifiées de la requérante, telles que recommandées par le CPE puis exigées par l'AIPN, il est désormais simplement indiqué qu'elle a 'dû être remplacée' et 'relayée par d'autres collègues', sans que la moindre explication vienne, par conséquent, asseoir et justifier le bien-fondé de ces commentaires.

38 En raison des multiples références aux absences justifiées de la requérante dans les commentaires qui établissent le REC [2001/2002] et qui servent d'assise à la fixation de la notation, la simple suppression desdites mentions sans une modification corrélative de la note allouée ne peut remédier à l'illégalité commise par l'évaluateur. Partant, la procédure d'évaluation de la requérante est entachée d'une violation de l'article 7, paragraphe 2, des DGE.

39 Le premier moyen doit, dès lors, être accueilli et la décision [établissant le REC 2001/2002] doit être annulée, sans qu'il y ait lieu d'examiner les deuxième et troisième moyens. »

11 En exécution de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, un nouveau rapport d'évolution de carrière pour la période 2001/2002 (ci-après le « nouveau REC 2001/2002 ») a été établi le 8 juillet 2005 par l'administration. Une note globale de 12/20 a été attribuée à la requérante.

12 La requérante a saisi le validateur d'une nouvelle demande de révision. Après un entretien avec la requérante, qui a eu lieu le 21 décembre 2005, le validateur a modifié, le 3 mars 2006, les commentaires accompagnant la notation chiffrée.

- 13 Le 16 mars 2006, la requérante a saisi le CPE qui, après s'être réuni le 18 mai 2006, a rendu son avis le 29 mai suivant, concluant qu'il n'y avait pas lieu de réviser le nouveau REC 2001/2002.
- 14 L'évaluateur d'appel a adopté le nouveau REC 2001/2002 le 2 juin 2006.
- 15 Le 4 septembre 2006, la requérante a introduit une réclamation à l'encontre de la décision établissant son nouveau REC 2001/2002 (ci-après la « décision attaquée »). Cette réclamation a été rejetée par l'AIPN le 14 décembre 2006 et notifiée le 18 décembre suivant.

### **Conclusions des parties**

- 16 La requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- annuler la décision attaquée ;
  - condamner la Commission à lui verser 1 euro en réparation du préjudice moral prétendument subi ;
  - condamner la Commission aux dépens.
- 17 La Commission conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- rejeter le recours ;

- statuer sur les dépens comme de droit.

### **Sur la demande d'annulation de la décision attaquée**

- 18 À l'appui de son recours, la requérante soulève trois moyens, tirés respectivement de la violation de l'article 233 CE, de l'absence de motivation pertinente, au regard des motifs de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, et des objectifs poursuivis par le nouveau système d'évaluation de carrière, ainsi que de l'incohérence des commentaires par rapport aux notes attribuées.
- 19 En réalité, les trois moyens, qui comportent une argumentation très proche, tendent, en substance, à faire constater que la Commission n'a pas correctement exécuté l'arrêt Sundholm/Commission, précité. Il convient donc de les examiner ensemble.

#### *Arguments des parties*

- 20 La requérante fait valoir, en premier lieu, que la lecture du nouveau REC 2001/2002, établi en exécution de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, ne permet pas de comprendre si les motifs de cet arrêt ont effectivement été pris en considération.
- 21 Au contraire, le nouveau REC 2001/2002 reprendrait les mêmes commentaires que ceux qui figuraient dans le REC 2001/2002 annulé. Les motifs de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, n'auraient donc pas été pris en compte par l'AIPN, en violation de l'article 233 CE.

- 22 De plus, alors que 11 points avaient été attribués à la requérante, dans le REC 2001/2002, lorsque ses supérieurs hiérarchiques l'avaient injustement pénalisée du fait de ses absences pour raison de maladie, un point supplémentaire seulement lui a été attribué en exécution de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, sans que soit justifiée une telle augmentation, laquelle serait « disproportionnée » par rapport à la période de travail effective susceptible d'être prise en considération aux fins de l'évaluation, soit le tiers de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2001 au 31 décembre 2002.
- 23 En deuxième lieu, la requérante estime que sa note devrait correspondre au moins à la note cible « neutre » de 14/20, qui serait, du reste, inférieure à la moyenne des notes attribuées aux fonctionnaires de son grade (soit 14,57/20).
- 24 Aucune motivation pertinente n'aurait, d'ailleurs, été donnée pour justifier, en l'espèce, l'attribution d'une note de 12/20, alors que la requérante aurait atteint ses objectifs malgré ses longues absences médicales et les « difficultés particulières sur [le] lieu de travail » qui en découlaient. La requérante ajoute que cette note, empêchant l'octroi de points de priorité, traduit, sans justification, un rythme d'évolution de carrière très lent.
- 25 En dernier lieu, s'agissant des commentaires, ceux figurant sous la rubrique « Aptitudes (compétences) » ne permettraient pas de justifier l'attribution de seulement 3/6. En effet, la langue française constituerait la septième langue connue par la requérante, ce qui aurait dû justifier une bonification plutôt que l'attribution d'une note faible.
- 26 Quant aux commentaires du validateur figurant sous la rubrique « Conduite dans le service », selon lesquels elle aurait eu des difficultés d'ordre relationnel, la requérante les conteste. Elle aurait toujours insisté, au cours de la procédure d'établissement du REC 2001/2002, pour que des exemples concrets et précis lui soient fournis, conformément aux prescriptions du guide d'évaluation du

personnel centré sur l'évolution de carrière, afin de pouvoir se défendre à ce sujet. Pourtant, des commentaires quasi identiques auraient été reproduits dans le nouveau REC 2001/2002, de manière vague et imprécise, de sorte que la requérante n'aurait pas été en mesure de les appréhender ni de se défendre (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 7 mars 2007, *Sequeira Wandschneider/Commission*, T-110/04, RecFP p. I-A-2-73 et II-A-2-533, point 117).

- 27 La Commission rappelle, à titre préliminaire, que les différents acteurs intervenant dans le processus d'évaluation disposent d'un large pouvoir d'appréciation échappant au contrôle du juge, sauf dans les cas d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir.
- 28 En l'espèce, selon la Commission, le nouveau REC 2001/2002 serait dûment motivé et les appréciations chiffrées qu'il contient seraient cohérentes avec les commentaires descriptifs figurant dans ledit REC.
- 29 La Commission conteste le raisonnement qui consiste à établir une règle mathématique entre la notation initiale, ressortant du REC 2001/2002, la période de maladie et la nouvelle notation, ressortant du nouveau REC 2001-2002. S'il ne peut être exclu, comme l'a constaté le Tribunal de première instance dans l'arrêt *Sundholm/Commission*, précité, que les nombreuses références aux absences de la requérante et leurs connotations négatives aient pu avoir une incidence sur la notation initiale, la nouvelle notation aurait résulté d'une nouvelle appréciation des performances de la requérante pendant ses périodes de travail effectives.
- 30 La Commission ajoute que l'existence d'une « moyenne cible », évaluée à 14, ne saurait conférer au fonctionnaire noté un droit subjectif à se voir évalué à un tel niveau. Il serait également surprenant que la requérante prétende avoir atteint ses objectifs alors que, s'agissant du premier exercice dans le nouveau système d'évaluation mis en place par la Commission, des objectifs n'avaient pas encore été établis.

- 31 Quant au contenu du nouveau REC 2001/2002, la Commission observe, s'agissant du rendement, que la requérante a obtenu la note de 6/10, ce qui signifie « bien » et plus précisément qu'elle a un « bon niveau de performance » et « a atteint la totalité ou la grande majorité des objectifs ». Les commentaires du validateur, portés lors de la révision, démontreraient de façon encore plus explicite que ceux de l'évaluateur que ce qui a été pris en compte, aux fins de l'évaluation, est le rendement au cours de la seule période où l'intéressée était présente sur son lieu de travail, aucune référence ni directe ni indirecte aux absences justifiées ne figurant dans les commentaires sous la rubrique « Rendement ». Le validateur aurait même supprimé une référence à un changement dans les responsabilités conférées à l'intéressée pour éviter qu'une telle référence soit interprétée comme ayant eu une influence négative sur la notation.
- 32 Si les commentaires portés au titre du rendement de la requérante sont plutôt élogieux (« contributed actively to successful launch of the operation » [a contribué activement au succès du lancement de l'opération] ; « fulfilled these tasks in a satisfactory way » [a rempli ses tâches de manière satisfaisante] ; « thanks to her analytical skills, her performance in carrying out these activities was good » [grâce à ses compétences analytiques, ses performances dans l'accomplissement de ces activités ont été bonnes]), ils ne permettraient pas de conclure que l'intéressée devrait être évaluée au-dessus du niveau « bon ».
- 33 Quant aux compétences de la requérante, la Commission observe que cette dernière a obtenu la note de 3/6, ce qui correspond à une appréciation « suffisant ». Selon les commentaires figurant sous la rubrique correspondante, la requérante devrait améliorer ses compétences dans certains domaines. Une note « suffisant » serait dès lors cohérente avec lesdits commentaires et serait suffisamment motivée.
- 34 Quant à la conduite dans le service, la Commission observe que la note allouée a été de 3/4, ce qui correspond à une appréciation « bien ». Même si l'intéressée a démontré avoir le sens des responsabilités et le désir de respecter des standards de qualité, elle aurait eu parfois certaines difficultés à établir des « contacts

productifs ». À la suite de la demande de révision du nouveau REC 2001/2002, le validateur aurait apporté une précision quant à cette dernière constatation pour expliquer de façon concrète la nature des difficultés visées. Le présent litige ne serait pas, à cet égard, comparable à celui ayant donné lieu à l'arrêt Sequeira Wandschneider/Commission, précité. L'affirmation contestée relèverait du pouvoir d'appréciation général de la hiérarchie et aurait été suffisamment motivée.

- 35 Enfin, la Commission ajoute, à la lumière de l'arrêt de la Cour du 9 novembre 2006, Commission/De Bry (C-344/05 P, Rec. p. I-10915), que les droits de la défense ont été respectés tout au long de la procédure d'évaluation, l'intéressée ayant pu obtenir une révision du nouveau REC 2001/2002, suite à un entretien avec son validateur, et demander la saisine du CPE, lequel a rendu un avis au vu duquel l'évaluateur d'appel a définitivement établi ledit REC.

#### *Appréciation du Tribunal*

- 36 Il convient de rappeler, à titre liminaire, que la décision du 10 avril 2003 portant établissement du REC 2001/2002 a été annulée par l'arrêt Sundholm/Commission, précité, au motif, en substance, premièrement, que les absences justifiées, pour raison médicale, de la requérante avaient été illégalement prises en compte dans la rédaction dudit REC, deuxièmement, que, même si les références à ces absences avaient été supprimées dans les commentaires, après l'intervention du CPE, puis de l'AIPN, cette simple suppression n'avait pu par elle-même éliminer l'impact qu'avaient eu les absences en cause sur les commentaires et donc sur la notation chiffrée et, troisièmement, que la cohérence du REC 2001/2002 en avait été affectée de manière non négligeable.
- 37 À la suite de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, il incombait à la Commission de procéder à une nouvelle évaluation des performances professionnelles de la

requérante, au regard des motifs de cet arrêt, sans tenir compte, directement ou indirectement, de ses absences justifiées, ainsi que le prévoit, d'ailleurs, l'article 7, paragraphe 2, des DGE. Il y a lieu de relever, sur ce point, que la Commission n'a jamais prétendu, en l'espèce, que la requérante n'avait pas été présente à son poste, au cours de la période d'évaluation en cause, pendant une durée suffisante pour permettre une juste appréciation de ses aptitudes et rendement professionnels.

- 38 En l'espèce, la Commission a établi un nouveau REC 2001/2002 à la suite du prononcé de l'arrêt Sundholm/Commission, précité.
- 39 Quant au contrôle du contenu du nouveau REC 2001/2002, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il n'appartient pas au Tribunal de substituer son appréciation à celle des personnes chargées d'évaluer le travail de la personne notée. En effet, les institutions communautaires disposent d'un large pouvoir d'appréciation pour évaluer le travail de leurs fonctionnaires. Les jugements de valeur portés sur les fonctionnaires dans les rapports d'évolution de carrière sont exclus du contrôle juridictionnel, lequel ne s'exerce que sur les éventuelles irrégularités de forme, les erreurs de fait manifestes entachant les appréciations portées par l'administration, ainsi que sur un éventuel détournement de pouvoir (voir, notamment, arrêts du Tribunal de première instance du 13 juillet 2006, Andrieu/Commission, T-285/04, RecFP p. I-A-2-161 et II-A-2-775, point 99, et du 12 septembre 2007, Combescot/Commission, T-249/04, RecFP p. I-A-2-181 et II-A-2-1219, point 78).
- 40 En l'espèce, la requérante fait valoir, en premier lieu, que le nouveau REC 2001/2002 ne contient pas une motivation suffisante au regard des motifs de l'arrêt Sundholm/Commission, précité, de nature à justifier l'attribution d'une note globale de 12/20 et, en particulier, l'attribution d'une note de 3/6 s'agissant de ses aptitudes. Elle estime que sa note globale aurait dû au moins correspondre à la « note cible » de 14/20.

- 41 À cet égard, il ressort du nouveau REC 2001-2002 que la requérante s'est vu attribuer la note globale de 12/20, en progression d'un point par rapport à la note globale précédente et, plus précisément, les notes :
- 6/10 sous la rubrique 6. 1 « Rendement », ce qui correspond à un « bon niveau de performance » et signifie qu'elle « a atteint la totalité ou la grande majorité des objectifs », selon les termes de ladite rubrique ;
  - 3/6 sous la rubrique 6.2 « Aptitudes (compétences) », ce qui correspond à un niveau « suffisant » ;
  - 3/4 sous la rubrique 6.3 « Conduite dans le service », ce qui correspond à un niveau « bien ».

- 42 Quant aux commentaires, ils sont globalement bons et ne comportent aucune allusion aux absences pour raison médicale de la requérante au cours de la période d'évaluation. L'appréciation finale du validateur se lit comme suit :

« [La requérante] remplit ses tâches de façon consciencieuse. Cependant, dès lors qu'elle acquiert plus d'expérience, elle pourrait améliorer globalement ses performances et s'investir dans une formation spécifique. Une attitude plus flexible dans ses relations serait également bénéfique. »

- 43 Cette appréciation doit se comprendre à la lumière des commentaires du validateur concernant plus particulièrement, d'une part, les aptitudes de la requérante, laquelle « a les capacités techniques et analytiques suffisantes pour travailler comme agent d'évaluation [...] quoiqu'elle pourrait les améliorer par la formation et la pratique [...]. Elle a fait des progrès en français après avoir suivi des cours particuliers. Ceci devrait être poursuivi afin de [lui] permettre [...] de participer plus activement au cours des réunions de service » et, d'autre part, sa conduite dans le service à propos de laquelle le validateur a fait état de difficultés, dans certains cas, à nouer des « contacts productifs » avec les services ou collègues, tels les unités géographiques du Fonds social européen ou les services de contrôle dans les États membres.

- 44 De telles observations explicites, indiquant les points forts et les points faibles de l'exercice par la requérante de ses fonctions au sein de la Commission, ne dépassent pas le cadre d'une évaluation objective d'un fonctionnaire par son supérieur hiérarchique et ne sauraient révéler un défaut ou une insuffisance de motivation ou encore constituer la preuve de ce que ce dernier aurait, en l'espèce, commis une erreur manifeste d'appréciation ou méconnu la portée de l'arrêt Sundholm/Commission, précité. En réalité, le grief tiré du défaut de motivation, soulevé par la requérante, tend à contester les jugements de valeur sur ses aptitudes professionnelles et sa conduite dans le service, lesquels, ainsi qu'il a été rappelé, au point 39 du présent arrêt, sont exclus du contrôle juridictionnel.
- 45 En deuxième lieu, la circonstance que la requérante ait obtenu une notation inférieure à la « note cible » de 14/20 et même à la moyenne des notes attribuées aux fonctionnaires de son grade n'est pas non plus de nature à établir l'existence d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'une incohérence entre les commentaires et les notations chiffrées.
- 46 En outre, dès lors que les absences justifiées de la requérante ne peuvent être prises en compte aux fins de l'évaluation, conformément à l'article 7, paragraphe 2, des DGE, et avoir ainsi un impact direct ou indirect sur les commentaires et la notation chiffrée, ce qui avait précisément été mis en cause par le Tribunal de première instance dans son arrêt Sundholm/Commission, précité, elles ne sauraient être considérées comme étant à la source de « difficultés particulières sur le lieu de travail », au sens de la rubrique 6.1, sous a) ou b), du nouveau REC 2001/2002, lesquelles auraient justifié l'attribution d'une note « très bien », voire « exceptionnel ».
- 47 En troisième et dernier lieu, quant au grief tiré de ce que le valideur n'aurait pas indiqué d'exemples concrets pour étayer ses réserves quant à la conduite de la requérante dans le service, il est vrai que, selon la jurisprudence, un soin particulier doit être apporté à la motivation dans certaines situations, notamment lorsque l'évaluateur d'appel s'écarte des recommandations du CPE, lorsque le rapport d'évolution de carrière comporte des appréciations moins favorables

que celles figurant dans un rapport précédent ou encore lorsque l'établissement dudit rapport intervient avec retard et que l'évaluateur n'est plus le supérieur hiérarchique qui était en fonction pendant la période soumise à l'évaluation (arrêts du Tribunal de première instance du 30 septembre 2004, Ferrer de Moncada/Commission, T-16/03, RecFP p. I-A-261 et II-1163, points 49, 50, 53 et 54, ainsi que Combescot/Commission, précité, point 84).

- 48 Toutefois, la requérante ne fait valoir aucune de ces circonstances qui auraient obligé l'administration, en particulier quant à sa conduite dans le service, à apporter un soin particulier à la motivation du nouveau REC 2001/2002.
- 49 Il s'ensuit qu'aucun des griefs dirigés contre le nouveau REC 2001/2002 ne peut être retenu.
- 50 Il y a donc lieu de rejeter le recours en annulation.

## **Sur la demande indemnitaire**

### *Arguments des parties*

- 51 La requérante demande réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi en raison de la répétition des fautes commises et des délais importants pris pour l'établissement du nouveau REC 2001/2002, ce qui l'aurait notamment maintenue dans un état d'incertitude et de stress quant à son avenir professionnel. La requérante évalue, au stade de la requête, l'indemnisation demandée à un euro.

- 52 Selon la Commission, sa responsabilité ne saurait être mise en cause en l'absence de fautes commises dans l'établissement du nouveau REC 2001/2002. Il y aurait dès lors lieu de rejeter la demande indemnitaire de la requérante.

### *Appréciation du Tribunal*

- 53 Il convient de rappeler que les conclusions tendant à la réparation d'un préjudice en matière de fonction publique doivent être rejetées dans la mesure où elles présentent un lien étroit avec les conclusions en annulation qui ont été rejetées comme non fondées (arrêts du Tribunal de première instance du 10 juin 2004, Liakoura/Conseil, T-330/03, RecFP p. I-A-191 et II-859, point 69, et du 13 juillet 2005, Scano/Commission, T-5/04, RecFP p. I-A-205 et II-931, point 77).
- 54 En l'espèce, il existe indubitablement un lien étroit entre les conclusions en indemnité et les conclusions en annulation, dans la mesure où la requérante sollicite la réparation du préjudice moral que lui aurait causé le nouveau REC 2001/2002. Les conclusions en annulation ayant été rejetées comme non fondées, les conclusions en indemnité doivent également être rejetées.

### **Sur les dépens**

- 55 En vertu de l'article 122 du règlement de procédure, les dispositions dudit règlement, relatives aux dépens et aux frais de justice, ne s'appliquent qu'aux affaires introduites devant le Tribunal à compter de l'entrée en vigueur de ce règlement de procédure, à savoir le 1<sup>er</sup> novembre 2007. Les dispositions du règlement de procédure du Tribunal de première instance pertinentes en la matière continuent à s'appliquer mutatis mutandis aux affaires pendantes devant le Tribunal avant cette date.

- <sup>56</sup> Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal de première instance, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Toutefois, en vertu de l'article 88 du même règlement, dans les litiges entre les Communautés et leurs agents, les frais exposés par les institutions restent à la charge de celles-ci. La requérante ayant succombé en son recours, il y a lieu de décider que chaque partie supporte ses propres dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (deuxième chambre)

déclare et arrête :

- 1) Le recours est rejeté.**
- 2) Chaque partie supporte ses propres dépens.**

Van Raepenbusch

Boruta

Kanninen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 13 décembre 2007.

Le greffier  
W. Hakenberg

Le président  
S. Van Raepenbusch