



Recueil de la jurisprudence

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

29 septembre 2011 *

« Fonction publique — Fonctionnaires — Article 43 du statut — Article 45 du statut — Exercice d'évaluation 2009 — Classement dans un niveau de performance — Décision d'attribution des points de promotion — Rapport d'évaluation — Avis du groupe ad hoc — Violation de l'obligation de motivation — Moyen relevé d'office — Charge de la preuve »

Dans l'affaire F-74/10,

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

Eugène Émile Kimman, fonctionnaire de la Commission européenne, demeurant à Overijse (Belgique), représenté par M^e L. Levi, avocat,

partie requérante,

contre

Commission européenne, représentée par MM. G. Berscheid et P. Pecho, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre),

composé de M. H. Tagaras, président, M^{me} I. Boruta (rapporteur) et M. S. Van Raepenbusch, juges,
greffier : M. R. Schiano, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 7 avril 2011,

rend le présent

Arrêt

- 1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 9 septembre 2010 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 13 septembre suivant), M. Kimman demande, à titre principal, l'annulation de son rapport d'évaluation établi pour la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2008 (ci-après le «rapport d'évaluation litigieux»).

* Langue de procédure : le français.

Cadre juridique

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

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

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

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

- 4 Par décision du 18 juin 2008, la Commission européenne a adopté les dispositions générales d'exécution relatives à l'article 43 du statut (ci-après les «DGE 43») qui abrogent de précédentes dispositions générales d'exécution approuvées le 23 décembre 2004 et s'appliquent aux rapports établis à partir du 1^{er} janvier 2009, y inclus donc ceux portant sur la période comprise entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2008.

- 5 L'article 4 des DGE 43, intitulé «Comité paritaire d'évaluation et de promotion», énonce :

«1. Deux comités paritaires d'évaluation et de promotion sont institués, respectivement pour les fonctionnaires du groupe de fonctions [des administrateurs (AD)] et pour les fonctionnaires du groupe de fonctions [des assistants (AST)].

2. Chaque comité analyse la répartition dans les niveaux de performance au cours de la procédure d'évaluation.

Au cas où un appel est introduit devant le comité, celui-ci rend un avis concernant cet appel. La composition et les modalités de fonctionnement de ces comités sont définies par les règles établies à l'annexe II [des DGE 43].»

- 6 L'article 5 des DGE 43, intitulé «Base de l'évaluation», prévoit :

«1. Le rendement du titulaire de poste est évalué sur la base des objectifs fixés conformément à l'article 7, paragraphe 4, ou lors de l'entrée en service de l'intéressé. L'évaluation du rendement vise à apprécier dans quelle mesure les objectifs ont été atteints et la qualité du travail accompli, en tenant compte des conditions dans lesquelles le titulaire de poste a exécuté ses fonctions.

[...]

2. La compétence et la conduite dans le service du titulaire de poste doivent être évaluées par rapport aux standards communs publiés par la direction générale [']Personnel et administration['].

[...]»

7 L'article 6 des DGE 43, intitulé «Synthèse de l'évaluation des prestations», dispose, en son paragraphe 1 :

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

- [n]iveau de performance IA : la performance du titulaire de poste a constamment dépassé le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;
- [n]iveau de performance IB : la performance du titulaire de poste a fréquemment dépassé le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;
- [n]iveau de performance II : la performance du titulaire de poste a atteint pleinement le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;
- [n]iveau de performance III : la performance du titulaire de poste a en partie atteint le niveau de prestations attendu quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service ;
- [n]iveau de performance IV : la performance du titulaire de poste n'a pas atteint le niveau de prestations attendu qu'il s'agisse du rendement, des compétences [ou] de la conduite dans le service.»

8 L'article 7 des DGE 43, qui décrit la procédure d'évaluation, énonce :

«1. L'exercice d'évaluation est lancé par la direction générale [']Personnel et Administration['] par la publication d'une information administrative. [...]

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

[...]

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

[...]

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

Le validateur vérifie l'application cohérente des standards d'évaluation établis conformément à l'article 5 [des DGE 43], procède à la comparaison des mérites et confirme, complète ou modifie l'évaluation qualitative individuelle du titulaire de poste.

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

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

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

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

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

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

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

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

9 L'article 8 des DGE 43, intitulé «Procédure d'appel», dispose :

«1. Le refus motivé du rapport par le titulaire de poste conformément à l'article 7, paragraphe 10, vaut automatiquement saisine du comité paritaire d'évaluation et de promotion visé à l'article 4.

2. Sur demande formulée par le titulaire de poste dans son refus motivé d'accepter le rapport, le validateur tient un dialogue avec le titulaire de poste, dans les huit jours ouvrables. Si du fait d'une absence justifiée, le validateur n'est pas en mesure de tenir ce dialogue avec le titulaire de poste, le directeur ou le chef d'unité responsable des ressources humaines peut assumer cette tâche afin de respecter le délai prévu. Il établit un compte-rendu de ce dialogue et le communique au validateur. Ce compte-rendu est annexé au rapport.

Si le titulaire de poste en fait la demande, l'évaluateur participe au dialogue. Le titulaire de poste peut se faire assister, lors du dialogue, par un autre fonctionnaire.

3. Dans un délai de dix jours ouvrables après avoir reçu le refus motivé du titulaire de poste d'accepter son rapport, le validateur établit un avis. Cet avis est porté à la connaissance du titulaire de poste qui peut le commenter dans un délai de [cinq] jours ouvrables. Il est alors transmis au comité paritaire d'évaluation et de promotion [compétent].

4. Le comité [paritaire] d'évaluation et de promotion compétent émet un avis concernant le rapport faisant l'objet de l'appel. Dans ce cadre, l'avis du comité paritaire d'évaluation et de promotion comporte :

- une conclusion opérationnelle, dans laquelle le comité recommande de confirmer ou de modifier le rapport y inclus, le cas échéant, le niveau de performance ;
- une motivation de la conclusion opérationnelle ;
- si l'avis n'a pas été adopté à l'unanimité, les positions minoritaires qui ont été exprimées.

Si un comité n'a pas été en mesure d'adopter un avis, ce fait est signalé.

Le comité ne se substitue ni aux évaluateurs, ni aux validateurs en ce qui concerne l'évaluation des prestations du titulaire de poste. Il s'assure que les rapports ont été établis équitablement, objectivement, c'est-à-dire dans la mesure du possible sur des éléments factuels, et conformément aux [DGE 43]. Il vérifie notamment le respect de la procédure prévue à l'article 7 [des DGE 43]. À cet effet, il procède aux consultations nécessaires et dispose des documents de travail utiles à ces travaux.

5. L'avis du comité paritaire d'évaluation et de promotion est transmis au titulaire de poste, à l'évaluateur, au validateur et à l'évaluateur d'appel.

6. Dans un délai de cinq jours ouvrables, l'évaluateur d'appel confirme le rapport ou le modifie. Ce faisant, il tient compte notamment de l'avis du comité paritaire d'évaluation et de promotion et de l'avis présenté par le validateur conformément au paragraphe 3.

[...]

Lorsque l'évaluateur d'appel confirme un rapport que le comité paritaire d'évaluation et de promotion a recommandé de modifier, l'évaluateur d'appel motive sa décision d'une manière circonstanciée.

Lorsque l'évaluateur d'appel décide de modifier le rapport et que la modification concerne le niveau de performance, sa décision est exempte du respect des pourcentages maxima visés à l'article 6, paragraphe 3, [des DGE 43].

Lorsque le recours est introduit par un titulaire de poste dont le grade est également celui de son évaluateur ou validateur et que le comité paritaire d'évaluation et de promotion n'a pas adopté un avis à l'unanimité ou n'a pas été en mesure de rendre un avis, l'évaluateur d'appel accorde une attention particulière à l'appel.

7. Suite à la décision de l'évaluateur d'appel, le rapport devient définitif. Il est transmis au titulaire de poste, à l'évaluateur, au validateur et au comité paritaire d'évaluation et de promotion.

8. Le titulaire de poste est informé par courriel ou tout autre moyen, que la décision par laquelle le rapport est rendu définitif a été adoptée, en application du présent article ou de l'article 7, et qu'il est accessible dans le système électronique. Cette information vaut communication de la décision au sens de l'article 25 du statut.»

- 10 L'article 6, paragraphe 8, de l'annexe I des DGE 43, relatif aux dispositions dérogatoires s'appliquant aux représentants du personnel, prévoit :

«Les rapports concernant les titulaires de poste élus ou désignés sont établis par l'évaluateur et le valideur du service auprès duquel ils sont affectés, conformément à la procédure prévue à l'article 7 des [DGE 43]. Après avoir reçu l'aut[oe]évaluation du titulaire de poste, l'évaluateur concerné consulte le groupe ad hoc [prévu au paragraphe 3]. L'avis du groupe ad hoc est pris en compte avant la finalisation du rapport et est annexé au rapport.»

- 11 L'article 2 de l'annexe II, relative au comité paritaire d'évaluation et de promotion (ci-après le «CPEP»), des DGE 43, intitulé «Groupes paritaires de travail», dispose :

«1. Sept groupes paritaire[s] de travail, un par groupe de services, sont mis en place pour chaque comité paritaire d'évaluation et de promotion, afin de préparer les délibérations du comité. À cette fin, les groupes paritaires de travail émettent un projet d'avis à l'attention du CPEP, au regard des appels introduits.

[...]

2. Chaque groupe paritaire de travail relevant du CPEP pour le groupe de fonctions [des administrateurs (AD)] est présidé par un membre [titulaire ou suppléant] de ce comité, désigné par le directeur général [de la direction générale 'Personnel et administration']. Chaque groupe paritaire de travail est composé de deux membres titulaires désignés par le directeur général [de la direction générale 'Personnel et administration'] et de deux membres désignés par le comité central du personnel. Les membres titulaires ont chacun des suppléants.

[...]»

- 12 En application de l'article 4 des DGE 43 complété par les dispositions de l'annexe II des DGE 43, le CPEP pour le groupe de fonctions AD (ci-après le «CPEP AD») et le CPEP pour le groupe de fonctions AST ont adopté un règlement intérieur commun dont l'article 1, paragraphe 7, stipule :

«De plus chaque [CPEP] peut décider d'établir une entité qui aura pour tâche de préparer la session plénière [dudit comité] et, si nécessaire, de synthétiser le travail des groupes paritaires de travail [auxquels] il est fait référence au paragraphe 7.

[...]»

- 13 Par décision également du 18 juin 2008, la Commission a adopté de nouvelles dispositions générales d'exécution relatives à la mise en œuvre de l'article 45 du statut (ci-après les «DGE 45»).

- 14 L'article 3, paragraphe 1, des DGE 45 prévoit :

«Un exercice de promotion est organisé chaque année. Il comprend l'attribution de points de promotion et l'établissement d'une liste des fonctionnaires promus.»

- 15 L'article 4 des DGE 45, intitulé «Attribution des points de promotion», dispose notamment :

«2. Sous réserve des paragraphes 3 à 6, les points de promotion sont attribués sur [la] base du rapport établi pour la période de référence (ci-après 'le rapport') conformément aux [DGE 43] et notamment sur [la] base du niveau de performance visé à l'article 6 desdites dispositions.

3. Un fonctionnaire se voit attribuer

- a) 10, 11 ou 12 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance IA ;
- b) 7, 8 ou 9 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance IB ;
- c) 4, 5 ou 6 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance II ;
- d) 1, 2 ou 3 points de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance III ;
- e) aucun point de promotion, si sa performance correspond au niveau de performance IV.

4. Le nombre total de points de promotion dont dispose chaque direction générale pour chaque grade et niveau de performance est égal à :

- pour le niveau de performance IA : 10,5 multiplié par le nombre de fonctionnaires dont la performance correspond à ce niveau ;
- pour le niveau de performance IB : 7,5 multiplié par le nombre de fonctionnaires dont la performance correspond à ce niveau ;
- pour le niveau de performance II : 5,1 multiplié par le nombre de fonctionnaires dont la performance correspond à ce niveau ;
- pour le niveau de performance III : 2 multiplié par le nombre de fonctionnaires dont la performance correspond à ce niveau.

Les résultats obtenus sont arrondis au nombre entier supérieur le plus proche.

Si le nombre total de points disponibles pour un niveau de performance donné n'est pas suffisant pour pouvoir attribuer à au moins un fonctionnaire le nombre de points de promotion le plus élevé prévu pour le niveau de performance concerné dans la fourchette de points visée au paragraphe 3, la direction générale concernée peut demander une dérogation au [CPEP] afin d'augmenter le nombre total de points de promotion disponibles et de permettre l'utilisation de toute la gamme de points prévue par la fourchette.

[...]

6. Dans ce contexte, il est notamment tenu compte :

- a) de l'évaluation qualitative individuelle contenue dans le rapport [visé par l'article 45, paragraphe 1, du statut]
- b) de l'utilisation par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions de langues autres que la langue dont il a justifié posséder une connaissance approfondie conformément à l'article 28, [sous] f), du statut, telle qu'attestée dans l'annexe au rapport ;
- c) du niveau des responsabilités exercées durant la période de référence précédant l'exercice de promotion, tel qu'attesté dans l'annexe au rapport ;
- d) du travail accompli dans l'intérêt de l'institution (cette notion couvre les tâches suivantes, à la condition qu'elles ne fassent pas partie des activités habituelles du fonctionnaire : [p]résident/membre d'un jury de concours ou d'un comité paritaire de sélection d'agents temporaires, assesseur d'un jury, correcteur d'épreuves de concours, [p]résident/membre d'un comité paritaire).»

Faits à l'origine du litige

- 16 Lors de l'introduction de son recours, le requérant était fonctionnaire de grade AD 9 auprès de l'Office européen de lutte antifraude (OLAF).
- 17 Outre les tâches directement liées à son poste, le requérant exerçait différentes activités dans l'intérêt de l'institution et notamment de représentation du personnel. Au cours de l'année 2008, il a ainsi siégé dans douze CPEP ou groupes paritaires de travail.
- 18 Le 13 janvier 2009, l'exercice d'évaluation annuel portant sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008 a été lancé (ci-après «l'exercice d'évaluation 2009»).
- 19 Le 9 février 2009, le groupe ad hoc d'évaluation et de promotion visé à l'article 6, paragraphe 8, de l'annexe I des DGE 43 (ci-après le «groupe ad hoc») a rendu son avis sur les activités de représentation du personnel exercées par le requérant.
- 20 Le 23 février 2009, le requérant et son évaluateur ont tenu le dialogue formel, prévu par l'article 7, paragraphe 4, des DGE 43.
- 21 Le 6 mars 2009, l'évaluateur a établi le rapport d'évaluation du requérant au titre de l'exercice d'évaluation 2009. Ce rapport a été finalisé par le validateur le 15 mai 2009.
- 22 Le 20 mai 2009, le requérant a introduit un appel contre le rapport d'évaluation de l'exercice 2009, avec demande de tenue d'un second dialogue. Ce second dialogue a eu lieu avec le validateur le 29 mai 2009. Le validateur a établi son avis le 9 juin 2009.
- 23 Le 12 juin 2009, le requérant a présenté ses observations sur l'avis du validateur.
- 24 Le 21 octobre 2009, le CPEP AD a rendu son avis au sujet du rapport du requérant pour l'exercice d'évaluation 2009.
- 25 Le 5 novembre 2009, l'évaluateur d'appel a confirmé le rapport du requérant pour l'exercice d'évaluation 2009, lequel est devenu définitif. Ce rapport mentionne l'attribution au requérant du niveau de performance II.
- 26 Par décision du 20 novembre 2009, l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'«AIPN») a attribué 5 points de promotion au requérant (ci-après la «décision d'attribution de 5 points de promotion»).
- 27 Par courrier du 2 février 2010, le requérant a formé une réclamation au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut dirigée contre le rapport d'évaluation litigieux et contre la décision d'attribution de 5 points de promotion.
- 28 Par décision du 21 mai 2010, la réclamation a été rejetée par l'AIPN.

Conclusions des parties

- 29 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
 - annuler le rapport d'évaluation litigieux ;
 - condamner la Commission à l'ensemble des dépens.

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

- rejeter le recours ;
- condamner le requérant aux dépens.

31 Il doit être relevé que, même si le requérant dirige ses conclusions en annulation seulement contre le rapport d'évaluation litigieux, il ressort de ses écrits qu'il entend attaquer non seulement ledit rapport d'évaluation mais également la décision de classement dans le groupe de performance II ainsi que la décision d'attribution de 5 points de promotion. En effet, bien que le rapport d'évaluation litigieux, la décision de classement dans le groupe de performance II et la décision d'attribution de 5 points de promotion figurent tous trois formellement sur le même support, ceux-ci constituent des actes distincts, qui relèvent pour les deux premiers des DGE 43 et pour le troisième des DGE 45.

En droit

Sur les conclusions en annulation dirigées contre le rapport d'évaluation litigieux et contre la décision d'attribuer au requérant le niveau de performance II

32 À l'appui de ses conclusions en annulation, le requérant soulève quatre moyens qu'il intitule comme suit :

- «[a]bsence de prise en considération de l'avis du groupe ad hoc – [v]iolation de l'article 6 des DGE 43 ;
- [e]rreur de motivation – [v]iolation de l'obligation de motivation ;
- [v]iolation des règles de procédure et des formes substantielles requises pour l'adoption du [rapport d'évaluation litigieux] – [v]iolation de l'obligation de motivation – [e]rreur manifeste d'appréciation ;
- [e]rreurs manifestes d'appréciation».

33 À cet égard, s'agissant du premier moyen, il y a lieu de constater que celui-ci, bien que formellement tiré de l'absence de prise en considération de l'avis du groupe ad hoc et de la violation de l'article 6 des DGE 43, doit être compris, eu égard aux écrits du requérant, comme étant tiré de la violation de l'article 6 de l'annexe I des DGE 43.

34 De même, si le troisième moyen est présenté comme tiré de la violation des règles de procédure et des formes substantielles requises pour l'adoption du rapport d'évaluation litigieux, de la violation de l'obligation de motivation et de l'erreur manifeste d'appréciation, celui-ci doit être compris, eu égard aux écrits du requérant, comme étant tiré de ce que la procédure d'appel aurait été viciée.

Sur le premier moyen, tiré de la violation de l'article 6 de l'annexe I des DGE 43 en raison de l'absence de prise en considération par l'AIPN de l'avis du groupe ad hoc

– Arguments des parties

35 Le requérant allègue que, bien que le rapport d'évaluation litigieux contienne des extraits de l'avis du groupe ad hoc, ledit avis n'a pas été pris en compte par l'évaluateur. Selon lui, si tel avait été le cas, il se serait vu attribuer un niveau de performance supérieur au niveau II.

36 En défense, la Commission affirme que l'évaluateur et le valideur ont pleinement tenu compte de l'avis du groupe ad hoc pour rédiger le rapport d'évaluation litigieux du requérant comme le démontrerait le fait que ce dernier s'est vu octroyer 5 points de promotion. En effet, la Commission estime que les appréciations de l'évaluateur, figurant sous les rubriques «Rendement» et «Compétences», jugent, sans être élogieuses, les mérites du requérant comme étant corrects. En revanche, l'appréciation figurant à la rubrique «Conduite dans le service» comporte deux remarques négatives, à savoir, d'une part, qu'il ne tient pas toujours ses supérieurs informés quant à ses initiatives, notamment lorsqu'il n'est pas d'accord avec une décision de gestion, et, d'autre part, qu'il ne respecte pas toujours les consignes, par exemple celle concernant l'usage du système de gestion du temps ou celle concernant la restructuration du travail opérationnel de son unité. La Commission en déduit que, si l'évaluateur n'avait pas tenu compte de l'avis du groupe ad hoc, il ne lui aurait pas attribué, comme il l'a fait, le niveau de performance II ou, à tout le moins, le requérant n'aurait pas reçu 5 points de promotion, puisqu'il n'avait que partiellement atteint le niveau de performance attendu de lui.

– Appréciation du Tribunal

37 L'article 6, paragraphe 8, de l'annexe I des DGE 43 impose à l'évaluateur de tenir compte de l'avis du groupe ad hoc concernant le rendement, les compétences et la conduite dans le service du requérant à l'occasion de ses activités de représentation du personnel. Or, si en l'espèce des extraits de l'avis du groupe ad hoc figurent sous les rubriques «Rendement», «Compétences» et «Conduite dans le service», il doit être rappelé que, selon la jurisprudence, la seule citation de l'avis du groupe ad hoc ne suffit pas à satisfaire l'obligation pesant sur les notateurs de prendre en compte ledit avis (arrêt du Tribunal du 25 avril 2007, Lebedef-Caponi/Commission, F-71/06, point 47).

38 Cependant, malgré l'absence de référence à l'avis du groupe ad hoc dans les appréciations portées par l'évaluateur sur le rendement, les compétences et la conduite dans le service du requérant, autrement que par la citation de cet avis, il peut être déduit de l'attribution au requérant du niveau de performance II que ledit avis a bien été pris en compte par l'évaluateur. En effet, il convient de relever que certaines appréciations figurant sous les rubriques «Rendement», «Compétences» et «Conduite dans le service» du rapport d'évaluation litigieux font apparaître que le requérant n'avait pas entièrement atteint le niveau de performance attendu de lui. Notamment, il y est fait état de ce que le requérant «ne maintient pas toujours des relations constructives avec les collègues, et [qu'il] n'informe pas toujours sa hiérarchie des initiatives qu'il prend, particulièrement, quand il n'est pas d'accord avec les décisions du management» et qu'«[i]l [n']est [...] pas toujours prêt à mettre en œuvre les décisions du management, telles que l'utilisation du [système de gestion du temps] ou la restructuration du travail opérationnel de l'unité». Or, l'article 6, paragraphe 1, des DGE 43 prévoit qu'une attribution du niveau de performance II suppose que le titulaire de poste a pleinement atteint le niveau de performance attendu de lui quant au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service. En l'espèce, il doit donc être constaté que si l'avis du groupe ad hoc au sujet des activités de représentation du personnel exercées par le requérant justifiait que le niveau de performance II, ou un niveau de performance supérieur, lui soit attribué, en revanche les appréciations contenues dans le rapport d'évaluation litigieux relatives au rendement, aux compétences et à la conduite dans le service dont le requérant avait fait preuve dans le cadre de son travail à l'OLAF, ne justifiaient pas que le niveau de performance II lui soit attribué. Sachant que le niveau de performance II a néanmoins été attribué au requérant et que l'article 6, paragraphe 1, des DGE 43 ne prévoit pas d'autres critères à prendre en compte que le rendement, les compétences et la conduite dans le service pour décider de l'attribution d'un niveau de performance à un fonctionnaire, il ne peut qu'en être déduit que l'avis du groupe ad hoc a bien été pris en compte.

39 En conséquence, il convient de rejeter le premier moyen.

Sur le deuxième moyen, tiré de l'erreur de motivation et de la violation de l'obligation de motivation

– Arguments des parties

- 40 Le requérant estime que le rapport d'évaluation litigieux serait insuffisamment motivé dans la mesure où il ne contiendrait pas d'élément permettant d'expliquer pourquoi les appréciations qui y figurent sont en régression par rapport à celles contenues dans le rapport d'évaluation précédent.
- 41 En défense, la Commission estime que le présent moyen est irrecevable au motif qu'il n'a pas été soulevé dans la réclamation préalable. Certes, elle admet que le défaut de motivation est un moyen qui est relevé d'office par le juge, mais un tel relevé d'office aurait uniquement pour objectif de pallier les carences de la requête et non celles de la réclamation. Il en serait d'autant plus ainsi que, s'il est loisible au juge de soulever d'office un moyen tiré du défaut ou de l'insuffisance de motivation de l'acte attaqué, tel ne devrait pas être le cas lorsque le silence gardé par le requérant au stade précontentieux a privé l'AIPN de la possibilité de remédier à une éventuelle insuffisance ou absence de motivation de l'acte initial attaqué.
- 42 Sur le fond, la Commission affirme que les appréciations contenues dans le rapport d'évaluation litigieux ne seraient pas en régression par rapport à celles contenues dans le rapport d'évaluation précédent. En effet, un nouveau système de notation aurait été mis en place par les DGE 43, lequel prévoirait une palette de points susceptibles d'être attribués sensiblement plus petite que dans l'ancien système. Selon la Commission, il ne serait pas possible d'établir une correspondance entre l'ancien et le nouveau système de notation sur la base d'un mécanisme corrélationnel fixe. La seule méthode pertinente pour déterminer si les appréciations figurant dans le rapport d'évaluation litigieux sont en régression par rapport à celles contenues dans le rapport d'évaluation précédent serait de comparer le nombre de points de promotion reçus dans le nouveau système de notation avec le nombre de points de mérite reçus dans l'ancien système. Or, selon la Commission, l'ancien système de notation accordait une importance particulière à l'attribution de 16 points de mérite pour identifier les fonctionnaires ayant des mérites «exceptionnels», c'est-à-dire ceux susceptibles de se voir attribuer, dans le nouveau système de notation le niveau de performance IA ou IB. Le requérant n'ayant reçu que 15,5 points de mérite lors de l'exercice d'évaluation précédent, il y aurait lieu d'en déduire que ses mérites n'étaient pas «exceptionnels». En conséquence, le fait que le rapport d'évaluation litigieux lui attribue le niveau de performance II ne traduirait pas une dégradation de sa notation.
- 43 À titre subsidiaire, la Commission considère que le rapport d'évaluation litigieux est suffisamment motivé, car ce dernier s'inscrit dans un contexte connu du requérant, à savoir, son travail quotidien. En outre, l'appréciation relative à sa conduite dans le service justifierait une éventuelle régression de sa notation.

– Appréciation du Tribunal

- 44 Au sujet de l'exception d'irrecevabilité du moyen soulevée par la Commission, il convient de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que l'absence ou l'insuffisance de motivation est un moyen d'ordre public qui doit être examiné d'office par le juge, en tout état de cause (voir, par exemple, arrêt du Tribunal de première instance du 3 octobre 2006, Nijs/Cour des comptes, T-171/05, point 31, et la jurisprudence citée). En conséquence, contrairement à la thèse soutenue par la Commission, le relevé d'office de l'absence ou de l'insuffisance de motivation ne s'impose pas uniquement lorsqu'un requérant ayant fait état d'un grief en ce sens dans sa réclamation aurait omis de le reprendre dans sa requête, mais s'impose quels que soient les arguments qui ont été soulevés au stade précontentieux. En effet, le relevé d'office d'un moyen d'ordre public n'a pas pour but de pallier une insuffisance de la requête, mais de faire respecter une règle qui, en raison de son importance, n'est pas à la disposition des parties et ce, à quelque stade de la procédure que ce soit. Il s'ensuit que la Commission ne peut

exciper de l'irrecevabilité du moyen d'ordre public susmentionné au seul motif que le requérant ne l'a pas soulevé dans sa réclamation (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 6 mars 2008, Skareby/Commission, F-46/06, point 96).

- 45 Cette constatation n'est pas remise en cause par l'argument de la Commission selon lequel le relevé d'office de la violation de l'obligation de motivation ne devrait pas être permis lorsque le requérant a privé l'administration de la possibilité de remédier à l'absence ou à l'insuffisance de motivation des décisions attaquées au stade précontentieux en ne soulevant pas de grief en ce sens dans sa réclamation, la Commission étant en tout état de cause toujours tenue au respect des obligations qui s'imposent à elle et au rang desquelles figure l'obligation de motivation.
- 46 De surcroît, la Commission ne saurait se prévaloir, pour exciper de l'irrecevabilité du moyen, de ce que le requérant n'a pas soulevé celui-ci dans sa réclamation, dès lors que la règle de concordance, sur laquelle la Commission fonde son argumentation, ne saurait intervenir que dans l'hypothèse où la requête modifie la cause de la réclamation, cette dernière notion de «cause» étant à interpréter au sens large. S'agissant de conclusions en annulation, telles que celles du présent recours dirigées contre le rapport d'évaluation, il convient d'entendre par «cause du litige» la contestation par un requérant de la légalité interne de l'acte attaqué ou, alternativement, la contestation de sa légalité externe (voir, notamment, arrêts du Tribunal du 1^{er} juillet 2010, Mandt/Parlement, F-45/07, point 119 ; du 23 novembre 2010, Bartha/Commission, F-50/08, point 34 ; du 15 décembre 2010, Almeida Campos e.a./Conseil, F-14/09, point 28, et du 13 janvier 2011, Nijs/Cour des comptes, F-77/09, point 129). Or, en l'espèce, le requérant a soulevé dans sa réclamation un moyen de légalité externe, catégorie dont relève le moyen tiré de l'insuffisance de motivation, à savoir la violation des règles régissant la procédure d'appel devant le CPEP AD en matière d'établissement des rapports d'évaluation. En conséquence, en soulevant uniquement au stade de la requête le moyen tiré de ce que le rapport d'évaluation litigieux serait insuffisamment motivé, le requérant n'a pas modifié la cause du litige tel que présentée dans sa réclamation.
- 47 Il s'ensuit que l'exception d'irrecevabilité soulevée par la Commission doit être écartée et qu'il y a lieu d'examiner le bien-fondé du moyen tiré de la violation de l'obligation de motivation.
- 48 À cet égard, et comme le rappelle le requérant, selon une jurisprudence constante, l'administration a l'obligation de motiver tout rapport d'évaluation de façon suffisante et circonstanciée afin de mettre l'intéressé en mesure de formuler des observations sur cette motivation, le respect de ces exigences étant d'autant plus important lorsque son évaluation connaît une régression par rapport à celle antérieure (arrêts du Tribunal de première instance du 12 juin 2002, Mellone/Commission, T-187/01, point 27, et du 25 octobre 2005, Micha/Commission, T-50/04, point 36 ; arrêt du Tribunal du 10 novembre 2009, N/Parlement, F-93/08, point 86). Cependant, en l'espèce, pour exciper de la violation de cette obligation, le requérant se borne à se référer d'une façon générale à la jurisprudence susmentionnée, sans préciser dans quelle mesure les appréciations figurant dans le rapport d'évaluation litigieux sont en régression par rapport aux appréciations contenues dans le rapport d'évaluation précédent.
- 49 Certes, comme cela a été rappelé au point 45 ci-dessus, le défaut ou l'insuffisance de motivation constitue un vice qui est relevé d'office par le juge, mais il doit également être souligné que ce relevé d'office ne concerne que l'absence ou l'insuffisance manifeste de motivation (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal de première instance du 27 octobre 1994, Mancini/Commission, T-508/93, point 36) mais non la violation d'une obligation particulière de motivation. En conséquence, dès lors qu'un rapport d'évaluation contient une motivation suffisante au regard de l'obligation générale de motivation, il n'appartient pas au juge, dans le cadre de son relevé d'office, de rechercher si les appréciations contenues dans ce rapport d'évaluation sont en régression par rapport à celles figurant dans le rapport d'évaluation antérieur et, dans un tel cas, de s'assurer que l'administration a satisfait à son obligation de motivation particulière.

- 50 Par suite, et compte tenu qu'en l'espèce il ne ressort pas de la lecture du rapport d'évaluation litigieux que ce dernier serait non motivé ou insuffisamment motivé dans la mesure où les appréciations figurant à chacune des rubriques «Rendement», «Compétences» et «Conduite dans le service» étaient susceptibles de permettre au requérant de formuler des observations à leur sujet, le requérant ne saurait invoquer une violation de l'obligation de motivation au motif que le rapport d'évaluation litigieux n'explique pas pourquoi les appréciations qu'il contient sont en régression par rapport à celles du rapport d'évaluation précédent, sans préciser dans quelle mesure lesdites appréciations du rapport d'évaluation litigieux sont en régression par rapport à celles du rapport d'évaluation précédent et ce, d'autant, lorsque, comme en l'espèce, la Commission a entre-temps changé son système de notation.
- 51 En tout état de cause, il convient de faire observer que le rapport d'évaluation litigieux du requérant mentionne, à la rubrique «Rendement», que celui-ci «n'utilise pas le système de gestion du temps [...] comme le font tous ses autres collègues de l'unité le font» et, à la rubrique «Conduite dans le service», que le requérant «n'est pas toujours enclin à mettre en œuvre les décisions du management, comme l'utilisation du [système de gestion du temps] ou la restructuration du travail opérationnel de l'unité». En revanche, le rapport d'évaluation précédent ne contenait aucune critique en ce qui concerne le respect par le requérant des décisions adoptées par ses supérieurs hiérarchiques. Au contraire, le rapport d'évaluation précédent mentionnait, à la rubrique «Rendement», que «le travail que [le requérant] produit respecte les standards qui sont normalement requis» et, à la rubrique «Conduite dans le service», qu'«il fait preuve d'un bon niveau de service», ce qui suggérerait que le requérant respectait effectivement les consignes. Ainsi, quand bien même certaines appréciations contenues dans le rapport d'évaluation litigieux seraient en régression par rapport à celles contenues dans le rapport d'évaluation précédent, une telle régression serait suffisamment motivée.
- 52 Par conséquent, il convient de rejeter le deuxième moyen.

Sur le troisième moyen, tiré de ce que la procédure d'appel aurait été viciée

– Arguments des parties

- 53 Le troisième moyen se divise, en substance, en huit branches.
- 54 Premièrement, le requérant estime que des groupes de travail intermédiaires, non prévus par les DGE 43 (ci-après les «groupes intermédiaires») seraient intervenus dans la procédure d'appel, avant que le CPEP AD n'adopte son avis.
- 55 Deuxièmement, le requérant allègue que les travaux des groupes intermédiaires auraient eu lieu, ou à tout le moins auraient débuté, sans être encadrés par des règles de nature à garantir le respect de certains principes fondamentaux, comme les droits de la défense ou le principe de non-discrimination.
- 56 Troisièmement, le requérant se prévaut de l'absence de formation des membres des groupes paritaires de travail institués par les DGE 43 et de la précipitation dans laquelle ils ont dû travailler, afin de démontrer qu'ils n'auraient pas rempli leur mission, à savoir, assurer la cohérence et l'homogénéité de la notation.
- 57 Quatrièmement, le requérant affirme que le travail réalisé par les groupes paritaires de travail aurait été vicié en raison de la fluctuation importante de leur composition au cours de leurs travaux.
- 58 Cinquièmement, le requérant estime que les groupes paritaires de travail n'ont pas exercé leur compétence, car lorsque leurs membres n'arrivaient pas à se mettre d'accord, ils s'en sont remis à l'avis des groupes intermédiaires, lesquels auraient quasi systématiquement rendu des projets d'avis négatifs.

- 59 Sixièmement, le requérant relève que l'administration n'a mis à la disposition des agents ni les comptes-rendus des réunions des groupes paritaires de travail, ni les fiches d'évaluation des appels traités par ces derniers, et qu'elle n'a pas non plus établi de tableaux récapitulatifs des commentaires exprimés par lesdits groupes sur chaque dossier examiné.
- 60 Septièmement, le requérant allègue que le CPEP AD n'aurait pas examiné son recours et qu'il n'aurait donc pas rendu d'avis à son sujet, ce dont témoignerait la circonstance que l'exposé de la motivation de l'avis du CPEP AD figurant dans le rapport d'évaluation litigieux se limite à quelques mots.
- 61 Huitièmement, le requérant soutient que l'avis du CPEP AD ne serait pas suffisamment motivé.
- 62 En défense, la Commission fait valoir que les six premières branches du moyen seraient irrecevables au motif que le requérant n'en aurait pas fait état dans sa réclamation.
- 63 À titre subsidiaire, en ce qui concerne la première branche du moyen, la Commission fait valoir que si les groupes intermédiaires ne sont pas mentionnés dans les DGE 43, l'administration avait néanmoins la possibilité d'y recourir, dès lors que ceux-ci jouent un rôle uniquement préparatoire.
- 64 Au sujet des deuxième et troisième branches du moyen, la Commission souligne que les membres des groupes intermédiaires, comme ceux des groupes paritaires de travail désignés par l'administration, avaient tous une expérience en matière de gestion du personnel et, par leurs fonctions, étaient déjà sensibles aux droits fondamentaux des agents et aux règles de procédure.
- 65 S'agissant de la quatrième branche du moyen, la Commission prétend que, contrairement aux jurys de concours, les groupes paritaires de travail n'ont pas à procéder à un examen comparatif entre un grand nombre de personnes mais uniquement à veiller à ce que les procédures d'évaluation et de promotion soient correctement appliquées. Or, tel aurait été le cas, de sorte qu'une éventuelle fluctuation de leur composition serait sans conséquence sur la procédure d'appel.
- 66 Pour ce qui est de la cinquième branche du moyen, la Commission ne présente aucun argument en défense.
- 67 En ce qui concerne la sixième branche du moyen, la Commission rétorque en substance que, dès lors que les avis adoptés par les groupes paritaires de travail constituent des actes préparatoires, il n'était pas indispensable de les communiquer aux fonctionnaires concernés.
- 68 Sur la septième branche du moyen, la Commission considère que l'avis du CPEP AD est suffisamment motivé. En tout état de cause, elle estime que ce sont les commentaires finaux portés dans le rapport d'évaluation litigieux qui doivent être motivés et non l'avis du CPEP AD.
- 69 Enfin, s'agissant de la huitième et dernière branche du moyen, la Commission fait état d'un tableau récapitulatif des procédures d'appels du groupe de fonctions AD établi par le secrétariat du CPEP AD pour soutenir que celui-ci a bien rendu un avis sur l'appel formé par le requérant.

– Appréciation du Tribunal

- 70 S'agissant de l'exception d'irrecevabilité soulevée par la Commission à l'égard des six premières branches du troisième moyen au motif que celles-ci n'auraient pas été soulevées dans la réclamation, il convient de rappeler que, comme il a été constaté au point 46 du présent arrêt, le requérant avait soulevé dans sa réclamation un moyen de légalité externe, catégorie à laquelle se rattachent les six premières branches du troisième moyen. Partant, le fait que le requérant soulève ces six premières branches pour la première fois au stade de la requête n'a pas pour effet de modifier la cause du litige

tel que présenté dans la réclamation. Il s'ensuit qu'il convient de rejeter l'exception d'irrecevabilité soulevée par la Commission et d'examiner le bien-fondé de chacune des six premières branches du troisième moyen.

- 71 Pour ce qui est de la première branche du troisième moyen, la Commission ne conteste pas l'intervention des groupes intermédiaires dans la procédure d'avis du CPEP AD. Cependant, il convient d'observer que les groupes intermédiaires ont seulement une fonction de préparation du travail du CPEP AD. Il s'ensuit que leur instauration ressortait du pouvoir d'organisation interne de la Commission, lequel habilite celle-ci, même sans texte, à prendre toutes les mesures appropriées en vue d'assurer le fonctionnement de l'institution dans l'intérêt d'une bonne administration. De surcroît, la mise sur pied de ces groupes intermédiaires n'a conduit à aucune délégation des pouvoirs dévolus par le statut à l'AIPN et ne met aucune obligation à la charge des fonctionnaires évalués. Par conséquent, l'affirmation du requérant selon laquelle l'intervention des groupes intermédiaires serait dépourvue de base juridique doit être regardée comme non fondée.
- 72 En ce qui concerne les deuxième, troisième, quatrième et cinquième branches du troisième moyen, il doit être rappelé qu'un requérant doit fournir à tout le moins des indices suffisamment précis, objectifs et concordants, de nature à soutenir la vraisemblance des allégations qu'il formule (voir, par exemple, arrêt du Tribunal du 4 février 2010, Wiame/Commission, F-15/08, point 21). Or, en l'espèce, le requérant se contente de soulever les deuxième, troisième, quatrième et cinquième branches du moyen, sans apporter le moindre indice susceptible de démontrer que les travaux des groupes paritaires de travail n'ont pas respecté certains principes fondamentaux, à supposer même que le respect de ces principes fondamentaux s'impose dans le cadre des travaux desdits groupes, que leurs membres n'ont reçu aucune formation, qu'ils n'ont pas assumé leur mission, que leur composition a fluctué, et qu'ils ont renoncé à exercer leur compétence lorsque leurs membres n'arrivaient pas à se mettre d'accord. En conséquence, il y a lieu de rejeter les deuxième, troisième, quatrième et cinquième branches du troisième moyen comme étant irrecevables.
- 73 S'agissant de la sixième branche du troisième moyen, il doit être noté que le requérant ne précise pas quelle règle obligerait l'administration à mettre à la disposition des fonctionnaires concernés, pour peu que ces documents existent, les comptes-rendus des réunions des groupes paritaires de travail, les fiches d'évaluation établies ainsi que les tableaux récapitulant les commentaires exprimés par lesdits groupes. En revanche, il ressort de l'article 2, paragraphe 1, de l'annexe II des DGE 43 que les projets d'avis des groupes paritaires de travail sont uniquement adressés au CPEP AD et n'ont pas à être communiqués aux fonctionnaires concernés, de sorte qu'il peut en être déduit, qu'à plus forte raison, les documents de travail à l'origine de ces projets d'avis n'ont pas davantage à être communiqués aux fonctionnaires. En conséquence, il convient de rejeter la sixième branche du troisième moyen comme étant non fondée.
- 74 Quant à la septième branche du moyen, il ressort du compte-rendu de la réunion du CPEP AD du 20 janvier 2010, document versé au dossier par la Commission suite à des mesures d'organisation de la procédure, que, contrairement aux affirmations du requérant, le CPEP AD a bien examiné son appel. En effet, le compte-rendu en cause fait notamment état de ce que le CPEP AD a examiné les conclusions du groupe paritaire de travail sur les appels introduits par des fonctionnaires, dont le requérant, contre leur rapport d'évaluation et qu'il a validé le travail dudit groupe. En conséquence, il convient de rejeter la septième branche du troisième moyen comme manquant en fait.
- 75 Au sujet de la huitième et dernière branche du moyen, tirée de l'absence de motivation de l'avis du CPEP AD, il doit être relevé que l'article 8, paragraphe 4, des DGE 43, fait obligation au CPEP AD d'assortir son avis d'une motivation. En l'espèce, le Tribunal relève que les commentaires formulés par le CPEP AD dans son avis, qui figure au rapport d'évaluation litigieux, sont stéréotypés et ne font pas référence à des éléments relatifs à la situation particulière du requérant, ce qui ne constitue pas une motivation régulière.

- 76 Toutefois, il convient de rappeler que le défaut ou l'insuffisance de motivation d'un avis, lequel, par nature, n'est qu'un acte préparatoire, constitue un vice de procédure. Or, selon la jurisprudence, pour qu'un vice de procédure puisse aboutir à l'annulation d'une décision, il faut que, en l'absence de cette irrégularité, la procédure ait pu aboutir à un résultat différent (arrêt de la Cour du 21 mars 1990, Belgique/Commission, C-142/87, point 48 ; ordonnance de la Cour du 18 octobre 2001, Kish Glass/Commission, C-241/00 P, point 36 ; arrêt du Tribunal de première instance du 23 avril 2002, Campolargo/Commission, T-372/00, point 39).
- 77 S'agissant d'un avis rendu dans le cadre de la procédure d'élaboration des rapports d'évaluation visés par l'article 43 du statut, un défaut ou une insuffisance de motivation dudit avis ne saurait avoir de conséquences sur le contenu final du rapport que dans la mesure où il s'écarterait des appréciations portées par l'évaluateur. En revanche, lorsque, dans le cadre d'une procédure d'appel, l'avis confirme un rapport d'évaluation, il doit être considéré que les auteurs de cet avis font implicitement leurs les appréciations contenues dans le rapport, de sorte qu'il n'existe aucune raison de penser que si ledit avis avait été motivé, l'évaluateur aurait modifié le rapport.
- 78 En l'espèce l'avis du CPEP AD a confirmé les appréciations portées par l'évaluateur et le validateur et n'avait donc pas à être motivé. Il convient, par suite, de rejeter la huitième branche du troisième moyen comme étant non fondée.
- 79 Les huit branches du troisième moyen ayant été écartées, le moyen doit être rejeté dans son ensemble.

Sur le quatrième moyen, tiré de l'existence d'erreurs manifestes d'appréciation

– Arguments des parties

- 80 Le requérant allègue, premièrement, que le rapport d'évaluation litigieux serait entaché d'une erreur manifeste d'appréciation, car, alors même que lors de la procédure d'appel le validateur a reconnu que le requérant avait effectué un «très bon travail», sa performance a été jugée comme justifiant uniquement l'attribution du niveau de performance II.
- 81 Deuxièmement, le requérant soutient que la mention, figurant à la rubrique «Conduite dans le service» et, pour partie, à la rubrique «Rendement», selon laquelle il ne serait pas désireux de respecter ou de mettre en œuvre les décisions du management, telles que celle concernant l'utilisation du système de gestion du temps ou celle relative à la restructuration du travail opérationnel de son unité, serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation, car, d'une part, il n'aurait jamais reçu, au cours de la période évaluée, de décision formelle lui demandant de faire usage du système de gestion du temps et, d'autre part, l'évaluateur ne pouvait lui reprocher de ne pas avoir respecté la restructuration du travail de l'unité, puisque cette restructuration n'aurait eu lieu qu'en 2009.
- 82 Troisièmement, le requérant affirme que l'AIPN a commis une erreur manifeste d'appréciation en ce qui concerne la prise en compte de l'utilisation, dans l'exercice de ses fonctions, d'autres langues que celles dont il a justifié posséder une connaissance approfondie, puisque le rapport d'évaluation litigieux mentionne uniquement l'utilisation de l'anglais comme langue autre que sa langue maternelle, alors qu'il utilise également le français.
- 83 Quatrièmement, le requérant allègue que le travail qu'il aurait réalisé dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel n'aurait pas été pris en compte.
- 84 Cinquièmement, le requérant sous-entend que l'évaluateur n'aurait pas été impartial lorsqu'il a établi le rapport d'évaluation, mais qu'il aurait tenté de lui faire payer de soi-disant indiscretions.

- 85 En défense, la Commission affirme que le moyen est irrecevable, au motif qu'il serait identique au moyen tiré de la violation de l'article 6 de l'annexe I des DGE 43 par absence de prise en considération par l'AIPN de l'avis du groupe ad hoc.
- 86 En tout état de cause, la Commission affirme que l'examen de la question d'une éventuelle contradiction entre l'appréciation portée par le valideur et l'attribution au requérant du niveau de performance II, est exclu du contrôle juridictionnel, car cela reviendrait à ce que le Tribunal apprécie les jugements de valeur émis par les notateurs, ce pourquoi il n'a pas compétence.
- 87 S'agissant de la mention figurant à la rubrique «Conduite dans le service» et, dans une moindre mesure, à la rubrique «Rendement», la Commission affirme, d'une part, que l'usage du système de gestion du temps était obligatoire pour tout le personnel de l'OLAF depuis au moins octobre 2007 et, d'autre part que, s'il est vrai que la réorganisation de l'OLAF s'est achevée en 2009, les travaux préparatoires à cette réorganisation auraient commencé dès les mois de septembre et d'octobre 2008, comme en témoignerait le procès-verbal d'une réunion du personnel de l'unité du requérant, tenue le 14 janvier 2009 et à laquelle celui-ci était présent, de sorte que l'évaluateur était en droit de reprocher au requérant de ne pas avoir tenu compte de cette réorganisation.

– Appréciation du Tribunal

- 88 Contrairement aux affirmations de la Commission, le présent moyen n'est pas identique au premier moyen, tiré de la violation de l'article 6 de l'annexe I des DGE 43 par absence de prise en considération par l'AIPN de l'avis du groupe ad hoc, puisqu'il est tiré de l'existence de plusieurs erreurs manifestes d'appréciation et non de l'absence de prise en considération de l'avis du groupe ad hoc. Par suite, il convient de rejeter l'exception d'irrecevabilité du moyen soulevée en défense par la Commission.
- 89 Sur le fond, il convient de rappeler, à titre liminaire, qu'un large pouvoir d'appréciation est reconnu aux évaluateurs dans les jugements relatifs au travail des fonctionnaires qu'ils ont la charge d'évaluer. Dès lors, le contrôle juridictionnel exercé par le juge sur le contenu des rapports d'évaluation est limité au contrôle de la régularité procédurale, de l'exactitude matérielle des faits, ainsi que de l'absence d'erreur manifeste d'appréciation ou de détournement de pouvoir. Il n'appartient ainsi pas au Tribunal de contrôler le bien-fondé de l'appréciation portée par l'administration sur les aptitudes professionnelles d'un fonctionnaire, lorsqu'elle comporte des jugements complexes de valeur qui, par leur nature même, ne sont pas susceptibles d'une vérification objective (arrêts du Tribunal du 29 septembre 2009, *Wenning/Europol*, F-114/07, point 111, et la jurisprudence citée, ainsi que du 23 février 2010, *Faria/OHMI*, F-7/09, point 44, et la jurisprudence citée).
- 90 Le requérant fondant son moyen sur l'existence d'erreurs manifestes d'appréciation, il convient de rappeler à quelles conditions le Tribunal peut constater qu'une décision est ou non entachée de tels vices.
- 91 Tout d'abord, une erreur d'appréciation peut seulement être qualifiée de manifeste lorsqu'elle peut être aisément détectée à l'aune des critères auxquels le législateur a entendu subordonner l'exercice du pouvoir décisionnel de l'administration (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 24 mars 2011, *Canga Fano/Conseil*, F-104/09, point 35, faisant l'objet d'un pourvoi pendant devant le Tribunal de l'Union européenne, affaire T-281/11 P).
- 92 En conséquence, afin d'établir que l'administration a commis une erreur manifeste dans l'appréciation des faits de nature à justifier l'annulation des décisions contestées, les éléments de preuve qu'il incombe à la partie requérante d'apporter doivent être suffisants pour priver de plausibilité l'appréciation des faits retenue par l'administration dans sa décision (voir, par exemple, en matière d'aides d'État, arrêts du Tribunal de première instance du 12 décembre 1996, *AIUFFASS* et

AKT/Commission, T-380/94, point 59, et du 12 février 2008, BUPA e.a./Commission, T-289/03, point 221). En d'autres termes, si, en dépit des éléments avancés par le requérant, l'appréciation des faits par l'administration peut néanmoins être considérée comme vraisemblable, le moyen tiré de l'erreur manifeste d'appréciation doit être rejeté.

- 93 Il en est particulièrement ainsi lorsque la décision en cause est entachée d'erreurs d'appréciation qui, prises dans leur ensemble, ne présentent qu'un caractère mineur insusceptible d'avoir déterminé l'administration (voir, pour des arrêts retenant la notion d'erreur grave en matière de marchés publics, arrêts du Tribunal de première instance du 21 mai 2008, Belfass/Conseil, T-495/04, point 63, et du 6 juillet 2000, AICS/Parlement, T-139/99, point 39).
- 94 S'agissant plus spécialement du contrôle juridictionnel des appréciations figurant dans les rapports d'évaluation, il se justifie d'autant plus de circonscrire le contrôle du juge à l'erreur manifeste que le Tribunal ne connaît pas directement la situation des fonctionnaires évalués, et que la procédure d'évaluation comporte, sur le plan administratif, des garanties, telles que celles qui sont prévues aux articles 7 et 8 des DGE 43, faisant intervenir le fonctionnaire évalué, ses supérieurs hiérarchiques et un organe paritaire.
- 95 Enfin, il doit également être rappelé que, sous réserve de l'obligation de motivation et pour autant que l'évaluation soit clairement individualisée et non impersonnelle, comme c'est le cas en l'espèce, l'existence d'un large pouvoir d'appréciation dans le chef des évaluateurs présuppose que ces derniers n'aient pas l'obligation de faire figurer dans les rapports qu'ils rédigent tous les éléments de fait et de droit pertinents à l'appui de leur évaluation ou d'étayer ceux-ci par des exemples concrets, ni celle d'examiner et de répondre à tous les points contestés par le fonctionnaire concerné (arrêt du Tribunal de première instance du 12 septembre 2007, Combescot/Commission, T-249/04, point 86 ; arrêt du Tribunal du 10 septembre 2009, van Arum/Parlement, F-139/07, point 88). En effet, l'objet d'un rapport d'évaluation est de constituer une preuve écrite et formelle quant à la qualité du travail accompli par le fonctionnaire, de sorte qu'il n'est pas purement descriptif des tâches effectuées pendant la période concernée, mais comporte aussi une appréciation des qualités relationnelles que le fonctionnaire noté a montrées dans l'exercice de son activité professionnelle (arrêt de la Cour du 22 décembre 2008, Gordon/Commission, C-198/07 P, point 44 ; arrêt N/Parlement, précité, point 46). Le rapport d'évaluation vise non à dresser un tableau exhaustif des prestations que chaque fonctionnaire a été amené à réaliser dans le cadre de l'exécution des tâches relevant de son poste, mais à mettre en exergue, à partir d'éléments déterminants, sa compétence, son rendement et sa conduite dans le service (arrêt van Arum/Parlement, précité, point 101). Par conséquent, pour être régulier, il est suffisant, en principe, que le rapport d'évaluation fasse état des traits saillants des prestations du fonctionnaire en termes de rendement, de compétences et de conduite dans le service.
- 96 C'est à la lumière de la jurisprudence précitée qu'il convient d'examiner chacun des arguments soulevés par le requérant au soutien du moyen tiré d'erreurs manifestes d'appréciation.
- 97 Premièrement, le requérant reproche au validateur de lui avoir attribué le niveau de performance II, alors qu'il avait lui-même qualifié son travail de «très bon».
- 98 À cet égard, il doit cependant être relevé qu'aux termes du premier paragraphe de l'article 5 des DGE 43, la qualité du travail accompli n'est que l'une des deux composantes du rendement, l'autre étant la manière dont les objectifs ont été atteints. En conséquence, le fait que le requérant ait accompli un «très bon» travail ne signifie pas nécessairement que son évaluation justifiait une attribution du niveau de performance IB, voire IA. Partant, aucune incohérence ne saurait être déduite de ce que l'évaluateur a indiqué que le requérant avait accompli un «très bon» travail sans pour autant lui attribuer le niveau de performance IB. Il en est d'autant plus ainsi que, si l'évaluateur a indiqué que le requérant avait accompli un «très bon» travail et qu'il avait rempli, et même pleinement, les attentes,

il n'a pas mentionné pour autant que celui-ci avait dépassé lesdites attentes. Or, pour atteindre le niveau de performance IB, il était nécessaire que le noté ait fait preuve de prestations d'un niveau supérieur à celui attendu. En conséquence, il convient de rejeter le premier grief du requérant.

- 99 Deuxièmement, le requérant allègue que la mention figurant à la rubrique «Conduite dans le service» et, pour partie, à la rubrique «Rendement», selon laquelle il ne serait pas désireux d'appliquer les décisions du management telles que l'utilisation du système de gestion du temps ou la restructuration du travail opérationnel de l'unité, serait entachée d'une erreur manifeste d'appréciation.
- 100 S'agissant, tout d'abord, de l'indication selon laquelle le requérant n'aurait pas utilisé le système de gestion du temps, il y a lieu d'observer que le requérant ne conteste pas dans ses écrits ne pas avoir appliqué ledit système, mais affirme que son utilisation n'était pas obligatoire pendant la période d'évaluation, car il n'avait pas reçu, au cours de la période évaluée, de décision formelle lui demandant d'en faire usage. Or, il ressort clairement de la note du directeur général de l'OLAF du 2 octobre 2007, produite en défense par la Commission, et dont le requérant ne conteste pas qu'elle avait été communiquée à l'ensemble du personnel, que tout le personnel de l'OLAF était tenu de respecter le système de gestion du temps. En conséquence, l'évaluateur était en droit de reprocher au requérant de ne pas avoir fait usage du système de gestion du temps.
- 101 Au sujet, ensuite, de l'indication selon laquelle le requérant ne tenait pas compte de la restructuration du travail opérationnel de son unité, il ressort du procès-verbal de la réunion du personnel de l'unité du requérant tenue le 14 janvier 2009 et à laquelle ce dernier était présent, procès-verbal versé au dossier par la Commission, qu'une réorganisation à l'essai du service était conduite depuis 2008. À l'audience, le requérant n'a d'ailleurs nullement contesté cette réorganisation provisoire, mais a soutenu que l'évaluateur ne pouvait lui reprocher de ne pas avoir respecté une réorganisation qui n'avait pas été encore entérinée par une décision de la hiérarchie. Dans la mesure où tout fonctionnaire est tenu d'appliquer les consignes qui lui sont données par sa hiérarchie sans qu'il soit nécessaire que de telles consignes soient formalisées par une décision, le requérant se devait de respecter la nouvelle organisation de son unité, même si celle-ci était encore à l'essai.
- 102 Il résulte des considérations qui précèdent que le requérant ne démontre pas que la mention figurant dans la rubrique «Conduite dans le service» et, pour partie, dans la rubrique «Rendement», selon laquelle il ne serait pas désireux de respecter ou de mettre en œuvre les décisions du management telles que l'utilisation du système de gestion du temps ou la restructuration du travail opérationnel de l'unité, n'est pas plausible, et qu'il convient en conséquence de rejeter le deuxième grief.
- 103 S'agissant, troisièmement, du grief selon lequel le rapport d'évaluation litigieux ne ferait pas état de l'utilisation par le requérant du français comme langue de travail, il doit être relevé que ce grief manque en fait, dès lors que l'omission, dans le rapport d'évaluation, du français comme langue utilisée par le requérant a été corrigée par le validateur lors de la procédure d'appel avant que ledit rapport ne devienne définitif. Par suite, le troisième grief soulevé par le requérant doit être rejeté.
- 104 Quatrièmement, pour ce qui est de l'allégation selon laquelle le travail réalisé par le requérant dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel n'aurait pas été pris en compte, il doit être souligné que ni l'article 43 du statut ni les DGE 43 ne prévoient que le travail réalisé dans l'intérêt de l'institution par un fonctionnaire doit être expressément pris en compte dans l'établissement de son rapport d'évaluation ou pour décider du niveau de performance à lui attribuer, cet élément ne devant être obligatoirement pris en compte qu'au stade de la décision d'attribution des points de promotion. En conséquence, quand bien même le travail réalisé par le fonctionnaire dans l'intérêt de l'institution est susceptible d'affecter son rendement, ses compétences et sa conduite dans le service, la seule circonstance que le rapport d'évaluation litigieux du requérant n'en fasse pas état, ne saurait caractériser une erreur manifeste d'appréciation. Par suite, le quatrième grief du requérant doit être rejeté comme manquant en droit.

- 105 En dernier lieu, s'agissant de la partialité suggérée de l'évaluateur qui aurait tenté de faire payer au requérant de soi-disant indiscretions, il suffit de relever, pour écarter ce grief, que le requérant n'apporte aucun indice susceptible d'étayer le bien-fondé de son allégation.
- 106 Aucun des griefs avancés par le requérant au soutien de son quatrième moyen n'étant fondé, il convient de rejeter le quatrième moyen dans son ensemble.
- 107 Tous les moyens soulevés étant rejetés, il y a lieu de rejeter les conclusions en annulation dirigées contre le rapport d'évaluation et contre la décision d'attribuer au requérant le niveau de performance II.

Sur les conclusions en annulation dirigées contre la décision d'attribution de 5 points de promotion

Arguments des parties

- 108 À l'appui de ses conclusions en annulation dirigées contre la décision d'attribution de 5 points de promotion, le requérant soulève, en substance, un premier moyen tiré de la violation des DGE 45 en ce que, pour décider du nombre de points de promotion à lui attribuer, l'AIPN aurait omis de prendre en compte le travail qu'il avait accompli dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel, ainsi que l'utilisation, dans l'exercice de ses fonctions, d'autres langues que celles dont il avait justifié posséder une connaissance approfondie.
- 109 Pour établir le bien-fondé de ce moyen, le requérant fait valoir, d'une part, que la Commission ne mentionne pas dans la décision d'attribution de 5 points de promotion qu'elle a pris en compte le travail qu'il a accompli dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel et, d'autre part, qu'alors même que l'omission dans le rapport d'évaluation litigieux du français comme langue de travail utilisée par le requérant, le nombre de points de promotion qui lui a été attribué est resté inchangé.
- 110 Le second moyen présenté par le requérant est tiré de la violation de l'obligation de motivation.
- 111 La Commission ne présente aucune défense aux conclusions susmentionnées.

Appréciation du Tribunal

- 112 En ce qui concerne le premier moyen, tiré de la violation des DGE 45, force est de constater qu'il n'est pas fondé.
- 113 S'agissant tout d'abord du défaut de prise en compte de l'utilisation du français comme langue de travail, si le fonctionnaire dont le rapport d'évaluation a été rectifié suite à une omission peut s'attendre à ce que le niveau de performance ou le nombre de points qui lui a été attribué s'en retrouve amélioré, sauf à ce que les corrections apportées n'aient porté que sur des aspects formels du rapport, il doit être relevé que la correction apportée en l'espèce au rapport d'évaluation litigieux au sujet de l'utilisation du français comme langue de travail, n'a pas eu d'influence sur l'appréciation par l'administration des critères d'attribution des points de promotion énoncés à l'article 4, paragraphe 6, des DGE 45. En effet, la Commission dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour décider, au vu des critères prévus, du nombre de points de promotion à attribuer (voir, s'agissant du système de points servant à la promotion instaurés par de précédentes dispositions générales d'exécution de l'article 45 du statut, arrêt du Tribunal de première instance du 19 octobre 2006, Buendía Sierra/Commission, T-311/04, point 131). En conséquence, la circonstance que, même après la rectification du rapport d'évaluation litigieux, l'AIPN n'a pas modifié le nombre de points de

promotion qu'elle avait attribué au requérant ne permet pas d'en déduire qu'elle aurait commis une erreur de droit en ne prenant pas en compte l'utilisation par le requérant, dans l'exercice de ses fonctions, d'autres langues que celles dont il a justifié posséder une connaissance approfondie.

114 À considérer que par son argument, le requérant entend également soulever une erreur manifeste d'appréciation en ce que l'AIPN n'aurait pas tenu compte de sa maîtrise du français, il devrait être relevé que la circonstance que l'évaluateur a initialement omis d'indiquer que le requérant utilisait le français comme langue de travail ne saurait établir le bien-fondé d'un tel grief dès lors que le valideur a corrigé cette omission et que, par suite, l'AIPN, ainsi informée de l'utilisation par le requérant du français comme langue de travail, a pu valablement considérer que malgré cette rectification, il n'y avait pas lieu d'octroyer à celui-ci plus de points que ceux qu'il avait initialement reçus.

115 S'agissant, ensuite, de l'absence de référence dans le rapport d'évaluation litigieux à certaines tâches réalisées par le requérant dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel, il doit être rappelé que, selon une jurisprudence constante, l'administration n'est pas tenue d'indiquer au fonctionnaire concerné comment elle a apprécié chacun des critères l'ayant conduite à adopter une décision, dès lors que ladite décision est dans son ensemble suffisamment motivée (arrêt du Tribunal du 10 septembre 2009, Behmer/Parlement, F-47/07, point 97, et qu'en outre, un acte administratif jouit d'une présomption de légalité (arrêt Wiame/Commission, précité, point 21, et la jurisprudence citée). Partant, un requérant ne saurait se borner à constater que l'administration n'a pas fait mention de la manière dont elle a pris en compte un critère d'attribution des points de promotion afin d'établir l'existence d'une erreur d'appréciation ou d'une erreur de droit. Il s'ensuit qu'en l'espèce, faute pour le requérant de faire état d'élément concret susceptible d'établir que l'administration n'aurait pas tenu compte du travail réalisé dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel, il n'y a pas lieu d'infirmer la présomption de légalité attachée à la décision d'attribution de cinq points de promotion au requérant.

116 Il résulte de ce qui précède qu'il convient de rejeter le premier moyen.

117 Pour ce qui est du second moyen, tiré de la violation de l'obligation de motivation, il doit être noté que la motivation de la décision d'attribution de 5 points de promotion figure implicitement dans le rejet de la réclamation, à savoir que l'attribution de 5 points de promotion au requérant a été justifiée par la mise en balance des mérites dont le requérant a fait preuve dans le cadre de son service et de son travail réalisé dans l'intérêt de l'institution et de la représentation du personnel. En effet, dans le rejet de la réclamation, l'AIPN fait état notamment de ce que :

«Alors que l'opinion du groupe ad hoc est très positive ('prestation [...] d'un excellent niveau', 'compétences de très bon niveau', 'contribue largement à la réalisation des objectifs communs') la même chose ne peut pas être dite de la qualité de l'évaluation faite par l'évaluateur du travail du réclamant pour l'OLAF.

En particulier, à la rubrique 'Conduite dans le service', l'évaluateur note que [le requérant] 'contribue normalement à la réalisation des objectifs partagés. Il est habituellement prêt à accepter des remarques. Il ne maintient pas toujours des relations constructives avec ses collègues et ne tient pas toujours sa chaîne hiérarchique informée des initiatives qu'il prend spécialement lorsqu'il n'est pas d'accord avec une décision du management. [...] n'est pas toujours enclin à mettre en œuvre les décisions du management, comme l'utilisation du [système de gestion du temps] ou la restructuration du travail opérationnel de l'unité'.

Sans l'évaluation positive du groupe ad hoc qui a contrebalancé l'évaluation de l'évaluateur concernant le travail [du requérant] pour l'OLAF, l'[AIPN] aurait détecté une incohérence manifeste entre l'évaluation qualitative du requérant et l'attribution de 5 points de promotion. L'évaluation du travail du réclamant pour l'OLAF, prise isolément, n'aurait pas justifié l'attribution de 5 points de promotion.»

- 118 Certes, cette motivation n'est intervenue qu'au stade du rejet de la réclamation, mais, s'agissant d'une procédure telle que celle d'attribution des points de promotion, laquelle affecte un grand nombre d'individus, il doit être rappelé que l'AIPN peut, selon une jurisprudence constante, n'apporter la motivation de la décision qu'au stade précontentieux (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 8 octobre 2008, Barbin/Parlement, F-81/07, point 27). Par conséquent, il convient de rejeter le deuxième moyen.
- 119 Aucun des deux moyens n'étant fondé, il convient de rejeter les conclusions en annulation dirigées contre la décision d'attribution de 5 points de promotion.
- 120 Il résulte de l'ensemble de ce qui précède qu'il convient de rejeter le recours dans son ensemble.

Sur les dépens

- 121 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre. Aux termes de l'article 88 du règlement de procédure, une partie, même gagnante, peut être condamnée partiellement, voire totalement aux dépens, si cela apparaît justifié en raison de son attitude.
- 122 Il résulte des motifs énoncés ci-dessus que le requérant a succombé en son recours. En outre, la Commission a, dans ses conclusions, expressément demandé que le requérant soit condamné aux dépens. Toutefois, ainsi que cela résulte du point 76 du présent arrêt, la procédure d'évaluation et de promotion conduite en l'espèce n'a pas été exempte d'irrégularités. Dans ces conditions, et par application des dispositions de l'article 88 du règlement de procédure, il sera fait une juste appréciation des circonstances du litige en condamnant la Commission à supporter, outre ses propres dépens, le quart des dépens du requérant.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (deuxième chambre)

déclare et arrête :

- 1) **Le recours est rejeté.**
- 2) **La Commission européenne supporte, outre ses propres dépens, le quart des dépens de M. Kimman.**
- 3) **M. Kimman supporte les trois quarts de ses propres dépens.**

Tagaras

Boruta

Van Raepenbusch

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 29 septembre 2011.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
H. Tagaras