



DALDEWOLF



the



FFICI@L

legal newsletter on european civil service law
newsletter juridique de la fonction publique européenne

janvier 2023 - numéro 82 - 10^e année

contact : theofficial@daldewolf.com — www.daldewolf.com

ÉDITO

Chers lecteurs,

En cette période d'évaluation, nous vous proposons de consacrer une large part de notre newsletter à cet exercice. Ainsi, notre focus sera dédié à la procédure de notation et nous commenterons un récent arrêt du Tribunal de l'UE qui a clarifié l'impact d'un non-renouvellement de contrat d'agent fondé sur un rapport de notation non finalisé.

Dans notre rubrique «Au quotidien en Belgique», nous aborderons la demande de cession de rémunération adressée à un employeur, dans le cadre d'un contrat de crédit de consommation.

N'hésitez pas, si vous souhaitez que nous abordions certaines problématiques dans les prochains numéros de *the OFFICI@L*, à nous envoyer vos questions ou suggestions (theofficial@daldewolf.com). Nous sommes à votre écoute.

Nous vous souhaitons une excellente lecture!

L'équipe DALDEWOLF

FOCUS

QUELQUES RÉFLEXES CONCERNANT LA PROCÉDURE DE NOTATION OU D'ÉVALUATION

Le processus de notation des fonctionnaires a déjà commencé dans les institutions, de même que le processus d'évaluation du personnel des agences de l'Union, nous en profitons donc pour consacrer notre focus à ce sujet. L'exercice de notation ou d'évaluation a en effet un impact important sur la carrière des fonctionnaires et de certains agents, les rapports étant notamment utilisés pour apprécier les mérites des fonctionnaires et agents dans le cadre des exercices de promotion (ou de reclassification dans les Agences). Le Statut des fonctionnaires ne fournit que très peu d'indications quant au déroulement de la procédure de notation ou d'évaluation. Chaque institution a adopté des DGE (dispositions générales d'exécution) qui décrivent la procédure à suivre (les étapes, délais et voies de recours). Les délais prescrits doivent être respectés par l'Administration.

L'auto-évaluation : il s'agit de la première étape de la procédure, le fonctionnaire ou l'agent est invité à s'auto-évaluer. C'est une étape importante à laquelle il convient d'accorder une attention particulière. Le Tribunal a récemment rappelé que la personne notée doit pouvoir s'exprimer librement dans son auto-évaluation sans que s'y oppose son obligation de réserve, laquelle doit être interprétée de façon plus souple dans ce contexte (Walle/ECDC, T-33/20). Le Tribunal considère qu'elle dépasse les limites lorsque l'auto-évaluation contient des expressions gravement injurieuses ou gravement attentatoires au respect dû au notateur.

Le dialogue : le fonctionnaire ou l'agent sera invité à un entretien appelé le « dialogue » ou « l'entretien d'évaluation » avec le premier notateur/évaluateur. Le dialogue est une phase essentielle, que l'Administration est tenue d'organiser. Le Tribunal considère qu'elle est une condition pour respecter le droit d'être entendu de la personne notée et insiste sur le fait qu'un « contact direct entre le noté et le notateur est de nature à favoriser un dialogue franc et approfondi, permettant aux intéressés, d'une part, de mesurer avec exactitude la nature, les raisons et la portée de leurs divergences éventuelles et, d'autre part, de parvenir à une meilleure compréhension réciproque, et à plus forte raison dans une situation où il est nécessaire de remédier à une situation personnelle très dégradée » (QB/BCE, T-827/16). Il est donc très important à ce stade de ne pas laisser des remarques négatives sans réponse si on est en désaccord et de faire valoir son point de vue. Même si le fonctionnaire ou l'agent appréhende la tenue d'un dialogue, pour une raison ou une autre, nous recommandons toujours de participer à cet entretien, au besoin en étant accompagné.

Le rapport de notation ou d'évaluation : les DGE prescrivent les règles permettant de désigner le premier notateur, généralement une personne proche de la personne évaluée qui est en mesure de pouvoir apprécier ses mérites (souvent le chef d'unité) et le deuxième notateur, lequel aura une vision plus globale. Le Tribunal a déjà clarifié que l'existence de divergences entre un fonctionnaire et son supérieur hiérarchique (premier notateur) n'implique pas en tant que tel que ce dernier n'est pas en mesure d'apprécier objectivement les mérites de la personne notée (DD/FRA, T-470/20). Toutefois, lorsqu'un fonctionnaire a de sérieuses raisons de douter de l'impartialité du notateur désigné, la démarche à privilégier semble être de saisir l'AIPN d'une demande (fondée sur l'article 90(1) du Statut) tendant à ce que la notation soit confiée à une autre personne (CWIK/Commission, T-155/03).

Le premier notateur remplit ensuite le rapport de notation ou d'évaluation. L'évaluation contenue dans le rapport doit être clairement individualisée et non impersonnelle (TA/Parlement, T-314/21).

Toutefois, le Tribunal considère qu'il est suffisant de faire état des « traits saillants » des prestations de la personne en termes d'objectifs et de compétences sans que les notateurs ne soient obligés de spécifier tous les éléments de fait et de droit pertinents à l'appui de leur évaluation (SV/BEI, T-311/21). Le fonctionnaire ou agent peut alors marquer son accord ou faire part de ses commentaires, et engager un processus d'échange avec ses notateurs/évaluateurs, le second notateur/évaluateur étant essentiellement en charge de vérifier la cohérence du rapport et le respect des règles de procédure prévues par les DGE.

La finalisation du rapport : au terme de ces échanges, le projet de rapport est ensuite transmis à la personne évaluée qui peut décider de l'accepter ou de le refuser dans un délai prescrit par les DGE des différentes institutions ou agences (généralement entre 5 et 10 jours ouvrables). S'il l'accepte, le rapport devient définitif. S'il le refuse, les procédures à suivre diffèrent selon les DGE applicables. En général, un organe d'appel est saisi et examine la situation (par exemple le Comité des rapports au Conseil, un évaluateur d'appel à la Commission et le Président au Parlement). En cas de désaccord du fonctionnaire ou agent avec le rapport définitif rendu par l'organe d'appel, il peut envisager deux options : introduire une réclamation sur le fondement de l'article 90, paragraphe 2, du Statut ou, par dérogation au régime statutaire, exercer directement un recours devant le Tribunal de l'Union.

JURISPRUDENCE

RAPPORT D'ÉVALUATION NON FINALISÉ ET NON-RENOUVELLEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans un arrêt rendu le 14 décembre 2022 (SU / Autorité européenne des assurances et de pensions professionnelles (AEAPP), T-296/21), le Tribunal de l'Union européenne a rappelé les principes qui incombent à l'Administration en cas de non-renouvellement d'un contrat d'agent alors même que son rapport d'évaluation n'a pas été finalisé.

Le Tribunal rappelle que l'Administration doit veiller à la rédaction périodique de rapports qui concernent la compétence, le rendement et la conduite des agents dans le service, tant pour des motifs de bonne administration que pour sauvegarder leurs intérêts. Ce rapport est un élément à prendre en considération en vue de choisir de renouveler, ou non, le contrat de l'agent. Dans le présent cas, la décision de non-renouvellement avait été fondée sur un rapport d'évaluation qui n'a pas été finalisé. Le Tribunal a estimé que ce rapport ne saurait servir de base pour adopter la décision de non-renouvellement de la part de l'Administration.

En l'espèce, le directeur exécutif de l'AEAPP, qui est aussi l'évaluateur d'appel, n'avait pas pris en considération les commentaires de l'agent marquant son désaccord sur l'évaluation du premier évaluateur. L'Agence a indiqué que cela était dû à un problème technique interne de l'Administration qui a affirmé de ne pas avoir reçu la notification de refus de l'agent.

Selon le Tribunal, l'inaction de l'évaluateur d'appel, malgré le désaccord marqué sur le rapport d'évaluation, due à une erreur d'interne d'organisation de l'Administration, ne peut être considérée comme confirmation implicite du rapport, qui aurait eu pour effet de le rendre définitif et de déclencher le délai pour conformer une réclamation à son encontre.

Cela étant dit, une telle irrégularité procédurale ne peut être sanctionnée par l'annulation de la décision de non-renouvellement que s'il est clair que le contenu du rapport aurait pu influencer sur le contenu de la décision (Wahlström / Frontex, F-87/11). Le seul fait que le dossier personnel de l'agent est incomplet, lors de l'appréciation de ses prestations, ne suffit à annuler une décision de non-renouvellement, sauf s'il est établi que cette circonstance peut avoir un impact sur la décision de la procédure de renouvellement (WD / EFSA, C-167/20).

In casu, l'évaluateur, s'il avait pu avoir connaissance du désaccord marqué par la requérante de son rapport d'évaluation et de ses commentaires, il aurait pu prendre en considération ses observations et, éventuellement, modifier le rapport ou sa motivation. À cet égard, le Tribunal rappelle que l'Administration a l'obligation de motiver tout rapport d'évaluation de façon suffisante et de mettre l'agent en mesure de formuler des observations sur cette motivation. Ces exigences doivent être respectées encore plus strictement lorsque l'évaluation connaît une régression par rapport à l'évaluation antérieure, comme en l'espèce.

De ce fait, étant donné que les commentaires de la requérante sur son rapport d'évaluation n'ont pas été pris en considération et que celui-ci n'est pas devenu définitif, ces irrégularités ont bel et bien pu avoir une incidence décisive sur la procédure de renouvellement. De ce fait, le Tribunal conclut que la décision de non-renouvellement doit être annulée.

Les juges, estimant que la requérante a été définitivement privée d'une chance sérieuse de voir son contrat renouvelé, ont ordonné le paiement d'une indemnité de 10.000 EUR à la requérante, ainsi que 5.000 EUR pour le préjudice moral subi.

COMMENT S'OPPOSER À UNE DEMANDE DE CESSION DE RÉMUNÉRATION ADRESSÉE PAR LA BANQUE À VOTRE EMPLOYEUR DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE CRÉDIT À LA CONSOMMATION ?

Les dispositions protectrices du consommateur en relation avec la conclusion d'un contrat de crédit figurent dans le livre VII du Code de droit économique.

L'institution financière octroyant un crédit à la consommation demande au consommateur (emprunteur) de signer un document de cession de rémunération à titre de garantie. Ce document permettra à la banque de se faire rembourser les échéances de prêt non payées en percevant les fonds sur la rémunération de l'emprunteur.

La signature de ce document ne peut être imposée mais, dans les faits, elle constituera bien souvent la condition *sine qua non* sans laquelle le prêt ne pourra être accordé par la banque.

Le défaut de paiement de deux échéances de prêt successives expose le consommateur – emprunteur au risque de voir cette

garantie actionnée par la banque. Les dispositions du Code de droit économique ainsi que celles de la loi relative à la protection de la rémunération offrent à l'emprunteur la possibilité de s'opposer à la mise en œuvre de cette garantie ou, à tout le moins, d'en limiter les effets préjudiciables.

Les conditions suivantes doivent être satisfaites par la banque pour pouvoir procéder valablement à une cession de rémunération :

- Le document de cession de rémunération doit :
 - être distinct du contrat de crédit
 - reproduire les [articles 28 à 32 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération](#).
- La banque doit, préalablement à toute action à l'égard de l'employeur, informer l'emprunteur, par lettre recommandée ou par un exploit d'huissier, de son intention d'exécuter la cession de rémunération.

Si la demande de cession est adressée à l'employeur, l'emprunteur peut s'opposer à la demande du prêteur (soit parce qu'il conteste le montant réclamé, soit parce qu'il

préfère négocier des facilités de paiement). Il doit le faire, par courrier recommandé ou par lettre d'huissier adressé à son employeur, dans un délai de dix jours maximum à compter de la date d'envoi du courrier du prêteur. L'employeur informe à son tour le prêteur de l'opposition qui lui a été notifiée.

Dans cette hypothèse, le litige sera porté par la banque devant le Juge de Paix qui pourra, sur requête de l'emprunteur, consentir des facilités de paiement, limiter la cession à un montant déterminé ou majorer les montants qui ne pourront faire l'objet d'une cession.

Ces dispositions s'appliquent également aux fonctionnaires et agents européens, qui restent soumis au droit national pour les activités et rapports privés avec les tiers, comme n'importe quel autre particulier.

NOTRE ÉQUIPE

DALDEWOLF :

- Droit européen et droits humains
THIERRY BONTINCK,
ANAÏS GUILLERME,
THAÏS PAYAN,
MARIANNE BRÉSART,
LAUREN BURGUIN &
WADII MIFTAH
- Droit belge
DOMINIQUE BOGAERT

En partenariat avec le cabinet

PERSPECTIVES :

- Droit de la famille
CANDICE FASTREZ