



# Jurisprudence : rapport de stage et exercice de promotion

[EN version herebelow](#)

## Chronique juridique de la fonction publique européenne

### Rapport de stage et exercice de promotion

*Affaire T-511/18, XH / Commission 25 juin 2020*

La requérante a été recrutée par la Commission (OLAF) après une période de stage. Il se trouve que le rapport de stage intermédiaire fait état de certaines difficultés. Celui-ci a été annexé au rapport de stage final. Or, la requérante n'a pas été promue dans le contexte de l'exercice de promotion 2017. Elle a introduit un article 90 puis un recours tendant à annuler la décision de non promotion. A l'appui de sa demande, la requérante considère que l'article 45 du statut n'a pas été respecté, alors que son rapport de stage y inclus le rapport intermédiaire ont été utilisés aux fins de la comparaison des mérites au titre de l'exercice de promotion 2017. Le tribunal a fait droit à la demande d'annulation de la décision de non-promotion.

Le juge de l'Union a considéré que l'art 45 par 1<sup>er</sup> du statut et les dispositions générales d'exécution (DGE) de cet article (art. 4 par. 1<sup>er</sup> point a)) disposent que les rapports d'évaluation constituent l'élément central d'appréciation aux fins de l'exercice de comparaison des mérites pour la promotion.

L'AIPN peut prendre en compte d'autres éléments, mais uniquement à titre exceptionnel, particulièrement en cas d'absence de rapport d'évaluation. Toutefois, ces éléments doivent être similaires au rapport d'évaluation en ce qui concerne leur origine, leur procédure d'établissement et leur objet.

En effet, le Tribunal considère que le rapport de stage et le rapport d'évaluation n'ont pas le même objectif. Le premier vise à évaluer l'aptitude du stagiaire à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions et à être titularisé (art 34 du statut); alors que le rapport d'évaluation a pour objectif de s'assurer de la performance de l'agent et de fournir à l'administration une information annuelle dans ce domaine (art. 43 du statut). Les rubriques et les systèmes de cotation ne sont, par conséquent, pas les mêmes dans ces deux types de procédures. Pour le Tribunal, l'évaluation contenue dans un rapport de stage ne saurait se

substituer à l'évaluation annuelle développée dans le contexte du rapport d'évaluation. Par ailleurs, on peut noter une différence juridique fondamentale entre les deux exercices. Le rapport de stage constitue un acte préparatoire à la décision de l'AIPN de titulariser ou de licencier un fonctionnaire ou un agent. Cet acte ne peut donc être attaqué directement par un recours autonome et c'est bien la décision de l'AIPN de licencier un agent qui est susceptible de recours. En revanche, le rapport d'évaluation annuel peut faire l'objet d'un recours en annulation, car il peut influencer la carrière du fonctionnaire. De ce qui précède, le Tribunal conclut que le rapport de stage ne peut, en principe, pas être pris en compte dans le contexte de l'exercice de comparaison des mérites tant par le comité de promotion que par l'AIPN.

Dans le cas d'espèce, la requérante a fait l'objet de deux rapports d'évaluation, en 2015 et 2016 ; ce qui permettait de procéder à l'examen comparatif des mérites prévu par les dispositions de l'art 45 du statut et ne justifiait pas la prise en compte du rapport de stage lors de l'exercice de promotion 2017. Par ailleurs, le Tribunal n'a pu déterminer aucune circonstance exceptionnelle qui justifierait l'utilisation du rapport de stage dans le contexte de l'exercice de promotion 2017. D'ailleurs, le rapport de stage de la requérante, s'il comportait certaines critiques, n'a pas été rédigé avec l'intention d'évaluer sa performance dans le contexte de son évolution de carrière. Il ne devait donc pas être pris en compte dans l'exercice de promotion 2017. Logiquement, le Tribunal a conclu que la prise en compte du rapport de stage constituait une irrégularité qui pouvait compromettre l'exercice de comparaison des mérites au détriment de la requérante. Il a donc annulé la décision de l'AIPN de ne pas promouvoir la requérante, au titre de l'exercice de promotion 2017.



# Case law: probationary report and promotion exercise

## European Civil Service Legal Chronicle

### Internship report and promotion exercise

*Case T-511/18, XH v Commission 25 June 2020*

The applicant was recruited by the Commission (OLAF) after a probationary period. It so happens that the interim probationary report mentions certain difficulties. Said report was annexed to the final probationary report. The applicant was not promoted in the context of the 2017 promotion exercise. She lodged an Article 90 complaint and then an action for annulment of the decision of not promoting her. In support of her application, the applicant considers that Article 45 of the Staff Regulations was not complied with, even though her probationary report, including the interim report, was used for the purposes of comparing the merits in the 2017 promotion exercise. The court granted the request to annul the decision not to promote.

The Court of the Union considered that Article 45(1)<sup>er</sup> of the Staff Regulations and the General Implementing Provisions (GIP) to that Article (Article 4(1)<sup>er</sup> point a)) provide that the assessment reports are the central element of assessment for the purposes of the comparison of merits exercise for promotion.

The Appointing Authority may take into account other elements, but only exceptionally, particularly in the absence of an evaluation report. However, these elements must be similar to the assessment report in terms of their origin, preparation procedure and purpose.

The Tribunal considers that the probationary report and the evaluation report do not have the same objective. On the one hand, the purpose of the probationary report is to assess the ability of the probationer to perform the duties entailed by his post and to be established (Article 34 of the Staff Regulations). On the other hand, the purpose of the evaluation report is to ascertain the performance of the staff member and to provide the administration with annual information in this area (Article 43 of the Staff Regulations). The headings and rating systems are therefore not the same in these two types of procedures. For the Tribunal, the evaluation contained in a probationary report cannot replace the annual evaluation developed in the context of the evaluation report.

Moreover, there is a fundamental legal difference between the two exercises. The probationary report is a preparatory act for the Appointing Authority's decision to appoint or dismiss an official or other servant. This act cannot therefore be directly challenged by an independent appeal; and it is the decision of the Appointing Authority to dismiss a staff member that is subject to appeal. Yet, the annual evaluation report may be the subject of an action for annulment, as it may influence the career of the official. With the previous information, the Court concludes that the probationary report cannot, in principle, be taken into account in the context of the comparison of merits exercise by both the Promotion Committee and the Appointing Authority.

In the present case, the applicant was the subject of two evaluation reports, in 2015 and 2016; this allowed the comparative examination of the merits provided for by the provisions of Article 45 of the Staff Regulations and did not justify the taking into account of the probationary report in the 2017 promotion exercise. Furthermore, the Tribunal could not identify any exceptional circumstances that would justify the use of the probationary report in the context of the 2017 promotion exercise. Moreover, the applicant's probationary report, while it contained certain criticisms, was not written with the intention of assessing her performance in the context of her career development. It was therefore not to be taken into account in the 2017 promotion exercise. Logically, the Tribunal concluded that the inclusion of the probationary report constituted an irregularity which could compromise the comparison of merits exercise to the detriment of the applicant. It therefore annulled the Appointing Authority's decision not to promote the applicant under the 2017 exercise of promotion.