

ARRÊT DU TRIBUNAL (quatrième chambre)  
11 juillet 2007\*

« Fonctionnaires — Recrutement — Emploi de directeur de grade A 2 —  
Rejet de candidature — Recours en annulation — Obligation  
de motivation — Régularité de l'examen comparatif des candidatures —  
Appréciation des qualifications du candidat nommé »

Dans l'affaire T-93/03,

**Spyros Konidakis**, ancien fonctionnaire de la Commission des Communautés européennes, demeurant à Overijse (Belgique), représenté par M<sup>es</sup> A. Coolen, J.-N. Louis et E. Marchal, avocats,

partie requérante,

contre

**Commission des Communautés européennes**, représentée par M. J. Currall, en qualité d'agent, assisté de M<sup>e</sup> D. Waelbroeck, avocat,

partie défenderesse,

ayant pour objet une demande d'annulation de la décision de la Commission de rejeter la candidature du requérant au poste de directeur à la direction générale INFSO/A : « Services de communication: politique et cadre réglementaire »

\* Langue de procédure : le français.

LE TRIBUNAL DE PREMIÈRE INSTANCE  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (quatrième chambre),

composé de MM. H. Legal, président, V. Vadapalas et N. Wahl, juges,

greffier : M<sup>me</sup> K. Pocheć, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 29 mars 2007,

rend le présent

**Arrêt**

**Cadre juridique**

*Statut des fonctionnaires des Communautés européennes*

- 1 L'article 4 du statut des fonctionnaires des Communautés européennes (ci-après le « statut ») dispose :

« Toute nomination ou promotion ne peut avoir pour objet que de pourvoir à la vacance d'un emploi dans les conditions prévues au présent statut.

Toute vacance d'emploi dans une institution est portée à la connaissance du personnel de cette institution dès que l'autorité investie du pouvoir de nomination a décidé qu'il y a lieu de pourvoir à cet emploi.

« S'il n'est pas possible de pourvoir à cette vacance par voie de mutation, promotion ou concours interne, celle-ci est portée à la connaissance du personnel des trois Communautés européennes. »

2 Aux termes de l'article 7, paragraphe 1, du statut :

« L'autorité investie du pouvoir de nomination affecte, par voie de nomination ou de mutation, dans le seul intérêt du service et sans considération de nationalité, chaque fonctionnaire à un emploi de sa catégorie ou de son cadre correspondant à son grade. [...] »

3 L'article 27 du statut expose :

« Le recrutement doit viser à assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique aussi large que possible parmi les ressortissants des États membres des Communautés.

Les fonctionnaires sont choisis sans distinction de race, de conviction politique, philosophique ou religieuse, de sexe ou d'orientation sexuelle et indépendamment de leur état civil ou de leur situation familiale.

Aucun emploi ne doit être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé. »

4 L'article 29, paragraphe 1, du statut dispose :

« En vue de pourvoir aux vacances d'emploi dans une institution, l'autorité investie du pouvoir de nomination, après avoir examiné :

a) les possibilités de promotion et de mutation au sein de l'institution ;

- b) les possibilités d'organisation de concours internes à l'institution ;
- c) les demandes de transfert de fonctionnaires d'autres institutions des trois Communautés européennes

ouvre la procédure de concours sur titres, sur épreuves ou sur titres et épreuves. La procédure de concours est déterminée à l'annexe III. [...] »

- 5 Aux termes de l'article 43, paragraphe 1, du statut :

« La compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire, à l'exception de ceux des grades A 1 et A 2, font l'objet d'un rapport périodique établi au moins tous les deux ans, dans les conditions fixées par chaque institution, conformément aux dispositions de l'article 110. »

- 6 L'article 45, paragraphe 1, du statut dispose :

« La promotion est attribuée par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination. Elle entraîne pour le fonctionnaire la nomination au grade supérieur de la catégorie ou du cadre auquel il appartient. Elle se fait exclusivement au choix, parmi les fonctionnaires justifiant d'un minimum d'ancienneté dans leur grade, après examen comparatif des mérites des fonctionnaires ayant vocation à la promotion ainsi que des rapports dont ils ont fait l'objet.

Ce minimum d'ancienneté est, pour les fonctionnaires nommés au grade de base de leur cadre ou de leur catégorie, de six mois à compter de leur titularisation ; il est de deux ans pour les autres fonctionnaires. »

*Dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut applicables à la Commission pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et le 30 juin 1999*

7 L'article premier prévoit :

« Comme établi par l'article 43 du Statut ainsi que par l'article 15, § 2 du RAA [le Régime applicable aux autres agents des Communautés européennes], et en application de l'article 110 du Statut, chaque fonctionnaire de l'Institution (à l'exception des fonctionnaires de grade A/1 et A/2), ainsi que chaque agent temporaire visé par l'article 2 points a), c) ou d) du RAA, est noté au moins tous les deux ans sur sa compétence, son rendement ainsi que sur sa conduite dans le service, pour autant qu'il ait été en activité plus de six mois pendant la période de référence en tant que titulaire. [...] »

*Décision de la Commission du 18 septembre 1999 fixant les règles de procédure pour le pourvoi des emplois de grades A 1 et A 2*

8 La décision de la Commission fixant les règles de procédure pour le pourvoi des emplois de grades A 1 et A 2 (ci-après la « décision RPPE ») indique en ce qui concerne les nominations internes et interinstitutionnelles que :

« Les objectifs de rigueur et de transparence dans les procédures sont assurés en particulier par un renforcement des méthodes de sélection fondées sur des entretiens approfondis des candidats et le recours à une expertise externe spécifique au domaine de recrutement concerné ou en matière de recrutement de postes à haut niveau.

- Publication des avis des vacances d'emploi avec une description précise du profil du poste et des tâches à exercer.

- Avis préalable du Comité Consultatif des Nominations : cette instance voit son rôle renforcé lors des procédures de nomination. Dans une première phase, le CCN procède à une appréciation des candidatures introduites et identifie les candidats les plus aptes en vue d'un entretien.

- Etablissement d'une grille d'évaluation claire et transparente devant être utilisée par le Comité Consultatif des Nominations (CCN) pour l'audition des candidats retenus. Cette grille est établie sur une base objective et transparente reprenant,

d'une part, les critères indiqués dans l'appel à candidatures et, d'autre part, une évaluation de chaque candidat lors de son entretien (capacités de management, connaissance de la gestion des ressources humaines et financières, connaissance du domaine, etc.).

- Entretiens approfondis avec les candidats : le CCN procède à un entretien approfondi avec les candidats retenus à l'issue de la première phase de sélection :

[...]

Pour les A 2 : le CCN est élargi à la participation du Directeur général concerné.

[...] [L]e CCN fait appel à une expertise externe spécifique au domaine de recrutement concerné ou en matière de recrutement de postes à haut niveau. [...]

L'avis du CCN donne lieu à l'établissement d'une short-list motivée, accompagnée des fiches d'évaluation et des curriculum vitae des candidats sélectionnés.

- Avant toute proposition formelle de nomination, doit avoir lieu :

[...]

Pour les postes A2 : une audition par le commissaire responsable, de tous les candidats retenus sur la short-list. [...] (p. 2 à 3 de la décision)»

- 9 Sous la rubrique « Critères par rapport au profil des candidats », la décision RPPE mentionne :

« Expérience professionnelle :

- 15 années minimum d'expérience professionnelle de niveau équivalent à la catégorie A, après l'obtention du diplôme donnant accès à la catégorie A, sont exigées. L'expérience à prendre en compte peut être acquise aussi bien dans les administrations que dans les entreprises, dans le secteur public comme dans le secteur privé.
- Parmi les 15 années minimum d'expérience professionnelle requise, le candidat devra prouver une expérience appropriée et confirmée de 5 années minimum dans le domaine de responsabilité visé.
- Une expérience concrète dans des fonctions de management (gestion d'un service administratif ou d'une structure de management) doit être démontrée. (p. 3 à 4 de la décision)»

*Communication du secrétariat général de la Commission européenne à la Commission, SEC(2000)2305/5 du 22 décembre 2000, intitulée « Évaluation, sélection et nomination du personnel d'encadrement supérieur de la Commission » (ci-après la « communication ESNPES »)*

- 10 Selon cette communication :

« Après avoir entendu les candidats, le CCN devrait adopter son avis et établir la liste restreinte et les fiches d'évaluation de tous les candidats sélectionnés, en indiquant les raisons pour lesquelles les autres candidats ne l'ont pas été. En outre, le président du CCN ou, à sa demande, le 'rapporteur' désigné pour la nomination, devrait rendre compte directement au commissaire de tutelle des délibérations du CCN.

Il peut néanmoins arriver que le commissaire de tutelle, après avoir entendu le ou les candidats sélectionnés, juge insatisfaisante la liste restreinte recommandée par le CCN. Dans une telle situation, un certain nombre d'options sont à sa disposition, en accord avec le commissaire responsable du personnel et de l'administration agissant en accord avec le président : il pourrait décider de

procéder à une nouvelle publication interne du poste et/ou à sa publication ou à sa republication externe si cela n'a pas encore été fait. Dans des cas dûment justifiés, il peut également convoquer pour un entretien des candidats qui ont postulé mais ne figurent pas sur la liste restreinte du CCN. (p. 15 de la communication) »

## **Antécédents du litige**

### *1. Fonctions du requérant à la Commission*

- 11 Le requérant est entré au service de la Commission le 16 juillet 1985 en tant qu'agent temporaire de grade A 5/ 3 et a été affecté à la Task Force B.1 (devenue d'abord la direction générale XIII, ci-après « DG XIII », puis la direction générale INFSO, ci-après « DG INFSO »).
- 12 Lauréat d'une sélection d'agents temporaires de grade A 3, le 1<sup>er</sup> mars 1989, il a été nommé chef de l'unité F.2, « RACE Programme », auprès de la DG XIII.
- 13 Pendant la période allant du 31 janvier 1996 au 1<sup>er</sup> janvier 1997, le requérant a exercé les fonctions de directeur faisant fonction de la direction B, « RACE/ ACTS Programmes », de la DG XIII.
- 14 Entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et le 31 avril 1998, le requérant avait le statut d'agent temporaire rémunéré sur le budget de la recherche et relevait du régime défini à l'article 2, sous d), du Régime applicable aux autres agents des Communautés européennes.

- 15 Le 1<sup>er</sup> mai 1998, il a été nommé fonctionnaire stagiaire de grade A 3 et a été affecté à l'emploi de chef de l'unité B.3 de la DG XIII.
  
- 16 Suite à la réorganisation de la DG XIII, qui est devenue la DG INFSO, le 23 décembre 1998, le requérant a été affecté en tant que conseiller auprès de la direction G de cette même direction générale.
  
- 17 Exerçant depuis le 24 février 2000 les fonctions de chef de l'unité 2 « Réseaux de recherche » de la direction F « Technologies émergentes et infrastructures » au sein de la DG INFSO, il a assuré également les fonctions de directeur faisant fonction de la direction F pour la période comprise entre le 28 janvier 1999 et le 1<sup>er</sup> décembre 2000, avec attribution ad interim du grade A 2 pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février 1999 et le 31 janvier 2000.
  
- 18 Du 29 août 2001 au 28 avril 2002, le requérant a participé au « Fellowship Programme » de la Commission à l'université de Pittsburgh (États-Unis).
  
- 19 À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002, le requérant a exercé les fonctions de conseiller du directeur général adjoint de la DG INFSO.
  
- 20 Le 1<sup>er</sup> septembre 2005, le requérant a été admis à faire valoir ses droits à la retraite.

## 2. *Faits à l'origine du litige*

- 21 Par l'avis de vacance d'emploi n° COM/182/01 du 27 septembre 2001, l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN ») a ouvert la procédure prévue à l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut en vue de pourvoir à l'emploi de directeur de la DG INFSO/A : « Services de communication : politique et cadre réglementaire ».
- 22 L'avis de vacance était libellé dans les termes suivants :

« Directeur auprès de la DG 'Société de l'information'/Direction A chargée des 'Services de communication : politique et cadre réglementaire'. Cette Direction est chargée sous l'autorité directe du Directeur général, de concevoir, de définir, de mettre en œuvre et de gérer les aspects internationaux, sociétaux et régionaux de la politique communautaire des services de communications électroniques. Cette politique comprend par ailleurs l'appui au développement de nouveaux services tels les communications mobiles ou par satellite, ainsi que les services liés à l'Internet.

Cette politique est mise en œuvre dans le cadre du 'Plan d'action eEurope 2002', notamment par le biais d'un cadre réglementaire communautaire visant la libéralisation du secteur, ainsi que par des mesures réglementaires et non-réglementaires dans des domaines connexes (tels la politique du spectre ; le soutien à la mise en place de la 3G ; la création et la gestion du nom de domaine .EU, etc.). Actuellement ce cadre réglementaire fait l'objet d'une révision complète, en cours de négociation auprès des autres institutions. Sur le plan global, la libéralisation du secteur s'appuie sur un accord conclu au GATS en 1997.

Les principaux objectifs de cette Direction sont à moyen terme :

- de mener à bien la négociation interinstitutionnelle sur le nouveau cadre réglementaire
- d'assurer un suivi rigoureux de la transposition et implémentation du cadre réglementaire actuel

- de surveiller la mise en place correcte du nouveau cadre réglementaire et de gérer le nouveau rôle attribué à la Commission dans le nouveau cadre réglementaire (mécanisme de consultation ex ante sur les mesures des autorités nationales de régulation)
- de préparer la mise en place du cadre réglementaire dans les pays candidats
- de mettre en œuvre une politique du spectre ; de définir et de mettre en œuvre une politique sur le développement de l'Internet notamment en liaison avec les instances internationales compétentes
- de définir une politique sur les aspects sociétaux de la Société de l'Information
- de préparer et assister dans les futures négociations commerciales.

Exigences professionnelles :

Les candidat(e)s devront disposer d'une expérience prouvée en matière de conception et de mise en œuvre d'une politique réglementaire communautaire. Solides connaissances juridiques et économiques souhaitées. Des connaissances du secteur concerné, ou d'un domaine d'activité similaire, notamment au niveau des développements technologiques et du fonctionnement des marchés, constituent un atout supplémentaire. Une expérience solide en matière de négociations interinstitutionnelles et internationales est requise.

Par ailleurs, les candidats devront disposer d'une capacité prouvée de gestion d'une équipe multidisciplinaire d'une centaine de personnes. Dans la définition et la mise en œuvre de la politique des communications électroniques, la/le candidat(e) retenu(e) sera amené(e) à travailler en étroite collaboration avec les autres Directions de la DG chargées notamment des aspects technologiques de la Société de l'Information, ainsi qu'avec les autres DGs concernées (DG Comp, Trade, Relex, Regio, Markt, Taxud).

La fonction requiert également de solides connaissances des procédures administratives, ainsi qu'une bonne compréhension des procédures financières. Capacité à travailler à l'écrit et à l'oral dans au moins deux des trois langues suivantes: FR, EN et DE. »

- 23 Neuf personnes se sont portées candidates, dont le requérant et M. L., le candidat finalement nommé audit emploi.
- 24 Un comité de présélection interne à la DG INFSO a examiné lesdites candidatures et a auditionné les candidats, dont le requérant, le 7 novembre 2001. À l'issue de cette phase de présélection, ledit comité a identifié trois candidats qu'il jugeait être les plus aptes pour l'emploi en cause, à savoir M. R., le requérant et M. U., qu'il recommandait pour un entretien avec les membres du comité consultatif des nominations (ci-après le « CCN »).
- 25 Lors de sa réunion du 28 février 2002, après avoir examiné l'ensemble des candidatures, le CCN est arrivé à la conclusion que quatre candidats, à savoir le requérant, M. L., M. R. et M. U., cités par ordre alphabétique, seraient convoqués à un entretien approfondi avec le CCN dans sa composition élargie (ci-après le « CCN élargi »). Dans une note adressée au requérant le 21 mars 2002, le CCN l'a informé que :

« Suite à la publication de l'emploi de Directeur COM/182/01, 9 candidatures ont été présentées au titre de l'article 29 § 1 a) du Statut.

Le Comité consultatif des nominations a examiné au cours de sa réunion du 28 février 2002 les qualifications requises pour le titulaire de la fonction ; il a ensuite examiné toutes les candidatures et il a procédé à l'audition de [M. V.], Directeur général de la Direction générale 'Société de l'information'.

A l'issue de cette première phase de sélection, le Comité a identifié les candidats jugés les plus aptes par rapport aux qualifications exigées par l'emploi à pourvoir, en vue d'un entretien approfondi.

En ce qui concerne votre candidature le Comité est d'avis :

- que vos qualifications pour l'emploi en cause justifient un examen plus approfondi lors de l'entretien prévu à cet effet avec le CCN dans sa version élargie. »

- 26 Après avoir entendu, lors de ses réunions des 11 et 25 avril 2002, les quatre candidats et après avoir entendu M. V., le directeur général de la DG INFSO, le CCN élargi a rendu l'avis n° 15/2002 du 25 avril 2002, par lequel il recommandait les candidatures de M. L. et de M. R., citées par ordre alphabétique, qui réunissaient pleinement les qualifications requises pour l'emploi en cause.
- 27 Par note du 29 avril 2002, le CCN élargi a informé le requérant que sa candidature n'avait pas été retenue pour l'étape suivante de la procédure. La note adressée au requérant indiquait que :
- « Au cours de la réunion du 25 avril 2002 le Comité élargi a procédé à l'audition des candidats les plus aptes par rapport aux qualifications exigées pour l'emploi à pourvoir et a émis, sans préjuger les décisions finales prises par l'AIPN pour le pourvoi du poste en question, l'avis suivant :
- votre candidature ne devrait pas être prise en considération à cette occasion. »
- 28 Par la suite, les deux candidats sélectionnés par le CCN élargi, ainsi que M. U., ont été entendus par le commissaire en charge de la DG INFSO.
- 29 Au cours de sa réunion du 29 mai 2002, la Commission, dans sa qualité d'AIPN, sur proposition du commissaire en charge du personnel et de l'administration, en accord avec le commissaire en charge de la DG INFSO et le Président, a décidé de nommer M. L. à l'emploi en cause. Ce même jour, le personnel de la DG INFSO a été informé de cette nomination par une note interne.
- 30 Par lettre du 7 juin 2002, le requérant a été informé que l'AIPN n'avait pas retenu sa candidature à l'emploi en cause.

- 31 Le 8 août 2002, le requérant a introduit une réclamation contre, d'une part, la décision de l'AIPN de ne pas retenir sa candidature à l'emploi en cause et, d'autre part, la décision de l'AIPN de nommer M. L. à cet emploi.
- 32 L'AIPN ne s'étant pas prononcée sur cette réclamation dans le délai statuaire de quatre mois, le 8 décembre 2002 est intervenue une décision implicite de rejet de la réclamation du requérant.

### **Procédure et conclusions des parties**

- 33 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 4 mars 2003, le requérant a introduit le présent recours.
- 34 À la suite du dépôt du mémoire en défense, le requérant, par courrier du 9 septembre 2003, a informé le Tribunal qu'il renonçait au dépôt d'un mémoire en réplique. Dans ce même courrier, il demandait par ailleurs de pouvoir verser au dossier un extrait du rapport d'inspection sur la DG XIII daté du 16 décembre 1996. Par décision du 15 septembre 2003, le président de la première chambre du Tribunal a autorisé le versement au dossier dudit document, sur lequel la défenderesse a formulé ses observations par acte déposé le 26 septembre 2003.
- 35 Le 4 octobre 2005, la défenderesse a informé le Tribunal que le requérant avait été admis à la retraite avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2005 et a demandé au Tribunal de constater qu'il n'y avait plus lieu à statuer, le recours étant devenu sans objet.

- 36 Dans ses observations sur la demande de non-lieu, déposées le 25 octobre 2005, le requérant s'est désisté de ses conclusions en annulation de la décision de nomination de M. L. à l'emploi en cause et a demandé au Tribunal de rejeter la demande de non-lieu.
- 37 La composition des chambres du Tribunal ayant été modifiée, la présente affaire a été attribuée à la quatrième chambre.
- 38 Par ordonnance du 11 janvier 2006, le Tribunal a joint au fond la demande de non-lieu à statuer en ce qui concerne les conclusions en annulation du rejet de la candidature du requérant.
- 39 Par lettre du 13 janvier 2006, le Tribunal a adressé une question à la partie requérante, ainsi que six questions et cinq demandes de production de documents à la partie défenderesse, au titre des articles 49 et 64 du règlement de procédure. Il a été déferé à ces mesures d'organisation de la procédure dans le délai imparti à cet effet.
- 40 Les parties ont été entendues en leurs plaidoiries et en leurs réponses aux questions posées par le Tribunal lors de l'audience du 29 mars 2007.
- 41 Lors de l'audience, la Commission s'est désistée de ses conclusions relatives au non-lieu à statuer et a demandé que ses conclusions sur l'irrecevabilité du recours soient interprétées comme tendant au rejet du recours comme non fondé.

- 42 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- annuler la décision de rejet de sa candidature à l'emploi de grade A 2 de directeur à la DG INFSO/A: « Services de communication : politique et cadre réglementaire » ;
  - condamner la défenderesse aux dépens.
- 43 La défenderesse conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- rejeter le recours comme non fondé ;
  - statuer sur les dépens comme de droit.

## **En droit**

- 44 Le requérant invoque deux moyens à l'appui de son recours. Le premier moyen est tiré d'une violation de l'obligation de motivation. Le second moyen est pris d'une violation des articles 4, 7, 27, 29, paragraphe 1, sous a), et 45, paragraphe 1, du statut, d'une violation des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, d'une erreur manifeste d'appréciation, ainsi que d'une violation de la « décision RPPE » et de la « communication ESNPES ».

### *Sur le premier moyen, tiré d'une violation de l'obligation de motivation*

— Arguments des parties

- 45 Le requérant fait valoir que tant l'avis du CCN élargi du 25 avril 2002 de ne pas prendre en considération sa candidature, que la décision de ne pas le nommer à l'emploi en cause, qui se fonde sur cet avis, sont dépourvus de toute motivation.

En outre, la décision de l'AIPN de rejet de sa réclamation du 8 août 2002 ayant été adoptée implicitement et sans que le bien fondé de cette réclamation soit examiné lors d'une réunion interservices, il n'aurait pas été remédié à la violation de l'obligation de motivation au cours de la procédure précontentieuse. Le requérant fait valoir que, lors de l'introduction du présent recours, il ne disposait ainsi d'aucun élément lui permettant d'apprécier le bien-fondé de la décision attaquée, laquelle serait par conséquent entachée d'une absence totale de motivation.

- <sup>46</sup> La Commission estime que le moyen tiré d'un défaut de motivation n'est pas fondé. Elle fait observer en premier lieu que l'avis du CCN élargi du 25 avril 2002 étant un acte préparatoire, il n'avait pas à être motivé.
- <sup>47</sup> En deuxième lieu, les promotions et les nominations se faisant « au choix », la motivation d'une décision de rejet de candidature à un emploi vacant ne doit pas porter sur les qualités des candidats, mais sur la seule régularité de la procédure de pourvoi à cet emploi. Elle affirme que, en l'espèce, la décision attaquée était suffisamment motivée, dans la mesure où il ressort du contexte de son adoption, et notamment de la note du 29 avril 2002 communiquée au requérant, que ce dernier disposait des éléments nécessaires pour apprécier si les conditions légales auxquelles le statut subordonne la régularité de la procédure de nomination avaient été respectées.
- <sup>48</sup> En tout état de cause, il aurait été remédié à une éventuelle insuffisance de motivation par les explications complémentaires fournies par la Commission au cours de la procédure contentieuse. Enfin, la transmission tardive du complément de motivation n'aurait pas empêché le requérant d'introduire le présent recours et de contester utilement le rejet de sa candidature.

## — Appréciation du Tribunal

- 49 L'obligation de motivation a pour but, d'une part, de fournir à l'intéressé une indication suffisante pour apprécier le bien-fondé de la décision prise par l'administration et l'opportunité d'introduire un recours devant le Tribunal et, d'autre part, de permettre à ce dernier d'exercer son contrôle. Son étendue doit être appréciée en fonction des circonstances concrètes de l'espèce, notamment du contenu de l'acte, de la nature des motifs invoqués et de l'intérêt que le destinataire peut avoir à recevoir des explications (arrêts du Tribunal du 9 mars 2000, Vicente Nuñez/Commission, T-10/99, RecFP p. I-A-47 et II-203, point 41, et du 31 janvier 2002, Hult/Commission, T-206/00, RecFP p. I-A-19 et II-81, points 27 et 28).
- 50 Il ressort également de la jurisprudence que, pour juger du caractère suffisant d'une motivation, il y a lieu de la replacer dans le contexte dans lequel s'est inscrite l'adoption de l'acte attaqué (arrêt du Tribunal du 27 avril 1999, Thinus/Commission, T-283/97, RecFP p. I-A-69 et II-353, point 77).
- 51 Il y a lieu de rappeler, ensuite, que, selon une jurisprudence constante, si l'AIPN n'est pas tenue de motiver les décisions de promotion à l'égard des candidats non promus, elle est en revanche tenue de motiver sa décision portant rejet d'une réclamation déposée en vertu de l'article 90, paragraphe 2, du statut par un candidat non promu, la motivation de cette décision étant censée coïncider avec la motivation contre laquelle la réclamation était dirigée (arrêt de la Cour du 9 décembre 1993, Parlement/Volger, C-115/92 P, Rec. p. I-6549, point 22, et arrêt du Tribunal du 20 février 2002, Roman Parra/Commission, T-117/01, RecFP p. I-A-27 et II-121, point 26).
- 52 En cas d'absence totale de motivation avant l'introduction d'un recours, il est également de jurisprudence constante que ladite absence ne peut être couverte par des explications fournies par l'AIPN après l'introduction du recours. L'introduction d'un recours met donc un terme à la possibilité pour l'AIPN de régulariser sa décision par une réponse portant rejet de la réclamation (arrêt

du Tribunal du 29 septembre 2005, Napoli Buzzanca/Commission, T-218/02, RecFP p. FP-IA-267 ; FP-II-01221, point 61).

- 53 En revanche, le Tribunal a admis qu'il puisse, dans certaines circonstances, être remédié à une insuffisance initiale de la motivation par des précisions complémentaires apportées, même en cours d'instance, lorsque, avant l'introduction de son recours, l'intéressé disposait déjà d'éléments constituant un début de motivation (arrêts du Tribunal Roman Parra/Commission, point 51 supra, point 30, et du 15 septembre 2005, Casini/Commission, T-132/03, RecFP p. I-A-253 et II-169, point 36).
- 54 Si l'absence totale de motivation du rejet de la candidature d'un fonctionnaire candidat à un emploi à pourvoir par voie de promotion ne peut être couverte par des explications fournies par l'AIPN après l'introduction d'un recours juridictionnel (arrêts du Tribunal du 12 février 1992, Volger/Parlement, T-52/90, Rec. p. II-121, point 40, confirmé sur pourvoi par arrêt de la Cour du 9 décembre 1993, Parlement/Volger, C-115/92 P, Rec. p. I-6549, points 22 à 24), en revanche, une simple insuffisance de la motivation fournie dans le cadre de la procédure précontentieuse n'est pas de nature à justifier l'annulation de la décision entreprise lorsque des précisions complémentaires sont apportées par l'administration en cours d'instance (voir arrêt de la Cour du 19 novembre 1998, Parlement/Gaspari, C-316/97 P, Rec. p. I-7597, point 29; arrêts du Tribunal du 26 janvier 2000, Gouloussis/Commission, T-86/98, RecFP p. I-A-5 et II-23, points 73 à 77, et du 12 décembre 2002, Morello/Commission, T-135/00, RecFP p. I-A-265 et II-1313, point 37).
- 55 En l'espèce, le Tribunal constate que la réclamation du requérant a été rejetée implicitement, et donc sans motivation. Il convient par conséquent d'examiner si la décision de rejet de la candidature du requérant a comporté, à tout le moins, un début de motivation.

- 56 A cet égard, il y a lieu de constater que c'est par la voie d'un formulaire-type que le requérant s'est vu notifier, le 7 juin 2002, la décision de rejet de sa candidature. Dans ce formulaire, l'AIPN se limite à informer le requérant, par le biais d'une croix portée en face d'un libellé standard, de ce qu'elle n'a pu retenir sa candidature à l'emploi à pourvoir.
- 57 Toutefois, le requérant a été informé par deux notes du CCN, la première datant du 21 mars 2002, la deuxième du 29 avril 2002, du déroulement de la procédure visant à pourvoir à l'emploi en cause.
- 58 Or, il suffit que la motivation de la décision de rejet de la candidature d'un fonctionnaire à un emploi à pourvoir par voie de promotion concerne la réunion des conditions légales auxquelles le statut subordonne la régularité de la procédure (arrêt de la Cour du 30 octobre 1974, Grassi/Conseil, 188/73, Rec. p. 1099, point 14 ; arrêts du Tribunal du 18 mars 1997, Picciolo et Caló/Comité des régions, T-178/95 et T-179/95, RecFP p. I-A-51 et II-155, point 34 et Morello/Commission, point 54 supra, point 34).
- 59 Dans le cas d'espèce, en premier lieu, par la note adressée au requérant le 21 mars 2002, le CCN l'informait que, après avoir examiné les qualifications requises pour l'emploi en cause ainsi que toutes les candidatures et après avoir entendu M. V., le directeur général de la DG INFSO, le CCN avait retenu la candidature du requérant parmi les candidatures « les plus aptes par rapport aux qualifications exigées par l'emploi à pourvoir, en vue d'un entretien approfondi » avec le CCN élargi.
- 60 En deuxième lieu, le 29 avril 2002, le CCN a informé le requérant qu'au cours de la réunion du 25 avril 2002, il avait procédé à l'audition de ces candidats et émis l'avis que sa candidature ne devait pas être prise en considération.

- 61 Par ces deux notes du CCN, le requérant a donc reçu communication d'éléments lui permettant d'apprécier si les conditions légales auxquelles le statut subordonne la régularité de la procédure de promotion ont été respectées.
- 62 Il convient certes d'observer que ces notes émanent d'une instance consultative et que, étant antérieures à la décision attaquée, elles ne sauraient, à elles seules, en constituer la motivation suffisante. Toutefois, il peut être admis en l'espèce qu'elles forment un tout avec la décision attaquée.
- 63 En outre, la réclamation du requérant, annexée à la requête, révèle que le 8 août 2002, date de son introduction, le requérant disposait d'informations quant au nombre de candidats retenus par le CCN pour un entretien approfondi avec le CCN élargi, aux recommandations formulées par ce dernier à l'AIPN et aux entretiens que les trois autres candidats retenus par le CCN avaient eus avec le commissaire en charge de la DG INFSO. Il en ressort également que le requérant avait pu consulter le procès-verbal de la réunion du 29 mai 2002 de la Commission au cours de laquelle cette dernière avait décidé de nommer M. L. à l'emploi en cause. Ce procès-verbal, dont un extrait est reproduit par le requérant dans sa réclamation et dans sa requête, récapitule la procédure de promotion suivie en l'espèce pour pourvoir à l'emploi de directeur de la DG INFSO/A.
- 64 Ainsi, le caractère purement stéréotypé du libellé de la décision attaquée constitue une insuffisance de motivation mais, dans le contexte de disponibilité des informations pertinentes révélé, notamment, par les notes adressées au requérant le 21 mars et le 29 avril 2002 et par le contenu de la réclamation, et compte tenu de l'objet de l'obligation de motiver les actes administratifs et du caractère limité des indications que doit obligatoirement contenir la motivation d'un acte tel que la décision attaquée, cette irrégularité ne peut être considérée comme équivalant à une absence totale de motivation.

- 65 Dans un tel cas, il convient de vérifier si l'insuffisance constatée de la motivation a été couverte dans la suite de la procédure, le cas échéant en cours d'instance (voir la jurisprudence citée au point 53 supra) .
- 66 En l'espèce, il ressort du dossier produit devant le Tribunal que, dans le cadre de la présente procédure, la Commission a donné, dans son mémoire en défense et les annexes y relatives, un compte-rendu détaillé du déroulement de la procédure de pourvoi à l'emploi en cause. Elle a d'ailleurs fourni, en outre, des indications sur les facteurs qui, dans l'appréciation de l'AIPN, ont joué en faveur de M. L. et au détriment du requérant, bien que l'appréciation des mérites comparés des candidats ne soit pas l'objet du litige.
- 67 Ces précisions peuvent être considérées comme complétant l'information insuffisante fournie au requérant dans le cadre de la procédure administrative.
- 68 Dans ces conditions, il convient de rejeter le présent moyen.

*Sur le second moyen, pris d'une violation des articles 4, 7, 27, 29, paragraphe 1, sous a), et 45, paragraphe 1, du statut, d'une violation du principe d'égalité de traitement, d'une violation de la décision RPPE et de la communication ESNPES, ainsi que d'une erreur manifeste d'appréciation*

- 69 Dans le cadre de ce moyen, le requérant invoque l'illégalité de l'avis de vacance n° COM/182/01, la violation de l'article 45, paragraphe 1, du statut, des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, de la décision RPPE et de la communication ESNPES du fait d'irrégularités dans l'examen comparatif des candidatures, ainsi qu'une erreur manifeste d'appréciation et la violation des articles 4, 7, 27, 29, paragraphe 1, sous a), et 45, paragraphe 1, du statut, de la décision RPPE et de la communication ESNPES, du fait que le candidat nommé ne remplissait pas les qualifications requises.

## Sur la légalité de l'avis de vacance n° COM/182/01

## — Arguments des parties

- 70 Le requérant conteste la légalité de l'avis de vacance n° COM/182/01, dans la mesure où les exigences professionnelles requises par celui-ci n'étaient pas, à son avis, de nature à garantir le recrutement du fonctionnaire possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité au regard des tâches à exercer. Ainsi, l'avis de vacance serait illégal en ce qu'il n'impose aux candidats ni la détention d'une expérience du domaine concerné, ni la possession d'aptitudes, de capacités, de connaissances et de compétences en rapport avec les fonctions liées à l'emploi à pourvoir et notamment des connaissances minimales dans les différents domaines des tâches de conception, de définition, de mise en œuvre et de gestion des aspects internationaux, sociétaux et régionaux de la politique communautaire des services de communications électroniques.
- 71 La Commission rappelle que, selon une jurisprudence constante, l'AIPN dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les conditions qu'elle estime requises pour pourvoir un emploi déterminé. Elle considère qu'il n'y a pas eu d'erreur manifeste d'appréciation de la part de l'AIPN au stade de la rédaction de l'avis de vacance. Elle relève que l'avis de vacance a rempli ses fonctions essentielles, à savoir celle de fixer le cadre par rapport auquel l'AIPN procède à l'examen comparatif des mérites des candidats et celle d'informer les intéressés de la nature des conditions requises pour occuper l'emploi dont il s'agit afin de les mettre en mesure d'apprécier s'il y a lieu pour eux de faire acte de candidature. En outre, la candidature du requérant n'a pas été écartée par l'AIPN sur la base de conditions ne figurant pas dans l'avis de vacance.

## — Appréciation du Tribunal

- 72 L'AIPN dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer les aptitudes exigées pour les emplois à pourvoir (arrêts du Tribunal du 16 octobre 1990, Gallone/Conseil, T-132/89, Rec. p. II-549, point 27, et Morello/Commission, point 54 supra, point 69) et seule une erreur manifeste d'appréciation dans la définition des conditions minimales exigibles pour pourvoir à l'emploi en cause peut entraîner l'illégalité de l'avis de vacance.
- 73 Or, la Commission a pu, sans commettre d'erreur manifeste d'appréciation, considérer que les tâches que le directeur de la direction A de la DG INFSO devait accomplir n'exigeaient pas de sa part une connaissance spécialisée, approfondie ou au moins solide, du secteur des communications électroniques.
- 74 En effet, la possession de qualifications plus détaillées, voire plus techniques, que celles requises dans l'avis de vacance ne peut être tenue pour manifestement indispensable à l'exercice d'un emploi de directeur. La possession d'une expérience ou de connaissances spécifiques dans le domaine propre de la direction en question peut jouer un rôle moins déterminant que la possession de qualités générales de direction, d'analyse et de jugement d'un haut niveau, l'expérience et la connaissance technique pouvant toujours être trouvées au sein même de la direction (voir, en ce sens, arrêts du Tribunal du 3 mars 1993, Booss et Fischer/Commission, T-58/91, Rec. p. II-147, point 69, et du 29 mai 1997, Contargyris/Conseil, T-6/96, RecFP p. I-A-119 et II-357, point 100).
- 75 Le requérant n'ayant pas établi l'existence, en l'espèce, d'une erreur manifeste d'appréciation de l'AIPN dans le cadre de la fixation des qualifications minimales requises pour l'emploi à pourvoir, l'argument relatif à la légalité de l'avis de vacance ne saurait donc être accueilli.

Sur la violation de l'article 45, paragraphe 1, du statut, du principe d'égalité de traitement, de la décision RPPE et de la communication ESNPES du fait d'irrégularités dans l'examen comparatif des mérites des candidats

— Arguments des parties

- 76 Le requérant allègue en premier lieu que, au moment de l'adoption de la décision attaquée, la Commission ne disposait d'aucun rapport de notation sur ses compétences, son rendement et sa conduite dans le service pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et le 30 juin 1999, en violation de l'article 43 du statut. Il affirme qu'il aurait dû faire l'objet de trois rapports de notation durant cette période, à l'intérieur de laquelle il a notamment exercé les fonctions de directeur faisant fonction de la direction B de la DG XIII, a ensuite continué à assurer la préparation, le suivi et la mise en œuvre des mesures administratives de gestion du programme ACTS, puis exercé les fonctions de directeur faisant fonction de la direction G de la DG INFSO et de conseiller auprès de la même direction.
- 77 L'absence de ces rapports de notation ne saurait être suppléée par l'existence d'un rapport de stage pour la période allant du 1<sup>er</sup> mai 1998 au 31 janvier 1999, ce rapport étant principalement destiné à évaluer son aptitude à s'acquitter des attributions que comportaient ses fonctions de chef de l'unité B.3 de la DG XIII et comportant d'ailleurs des rubriques d'appréciation et un système de notes différents du rapport de notation. En revanche, les dossiers des trois autres candidats retenus par le CCN auraient été réguliers et auraient comporté des rapports de notation à jour.
- 78 En deuxième lieu, le requérant signale l'absence de consultation de son dossier personnel par l'AIPN entre le jour du dépôt de sa candidature et le jour de l'adoption de la décision attaquée.

- 79 En troisième lieu, il fait valoir qu'il était le seul des quatre candidats retenus par le CCN à ne pas avoir été entendu par le commissaire en charge de la DG INFSO.
- 80 Le requérant affirme enfin que, lors de l'examen des candidatures, le CCN était tenu d'utiliser une grille d'évaluation claire et transparente établie sur une base objective reprenant, d'une part, les critères indiqués dans l'avis de vacance et, d'autre part, une évaluation de chaque candidat, notamment en ce qui concerne ses capacités de gestionnaire, sa connaissance de la gestion de ressources humaines et financières et ses connaissances du domaine. Or, les grilles d'évaluation des candidats produites par la défenderesse datant du 29 avril 2002, il peut en être déduit que, lors de sa réunion du 25 avril 2002, le CCN élargi ne pouvait pas les utiliser pour rendre son avis par lequel il ne retenait pas la candidature du requérant pour la suite de la procédure.
- 81 Dans ces conditions, la décision attaquée, prise en l'absence d'un examen comparatif effectif des mérites de sa candidature et de celles des autres candidats, serait manifestement contraire à l'article 45, paragraphe 1, du statut, au principe d'égalité de traitement, à la décision RPPE et à la communication ESNPES.
- 82 La Commission admet en premier lieu l'absence des rapports de notation concernant le requérant pendant les périodes 1995-1997 et 1997-1999. Cependant, elle estime que la procédure en litige n'étant pas une procédure de promotion au sens de l'article 45 du statut, mais une procédure de pourvoi à un emploi vacant, au sens de l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut, l'appréciation comparative à porter sur les candidats ne concernait pas tant leurs mérites passés respectifs dans d'autres fonctions, que leur adéquation aux exigences particulières mentionnées dans l'avis de vacance.
- 83 En toute hypothèse, à supposer que les rapports de notation aient pu avoir une importance dans ce contexte, d'une part, le requérant ne pouvait pas faire l'objet, pour la période qu'il indique, d'autant de rapports de notation que les autres candidats, étant donné sa situation particulière de fonctionnaire récemment titularisé ; il existait néanmoins un rapport de fin de stage, au sens de l'article 34

du statut, daté du 12 juillet 1999. D'autre part, l'absence d'un rapport de notation n'a pas entraîné l'irrégularité de la procédure, dans la mesure où cette absence a été compensée par d'autres éléments objectifs d'information équivalents obtenus par l'évaluation directe et personnelle des mérites des candidats effectuée lors des entretiens.

- 84 En deuxième lieu, la défenderesse admet que le dossier personnel du requérant n'a pas été consulté durant la procédure de sélection, mais ajoute que le dossier de M. L., lauréat de la procédure, n'a pas non plus été consulté durant la même période.
- 85 En troisième lieu, la Commission précise qu'il ressort de la communication ESNPES qu'il appartient au commissaire de tutelle d'apprécier les mérites des candidats figurant sur la liste recommandée par le CCN élargi et qu'il peut convoquer pour un entretien des candidats qui ont postulé, mais qui ne figurent pas sur cette liste. Dès lors, en l'espèce, le commissaire en charge de la DG INFSO était en droit d'entendre M. U., dont le nom figurait pas sur la liste établie par le CCN élargi, mais n'était pas tenu d'avoir un entretien avec le requérant, qui n'y figurait pas non plus.
- 86 La défenderesse précise en outre que le commissaire en charge de la DG INFSO avait à sa disposition les curriculum vitae et les fiches d'évaluation des quatre candidats retenus par le CCN, y compris en ce qui concerne le requérant, et l'avis du CCN n° 15/2002 du 25 avril 2002.
- 87 Quant aux fiches d'évaluation des candidats, la défenderesse a indiqué lors de l'audience que le fait que ces fiches portent une date postérieure de quatre jours à celle de l'avis du 25 avril 2002 ne signifie pas que ces fiches étaient indisponibles à cette date, mais s'explique par la circonstance que le procès-verbal de la réunion du 25 avril 2002 du CCN élargi n'a pas été signé le jour même.

## — Appréciation du Tribunal

- 88 S'agissant de l'absence de rapport de notation concernant le requérant lors de l'adoption de la décision attaquée, il est de jurisprudence constante que le rapport de notation constitue un élément d'appréciation indispensable chaque fois que la carrière du fonctionnaire est prise en considération par le pouvoir hiérarchique. Une procédure de promotion est entachée d'irrégularité lorsque l'AIPN n'a pas pu procéder à un examen comparatif des mérites des candidats parce que les rapports de notation d'un ou de plusieurs d'entre eux ont été établis, du fait de l'administration, avec un retard substantiel (arrêt de la Cour du 27 janvier 1983, List/Commission, 263/81, Rec. p. 103, points 25 et 26 ; arrêt du Tribunal du 3 mars 1993, Vela Palacios/CES, T-25/92, Rec. p. II-201, point 43).
- 89 En l'espèce, conformément à l'article 1<sup>er</sup> des dispositions générales d'exécution de l'article 43 du statut, le requérant aurait dû faire l'objet d'au moins un rapport de notation pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et le 30 juin 1999. Or, comme le reconnaît la défenderesse, aucun rapport n'a été établi pour cette période. Il s'ensuit que la procédure de nomination est entachée d'une irrégularité en ce qui concerne le requérant (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 5 octobre 2000, Rappe/Commission, T-202/99, RecFP p. I-A-201 et II-911, point 38).
- 90 Une telle irrégularité n'est toutefois de nature à entraîner l'annulation d'une décision de nomination que pour autant que l'absence du rapport de notation ait pu avoir une incidence décisive sur la procédure (arrêts du Tribunal du 24 février 2000, Jacobs/Commission, T-82/98, RecFP p. I-A-39 et II-169, point 36, Rappe/Commission, point 89 supra, point 40 et Morello/Commission, point 54 supra, point 89).
- 91 Des différences existent à cet égard entre la procédure de pourvoi à un emploi vacant par voie de mutation ou de promotion, qui se déroule conformément à l'article 29, paragraphe 1, sous a), du statut, et la procédure de promotion prévue à l'article 45 du statut. Si cette dernière procédure vise à moduler la carrière des fonctionnaires à raison des efforts déployés et des mérites démontrés dans l'exercice de leurs fonctions, c'est-à-dire à récompenser les fonctionnaires ayant

fait preuve, dans le passé, de mérites globalement supérieurs, la procédure de pourvoi d'un emploi vacant vise à la recherche, dans le seul intérêt du service, du fonctionnaire le plus apte à exercer les fonctions inhérentes à l'emploi à pourvoir (arrêt de la Cour du 12 février 1987, Bonino/Commission, 233/85, Rec. p. 739, point 5, et arrêt Vela Palacios, point 88 supra, point 40).

- 92 Dès lors, dans le cadre de l'examen comparatif des mérites, l'AIPN n'est pas tenue de fonder son appréciation sur les rapports de notation mais peut prendre en compte d'autres éléments relatifs aux mérites des candidats, tels que des informations relatives à leur situation administrative ou personnelle. De telles informations peuvent être de nature à relativiser l'appréciation portée sur la base des rapports de notation (arrêt du Tribunal du 25 novembre 1993, X/Commission, T-89/91, T-21/92 et T-89/92, Rec. p. II-1235, points 49 et 50, et du 5 mars 1998, Manzo Tafaro/Commission, T-221/96, RecFP p. I-A-115 et II-307, point 18).
- 93 En l'espèce, le CCN et l'AIPN disposaient non seulement du dossier de candidature du requérant contenant son curriculum vitae et une présentation de sa candidature au regard des qualifications exigées pour l'emploi à pourvoir, mais également d'une note établie à l'intention du CCN par le directeur général de la DG INFSO et des appréciations portées par le comité de présélection sur les neuf candidats auditionnés par celui-ci, dont le requérant et M. L. L'AIPN disposait en outre des « grilles d'appréciation » par le CCN des candidatures du requérant et de M. L. au regard des qualifications requises dans l'avis de vacance, qui bien que datées du 29 avril 2002, pour les raisons que la Commission a indiquées, étaient à la disposition de l'AIPN lorsque l'évaluation des candidats a été réalisée et, en tout état de cause, lorsque la décision attaquée a été adoptée.
- 94 Il ressort du dossier produit par la défenderesse que le requérant a été jugé moins apte que le candidat nommé au regard des qualifications requises pour l'emploi à pourvoir, en substance, sur la base des appréciations suivantes : la formation et l'expérience du requérant étaient axées plus sur la mise en œuvre de programmes de recherche que sur la conception et mise en œuvre de politiques réglementaires communautaires, domaine dans lequel M. L. faisait état d'une expérience et de connaissances plus approfondies ; outre les langues française et anglaise, M. L. maîtrisait, contrairement au requérant, également

la langue allemande ; l'expérience du requérant en matière de négociations interinstitutionnelles et internationales était moins solide que celle de M. L.

- 95 Il en résulte que le choix de M. L. par l'AIPN ne s'est pas fondé sur les appréciations analytiques qui auraient pu figurer dans ses rapports de notation, concernant la compétence, le rendement et la conduite démontrée dans le service, mais sur d'autres éléments d'information relatifs à la manière dont les différents candidats répondaient aux qualifications requises pour l'emploi à pourvoir.
- 96 Il convient également d'observer que le curriculum vitae et la description des qualifications du requérant au regard des qualifications requises, annexées à son acte de candidature, textes rédigés par le requérant aux fins de la procédure de nomination, contiennent un compte rendu détaillé de ses expériences professionnelles se rapportant notamment aux domaines de la recherche et de la technologie, des politiques réglementaires et de la négociation interinstitutionnelle et internationale. Ce compte-rendu n'est pas moins détaillé que la « description détaillée des tâches exercées durant la période de notation » qui figure à la première page des rapports de notation du requérant pour les périodes 1985-1987, 1987-1989 et 1993-1995.
- 97 Compte tenu du degré de détail de la description des tâches contenue dans les rapports de notation, tel qu'il peut être apprécié sur la base des trois rapports de notation produits par le requérant, il n'apparaît donc pas que les rapports de notation manquants auraient pu apporter au CCN et à l'AIPN un éclairage plus précis sur les expériences que le requérant pouvait faire valoir en matière de politiques réglementaires communautaires et de négociations interinstitutionnelles et internationales. En outre, une description des tâches accomplies par le requérant du 1<sup>er</sup> mai 1998 au 31 janvier 1999 figurait dans le rapport de stage du requérant, contenu dans son dossier individuel.
- 98 Le requérant insiste plus particulièrement sur le fait que ses rapports de notation manquants portaient précisément sur des périodes au cours desquelles il avait eu l'occasion d'exercer des tâches de directeur faisant fonction. À cet égard, il y

a lieu de relever que de tels rapports de notation auraient certainement contenu une appréciation de ses capacités de gestionnaire. Cependant, s'il est vrai que l'avis de vacance exigeait des candidats « une capacité prouvée de gestion d'une équipe multidisciplinaire d'une centaine de personnes », il n'en demeure pas moins que ce n'est pas sur la base de l'appréciation de la possession d'une telle qualification que la candidature du requérant a été écartée au profit de celle de M. L. Par ailleurs, dans son acte de candidature, le requérant lui-même a détaillé les expériences acquises durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et le 30 juin 1999.

- 99 S'agissant enfin de la maîtrise des langues, dans la description de ses qualifications au regard des qualifications requises, annexée à son acte de candidature, le requérant lui-même faisait état de sa connaissance des langues anglaise (« excellent ») et française (« medium »), sans mentionner aucunement la langue allemande. Le requérant ne démontre pas en quoi ses rapports de notation manquants auraient pu favoriser sa candidature en ce qui concerne l'appréciation de sa « capacité à travailler à l'écrit et à l'oral dans au moins deux des trois langues suivantes : FR, EN et DE », alors qu'il apparaissait que M. L. maîtrisait ces trois langues.
- 100 Il convient également d'ajouter qu'au vu des fonctions exercées par le requérant durant la période comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet 1995 et le 30 juin 1999, la personne à laquelle incombait à l'époque l'établissement des rapports de notation manquants était le directeur général de l'époque de la DG XIII, puis, de la DG INFSO, M. V., qui lui avait d'ailleurs attribué ces fonctions, qui était son supérieur hiérarchique et qui avait signé son rapport de stage. Or, M. V., en tant que directeur général de la DG INFSO, a eu un rôle actif dans la procédure de nomination litigieuse.
- 101 En effet, premièrement, il était membre du comité de présélection, qui avait auditionné les neuf candidats entre le 20 octobre et le 7 novembre 2001. En cette qualité, il avait lui-même rédigé les comptes-rendus relatifs aux résultats des entretiens et les conclusions que ce comité en avait tirées, d'abord sous forme de proposition soumise à l'approbation du rapporteur, puis, une fois cette approbation intervenue, sous forme de rapport à l'intention du président du CCN. Deuxièmement, il apparaît avoir été lui-même membre du CCN/CCN élargi saisi de la procédure de nomination de l'espèce, ainsi qu'il résulte de la

note du 7 mars 2002 et de l'avis n° 15/2002 du CCN élargi du 25 avril 2002, annexés au mémoire en défense. Troisièmement, il ressort de la note du 7 mars 2002 précitée qu'il avait été entendu, le 28 janvier 2002, en sa qualité de directeur général de la DG INFSO, par le CCN, auquel il aurait indiqué « les qualifications requises pour le titulaire du poste telles que présentées dans l'avis de vacance » et « fait part de son jugement sur les candidats qui se sont présentés au égard aux caractéristiques du poste », en donnant au CCN « les éléments de l'examen qu'il a[vait] fait des mérites des candidats ».

- 102 Cette implication de M. V. dans la procédure de nomination peut être regardée comme un élément supplémentaire de nature à compenser l'absence des rapports de notation récents du requérant.
- 103 Enfin, il ressort des pièces produites par la défenderesse devant le Tribunal que le dossier personnel de M. L. comportant les rapports de notation le concernant n'a, pas davantage que celui du requérant, été consulté durant la procédure de pourvoi de l'emploi en cause. Cela signifie que les rapports de notation n'ont pas joué le rôle que le requérant leur attribue dans cette procédure, en se fondant sur les termes de la décision du collège des commissaires du 29 mai 2002, laquelle utilise en l'espèce, comme la défenderesse l'a indiqué lors de l'audience, une formule stéréotypée.
- 104 Ainsi, eu égard à ce qui précède, il n'apparaît pas que l'absence des derniers rapports de notation du requérant ait pu avoir une incidence décisive sur la procédure de nomination en cause. Cette irrégularité ne peut donc être tenue pour constitutive ni d'une violation de l'article 45, paragraphe 1, du statut ni d'une atteinte au principe de l'égalité de traitement.

- 105 S'agissant de l'absence de consultation du dossier individuel du requérant, le Tribunal constate que, le dossier du candidat choisi n'ayant, pas plus que celui du requérant, été consulté durant la période concernée, il n'y a pas eu de rupture de l'égalité de traitement entre les deux intéressés.
- 106 Pour autant que le requérant laisse entendre que la prétendue absence de consultation de son dossier individuel enfreindrait la communication ESNPES, il y a lieu de relever que le requérant n'indique pas les passages de cette communication qu'il considérerait comme pertinents dans le présent contexte. Dans ces conditions, l'argument éventuellement tiré d'une violation de la communication ESNPES à cet égard ne saurait être accueilli.
- 107 Quant au fait que le requérant n'a pas bénéficié d'un entretien avec le commissaire en charge de la DG INFSO, dans le cadre du pouvoir d'appréciation reconnu à l'AIPN dans la définition des modalités de l'examen comparatif des candidatures, il appartient à cette autorité, ainsi qu'aux divers responsables hiérarchiques consultés au cours de la procédure de promotion ou de mutation en cause, d'apprécier à chaque étape de l'examen des candidatures s'il y a lieu de recueillir, à ce stade, des informations ou des éléments d'évaluation supplémentaires par le biais d'un entretien avec l'ensemble des candidats ou uniquement avec certains d'entre eux, en vue de se prononcer en pleine connaissance de cause (arrêt de la Cour du 21 avril 1983, Ragusa/Commission, 282/81, Rec. p. 1245, point 21 ; arrêts du Tribunal du 30 novembre 1993, Perakis/Parlement, T-78/92, Rec. p. II-1299, point 15, et Tsirimokos/Parlement, T-76/92, Rec. p. II-1281, point 20).
- 108 En outre, aucune disposition statutaire n'ouvre à un candidat, dans le cadre d'une procédure de recrutement, le droit à un entretien avec son supérieur hiérarchique potentiel, en l'espèce le commissaire de tutelle. L'AIPN ne peut, dès lors, être tenue d'organiser un entretien avec les candidats à un poste que si, et dans la mesure où, une telle obligation résulte du cadre légal qu'elle s'est fixé (arrêt du Tribunal du 5 novembre 2003, Cougnon/Cour de justice, T-240/01, RecFP p. I-A-263 et II-1283, point 67).

- 109 En l'espèce, il ne ressort d'aucun élément du dossier, et le requérant n'a nullement allégué, qu'un entretien de chaque candidat présélectionné par le comité de présélection, dont le requérant, avec le commissaire en charge de la DG INFSO s'imposait au titre du cadre légal que l'AIPN s'est fixé. Il résulte en outre de la communication ESNPES que, dans des cas dûment justifiés, le commissaire peut convoquer à un entretien des candidats qui ont postulé, mais qui ne figurent pas sur la liste restreinte du CCN.
- 110 Il y a certes lieu de préciser que le pouvoir discrétionnaire reconnu à l'administration en ce qui concerne la détermination de la procédure ou de la méthode à suivre dans l'examen comparatif des candidatures est limité par la nécessité de procéder à cet examen avec soin et impartialité, dans l'intérêt du service et conformément au principe d'égalité de traitement des fonctionnaires, consacré en termes généraux à l'article 5, paragraphe 3, du statut. En pratique, l'examen comparatif des mérites des candidats doit être conduit sur une base égalitaire et à partir de sources d'information et de renseignements comparables (voir arrêt Cougnon/Cour de justice, point 108 supra, point 70).
- 111 En l'espèce, le commissaire en charge de la DG INFSO disposait, selon la défenderesse, des curriculum vitae et des fiches d'évaluation des quatre candidats retenus par le CCN après le premier examen des candidatures, y compris celles concernant le requérant, et de l'avis du CCN élargi du 25 avril 2002. Le CCN élargi ayant recommandé les seules candidatures de M. L. et de M. R., à l'exclusion de celles du requérant et de M. U., le commissaire en charge de la DG INFSO a pu légitimement s'abstenir de convoquer le requérant pour un entretien. De plus, il n'est pas exclu que le commissaire ait connu le requérant, étant donné les fonctions que celui-ci exerçait au sein de la DG INFSO, alors que les trois candidats qu'il a décidé d'auditionner relevaient tous d'une direction générale — la direction générale « Concurrence » (ci-après « DG COMP ») — qui n'était pas sous sa responsabilité.
- 112 En outre, le requérant n'a pas indiqué les informations qui auraient été nécessaires ou utiles en vue de compléter celles dont le commissaire en charge de la DG INFSO pouvait disposer lors de l'examen des candidatures.

- 113 Il n'est donc pas manifeste que les informations dont le commissaire en charge de la DG INFSO disposait s'agissant du requérant étaient insuffisantes pour pouvoir examiner les mérites de sa candidature et la comparer aux autres candidatures (voir, par analogie, arrêt du Tribunal du 11 juin 1996, *Anacoreta Correia/Commission*, T-118/95, RecFP p. I-A-283 et II-835, point 35, arrêts *Perakis/Parlement*, point 107 supra, point 19, et *Tsirimokos/Parlement*, point 107 supra, point 24). De même, il n'était pas manifestement nécessaire qu'il procède, à son tour, à un entretien avec le requérant en vue de formuler une proposition de nomination.
- 114 En outre, si le commissaire a convoqué pour un entretien M. U., qui, au même titre que le requérant, ne bénéficiait pas d'une recommandation du CCN élargi, cette différence de traitement n'a, en tout état de cause, eu aucune incidence sur la procédure de nomination. En effet, le choix du commissaire s'est finalement porté sur l'un des deux candidats retenus par le CCN élargi, ce qui implique que l'entretien de M. U. avec le commissaire n'a eu aucune influence sur le rejet de la candidature du requérant.
- 115 L'argument relatif au défaut d'examen comparatif des mérites ne peut donc prospérer.

Sur l'erreur manifeste d'appréciation et la violation des articles 4, 7, 27, 29, paragraphe 1, sous a), et 45, paragraphe 1, du statut, de la décision RPPE et de la communication ESNPES, du fait que le candidat nommé ne remplissait pas les qualifications requises

— Arguments des parties

- 116 Le requérant soutient en premier lieu que le candidat nommé ne remplissait pas les qualifications requises pas l'avis de vacance. En effet, si M. L. possédait bien les solides connaissances juridiques et, dans une moindre mesure, économiques qui étaient simplement souhaitées par l'avis de vacance, il ne possédait en revanche ni l'expérience prouvée en matière de conception et de mise en œuvre d'une politique réglementaire communautaire, ni les connaissances très spécifiques des tâches relevant de la compétence de la direction A de la DG INFSO, ni

l'expérience dans le domaine des services de communication, ni l'expérience solide en matière de relations interinstitutionnelles, ni l'expérience prouvée de gestion d'une équipe multidisciplinaire d'une centaine de personnes, ni la capacité prouvée de travailler en étroite collaboration avec les autres directions de la DG INFSO chargées notamment des aspects technologiques de la Société de l'Information ainsi qu'avec les autres directions générales concernées.

- 117 Le requérant fait valoir que la candidature de M. L. devait être écartée dès le début de la procédure et rappelle que le nom de M. L. ne figurait pas sur la liste des candidats jugés les plus aptes par rapport aux qualifications requises qui avait été établie par le comité de présélection.
- 118 Le requérant allègue enfin que la candidature de M. L. ne satisfaisait pas aux exigences imposées par la décision RPPE et la communication ESNPES, relatives à l'expérience prouvée appropriée et confirmée dans le domaine de responsabilité visé et à l'expérience concrète dans des fonctions de management.
- 119 La Commission affirme que M. L. remplissait les conditions requises par l'avis de vacance, ainsi qu'en témoigneraient, en particulier, la fiche d'évaluation de sa candidature établie par le CCN, son curriculum vitae et son rapport de notation pour la période 1997-1999, documents annexés au mémoire en défense. En outre, en préférant M. L. au requérant pour l'emploi en cause, l'AIPN n'a pas commis d'erreur d'appréciation, la comparaison entre M. L. et le requérant au regard des qualifications visées dans l'avis de vacance étant largement à l'avantage du premier. En tout état de cause, le requérant n'a pas montré en quoi il était plus apte que M. L. à occuper l'emploi en cause.

## — Appréciation du Tribunal

- 120 S'agissant de la conformité de la candidature de M. L. aux exigences imposées par l'avis de vacance, selon une jurisprudence constante, l'AIPN dispose, en particulier lorsque le poste à pourvoir est de grade A 1 ou A 2, d'un large pouvoir d'appréciation dans la comparaison des mérites des candidats à un tel poste (arrêt du Tribunal du 9 juillet 2002, Tilgenkamp/Commission, T-158/01, RecFP p. I-A-111 et II-595, point 50).
- 121 L'exercice de ce large pouvoir d'appréciation suppose toutefois un examen scrupuleux des dossiers de candidature et une observation consciencieuse des exigences énoncées dans l'avis de vacance, de sorte que l'AIPN est tenue d'écarter tout candidat qui ne répondrait pas à ces exigences. L'avis de vacance constitue en effet un cadre légal que l'AIPN s'impose à elle-même et qu'elle doit respecter rigoureusement (arrêts du Tribunal Tilgenkamp/Commission, point 120 supra, point 51, et du 11 novembre 2003, Faïta/CES, T-248/02, RecFP p. I-A-281 et II-1365, point 70).
- 122 En l'espèce, s'agissant, en premier lieu, de la première condition exigée par l'avis de vacance qui, selon le requérant, n'était pas remplie par M. L., à savoir « une expérience prouvée en matière de conception et de mise en œuvre d'une politique réglementaire communautaire », le Tribunal constate qu'elle était manifestement satisfaite par ce dernier. En effet, la défenderesse fait valoir à bon escient que, en tant que chef de l'unité A.1 de la DG COMP, M. L. avait participé à la rédaction de divers documents législatifs dont notamment les règlements d'exemption relatifs aux accords de coopération en matière de recherche et développement et les accords de spécialisation ainsi qu'aux lignes directrices y afférentes. D'autre part, en tant qu'administrateur au sein de la direction générale « Relations extérieures » entre octobre 1983 et février 1987, il avait participé à la rédaction de différents règlements et de décisions dans le domaine du commerce et de l'antidumping.

- 123 S'agissant, en deuxième lieu, de l'expérience dans le domaine des services de communication, évoquée par le requérant, le Tribunal constate qu'elle n'était pas requise par l'avis de vacance, aux termes duquel « [d]es connaissances du secteur concerné, ou d'un domaine d'activité similaire, notamment au niveau des développements technologiques et du fonctionnement des marchés, constitu[aient] un atout supplémentaire ».
- 124 S'agissant, en troisième lieu, de l'« expérience solide en matière de négociations interinstitutionnelles et internationales » et de l'aptitude à « travailler en étroite collaboration avec les autres [d]irections de la DG [INFSO] chargées notamment des aspects technologiques de la Société de l'Information, ainsi qu'avec les autres [directions générales de la Commission] concernées (DG Comp, Trade, Relex, Regio, Markt, Taxud) », il n'apparaît pas que ces exigences requises par l'avis de vacance n'étaient pas satisfaites par M. L. En effet, l'unité A.1 de la DG COMP, que M. L. avait dirigée, était chargée des relations avec les autres directions générales ainsi qu'avec les autres institutions communautaires. En outre, de janvier 1996 à juin 1999, il avait été à la tête de la section « Commerce » de la délégation de la Commission européenne à Washington, principalement en charge de tous les aspects des relations commerciales entre l'Union européenne et les Etats-Unis, et d'octobre 1983 à février 1987, en tant qu'administrateur au sein de l'ancienne DG I, devenue DG RELEX, il avait participé à des négociations entre la Commission et l'Association européenne de libre échange ainsi qu'avec des pays tiers.
- 125 S'agissant enfin de la « capacité prouvée de gestion d'une équipe multidisciplinaire d'une centaine de personnes », exigée par l'avis de vacance, cette condition ne fait pas référence à la détention d'une expérience pratique de gestion d'une telle équipe, mais à la possession de la capacité à assurer une telle gestion. Or, la défenderesse fait utilement valoir que l'AIPN s'est appuyée, pour considérer que M. L. possédait une telle capacité, sur les circonstances suivantes : M. L. avait exercé, en tant que chef de l'unité A.1 de la DG COMP, de juillet 1999 jusqu'à juin 2002, des fonctions de direction administrative, de gestion des procédures budgétaires, de coordination du travail des différentes unités de cette même direction générale et de gestion des affaires soulevant des problèmes de types horizontaux ; il avait dirigé une équipe diversifiée et occupé des fonctions variées en tant que chef de la section « Commerce » de la délégation de la Commission européenne à Washington de janvier 1996 à juin 1999, en faisant preuve d'une capacité de gestion ayant atteint des niveaux d'efficacité exceptionnels ; avant sa

nomination à l'emploi en cause, il dirigeait la plus grande unité de sa direction, unité qui était pluridisciplinaire.

- 126 Le requérant soulignant, en particulier, que l'unité A.1 de la DG COMP ne comprenait qu'une vingtaine de personnes et que M. L. ne figurait pas sur la liste des candidats retenus par le comité de présélection, il y a lieu de constater que, en effet, les équipes que M. L. avait eu l'occasion de diriger ne comptaient pas un nombre de personnes se rapprochant de l'ordre de grandeur visé par l'avis de vacance et que le comité de présélection n'avait pas recommandé M. L., du fait, notamment, que, d'après ce qu'il résulte de la note du 10 janvier 2002 susvisée, il lui était apparu que ce candidat était « à ce stade, encore un peu jeune en termes de carrière et d'expérience pour un poste de directeur » (« still a bit young in career and experience for a director post at this stage »).
- 127 Toutefois, premièrement, l'appréciation du comité de présélection ne pouvait pas préjuger de l'appréciation du CCN et de l'AIPN, qui demeuraient libres de parvenir à une conclusion différente. Deuxièmement, M. L. possédait une expérience désormais pluriannuelle de gestion d'une équipe multidisciplinaire. Troisièmement, la dimension relativement réduite des équipes que M. L. avait dirigées n'excluait pas qu'il soit capable de gérer aussi une équipe d'une centaine de personnes. La seule taille d'une équipe n'implique en effet rien par elle-même en ce qui concerne les compétences et l'expérience en matière de gestion (arrêt du Tribunal du 5 juillet 2005, Wunenburger/Commission, T-370/03, RecFP p. I-A-189 et II-853, point 75).
- 128 Dans ces conditions, il n'apparaît pas que l'AIPN ait commis une erreur manifeste d'appréciation en concluant que M. L. disposait d'une capacité prouvée de gestion d'une équipe multidisciplinaire d'une centaine de personnes, ni dépassé le cadre légal qu'elle s'était imposée à elle-même en le nommant à l'emploi en cause.

- 129 Il n'est pas davantage établi que la candidature de la personne retenue pour l'emploi en cause ait méconnu les exigences figurant dans la décision RPPE et dans la communication ESNPES.
- 130 Ainsi, il ressort du curriculum vitae de M. L., produit par la défenderesse, que M. L. a exercé, sans interruption, des fonctions relevant de la catégorie A depuis le mois d'octobre 1983. Il faisait donc état, au moment de la procédure de nomination de l'espèce, de plus de quinze années de service dans la catégorie A. S'agissant de l'expérience d'au moins cinq années « dans le domaine de responsabilité visé », qui était, selon la Commission, le domaine de conception et de mise en œuvre d'une politique réglementaire, ainsi que la connaissance des négociations interinstitutionnelles et internationales, il résulte qu'au moment de l'adoption de la décision attaquée, à savoir le 29 mai 2002, M. L. disposait d'une expérience de plus de cinq ans dans ce domaine, expérience acquise notamment au sein de la DG « Relations extérieures » et au sein de la DG COMP.
- 131 En outre, il convient de noter qu'à aucun moment le requérant, qui l'a confirmé à l'audience, n'a soulevé un grief distinct tiré d'une erreur manifeste que l'AIPN aurait commise dans l'appréciation comparative de sa candidature et de celle de M. L. Il n'y a donc pas lieu, en tout état de cause, de contrôler l'appréciation réalisée par l'AIPN des mérites comparés des candidats.
- 132 Il résulte de ce qui précède que le second moyen doit être rejeté comme non fondé, de même que le recours dans son intégralité.

## Sur les dépens

- <sup>133</sup> Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure du Tribunal, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens, étant entendu que, en vertu de l'article 88 du même règlement, dans les litiges entre les Communautés et leurs agents, les frais exposés par les institutions restent à la charge de celles-ci. Selon l'article 87, paragraphe 3, deuxième alinéa, dudit règlement, le Tribunal peut condamner une partie, même gagnante, à rembourser à l'autre partie les frais qu'elle lui a fait exposer et qui sont jugés frustratoires ou vexatoires.
- <sup>134</sup> En l'espèce, eu égard au fait que la décision attaquée était entachée d'une insuffisance de motivation et que la Commission s'est abstenue de répondre à la réclamation du requérant, le forçant à introduire le présent recours pour obtenir l'indication suffisante des motifs d'un acte lui faisant grief, il y a lieu de condamner la Commission à supporter l'ensemble des dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre)

déclare et arrête :

- 1) **Le recours est rejeté.**
- 2) **La Commission supportera ses propres dépens et ceux exposés par le requérant.**

Legal

Vadapalas

Wahl

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 11 juillet 2007.

Le greffier  
E. Coulon

Le président  
H. Legal