



## Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DU TRIBUNAL (chambre des pourvois)

2 mars 2010\*

« Pourvoi — Fonction publique — Fonctionnaires — Recrutement — Stage — Prolongation du stage — Rapport de fin de stage — Licenciement à l'issue du stage — Article 34 du statut — Dénaturation des éléments de fait et des éléments de preuve — Obligation de motivation du Tribunal de la fonction publique »

Dans l'affaire T-248/08 P,

ayant pour objet un pourvoi formé contre l'arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (troisième chambre) du 16 avril 2008, Doktor/Conseil (F-73/07, RecFP p. I-A-1-91 et II-A-1-479), et tendant, d'une part, à l'annulation de cet arrêt et, d'autre part, à l'obtention d'une indemnisation,

**Frantisek Doktor**, demeurant à Bratislava (Slovaquie), représenté par M<sup>es</sup> S. Rodrigues et C. Bernard-Glanz, avocats,

partie requérante,

l'autre partie à la procédure étant

**Conseil de l'Union européenne**, représenté par MM. M. Vitsentzatos et M. Bauer, en qualité d'agents,

partie défenderesse en première instance,

LE TRIBUNAL (chambre des pourvois),

composé de MM. M. Jaeger, président, J. Azizi (rapporteur), et A. W. H. Meij, juges,  
greffier : M<sup>me</sup> C. Kristensen, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 15 juin 2009,

rend le présent

### Arrêt

- 1 Par son pourvoi, introduit au titre de l'article 9 de l'annexe I du statut de la Cour de justice de l'Union européenne, le requérant, M. Frantisek Doktor, demande l'annulation de l'arrêt du Tribunal de la fonction publique de l'Union européenne (troisième chambre) du 16 avril 2008, Doktor/Conseil

\* Langue de procédure : le français.

(F-73/07, RecFP p. I-A-1-91 et II-A-1-479, ci-après l'«arrêt attaqué»), par lequel celui-ci a rejeté le recours de M. Doktor tendant, d'une part, à l'annulation de la décision du Conseil, du 24 octobre 2006, de le licencier, et, d'autre part, à l'obtention d'une indemnisation.

### Cadre juridique

- 2 L'article 25, deuxième alinéa, du statut des fonctionnaires des Communautés européennes, dans sa version issue du règlement (CE, Euratom) n° 723/2004 du Conseil, du 22 mars 2004 (JO L 124, p. 1, ci-après le «statut»), dispose :

«Toute décision individuelle prise en application du présent statut doit être communiquée par écrit, sans délai, au fonctionnaire intéressé. Toute décision faisant grief doit être motivée.»

- 3 Aux termes de l'article 34 du statut :

«1. Tout fonctionnaire est tenu d'effectuer un stage de neuf mois avant de pouvoir être titularisé.

[...]

2. En cas d'inaptitude manifeste du stagiaire, un rapport peut être établi à tout moment du stage.

Ce rapport est communiqué à l'intéressé qui peut formuler, par écrit, dans un délai de huit jours francs, ses observations. Le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique du stagiaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination, laquelle recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du comité des rapports, composé d'une façon paritaire, sur la suite à donner au stage. L'autorité investie du pouvoir de nomination peut décider de licencier le fonctionnaire stagiaire, avant l'expiration de la période de stage, moyennant un préavis d'un mois, sans que la durée du service puisse dépasser la durée normale du stage.

Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à titre exceptionnel, autoriser la continuation du stage avec affectation du fonctionnaire à un autre service. Dans ce cas, la nouvelle affectation doit comporter une durée minimale de six mois, dans les limites prévues au paragraphe 4.

3. Un mois au plus tard avant l'expiration de la période de stage, le fonctionnaire stagiaire fait l'objet d'un rapport sur ses aptitudes à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions, ainsi que sur son rendement et sa conduite dans le service. Le rapport est communiqué à l'intéressé, qui peut formuler par écrit, dans un délai de huit jours francs, ses observations.

S'il conclut au licenciement ou, à titre exceptionnel, à la prolongation du stage, le rapport et les observations sont immédiatement transmis par le supérieur hiérarchique du stagiaire à l'autorité investie du pouvoir de nomination, qui recueille, dans un délai de trois semaines, l'avis du comité des rapports, composé d'une façon paritaire, sur la suite à donner au stage.

Le fonctionnaire stagiaire qui n'a pas fait preuve de qualités professionnelles suffisantes pour être titularisé est licencié. Toutefois, l'autorité investie du pouvoir de nomination peut, à titre exceptionnel, prolonger le stage pour une durée maximale de six mois, éventuellement avec affectation du fonctionnaire à un autre service.

4. La durée totale du stage ne peut en aucun cas dépasser quinze mois.

[...]»

## Faits à l'origine du litige

- 4 Lauréat du concours général EPSO/A/21/04, ouvert aux ressortissants des dix États membres ayant adhéré à l'Union européenne en 2004, pour la constitution d'une réserve de recrutement de chefs d'unité, le requérant a été nommé fonctionnaire stagiaire du Conseil de l'Union européenne à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2005 et classé au grade A\*12. Il a été affecté, au sein de la direction générale (DG) C «Marché intérieur, compétitivité, industrie, recherche, énergie, transports et société de l'information», en tant que chef de l'unité III A «Télécommunications et société de l'information», laquelle se composait de deux administrateurs et de deux secrétaires.
- 5 Le 31 mars 2006, le requérant a reçu le rapport intermédiaire de stage contenant, notamment, les observations suivantes :  

«Afin de finaliser avec succès la période de stage, M. Doktor doit continuer à développer sa performance managériale dans les domaines suivants : 1) motivation de l'équipe[ ;] 2) fixer des lignes de conduite lorsque c'est approprié[ ;] 3) améliorer, de manière générale, la communication.»
- 6 Le 16 juin 2006, le requérant a reçu une première version du rapport de fin de stage, lequel contenait neuf mentions «bon», quatre mentions «passable» et recommandait une extension de trois mois de la période de stage.
- 7 Le 21 juin 2006, le requérant a reçu une seconde version du rapport de fin de stage, dans lequel trois des mentions «bon» avaient été remplacées par des mentions «passable» et qui préconisait une extension de quatre mois de la période de stage.
- 8 Le 18 septembre 2006, le requérant a reçu son rapport de fin de stage établi à l'issue de la période de prolongation de stage. Ce rapport recommandait de ne pas le titulariser.
- 9 Le 10 octobre 2006, le comité des rapports a rendu son avis sur le rapport de fin de stage du requérant établi à l'issue de la période de prolongation de stage, après avoir auditionné l'intéressé, ses deux notateurs et les quatre agents de l'unité dont il avait eu la responsabilité. Le comité estimait qu'il n'y avait pas de raison de remettre en cause les conclusions du rapport de fin de stage en ce qui concerne l'aptitude de l'intéressé à remplir les fonctions pour lesquelles il avait été recruté. Le comité suggérait néanmoins de prolonger la période probatoire jusqu'au 31 décembre 2006 et d'affecter le requérant à une fonction sans responsabilité de chef d'unité dans un autre service du secrétariat général du Conseil.
- 10 L'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'«AIPN») n'a pas suivi l'avis du comité des rapports du 10 octobre 2006 et a adopté, le 24 octobre suivant, la décision de licencier le requérant (ci-après la «décision attaquée»).
- 11 Le requérant a introduit, le 19 janvier 2007, une réclamation contre la décision attaquée.
- 12 Par décision du 16 mai 2007, l'AIPN a rejeté la réclamation.
- 13 Le 27 juillet 2007, le requérant a introduit devant le Tribunal de la fonction publique le recours ayant donné lieu à l'arrêt attaqué.

## Arrêt attaqué

- 14 Par l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique a rejeté les quatre moyens invoqués par le requérant au soutien de son recours.

15 Dans le cadre de l'appréciation du premier moyen, tiré de diverses violations de l'article 34 du statut et de la méconnaissance du devoir de sollicitude ainsi que du principe de bonne administration, le Tribunal de la fonction publique a rejeté une première branche qui consistait à faire valoir que le requérant n'avait pas été mis en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales (points 30 à 44 de l'arrêt attaqué).

16 À cet égard, le Tribunal de la fonction publique a rappelé, au point 31 de l'arrêt attaqué, ce qui suit :

«[S]i le stage, qui est destiné à permettre d'apprécier l'aptitude et le comportement du fonctionnaire stagiaire, ne peut pas être assimilé à une période de formation, il n'en est pas moins impératif que l'intéressé soit mis en mesure, durant cette période, de faire la preuve de ses qualités. Cette condition, indissociable de la notion de stage, est implicitement contenue dans l'article 34, paragraphe 3, du statut. Elle répond, en outre, aux exigences des principes généraux de bonne administration et d'égalité de traitement, ainsi que du devoir de sollicitude, lequel reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut a créé dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public. Elle signifie, en pratique, que le fonctionnaire stagiaire doit non seulement bénéficier de conditions matérielles adéquates, mais également d'instructions et de conseils appropriés, compte tenu de la nature des fonctions exercées, afin d'être en mesure de s'adapter aux besoins spécifiques de l'emploi qu'il occupe (voir arrêts de la Cour du 12 décembre 1956, Mirosovech/Haute Autorité, 10/55, Rec. p. 365, 387 et suivantes, ainsi que du 15 mai 1985, Patrinos/CES, 3/84, Rec. p. 1421, points 20 et 21 ; arrêt du Tribunal du 5 mars 1997, Rozand-Lambiotte/Commission, T-96/95, RecFP p. I-A-35 et II-97, point 95 ; arrêt du Tribunal du 18 octobre 2007, Krcova/Cour de justice, F-112/06, RecFP p. I-A-1-305 et II-A-1-1723, point 48).»

17 Aux points 32 à 37 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique a rejeté un premier grief du requérant visant à faire valoir, en substance, qu'il n'avait pas reçu d'instructions et de conseils appropriés afin d'être en mesure de s'adapter aux besoins spécifiques de l'emploi qu'il occupait, ce qui serait confirmé par l'établissement tardif de son plan individuel d'insertion, l'absence d'une description précise de ses tâches et le nombre insuffisant de réunions avec sa supérieure hiérarchique, aux motifs suivants :

«33 À cet égard, d'abord, il n'est pas contesté que, lors de son entretien de recrutement, le 23 juin 2005, M<sup>me</sup> A., supérieure hiérarchique directe du requérant en qualité de directrice, lui a fait une présentation complète de l'emploi à pourvoir et des fonctions qu'il comportait et qu'il s'en est suivi un dialogue sur le sujet. Ensuite, il ressort des pièces du dossier que M<sup>me</sup> A. a recommandé au requérant, dès le début du stage, une insertion progressive en quatre étapes : s'intégrer dans l'unité en gagnant la sympathie et la confiance de ses collègues, se familiariser avec l'institution et ses procédures, se spécialiser dans les dossiers de télécommunications afin de devenir un interlocuteur de son équipe, identifier les améliorations possibles sans imposer d'emblée de nouvelles règles ou méthodes. Le requérant a également reçu, en novembre 2005, une formation sur le rôle du chef d'unité. S'il est vrai que son plan individuel d'insertion n'a été adopté que le 6 décembre 2005, soit après le délai de quinze jours suivant l'entrée en fonction prévu dans la communication au personnel n° 151/05, ce retard n'a pas été tel qu'il a privé ledit document de toute utilité, compte tenu de l'objet de ce dernier et de la durée du stage, à savoir neuf mois. De plus, un fonctionnaire expérimenté, M. P., chef de l'unité I A 'Environnement', au sein de la DG 'Protection de l'environnement et des consommateurs, protection civile, santé, denrées alimentaires, éducation, jeunesse, culture, audiovisuel', a été désigné pour servir de mentor au requérant et a eu avec lui de fréquents entretiens de janvier à mars 2006.

34 Ensuite, il ressort des pièces du dossier que le requérant a eu avec sa directrice, entre le mois d'octobre 2005 et le mois de juin 2006, au moins sept réunions spécifiquement consacrées à son intégration dans ses fonctions, outre les contacts permanents qu'impliquait le travail de l'intéressé avec celle-ci en tant que sa supérieure hiérarchique. Consciente des difficultés rencontrées par le requérant,

M<sup>me</sup> A. a également invité ce dernier, au début de 2006, à rédiger un document sur ses fonctions et obligations de chef de l'unité III A 'Télécommunications et société de l'Information', remis le 15 mars 2006, dont elle lui a aussitôt signalé les insuffisances.

35 De plus, il convient de relever que la supérieure hiérarchique du requérant a remis à celui-ci, le 22 mars 2006, soit trois mois avant la prolongation de son stage et sept mois avant la décision litigieuse, une note ayant pour objet un rappel de ses tâches et fonctions de chef d'unité laquelle énumérait clairement les insuffisances qui lui étaient reprochées après six mois de stage. Dans cette note, la directrice demandait au requérant de lui adresser un rapport hebdomadaire portant à la fois sur la gestion des dossiers de télécommunications et sur la situation de son unité.

36 Enfin, il convient d'ajouter que, s'il est vrai que le fonctionnaire stagiaire doit bénéficier d'instructions et de conseils appropriés de la part de ses supérieurs hiérarchiques, il n'en demeure pas moins que chaque fonctionnaire ou fonctionnaire stagiaire, surtout s'il est de la catégorie A, et spécialement d'un grade élevé, comme l'est le requérant, doit savoir, en cas de doute, interroger ses supérieurs et/ou ses collègues sur la conduite à tenir, leur soumettre son travail avant de l'expédier [arrêt Rozand-Lambiotte/Commission, (point 31 supra), point 100]. À cet égard, ainsi que le Conseil l'a relevé à juste titre, le requérant a rarement sollicité les conseils de ses collaborateurs de l'unité, malgré l'expérience de ces derniers.»

- 18 S'agissant de l'argument du requérant selon lequel, notamment, le Conseil aurait manqué à son devoir de sollicitude à son égard en s'abstenant de le réaffecter dans une autre unité lors de la prolongation de sa période de stage, le Tribunal de la fonction publique a considéré aux points 41 à 43 de l'arrêt attaqué :

«41 Le devoir de sollicitude de l'administration à l'égard de ses agents reflète l'équilibre des droits et des obligations que le statut a créé dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public. Ce devoir, ainsi que le principe de bonne administration, implique notamment que, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un fonctionnaire, l'autorité prenne en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision et que, ce faisant, elle tienne compte non seulement de l'intérêt du service, mais aussi de celui du fonctionnaire concerné (arrêt de la Cour du 4 février 1987, Maurissen/Cour des comptes, 417/85, Rec. p. 551, point 12).

42 Il ressort clairement de l'article 34, paragraphe 3, troisième alinéa, du statut que l'administration a la faculté, et non l'obligation, d'attribuer une nouvelle affectation au fonctionnaire stagiaire dont elle décide de prolonger le stage. Si le devoir de sollicitude devait avoir pour effet de transformer cette faculté en une obligation pour l'administration, ledit devoir modifierait l'équilibre des droits et des obligations créé par le statut dans les relations entre l'autorité publique et les agents du service public, alors qu'il a pour objet, en vertu de la jurisprudence communautaire, de refléter ledit équilibre. Au demeurant, il ne ressort pas des pièces du dossier que le requérant ait saisi l'institution d'une demande en ce sens au moment de la prolongation de son stage. De surcroît, l'absence de réaffectation apparaît cohérente avec la décision de prolonger le stage pour une durée de quatre mois seulement.

43 Enfin, et en tout état de cause, le Conseil fait valoir que la possibilité d'une réaffectation a été examinée lors de la prolongation du stage, mais qu'il n'existait alors aucune vacance d'emploi correspondant à des fonctions de chef d'unité et au profil professionnel du requérant. Celui-ci conteste cette affirmation en se référant à plusieurs avis de vacance publiés en juillet et en septembre 2006. Toutefois, il ressort des pièces du dossier que les communications au personnel n° 118/06, n° 127/06, n° 140/06 et n° 146/06, citées dans la requête, concernent des emplois sans fonction d'encadrement. La seule communication au personnel citée par le requérant qui est relative à des postes de chef d'unité vacants, la communication au personnel n° 124/06, concernait des postes pour lesquels il n'est pas contesté que le requérant n'avait pas les qualifications requises.»

19 En outre, le Tribunal de la fonction publique a rejeté la seconde branche du premier moyen qui consistait à reprocher au Conseil d'avoir méconnu plusieurs de ses obligations découlant de l'article 34 du statut et des règles internes de procédure (points 45 à 59 de l'arrêt attaqué).

20 Dans ce contexte, le Tribunal de la fonction publique a, notamment, rejeté le grief tiré de la substitution prétendument illégale d'une première version du rapport de fin de stage du requérant par une seconde version qui contenait des appréciations moins favorables que celles figurant dans la première, aux motifs suivants :

«54 En ce qui concerne le retrait et le remplacement de la première version du premier rapport de fin de stage quelques jours après sa communication au requérant, cette circonstance est en tout état de cause sans influence sur la légalité de la décision litigieuse, laquelle a été adoptée au vu du second rapport de fin de stage, établi le 18 septembre 2006 à l'issue de la période de prolongation du stage.»

21 S'agissant du deuxième moyen, tiré de la violation de l'obligation de motivation (points 60 à 62 de l'arrêt attaqué), le Tribunal de la fonction publique s'est prononcé comme suit :

«62 Le requérant invoque le défaut de motivation, non pas de la décision litigieuse, ni même des deux versions successives du premier rapport de fin de stage mais du retrait de la première version du premier rapport de fin de stage et de son remplacement par une seconde version, plus défavorable. À supposer que ladite substitution puisse être regardée comme un acte faisant grief, que l'institution, en vertu de l'article 25 du statut, avait l'obligation de motiver, il y a lieu de relever que la motivation de ladite substitution n'est pas distincte de l'objet de cette substitution, qui est de rectifier les appréciations et les propositions contenues dans la première version du premier rapport de fin de stage, et ressort, par conséquent, de la comparaison des deux versions. Dans sa réponse à la réclamation et son mémoire en défense, le Conseil a précisé dans quel contexte cette substitution avait été effectuée, en indiquant que la seconde version du premier rapport de fin de stage résultait de discussions entre la directrice du requérant et le directeur général de la DG C. Le Conseil a ainsi complété la motivation qui ressortait de la seule comparaison des deux versions dudit rapport. Par suite, le requérant n'est pas fondé à soutenir que le retrait de la première version du premier rapport de fin de stage n'est pas motivé. En tout état de cause, ce n'est pas [...] au vu du premier rapport de fin de stage, mais du second, finalisé le 18 septembre 2006, que la décision litigieuse a été prise.»

22 S'agissant du troisième moyen, tiré d'erreurs manifestes d'appréciation et de la violation du principe de proportionnalité (points 63 à 78 de l'arrêt attaqué), le Tribunal de la fonction publique a d'abord rappelé, en substance, que, d'une part, en vertu des principes statutaires régissant le recrutement et le stage, l'AIPN disposait d'une large marge pour apprécier les aptitudes et les prestations d'un fonctionnaire stagiaire au regard de l'intérêt du service et que, partant, sous réserve d'une erreur manifeste d'appréciation ou d'un détournement de pouvoir, il n'appartenait pas à la juridiction de première instance de se substituer au jugement que l'AIPN avait porté sur le résultat d'un stage et sur l'aptitude d'un candidat à une nomination définitive dans la fonction publique européenne. D'autre part, selon le Tribunal de la fonction publique, alors que, dans le cas du licenciement d'un fonctionnaire titulaire s'impose un examen minutieux des motifs justifiant de mettre un terme à un rapport d'emploi établi, l'examen porte, dans le cas d'une décision relative à la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire, sur l'existence ou non «d'un ensemble d'éléments positifs faisant apparaître la titularisation du stagiaire comme étant dans l'intérêt du service (voir arrêt de la Cour du 17 novembre 1983, Tréfois/Cour de justice, 290/82, Rec. p. 3751, point 25)» (points 66 et 67 de l'arrêt attaqué).

23 Ensuite, à la lumière de ces principes, le Tribunal de la fonction publique a, notamment, constaté ce qui suit :

«71 [I] ressort de la lecture des trois rapports établis pendant le stage que chacun d'eux mentionne, en des termes différents, la tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de l'unité qui lui avait été confiée, spécialement en ce qui concerne les secrétaires.

[...]

75 Il est vrai que le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 retient que la tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de son unité s'est surtout manifestée en début de stage.

76 Toutefois, selon le même rapport de fin de stage, les interventions intempestives du requérant dans le travail des secrétaires ont pour origine l'incapacité de l'intéressé, qualifiée de récurrente, de comprendre les tâches et responsabilités desdites secrétaires. De plus, le requérant omet de préciser que, toujours selon l'appréciation portée dans ce rapport, la tendance susmentionnée n'a disparu qu'en raison de l'abandon par l'intéressé de toute initiative dans la gestion de son unité, en réaction aux remarques formulées dans les précédents rapports. Ainsi, dès lors que l'intéressé n'avait pas démontré, pendant le stage, son aptitude à gérer son unité d'une manière différente et plus participative, l'institution était fondée à considérer comme un trait permanent du comportement professionnel du stagiaire sa tendance à limiter excessivement les initiatives de ses collaborateurs, même si celle-ci avait cessé de s'exprimer en fin de stage.

77 Par conséquent, en estimant qu'il ressortait du rapport intermédiaire du 31 mars 2006, des rapports de fin de stage des 21 juin et 18 septembre 2006 une tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de son unité, l'AIPN n'a pas commis d'erreur manifeste d'appréciation.

78 Il résulte de ce qui précède que le troisième moyen doit être écarté.»

24 S'agissant du quatrième moyen, tiré de la violation des droits de la défense et du principe d'égalité de traitement (points 79 à 90 de l'arrêt attaqué), le Tribunal de la fonction publique a considéré, notamment, ce qui suit :

«86 [...] Le principe d'égalité de traitement s'oppose à ce que deux catégories de personnes, dont les situations factuelle et juridique ne présentent pas de différence substantielle, se voient appliquer un traitement différent. Or, ainsi que l'a jugé le Tribunal de première instance (arrêt du 21 février 2006, V/Commission, T-200/03 et T-313/03, RecFP p. II-A-2-57, point 176), les situations juridique et factuelle des fonctionnaires titulaires et des fonctionnaires stagiaires présentent des différences essentielles. En particulier, la situation de fait d'un fonctionnaire stagiaire n'est pas comparable à celle d'un fonctionnaire exerçant ses fonctions depuis des années. De plus, les rapports de notation des fonctionnaires titulaires et le rapport de fin de stage des fonctionnaires stagiaires ont des fonctions distinctes, le rapport de fin de stage étant principalement destiné à évaluer l'aptitude du fonctionnaire stagiaire à s'acquitter des attributions que comportent ses fonctions et à être titularisé, le rapport de notation ayant pour fonction première d'assurer à l'administration une information périodique aussi complète que possible sur les conditions d'accomplissement de son service par un fonctionnaire (arrêt du Tribunal de première instance du 15 mai 1996, Dimitriadis/Cour des comptes, T-326/94, RecFP p. I-A-217 et II-613, points 83 et 84).

[...]

88 [L]e principe [du respect des droits de la défense] exige que la personne concernée par une procédure ouverte à son encontre soit mise en mesure de faire connaître utilement son point de vue au sujet des éléments qui pourraient être retenus à sa charge dans l'acte à intervenir (arrêt de la Cour du 9 novembre 2006, Commission/De Bry, C-344/05 P, Rec. p. I-10915, point 38). À cet égard, le requérant soutient que de nombreux éléments ayant fondé la décision litigieuse n'auraient été portés à sa connaissance que dans le cadre de la réponse à sa réclamation. Cependant, cette allégation est contredite par les pièces du dossier, en particulier par le rapport

de fin de stage du 18 septembre 2006 dans lequel se trouvent déjà exposés tous les éléments d'appréciation retenus par l'AIPN dans la réponse à la réclamation. Il suit de là que l'argument susmentionné manque en fait.

89 En outre, l'article 34, paragraphe 3, premier alinéa, du statut garantit au fonctionnaire stagiaire le droit de formuler par écrit dans un délai de huit jours francs ses observations sur son rapport de fin de stage. Or, il ne ressort pas du dossier et il n'est pas même allégué que, en l'espèce, la procédure de l'article 34 du statut ait été méconnue ni que le requérant ait été empêché de présenter ses observations écrites sur ses deux rapports de fin de stage.

90 Enfin, la circonstance que le requérant n'a pas bénéficié d'un entretien préalable à l'établissement des deux rapports de fin de stage n'est pas en elle-même constitutive d'une violation des droits de la défense.»

25 Par conséquent, le Tribunal de la fonction publique a rejeté les conclusions en annulation de la décision attaquée ainsi que les conclusions indemnitaires (points 91 et 92 de l'arrêt attaqué).

## **Sur le pourvoi**

### *Procédure*

26 Par mémoire déposé au greffe du Tribunal le 23 juin 2008, le requérant a formé le présent pourvoi.

27 Le 25 septembre 2008, le Conseil a déposé le mémoire en réponse.

28 Par lettre du 24 octobre 2008, le requérant a demandé, en vertu de l'article 143 du règlement de procédure du Tribunal, l'autorisation de déposer un mémoire en réplique, demande à laquelle le Tribunal n'a pas fait droit.

29 Par lettre motivée déposée au greffe du Tribunal le 17 novembre 2008, le requérant a demandé, en vertu de l'article 146 du règlement de procédure, à être entendu dans le cadre de la phase orale de la procédure.

30 Sur rapport du juge rapporteur, le Tribunal (chambre des pourvois) a fait droit à cette demande et a ouvert la procédure orale.

31 Les parties ont été entendues en leurs plaidoiries et en leurs réponses aux questions orales posées par le Tribunal lors de l'audience du 15 juin 2009.

### *Conclusions des parties*

32 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

- annuler l'arrêt attaqué ;
- faire droit aux conclusions en annulation et en indemnité qu'il a formulées en première instance ;
- condamner le Conseil aux dépens des deux instances.

33 Le Conseil conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :

- rejeter le pourvoi comme non fondé ;



- confirmer l'arrêt attaqué ;
- statuer sur les dépens.

## En droit

*Sur le premier moyen, tiré de la dénaturation des pièces du dossier et des éléments de preuve*

### Arguments des parties

- 34 Le requérant estime que, aux points 34, 43, 71 et 76 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique a dénaturé des éléments de preuve et a fondé plusieurs de ses constatations sur une appréciation matérielle inexacte des pièces du dossier de première instance.
- 35 Ainsi, au point 34 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique aurait affirmé qu'«il ressort des pièces du dossier que le requérant a eu avec sa directrice, entre le mois d'octobre 2005 et le mois de juin 2006, au moins sept réunions spécifiquement consacrées à son intégration dans ses fonctions». Toutefois, les pièces versées au dossier ne permettraient pas d'établir une telle constatation, d'autant que le décompte de ces réunions aurait été expressément contesté par le requérant dans sa requête en première instance. En effet, il y aurait insisté sur le caractère général de ces réunions qui n'auraient pas été «spécifiquement consacrées» à son intégration. De même, le Tribunal de la fonction publique ne se serait pas prononcé sur le fait que l'administration n'avait pas respecté son engagement de tenir des réunions hebdomadaires.
- 36 Au point 43 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique aurait constaté, sur le fondement de certaines des communications au personnel citées par le requérant, qu'il n'existait «aucune vacance d'emploi correspondant à des fonctions de chef d'unité et au profil professionnel du requérant». Cependant, le Tribunal de la fonction publique aurait omis d'étendre son analyse à l'ensemble des avis de vacance sur lesquels le requérant avait appuyé son argumentation et en particulier sur la communication du personnel n° 136/06 du 13 septembre 2006. Partant, le rejet du grief tiré de la violation du devoir de sollicitude s'appuierait sur une appréciation erronée et partielle des éléments pertinents du dossier de première instance.
- 37 Au point 71 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique aurait considéré comme établie «la tendance du requérant à régler de manière excessive le fonctionnement de l'unité qui lui avait été confiée, spécialement en ce qui concerne les secrétaires». Or, cette constatation serait exclusivement fondée sur les trois rapports de stage, sans que le Tribunal de la fonction publique ait tenu compte des arguments du requérant tendant à relativiser le contenu desdits rapports. Ainsi, le requérant aurait attiré l'attention sur le fait que le deuxième de ces rapports constatait une amélioration à cet égard et que le troisième rapport concluait à la disparition de cette tendance au cours du stage. Par conséquent, le Tribunal de la fonction publique aurait dû faire une analyse «beaucoup plus différenciée et relativisée» et n'aurait pas pu conclure, au point 76 de l'arrêt attaqué, à un «trait permanent du comportement professionnel» du requérant. Cette conclusion manquerait manifestement en fait et serait d'autant moins justifiable que le Tribunal de la fonction publique aurait lui-même reconnu que la prétendue tendance du requérant avait cessé de s'exprimer en fin de stage, certes en relativisant sa portée au motif que le requérant avait abandonné «toute initiative dans la gestion de son unité». En outre, manquerait en fait l'affirmation, fondée sur le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006, selon laquelle le requérant aurait procédé à des «interventions intempestives [...] dans le travail des secrétaires» (point 76 de l'arrêt attaqué). Il serait en effet impossible de trouver une telle affirmation dans ledit rapport, qui aurait pourtant eu une importance déterminante dans le

raisonnement du Tribunal de la fonction publique, notamment, aux fins du rejet de l'argument du requérant selon lequel sa prétendue tendance à réglementer de manière excessive le fonctionnement de l'unité ne s'était manifestée qu'en début de stage.

- 38 Le Conseil conclut au rejet de ce moyen, pour partie, comme irrecevable et, pour partie, comme non fondé.

#### Appréciation du Tribunal

- 39 Il convient de rappeler, à titre liminaire, qu'il résulte de l'article 11 de l'annexe I du statut de la Cour, qui reprend le libellé de l'article 58 dudit statut, que le pourvoi est limité aux questions de droit et doit être fondé sur des moyens tirés de l'incompétence du Tribunal de la fonction publique, d'irrégularités de procédure devant le Tribunal de la fonction publique portant atteinte aux intérêts de la partie requérante ou de la violation du droit de l'Union par ce dernier (voir, par analogie, arrêt de la Cour du 16 mars 2000, *Parlement/Bieber*, C-284/98 P, Rec. p. I-1527, point 30 ; ordonnances de la Cour du 10 mai 2001, *FNAB e.a./Conseil*, C-345/00 P, Rec. p. I-3811, point 28, et du 9 novembre 2007, *Lavagnoli/Commission*, C-74/07 P, non publiée au Recueil, point 20).
- 40 Par conséquent, le Tribunal de la fonction publique est seul compétent pour constater les faits, sauf dans le cas où l'inexactitude matérielle de ses constatations résulterait des pièces du dossier qui lui ont été soumises, et pour apprécier ces faits. L'appréciation des faits ne constitue donc pas, sous réserve du cas de la dénaturation des éléments de preuve produits devant le Tribunal de la fonction publique, une question de droit soumise, comme telle, au contrôle du juge du pourvoi (voir, par analogie, arrêts de la Cour du 2 octobre 2001, *BEI/Hautem*, C-449/99 P, Rec. p. I-6733, point 44 ; du 5 juin 2003, *O'Hannrachain/Parlement*, C-121/01 P, Rec. p. I-5539, point 35, et ordonnance de la Cour du 27 avril 2006, *L/Commission*, C-230/05 P, non publiée au Recueil, point 45).
- 41 En outre, pas plus qu'il n'est compétent pour constater les faits, le juge du pourvoi n'a de compétence, en principe, pour examiner les preuves que le juge de première instance a retenues à l'appui de la constatation de ces faits. En effet, dès lors que ces preuves ont été obtenues régulièrement, que les règles et les principes généraux du droit en matière de charge de la preuve ont été respectés de même que les règles de procédure en matière d'administration de la preuve, il appartient au seul juge de première instance d'apprécier la valeur qu'il convient d'attribuer aux éléments qui lui ont été soumis. Cette appréciation ne constitue donc pas, sous réserve du cas de la dénaturation de ces éléments, une question de droit soumise, comme telle, au contrôle du Tribunal (voir, par analogie, ordonnance *L/Commission*, point 40 supra, point 46, et la jurisprudence qui y est citée).
- 42 Une telle dénaturation doit apparaître de façon manifeste des pièces du dossier, sans qu'il soit nécessaire de procéder à une nouvelle appréciation des faits et des preuves (voir arrêts du Tribunal du 12 mars 2008, *Rossi Ferreras/Commission*, T-107/07 P, RecFP p. I-B-1-5 et II-B-1-31, point 30, et du 26 novembre 2008, *OHMI/López Teruel*, T-284/07 P, RecFP p. I-B-1-69 et II-B-1-447, point 47, et la jurisprudence qui y est citée).
- 43 Le pouvoir de contrôle du Tribunal sur les constatations de fait opérées par le Tribunal de la fonction publique s'étend donc, notamment, à l'inexactitude matérielle de ces constatations résultant des pièces du dossier, à la dénaturation des éléments de preuve, à la qualification juridique des faits et à la question de savoir si les règles en matière de charge et d'administration de la preuve ont été respectées (voir, par analogie, arrêt de la Cour du 25 janvier 2007, *Sumitomo Metal Industries et Nippon Steel/Commission*, C-403/04 P et C-405/04 P, Rec. p. I-729, point 39, et la jurisprudence qui y est citée).

- 44 C'est au regard des principes énoncés aux points 39 à 43 ci-dessus qu'il convient d'examiner le bien-fondé des différents griefs tirés de la dénaturation des preuves qui, selon le requérant, ressortent des points 34, 43, 71 et 76 de l'arrêt attaqué.
- 45 S'agissant du premier grief, tiré de la dénaturation des faits concernant le nombre de réunions destinées à l'intégration du requérant dans ses fonctions, force est de constater que, ainsi que le requérant l'a confirmé lui-même à l'audience, celui-ci ne conteste pas le constat en tant que tel du nombre de réunions tenues avec sa directrice au cours de la période initiale de stage, mais uniquement le fait que ces réunions, dont il prétend qu'elles avaient un caractère général, n'étaient pas «spécifiquement», voire exclusivement consacrées à cet objectif d'intégration. Or, ainsi que le requérant l'a également reconnu à l'audience, ces réunions portaient toutes nécessairement sur la relation entre, d'une part, le requérant en tant que chef d'unité, et, d'autre part, le personnel de son unité et ses supérieurs hiérarchiques ainsi que sur les objectifs et sur les travaux de cette unité. Dans ces circonstances, sous peine de procéder à une nouvelle appréciation des faits et des preuves, ce pour quoi le Tribunal n'est pas compétent (voir points 40 et 41 ci-dessus), la conclusion du Tribunal de la fonction publique selon laquelle, à tout le moins, sept réunions étaient «spécifiquement» consacrées à l'intégration du requérant dans ses fonctions ne saurait être considérée comme relevant d'une dénaturation de preuves ressortant manifestement des pièces du dossier. Enfin, ainsi que le requérant l'a admis à l'audience, il ne ressort pas du dossier que sa directrice s'était engagée à tenir des réunions hebdomadaires avec lui.
- 46 Dans ces conditions, le premier grief doit être rejeté comme non fondé.
- 47 S'agissant du deuxième grief, tiré de la dénaturation de certains éléments de preuve au point 43 de l'arrêt attaqué, il y a lieu de relever que, ainsi que le Conseil l'avance à bon droit, l'appréciation principale à l'appui du rejet du grief tiré de la violation du devoir de sollicitude figure au point 42 dudit arrêt, où il est constaté, en substance, que, d'une part, en vertu de l'article 34, paragraphe 3, troisième alinéa, du statut, l'administration a la faculté, et non l'obligation, d'attribuer une nouvelle affectation au fonctionnaire stagiaire dont elle décide de prolonger le stage, et que, d'autre part, le seul devoir de sollicitude ne peut transformer cette faculté en une obligation à sa charge, sous peine de modifier l'équilibre des droits et des obligations créé par le statut dans les relations entre l'administration et ses agents. Or, cette appréciation principale n'a pas été attaquée dans le cadre du pourvoi. Ce n'est que de manière subsidiaire et donc à titre surabondant que le Tribunal de la fonction publique a tenu compte, au point 43 de l'arrêt attaqué, des différentes communications au personnel citées au point 46 de la requête en première instance. Par conséquent, le moyen dirigé contre le point 43 de l'arrêt attaqué est inopérant (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 19 septembre 2008, Chassagne/Commission, T-253/06 P, RecFP p. I-B-1-43 et II-B-1-295, point 95). Au surplus, ainsi que le requérant l'a admis à l'audience, la communication n° 136/06, du 13 septembre 2006, dont le Tribunal de la fonction publique aurait illégalement omis de tenir compte, ne figure ni au dossier de première instance ni d'ailleurs à celui de la présente procédure. Dans ces circonstances, le requérant n'est pas fondé à reprocher au Tribunal de la fonction publique de ne pas s'être prononcé à cet égard, voire d'avoir erronément conclu à l'absence de vacance d'emploi correspondant à des fonctions de chef d'unité et à son profil professionnel.
- 48 Par conséquent, il convient de rejeter le deuxième grief comme non fondé.
- 49 S'agissant du troisième grief, tiré de la dénaturation des éléments de preuve démontrant la tendance du requérant à réglementer de manière excessive le fonctionnement de l'unité, force est de constater que, en l'espèce, les conditions d'une telle dénaturation ne sont manifestement pas remplies et que, en réalité, le requérant tente d'obtenir une nouvelle appréciation des éléments de fait et de preuve invoqués en première instance, ce qui échappe à la compétence du Tribunal dans le cadre d'un pourvoi (voir points 40 à 43 ci-dessus).

- 50 Il ressort en effet des points 71 à 77 de l'arrêt attaqué que le Tribunal de la fonction publique a effectué une appréciation détaillée de la valeur probante des trois rapports de stage en cause, pour constater, au point 75 dudit arrêt, que le rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 avait retenu que la tendance du requérant à régler de manière excessive le fonctionnement de son unité s'était surtout manifestée en début de stage. Contrairement à ce que le requérant soutient, ce constat n'est pas en contradiction avec l'appréciation figurant au point 76 de cet arrêt aux termes duquel, selon le même rapport, les interventions intempestives dans le travail des secrétaires avaient pour origine l'incapacité de celui-ci, qualifiée de «récurrente», de comprendre les tâches et responsabilités desdites secrétaires et, selon l'appréciation portée dans ce même rapport, la tendance susmentionnée n'avait disparu qu'en raison de l'abandon par celui-ci de toute initiative dans la gestion de son unité, en réaction aux remarques formulées dans les rapports précédents.
- 51 Or, sous peine de se substituer au juge de première instance, le Tribunal ne peut remettre en cause cette appréciation équilibrée des preuves et, partant, le bien-fondé de la conclusion exposée au point 76 de l'arrêt attaqué selon laquelle l'AIPN était en droit de considérer comme un trait permanent du comportement professionnel du requérant sa tendance à limiter excessivement les initiatives de ses collaborateurs, même si celle-ci avait cessé de s'exprimer en fin de stage. Enfin, au vu des motifs exposés aux points 75 et 76 dudit arrêt, le requérant ne saurait valablement faire valoir que le Tribunal de la fonction publique n'a pas tenu compte de ses arguments tendant à relativiser la portée du premier rapport de stage.
- 52 Dès lors, il y a lieu de rejeter le troisième grief comme non fondé.
- 53 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le premier moyen ne saurait être accueilli.

*Sur le deuxième moyen, tiré de la violation des droits de la défense et du défaut de motivation*

#### Arguments des parties

- 54 Selon le requérant, l'arrêt attaqué porte atteinte à ses droits de la défense, dès lors qu'il en ressort que le Tribunal de la fonction publique soit n'a pas pris en considération plusieurs arguments qu'il a avancés en première instance, soit n'y a pas répondu.
- 55 En premier lieu, dans l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique n'aurait pas répondu au grief tiré de la violation des règles relatives au «mentorat», telles que précisées dans la communication au personnel n° 98/03, du 23 juillet 2003, que le requérant avait invoqué en faisant valoir que son stage ne s'était pas déroulé dans des conditions normales. En première instance, le requérant aurait critiqué comme étant une méconnaissance de ces règles le fait pour l'AIPN d'être intervenue dans la relation existant entre lui et son mentor en produisant un courriel que ce dernier lui avait adressé en réponse à l'un de ses courriels, alors que cette relation était supposée être confidentielle.
- 56 En deuxième lieu, d'après le requérant, dans l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique n'a pas répondu au grief tiré de la violation du principe d'égalité de traitement qui était fondé sur le fait que, selon l'avis du comité des rapports du 10 octobre 2006, il existait un précédent, à savoir le recrutement de M. C., lauréat du même concours que celui auquel avait été reçu le requérant, au sein du service juridique du Conseil pour un poste sans responsabilité de chef d'unité. Malgré le fait que ces deux personnes se trouvaient dans des situations identiques, l'AIPN aurait interprété le statut de manière différente à leur égard. L'absence de réponse à ce grief serait d'autant moins justifiable que le requérant avait souligné son importance non seulement dans ses écrits, mais également à l'audience de première instance durant laquelle il aurait évoqué deux autres cas avérés de recrutement de lauréats de concours de chef d'unité à des postes d'administrateurs sans fonction d'encadrement, à savoir les cas de M<sup>me</sup> A. et de M. R., non contestés par le Conseil à cette occasion et dont le requérant n'aurait pu prendre connaissance qu'après la clôture de la procédure écrite.

- 57 En troisième lieu, le requérant fait grief au Tribunal de la fonction publique de ne pas avoir répondu dans l'arrêt attaqué à l'argumentation relative à la pratique constante du Conseil en matière de notation. En première instance, le requérant aurait attiré l'attention, notamment, sur la pratique constante du Conseil d'appliquer par analogie aux fonctionnaires stagiaires les règles en matière de notation des fonctionnaires titulaires, telles qu'issues de la décision du Conseil du 19 octobre 1981 et de la communication au personnel n° 99/89. Or, il ressortirait d'une jurisprudence établie qu'une pratique administrative constante est soumise au contrôle du juge de l'Union au même titre qu'une réglementation. Toutefois, le Tribunal de la fonction publique se serait abstenu de procéder à un tel contrôle en violation des droits de la défense du requérant.
- 58 En quatrième lieu, le requérant reproche au Tribunal de la fonction publique de ne pas avoir répondu dans l'arrêt attaqué à son argumentation relative à l'intervention du directeur général pendant le processus d'élaboration du premier rapport de fin de stage au mois de juin 2006. À l'audience de première instance, le requérant se serait référé à un passage du mémoire en réponse du Conseil duquel il ressortait, d'une part, que la modification des appréciations du directeur n'était pas fondée sur un jugement objectif, mais était imputable à une intervention du directeur général, et, d'autre part, que la première version dudit rapport avait été légèrement revue afin que «les appréciations analytiques correspondent bien à l'appréciation générale». Dans l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique n'aurait pas pris position sur ces deux éléments remettant sérieusement en cause les vrais motifs sous-tendant la modification du rapport de fin de stage, et ce d'autant plus qu'il se limiterait à y constater que le requérant connaissait le contexte dans lequel cette modification avait été apportée. Or, tel n'aurait pas été le cas, dès lors que le requérant n'aurait appris les véritables motifs ayant conduit à cette modification qu'en cours d'instance.
- 59 En cinquième lieu, dans l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique n'aurait pas répondu à l'argumentation du requérant quant au principe de bonne administration. À l'audience de première instance, le requérant aurait demandé pour quelle raison l'administration avait attendu jusqu'à la fin de la période initiale de stage pour tirer les conséquences prétendument nécessaires dans l'intérêt du service, alors que, selon elle, il perturbait grandement le fonctionnement de son unité. L'absence de réponse à cette question serait d'autant moins compréhensible que le principe de bonne administration fait partie des principes généraux devant être respectés par les institutions de l'Union et qu'il est consacré à l'article 41 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée le 14 décembre 2007 à Strasbourg (JO C 303, p. 1).
- 60 En sixième lieu, le requérant fait grief au Tribunal de la fonction publique d'avoir violé dans l'arrêt attaqué l'obligation de motivation. La motivation figurant au point 90 de l'arrêt attaqué, selon laquelle «la circonstance que le requérant n'a pas bénéficié d'un entretien préalablement à l'établissement des deux rapports de fin de stage n'est pas en elle-même constitutive d'une violation des droits de la défense», serait manifestement insuffisante. Or, une motivation suffisante à cet égard aurait été d'autant plus nécessaire que le requérant avait attiré l'attention du Tribunal de la fonction publique sur le fait que de nombreux éléments à charge ayant fondé la décision attaquée n'avaient été portés à sa connaissance que dans la réponse de l'AIPN à sa réclamation, voire en cours d'instance.
- 61 Le Conseil conclut au rejet du présent moyen dans son ensemble.

#### Appréciation du Tribunal

- 62 À titre liminaire, il convient de préciser que, ainsi que le requérant l'a reconnu à l'audience, le moyen tiré du défaut de réponse dans l'arrêt attaqué à un moyen invoqué en première instance revient, en substance, à invoquer une violation de l'obligation de motivation qui découle de l'article 36 du statut de la Cour, applicable au Tribunal de la fonction publique en vertu de l'article 7, paragraphe 1, de l'annexe I du même statut (arrêt du Tribunal du 8 juin 2009, Krcova/Cour de justice, T-498/07 P, RecFP p. I-B-1-35 et II-B-1-197, point 34).

- 63 En tout état de cause, même à considérer que le requérant cherche à convaincre le Tribunal d'annuler l'arrêt attaqué pour une violation de ses droits de la défense, il ressort d'une jurisprudence constante que le droit d'être entendu dans le cadre d'une procédure juridictionnelle n'implique pas que le juge doive incorporer intégralement dans sa décision toutes les allégations de chacune des parties. Selon cette même jurisprudence, le juge, après avoir écouté lesdites allégations et apprécié les éléments de preuve, doit se prononcer sur les conclusions du recours et motiver sa décision (arrêt de la Cour du 10 décembre 1998, Schröder e.a./Commission, C-221/97 P, Rec. p. I-8255, point 24 ; ordonnance de la Cour du 28 février 2005, Becker/Cour des comptes, C-260/02 P, non publiée au Recueil, point 25, et arrêt de la Cour du 11 janvier 2007, Technische Glaswerke Ilmenau/Commission, C-404/04 P, non publié au Recueil, point 125).
- 64 Il ressort en outre d'une jurisprudence constante que les arrêts du Tribunal de la fonction publique doivent être suffisamment motivés afin que le Tribunal soit en mesure d'exercer son contrôle juridictionnel (voir, par analogie, arrêt de la Cour du 4 octobre 2007, Naipes Heraclio Fournier/OHMI, C-311/05 P, non publié au Recueil, point 52). Cependant, cette obligation ne saurait être interprétée comme impliquant que le Tribunal de la fonction publique fût tenu de répondre dans le détail à chaque argument invoqué par le requérant, en particulier s'il ne revêtait pas un caractère suffisamment clair et précis et ne reposait pas sur des éléments de preuve circonstanciés (voir, par analogie, arrêts de la Cour du 6 mars 2001, Connolly/Commission, C-274/99 P, Rec. p. I-1611, point 121, et du 9 septembre 2008, FIAMM et FIAMM Technologies/Conseil et Commission, C-120/06 P et C-121/06 P, Rec. p. I-6513, point 91).
- 65 C'est au regard de ces principes qu'il convient d'apprécier le bien-fondé des différents griefs avancés par le requérant à l'appui du présent moyen.
- 66 S'agissant du premier grief, tiré de l'absence de réponse à l'argument relatif à la violation des règles relatives au «mentorat», ainsi que le Conseil le soutient à bon droit, l'argument analogue avancé en première instance ne constituait pas un moyen distinct, mais uniquement un argument du requérant parmi plusieurs autres invoqués au soutien du moyen tiré de la prétendue impossibilité d'accomplir le stage dans des conditions normales. Par ailleurs, cet argument était formulé de manière peu précise et équivoque, de sorte que, eu égard aux principes figurant aux points 63 à 64 ci-dessus, le Tribunal de la fonction publique n'était pas tenu d'y répondre explicitement aux points 31 à 37 de l'arrêt attaqué. Enfin, à la suite d'une question posée par le Tribunal à l'audience, le requérant n'a pas été capable de préciser dans quelle mesure la prétendue divulgation d'une communication confidentielle entre lui et son mentor, intervenue postérieurement à ce «mentorat», avait été susceptible d'affecter le bon déroulement de son stage.
- 67 Par conséquent, le premier grief doit être rejeté comme non fondé.
- 68 S'agissant du deuxième grief, tiré de l'absence de réponse à l'argument relatif à la violation du principe d'égalité de traitement, il y a lieu de considérer que c'est de manière erronée que le Conseil fait valoir que cet argument ne constituait qu'un élément du grief tiré de la violation du devoir de sollicitude, auquel le Tribunal de la fonction publique aurait répondu, notamment, aux points 42 et 43 de l'arrêt attaqué. Il ressort, au contraire, des points 61 à 63 de la requête en première instance que cet argument avait été avancé au soutien d'un autre moyen, à savoir celui tiré d'erreurs manifestes d'appréciation et de la violation du principe de proportionnalité pour n'avoir pas affecté le requérant à un autre poste de chef d'unité ou à un poste d'administrateur, étant précisé que le requérant n'avait soulevé l'argument pris d'une inégalité de traitement que de manière très vague et en une seule phrase figurant au point 63, deuxième tiret, de la requête en première instance.
- 69 Or, au point 63 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique a rappelé l'argument par lequel le requérant avait fait valoir qu'une appréciation défavorable de ses aptitudes en tant que chef d'unité n'aurait pas dû entraîner son licenciement, mais seulement, comme le comité des rapports le recommandait dans son avis du 10 octobre 2006, sa réaffectation dans des fonctions d'administrateur

ne comportant pas la direction d'une unité, afin de lui permettre de faire ses preuves en cette qualité, «un lauréat du même concours que le requérant [ayant] été recruté par l'institution au sein de son service juridique à un tel poste d'administrateur». Ensuite, au point 70 de l'arrêt attaqué, qui n'est pas remis en question dans le cadre du présent pourvoi, le Tribunal de la fonction publique a tenu compte dudit avis du comité des rapports — dont le requérant prétend qu'il contient une référence à un fonctionnaire stagiaire ayant bénéficié d'un traitement plus favorable alors que la situation en cause était comparable à la sienne — en énonçant ce qui suit :

«[L]a durée totale du stage ne peut en aucun cas excéder quinze mois, en vertu de l'article 34, paragraphe 4, du statut. Par conséquent, si le Conseil avait suivi la recommandation du comité des rapports, émise le 10 octobre 2006, de prolonger à nouveau le stage du requérant et de lui confier dans un autre service des fonctions ne comportant pas de responsabilité de chef d'unité, le requérant n'aurait pu exercer ces nouvelles fonctions que pendant une période de deux mois. La nouvelle période d'évaluation aurait même été réduite à un mois si l'on tient compte du délai d'établissement du rapport de fin de stage prévu par l'article 34, paragraphe 3, du statut. Par suite, l'administration n'a, en tout état de cause, pas commis d'erreur manifeste d'appréciation en estimant qu'il n'était pas possible de procéder à une évaluation correcte du requérant dans des fonctions différentes sur une période aussi courte.»

- 70 Il convient d'ajouter que, au point 42 de l'arrêt attaqué, qui n'est pas non plus remis en cause dans le cadre du présent pourvoi, le Tribunal de la fonction publique a souligné la faculté dont disposait l'administration, en vertu de l'article 34, paragraphe 3, du statut, de prolonger le stage (voir point 47 ci-dessus) — faculté qui a été exercée en faveur du requérant, l'AIPN ayant légitimement pu décider de lui offrir une seconde chance de prouver qu'il remplissait les conditions de titularisation en tant que chef d'unité –, en ajoutant qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que le requérant avait saisi l'institution d'une demande de réaffectation à un poste d'administrateur au moment de la prolongation de son stage.
- 71 Ainsi, le Tribunal de la fonction publique a estimé qu'une réaffectation du requérant à un poste d'administrateur n'avait légitimement pas été envisagée par l'AIPN à la date de prolongation du stage et aurait, en tout état de cause, été dénuée d'utilité pratique à la date du 10 octobre 2006. Dans ces circonstances particulières — indépendamment du bien-fondé des considérations sous-tendant la décision de l'AIPN de prolonger le stage du requérant, lequel n'a pas été contesté par ce dernier — le juge de première instance n'était pas obligé de répondre, de manière spécifique, en l'absence d'éléments de comparaison précis et étayés, à l'argument, prétendument précisé par le requérant lors de l'audience de première instance et tiré de l'éventuelle inégalité de traitement du requérant par rapport à d'autres lauréats du même concours, qui après avoir été nommés fonctionnaires stagiaires et affectés d'abord à des fonctions de chef d'unité, auraient ensuite été réaffectés à des postes d'administrateurs. Par conséquent, le Tribunal ne saurait conclure que le Tribunal de la fonction publique a violé son devoir de motivation sur ce point.
- 72 Dès lors, le deuxième grief ne saurait être accueilli.
- 73 S'agissant du troisième grief, tiré de l'absence de réponse du Tribunal de la fonction publique à l'argument relatif à la pratique constante du Conseil en matière de notation, il convient de relever que ce grief n'est manifestement pas pertinent dans le cadre de l'appréciation de la légalité de l'arrêt attaqué en ce qui concerne le troisième grief de la seconde branche du premier moyen invoqué en première instance, qui était tiré du remplacement irrégulier d'une première version du rapport de fin de stage par une seconde version modifiée (points 52 à 55 de l'arrêt attaqué). En effet, aux fins du rejet de ce dernier grief, il n'y avait pas lieu pour le Tribunal de la fonction publique de se prononcer sur l'existence éventuelle d'une pratique constante du Conseil en matière de notation des fonctionnaires stagiaires correspondant à celle appliquée aux fonctionnaires titulaires et, partant, sur la question de savoir si cette pratique impliquait un quelconque effet d'autolimitation pour l'AIPN dans l'exercice de son pouvoir d'appréciation. À supposer même que tel fût le cas, à la suite d'une question

posée par le Tribunal à l'audience, le requérant n'a pas été en mesure d'indiquer les raisons pour lesquelles un tel éventuel effet d'autolimitation aurait pu modifier l'appréciation que le Tribunal de la fonction publique a portée sur ce troisième grief.

- 74 Par ailleurs, ainsi que le Conseil le fait valoir, le requérant n'a pas remis en cause l'appréciation finale du Tribunal de la fonction publique figurant au point 54 de l'arrêt attaqué selon laquelle le retrait et le remplacement de la première version du premier rapport de fin de stage quelques jours après sa communication étaient, en tout état de cause, sans influence sur la légalité de la décision attaquée, laquelle a été adoptée au vu du second rapport de fin de stage, établi le 18 septembre 2006 à l'issue de la période de prolongation du stage. Il s'ensuit que le Tribunal de la fonction publique a donné une réponse suffisante à l'argument du requérant selon lequel l'établissement en deux phases du rapport de fin de stage du 18 septembre 2006 violerait certaines des règles pertinentes en matière de notation.
- 75 Dans ces circonstances, au vu des pièces du dossier, il y a lieu de conclure que le requérant n'a pas établi que le Tribunal de la fonction publique avait méconnu son devoir de motivation dans l'arrêt attaqué en ce qui concerne le troisième grief de la seconde branche du premier moyen invoqué en première instance.
- 76 Dès lors, le troisième grief doit être rejeté comme non fondé.
- 77 S'agissant du quatrième grief, tiré de l'absence de réponse à l'argument relatif au caractère irrégulier de l'intervention du directeur général dans le cadre du processus d'élaboration du premier rapport de fin de stage, force est de relever que, au point 54 de l'arrêt attaqué, le Tribunal de la fonction publique répond de manière suffisante à ce sujet en ce qu'il constate que de telles éventuelles irrégularités procédurales n'avaient pas d'incidence sur le contenu de la décision attaquée. Or, dans le cadre de son pourvoi, le requérant n'a pas contesté le bien-fondé de ce constat. En tout état de cause, le caractère suffisant de cette réponse n'est pas remis en cause par le fait que, à l'audience de première instance, le requérant aurait précisé le caractère irrégulier de l'intervention du directeur général, ces précisions étant inopérantes compte tenu de la conclusion figurant au point 54 de l'arrêt attaqué. À cet égard, est également inopérante la thèse du requérant selon laquelle une réponse explicite à cet argument aurait été d'autant plus nécessaire que le Tribunal de la fonction publique s'était appuyé, au point 62 de l'arrêt attaqué, sur sa prétendue connaissance du contexte du remplacement de la première version par une seconde version du premier rapport de fin de stage, cette circonstance relevant manifestement de l'appréciation du moyen tiré du défaut de motivation et non de celle du moyen tiré de la violation de l'article 34 du statut et de la méconnaissance du devoir de sollicitude ainsi que du principe de bonne administration (points 30 à 59 de l'arrêt attaqué).
- 78 Pour ces raisons, le quatrième grief ne saurait prospérer.
- 79 S'agissant du cinquième grief, tiré de l'absence de réponse à l'argument relatif à la violation du principe de bonne administration, premièrement, il y a lieu de constater qu'il ressort des points 31 à 43 de l'arrêt attaqué, que le Tribunal de la fonction publique a apprécié, de manière très détaillée, à la lumière de la jurisprudence établie, le bien-fondé des différents griefs avancés par le requérant au soutien de la première branche du premier moyen, qui était tiré de la violation de l'article 34 du statut, du devoir de sollicitude et du principe de bonne administration. Au demeurant, l'argument du requérant est manifestement non fondé en ce qu'il vise à reprocher à l'AIPN, au regard des exigences découlant du principe de bonne administration et de l'intérêt du service, de n'avoir pas pris plus tôt des mesures plus strictes à son égard. En effet, au regard du devoir de sollicitude, lequel requiert d'établir un juste équilibre entre les exigences du service et les intérêts du fonctionnaire concerné (voir, en ce sens, arrêt de la Cour du 29 juin 1994, Klinke/Cour de justice, C-298/93 P, Rec. p. I-3009, point 38), l'AIPN peut légitimement renoncer à prendre immédiatement de telles mesures strictes et décider d'offrir au fonctionnaire stagiaire une seconde chance de prouver qu'il remplissait les conditions de



titularisation en tant que chef d'unité. Deuxièmement, au vu des principes énoncés aux points 63 et 64 ci-dessus, il y a lieu de considérer que le Tribunal de la fonction publique n'était pas tenu de répondre de manière spécifique à l'argument en cause dans l'arrêt attaqué.

80 Dès lors, ce grief doit être rejeté comme étant manifestement dépourvu de fondement.

81 S'agissant du sixième grief, qui vise à reprocher au Tribunal de la fonction publique de n'avoir pas motivé à suffisance, au point 90 de l'arrêt attaqué, le rejet du grief tiré de la violation des droits de la défense, d'une part, il convient de considérer que, ainsi que le Conseil l'avance, le Tribunal de la fonction publique a apprécié à suffisance le grief tiré de la violation des droits de la défense aux points 88 à 90 de l'arrêt attaqué en constatant que l'absence d'entretien avec le requérant avant l'établissement des deux rapports de fin de stage n'était pas en elle-même constitutive d'une telle violation, le requérant ayant eu l'occasion de présenter ses observations écrites conformément à l'article 34, paragraphe 3, premier alinéa, du statut, c'est-à-dire avant que l'AIPN n'adopte la décision attaquée. D'autre part, il ressort de la jurisprudence du Tribunal que le rapport de stage, en tant qu'acte préparatoire à une décision de titularisation ou de licenciement du fonctionnaire stagiaire, ne constitue pas un acte faisant grief (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 16 mars 2009, R/Commission, T-156/08 P, RecFP p. I-B-1-11 et II-B-1-51, points 48 à 55). Par conséquent, il ne saurait être reproché au Tribunal de la fonction publique de ne pas avoir donné de réponse plus détaillée dans l'arrêt attaqué au grief tiré du fait que l'AIPN n'avait pas entendu le requérant avant l'établissement de cet acte préparatoire.

82 Dès lors, il y a lieu de rejeter ce grief comme étant manifestement dépourvu de tout fondement.

83 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de conclure que le raisonnement suivi par le Tribunal de la fonction publique aux points contestés de l'arrêt attaqué est suffisamment clair, compréhensible et complet et qu'il est de nature à motiver les conclusions qu'il vise à étayer. De même, le requérant n'a pas démontré que le Tribunal de la fonction publique aurait méconnu ses droits de la défense.

84 Par conséquent, le deuxième moyen doit être rejeté dans son intégralité.

#### *Sur le troisième moyen, tiré d'erreurs de droit*

##### Arguments des parties

85 D'après le requérant, le Tribunal de la fonction publique a commis deux erreurs de droit s'agissant, d'une part, de son raisonnement relatif au droit du fonctionnaire stagiaire d'accomplir son stage dans des conditions normales et, d'autre part, de la possibilité pour l'administration de compléter la motivation d'un acte faisant grief en cours d'instance.

86 En premier lieu, le Tribunal de la fonction publique aurait commis une erreur de droit en constatant, en substance, au point 36 de l'arrêt attaqué, que le requérant avait rarement sollicité les conseils des collaborateurs dans son unité malgré leur expérience. Or, le Tribunal de la fonction publique n'aurait pas pu se fonder sur ce constat pour rejeter le grief tiré du défaut d'instructions et de conseils appropriés permettant au requérant de s'adapter aux besoins spécifiques de son emploi de chef d'unité et d'exercer ses fonctions d'encadrement. En effet, la jurisprudence exigerait que de telles instructions et de tels conseils émanent des supérieurs hiérarchiques et non du personnel placé sous les ordres du chef d'unité stagiaire, ce personnel n'assumant pas de fonctions d'encadrement et ne pouvant dès lors pas répondre à ces exigences.

- 87 En second lieu, le requérant soutient que la faculté pour l'AIPN, telle que reconnue au point 62 de l'arrêt attaqué, de compléter la motivation d'une décision en cours d'instance méconnaît la jurisprudence établie selon laquelle un tel complément n'est possible qu'au stade de la réponse à la réclamation de l'intéressé, et non postérieurement, lorsque ce dernier est contraint d'agir en justice pour obtenir la communication des motifs de l'acte ou du comportement en cause. Par ailleurs, en l'espèce, cette possibilité pour l'administration de satisfaire à son devoir de motivation au stade de la réponse à une réclamation ou d'apporter des compléments de motifs en cours d'instance devrait être interprétée de manière d'autant plus stricte que la décision attaquée ne vise que le requérant et qu'elle comporte des conséquences particulièrement graves pour lui, à savoir son licenciement.
- 88 Le Conseil conclut au rejet du présent moyen.

#### Appréciation du Tribunal

- 89 Le premier grief vise à reprocher au Tribunal de la fonction publique d'avoir méconnu, dans l'arrêt attaqué, que les instructions et les conseils adressés au fonctionnaire stagiaire ne peuvent provenir que de ses supérieurs hiérarchiques et non de ses subalternes. Ainsi que le Conseil l'avance à juste titre, le constat litigieux, qui figure au point 36 in fine de l'arrêt attaqué, c'est-à-dire à la fin de l'appréciation du grief tiré de ce que le requérant n'a pas été en mesure d'accomplir son stage dans des conditions normales, ne peut être sorti de son contexte. Or, aux points 33 à 35 dudit arrêt, le Tribunal de la fonction publique a expliqué, de manière détaillée, les raisons pour lesquelles il estimait que le requérant avait bénéficié, dès le début de son stage, d'un suivi permanent de la part de ses supérieurs hiérarchiques, en particulier, au moyen de réunions régulières et de rappels de ses fonctions et obligations en tant que chef d'unité. Par ailleurs, si le Tribunal de la fonction publique a d'abord reconnu, au début du point 36 de l'arrêt attaqué, que, en principe, le fonctionnaire stagiaire doit bénéficier d'instructions et de conseils appropriés de la part de ses supérieurs hiérarchiques, il s'est ensuite correctement référé à l'arrêt du Tribunal du 5 mars 1997, *Rozand-Lambiotte/Commission* (T-96/95, RecFP p. I-A-35 et II-97, point 100), pour constater que le requérant devait néanmoins être capable, en tant que fonctionnaire stagiaire d'un grade élevé de la catégorie A, en cas de doute, d'interroger ses supérieurs ou ses collègues sur la conduite à tenir et de leur soumettre son travail avant de l'expédier. Il s'ensuit que ni ce dernier constat ni celui suivant lequel le requérant a rarement sollicité les conseils des collaborateurs dans son unité malgré leur expérience ne peuvent être considérés comme constituant une qualification juridique erronée des faits au regard de la règle énoncée à l'arrêt *Rozand-Lambiotte/Commission*, précité.
- 90 Dans ces circonstances, le premier grief doit être rejeté comme non fondé.
- 91 Le second grief consiste, en substance, à reprocher au Tribunal de la fonction publique d'avoir reconnu, dans le cadre de l'appréciation du moyen tiré de la violation de l'obligation au titre de l'article 253 CE et de l'article 25, deuxième alinéa, du statut, la possibilité pour le Conseil de compléter, en cours de première instance, non la motivation de la décision attaquée en tant que telle, mais celle de la substitution de la première version du rapport de fin de stage par une seconde version, qui contenait des appréciations moins favorables que celles figurant dans la première, sans qu'il explique les raisons justifiant ces modifications.
- 92 À cet égard, il convient de rappeler, d'abord, que la question de la portée de l'obligation de motivation constitue une question de droit qui est soumise au contrôle du Tribunal dans le cadre d'un pourvoi (voir, par analogie, arrêts de la Cour du 28 juin 2005, *Dansk Rørindustri e.a./Commission*, C-189/02 P, C-202/02 P, C-205/02 P à C-208/02 P et C-213/02 P, Rec. p. I-5425, point 453, et du 10 juillet 2008, *Bertelsmann et Sony Corporation of America/Impala*, C-413/06 P, Rec. p. I-4951, point 30 ; voir également, en ce sens et par analogie, arrêt de la Cour du 28 février 2008, *Neirinck/Commission*, C-17/07 P, non publié au Recueil, points 50 à 52).

- 93 Ensuite, ainsi qu'il ressort d'une jurisprudence constante, il est possible, premièrement, de pallier une insuffisance — mais non l'absence totale — de motivation même en cours d'instance lorsque, avant l'introduction de son recours, l'intéressé disposait déjà d'éléments constituant un début de motivation, deuxièmement, de considérer une décision comme étant suffisamment motivée dès lors qu'elle est intervenue dans un contexte connu du fonctionnaire concerné lui permettant de comprendre sa portée et, troisièmement, s'agissant, en particulier, de décisions de rejet de promotion ou de candidature, de compléter la motivation dans le cadre de la décision portant rejet d'une réclamation, la motivation de cette décision de rejet étant censée coïncider avec la motivation de la décision contre laquelle la réclamation était dirigée (voir, en ce sens, arrêt du Tribunal du 15 septembre 2005, Casini/Commission, T-132/03, RecFP p. I-A-253 et II-1169, points 32 et 36, et la jurisprudence qui y est citée ; arrêts du Tribunal du 3 octobre 2006, Nijs/Cour des comptes, T-171/05, RecFP p. I-A-2-195 et II-A-2-999, points 42 et 45 ; du 4 juillet 2007, Lopparelli/Commission, T-502/04, RecFP p. I-A-2-145 et II-A-2-995, points 76 et 83, et du 11 juillet 2007, Konidaris/Commission, T-93/03, RecFP p. I-A-2-149 et II-A-2-1045, points 51 à 54).
- 94 En l'espèce, à supposer même que l'AIPN aurait dû motiver la substitution d'une seconde version du rapport de fin de stage à la première, et ce malgré le caractère purement préparatoire d'un tel rapport (voir point 81 ci-dessus), il y a lieu de relever que, premièrement, ainsi qu'il est constaté, en substance, au point 62 de l'arrêt attaqué, la motivation de l'acte de substitution ressort de la comparaison des deux versions du rapport de fin de stage, la seconde constituant une rectification de la première, que, deuxièmement, l'AIPN a effectivement apporté un complément de motivation — certes succinct — au point 64 de la réponse à la réclamation du requérant, et que, troisièmement, le mémoire en défense de première instance pouvait légitimement réitérer, à son point 86, de façon légèrement plus circonstanciée, ce début de motivation contenu dans la décision de rejet de la réclamation.
- 95 En tout état de cause, ainsi qu'il a déjà été relevé au point 91 ci-dessus, le requérant n'a pas soutenu, en première instance, que la décision attaquée était elle-même insuffisamment motivée et, en particulier, que la motivation de l'acte préparatoire que constitue le rapport de fin de stage, telle qu'elle ressort de la comparaison de sa première version avec la seconde, était indispensable pour comprendre les raisons sous-tendant la décision attaquée. Dans ces conditions, un éventuel défaut de motivation de cet acte préparatoire ne saurait entacher d'illégalité cette décision.
- 96 Dans ces circonstances, au regard de la jurisprudence citée au point 93 ci-dessus et sans préjudice du bien-fondé de la motivation avancée par le Conseil à cet égard, qui ne fait pas l'objet du présent pourvoi, le grief fait au Tribunal de la fonction publique d'avoir illégalement permis au Conseil de compléter la motivation en cours d'instance est dépourvu de fondement.
- 97 Par conséquent, il y a lieu de rejeter le second grief comme étant non fondé.
- 98 Il résulte de ce qui précède que le troisième moyen doit être rejeté dans son intégralité.
- 99 Dans ces circonstances, le pourvoi doit être rejeté dans son ensemble.

### **Sur les dépens**

- 100 Conformément à l'article 148, premier alinéa, du règlement de procédure, lorsque le pourvoi n'est pas fondé, le Tribunal statue sur les dépens.
- 101 Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, premier alinéa, du même règlement, applicable à la procédure de pourvoi en vertu de l'article 144 de celui-ci, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens.

<sup>102</sup> Le Conseil n'ayant pas demandé que le requérant soit condamné aux dépens, il y a lieu de décider, en vertu de l'article 148, troisième alinéa, du même règlement, que chaque partie supportera ses propres dépens dans le cadre de la présente instance.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (chambre des pourvois)

déclare et arrête :

- 1) **Le pourvoi est rejeté.**
- 2) **M. Frantisek Doktor et le Conseil de l'Union européenne supporteront leurs propres dépens dans le cadre de la présente instance.**

Jaeger

Azizi

Meij

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 2 mars 2010.

Signatures

## Table des matières

Cadre juridique

Faits à l'origine du litige

Arrêt attaqué

Sur le pourvoi

Procédure

Conclusions des parties

En droit

Sur le premier moyen, tiré de la dénaturation des pièces du dossier et des éléments de preuve

Arguments des parties

Appréciation du Tribunal

Sur le deuxième moyen, tiré de la violation des droits de la défense et du défaut de motivation

Arguments des parties

Appréciation du Tribunal

Sur le troisième moyen, tiré d'erreurs de droit

Arguments des parties

Appréciation du Tribunal

Sur les dépens