



Recueil de la jurisprudence

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

4 mai 2010*

« Fonction publique — Agent temporaire — Non-renouvellement du contrat — Article 11 bis du statut — Article 1^{er}, sixième alinéa, de l'annexe II du statut — Fonction de représentation du personnel — Devoir d'impartialité et d'indépendance »

Dans l'affaire F-47/09,

ayant pour objet un recours introduit au titre des articles 236 CE et 152 EA,

Éric Mathias Fries Guggenheim, ancien agent temporaire du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, demeurant à Strasbourg (France), représenté par M^e M.-A. Lucas, avocat,

partie requérante,

contre

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, représenté par M^{me} M. Fuchs, en qualité d'agent, assistée par M^e B. Wägenbaur, avocat,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre),

composé de MM. P. Mahoney, président, H. Kreppel et S. Van Raepenbusch (rapporteur), juges,
greffier : M^{me} W. Hakenberg,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 2 décembre 2009,

rend le présent

Arrêt

- 1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 7 mai 2009 par télécopie (le dépôt de l'original étant intervenu le 12 mai suivant), M. Fries Guggenheim demande l'annulation de la décision de la directrice du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), du 7 juillet 2008, de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire (ci-après la «décision attaquée») et,

* Langue de procédure : le français.

pour autant que de besoin, de la décision du 18 juillet 2008, confirmant la décision susmentionnée, ainsi que la condamnation du Cedefop à lui payer, à défaut de réintégration, des dommages et intérêts.

Cadre juridique

- 2 Le Cedefop a été créé par le règlement (CEE) n° 337/75 du Conseil, du 10 février 1975, portant création d'un centre européen pour le développement de la formation professionnelle (JO L 39, p. 1). Aux termes de l'article 13, premier alinéa, dudit règlement, tel que modifié par le règlement (CE) n° 251/95, du Conseil, du 6 février 1995 (JO L 30, p. 1) :

«Le personnel du [Cedefop] est soumis aux règlements et réglementations applicables aux fonctionnaires et autres agents [de l'Union européenne].»

- 3 Selon l'article 11 bis du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le «statut») :

«1. Dans l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire ne traite aucune affaire dans laquelle il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel, notamment familial ou financier, de nature à compromettre son indépendance, sous réserve du paragraphe 2.

2. Le fonctionnaire auquel échoit, dans l'exercice de ses fonctions, le traitement d'une affaire telle que visée au paragraphe 1 en avise immédiatement l'autorité investie du pouvoir de nomination. Celle-ci prend les mesures qui s'imposent et peut notamment décharger le fonctionnaire de ses responsabilités dans cette affaire.

[...]»

- 4 Par ailleurs, aux termes de l'article 1^{er}, sixième alinéa, de l'annexe II du statut, auquel renvoie l'article 7 du régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après le «RAA») :

«Les fonctions assumées par les membres du comité du personnel et par les fonctionnaires siégeant par délégation du comité dans un organe statutaire ou créé par l'institution, sont considérées comme parties des services qu'ils sont tenus d'assurer dans leur institution. L'intéressé ne peut subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions.»

Antécédents du litige

- 5 Par contrat du 15 octobre 1998, prenant effet le lendemain, le requérant a été engagé par le Cedefop en qualité d'agent temporaire, sur le fondement de l'article 2, sous a), du RAA, de grade A 5, pour exercer les fonctions d'expert en formation professionnelle. Le contrat, conclu pour une durée de cinq ans, a été renouvelé pour la même durée par avenant du 10 juin 2003.
- 6 Le requérant est titulaire d'un diplôme universitaire supérieur en sciences économiques, d'une maîtrise de lettres ainsi que d'un doctorat d'État en sciences économiques. Il a exercé des tâches d'enseignement et de recherche à l'université de Strasbourg (France).
- 7 Le requérant a exercé la fonction de rédacteur en chef de la *Revue européenne de formation professionnelle* du Cedefop (ci-après la «Revue »).
- 8 D'octobre 1999 à septembre 2001, le requérant a assumé la vice-présidence du comité du personnel du Cedefop. De janvier 2004 à janvier 2006, puis de juin 2007 jusqu'à son départ du Cedefop, le 15 octobre 2008, il en a assumé la présidence.

- 9 Par courriel du 23 avril 2008, le requérant a sollicité de la directrice du Cedefop un second renouvellement de son contrat d'agent temporaire en observant qu'il était conscient que désormais son contrat serait à durée indéterminée.
- 10 La directrice a répondu au requérant, par un message électronique du 7 mai 2008, que sa demande serait examinée dans les meilleurs délais, afin de lui permettre, comme il le souhaitait, de clarifier sa situation vis-à-vis de l'université de Strasbourg, dont il était détaché.
- 11 Lors d'une réunion qui a eu lieu le 7 juillet 2008, la directrice du Cedefop a communiqué au requérant sa décision, datée du même jour, de ne pas renouveler son contrat.
- 12 Les motifs avancés dans la décision attaquée sont, d'une part, le transfert du poste occupé par le requérant, dans l'intérêt du service, à un autre secteur d'activité devenu prioritaire, à la suite de l'adoption par le conseil d'administration du Cedefop, le 13 juin 2008, des priorités à moyen terme (2009-2011) du Cedefop, et, d'autre part, les conclusions d'une évaluation externe de la *Revue*, aux termes desquelles un poste d'éditeur en chef à temps plein n'était pas nécessaire.
- 13 Le requérant a immédiatement diffusé la décision attaquée sur l'intranet du personnel, avec un message d'accompagnement reprenant les deux motifs avancés par la directrice du Cedefop dans la décision attaquée, et informant le personnel de sa réaction en réponse aux motifs avancés. Le requérant indiquait avoir déclaré à la directrice du Cedefop qu'il était capable de travailler dans n'importe quel domaine de la formation professionnelle, que les services d'un économétricien pouvaient aisément être assurés par le recours à des contractants externes et que la seule raison de ne pas renouveler son contrat ne pouvait donc être à ses yeux que d'ordre personnel.
- 14 Par courriel du 8 juillet 2008, la directrice du Cedefop a indiqué au requérant qu'elle regrettait qu'il ait pensé que sa décision avait été prise pour des motifs d'ordre personnel, et a fait à nouveau valoir que le conseil d'administration avait décidé que l'analyse des nouveaux besoins en compétences était l'objectif prioritaire, et que la *Revue* ne l'était plus. Tout en admettant que le requérant avait déclaré qu'il était capable de collaborer au projet sur l'analyse des nouveaux besoins en compétences, la directrice a observé qu'il avait en même temps lourdement critiqué l'approche du Cedefop en la matière, laquelle avait pourtant été approuvée par le Conseil de l'Union européenne dans sa résolution sur les nouveaux besoins en compétences pour les nouveaux emplois, ainsi que par la Commission européenne, ce qui avait permis au Cedefop de recueillir des fonds additionnels.
- 15 Le requérant a immédiatement répondu à la directrice du Cedefop par courriel qu'il ne pouvait laisser dire qu'il avait critiqué l'approche du Cedefop sur l'analyse des nouveaux besoins en compétences, qu'il s'était borné à dire que des projections économétriques à moyen ou long terme ne lui paraissaient pas pouvoir apporter une réponse en la matière, et que des spécialistes en économétrie capables de faire un tel travail de projections étaient faciles à trouver sur le marché, à la différence de véritables experts dans le domaine de la formation professionnelle, parmi lesquels il se comptait.
- 16 Par lettre du 9 juillet 2008, le requérant a demandé à la directrice du Cedefop de reconsidérer la décision attaquée et de le réaffecter à l'équipe en charge du projet sur l'analyse des nouveaux besoins en compétences, ses connaissances en économétrie, discipline qu'il aurait pratiquée dans le passé, pouvant être remises à niveau assez rapidement.
- 17 Le 17 juillet 2008, la directrice du Cedefop a eu un entretien avec des membres du comité du personnel, à la demande de ces derniers, sur la situation du requérant. Il ressort du compte rendu de la réunion que les représentants du personnel, tout en comprenant les nouvelles priorités du Cedefop, ont suggéré que l'expertise du requérant soit utilisée par la voie de sa réaffectation au projet sur l'analyse des nouveaux besoins en compétences ou, à tout le moins, que la vacance d'emploi en cause soit publiée «en interne» avant l'expiration du contrat du requérant, et ce afin de lui permettre de postuler.

- 18 Par courrier du 18 juillet 2008 en réponse à la lettre du requérant du 9 juillet 2008, la directrice du Cedefop l'a informé qu'elle avait pris en compte tous les éléments pertinents et qu'elle confirmait le non-renouvellement de son contrat.
- 19 Le 31 juillet 2008, le comité du personnel et le comité exécutif de l'Union syndicale du Cedefop, organisation représentant le personnel, ont adressé à la directrice du Cedefop, avec copie aux membres du conseil d'administration, une lettre conjointe dans laquelle ils contestaient le bien-fondé des motifs de la décision attaquée et exprimaient leur ferme conviction que cette décision constituait une sanction de l'engagement actif du requérant au sein du comité du personnel et de l'Union syndicale du Cedefop.
- 20 Par lettre du 6 août 2008, la directrice du Cedefop a répondu au comité du personnel et au comité exécutif de l'Union syndicale du Cedefop que la décision attaquée concernait le requérant en sa qualité d'agent du Cedefop, et en sa qualité de président du comité du personnel, que cette décision avait été prise au regard des besoins opérationnels, des contraintes budgétaires et des performances de l'intéressé, et que l'allégation selon laquelle la décision attaquée serait une sanction déguisée de l'engagement du requérant au sein du comité du personnel et de l'Union syndicale était non seulement sans fondement mais aussi contraire à l'éthique, puisqu'elle sous-entendait que les membres du comité du personnel et de l'Union syndicale ne seraient pas soumis aux mêmes règles de renouvellement de contrat que les autres membres du personnel.
- 21 Par courriel du 7 août 2008 en réponse à la lettre mentionnée ci-dessus du 31 juillet 2008, le conseil d'administration du Cedefop a fait savoir au comité du personnel et à l'Union syndicale qu'il avait entièrement confiance en la capacité de la directrice d'exercer ses responsabilités en matière de gestion du personnel dans le cadre de la réalisation des objectifs du Cedefop.
- 22 Le 7 octobre 2008, le requérant a introduit une réclamation à l'encontre de la décision attaquée devant la commission de recours du Cedefop.
- 23 Le 14 novembre 2008, le Cedefop a publié l'avis de vacance 2008/12/AD en vue du recrutement d'un expert, de grade AD 8, en analyses et prévisions des compétences exigeant notamment une expérience prouvée dans les méthodes actuelles en matière d'analyse économétrique. Le requérant, qui, entre-temps, ne faisait plus partie du personnel du Cedefop, n'a pas posé sa candidature à ce poste.
- 24 Le 16 décembre 2008, la directrice du Cedefop a été auditionnée par la commission de recours du Cedefop.
- 25 Par décision du 16 janvier 2009, la commission de recours du Cedefop a rejeté la réclamation du requérant comme non fondée. Cette décision a été notifiée au requérant à son adresse personnelle à Strasbourg par lettre du 20 janvier 2009 adressée sous pli recommandé avec demande d'accusé de réception postée le 22 janvier 2009. Cette lettre est parvenue le 26 janvier 2009 au bureau de poste de Strasbourg dont relève le requérant. En raison de son absence lors du passage du facteur un avis signalant qu'un envoi recommandé était à sa disposition a été déposé dans sa boîte aux lettres.
- 26 Le 27 janvier 2009, le requérant s'est vu adresser, à sa demande, copie de la décision de la commission de recours, par voie électronique. Il se serait rendu le lendemain, 28 janvier 2009, au bureau de poste et y aurait retiré le pli recommandé contenant l'exemplaire original de la décision de la commission de recours.

Conclusions des parties et procédure

- 27 Le requérant conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- annuler la décision attaquée ;
 - annuler, pour autant que de besoin, la décision du 18 juillet 2008 de la directrice du Cedefop confirmant la décision attaquée ;
 - condamner le Cedefop à lui payer, faute de réintégration, des dommages et intérêts, dont le Tribunal appréciera le montant, en réparation de son préjudice moral ;
 - lui permettre de chiffrer son préjudice de carrière et, à défaut, de condamner le Cedefop à lui payer en réparation de ce préjudice, faute de réintégration, des dommages et intérêts dont le Tribunal appréciera le montant ;
 - condamner le Cedefop aux dépens.
- 28 Le Cedefop conclut à ce qu'il plaise au Tribunal :
- rejeter le recours ;
 - condamner le requérant aux dépens.
- 29 À l'issue de l'audience du 2 décembre 2009, le Tribunal a invité le requérant à produire une copie des nouveaux éléments de preuve qu'il a invoqués au cours de cette audience, tout en réservant sa décision sur la question de savoir si ces documents peuvent être versés ou non au dossier.
- 30 Le 10 décembre 2009, le requérant a fait parvenir au greffe du Tribunal quinze pièces en tant que «preuves des faits qu'il a avancés lors de l'audience». Il s'agit des pièces suivantes :
- le compte rendu, approuvé par l'intéressée, établi le 13 janvier 2009, de l'audition de la directrice du Cedefop par la commission de recours du Cedefop le 16 décembre 2008 ;
 - un résumé publié par le Cedefop de son rapport de synthèse de 2008 sur la prévision à moyen terme des futurs besoins en compétences en Europe ;
 - le projet d'avis de recrutement d'un expert confirmé en analyses et prévisions des compétences («Senior Expert in skills analysis and forecasting») de grade AD 8, tel que communiqué le 16 septembre 2008 aux représentants du personnel par le président du comité de sélection ;
 - le relevé des notes obtenues par le requérant pendant sa licence en sciences économiques ;
 - le curriculum vitæ du requérant établi au mois de février 2009 ;
 - l'avis de vacance CEDEFOP/2008/12/AD, diffusé le 14 novembre 2008 ;
 - les pages 81 et 82, ainsi que l'annexe II du bulletin interne du Cedefop du mois de septembre 2009, intitulé «Bilan du programme de travail 2009» («Progress report on the Work Programme 2009») ;
 - l'avis de vacance CEDEFOP/2009/2/AD concernant le recrutement d'un expert confirmé en analyses et prévisions des compétences de grade AD 7, diffusé le 24 avril 2009 ;

- l'avis de vacance CEDEFOP/2009/1/AD concernant le recrutement d'un expert en analyses et prévisions de compétences, de grade AD 5, diffusé le 24 avril 2009 ;
- les pages 26 à 30 du bulletin interne du Cedefop du mois de septembre 2009 mentionné ci-dessus ;
- une motion pour une résolution de l'assemblée générale du personnel du Cedefop sur les mesures à prendre en vue d'encourager les candidatures aux élections du comité du personnel, du 28 septembre 2009 ;
- la note du 6 octobre 2009 du comité du personnel informant la directrice du Cedefop de la démission collective du comité ;
- la lettre du 23 octobre 2009 adressée par le secrétariat de l'assemblée générale des comités du personnel des agences de l'Union européenne à la directrice du Cedefop lui exprimant ses inquiétudes quant à l'état du dialogue social au Cedefop, et la réponse, du 9 novembre 2009, de la directrice à cette lettre ;
- le courriel du 16 novembre 2009, du comité électoral informant l'ensemble du personnel du Cedefop de sa décision de clore la procédure électorale et de l'extinction de son propre mandat ;
- le courriel, du 16 octobre 2009, d'un membre du bureau du Cedefop faisant part aux autres membres du bureau, ainsi qu'à la directrice du Cedefop et aux membres de l'ancien comité du personnel, de son inquiétude au sujet de la situation et du «froid» semblant exister dans les relations entre la directrice du Cedefop et le personnel.

31 Le 23 décembre 2009, le Cedefop a transmis au greffe ses observations sur les documents produits après l'audience par le requérant, aux termes desquelles il conteste, à titre principal, leur recevabilité au regard de l'article 42 du règlement de procédure. Le 11 janvier 2010, le président de la troisième chambre a prononcé la clôture de la procédure orale et mis l'affaire en délibéré.

En droit

Sur la recevabilité des offres de preuve faites par le requérant à l'audience, et des documents transmis au greffe du Tribunal le 10 décembre 2009

- 32 Il y a lieu de rappeler que, aux termes de l'article 42 du règlement de procédure, «[l]es parties peuvent encore faire des offres de preuve à l'appui de leur argumentation jusqu'à la fin de l'audience, à condition que le retard dans la présentation de celles-ci soit dûment justifié».
- 33 En l'espèce, force est de constater que le requérant n'a pas dûment justifié le retard dans la présentation des documents qu'il a transmis au greffe du Tribunal le 10 décembre 2009 et qui avaient été établis à des dates antérieures au dépôt de la requête. Ces pièces doivent donc être rejetées comme irrecevables, de telle sorte qu'il y a lieu de ne prendre en compte, aux fins du présent arrêt, que les pièces mentionnées aux septième et dixième tirets du point 30 ci-dessus, consistant dans des extraits du bulletin interne du Cedefop du mois de septembre 2009, ainsi que les pièces mentionnées du onzième au dix-neuvième tirets, concernant, de façon générale, le fonctionnement des organes de représentation du personnel au sein du Cedefop.

Sur les conclusions en annulation

- 34 À l'appui de son recours, le requérant invoque deux moyens tirés, d'une part, de la violation de l'article 11 bis du statut ainsi que des principes d'objectivité et d'impartialité et, d'autre part, de la violation de l'article 1^{er}, sixième alinéa, de l'annexe II du statut, des principes de sollicitude, de bonne administration et d'égalité de traitement, ainsi que de la décision de la directrice du Cedefop, notifiée le 4 avril 2006 au comité du personnel, autorisant notamment le président du comité du personnel à consacrer 25 % de son temps de travail à ses fonctions de président dudit comité.

En ce qui concerne le premier moyen

– Arguments des parties

- 35 Le requérant fait observer que, à l'époque du renouvellement de son contrat, des relations conflictuelles existaient, ou avaient existé, entre, d'une part, la directrice du Cedefop et, d'autre part, la représentation syndicale du personnel et le comité du personnel, en général, lui-même en particulier, en sa double qualité de membre du comité exécutif de l'Union syndicale du Cedefop et de président du comité du personnel, entraînant un parti pris hostile de la directrice à l'égard du requérant.
- 36 Le requérant invoque, en ce sens, en premier lieu, un différend en matière de consultation du comité du personnel sur les sujets traitants des conditions de vie et de travail du personnel, à propos de la teneur d'un compte rendu d'une réunion du bureau élargi du Cedefop qui s'était tenue au mois d'octobre 2007, pour donner son avis sur des projets de décision de la direction concernant les centres de garderie et de scolarisation des enfants du personnel, ainsi que les locaux mis à la disposition du personnel. Le requérant estimait, en substance, que le compte rendu de la réunion du bureau élargi ne reflétait pas le contenu des débats, ce qui aurait constitué une sérieuse entorse au dialogue social.
- 37 Il ressort, selon le requérant, de l'échange de courriels qu'il a eu avec la directrice du Cedefop, et en particulier du courriel du 2 décembre 2007 de cette dernière, que la directrice a eu une réaction émotionnelle, et qu'elle s'est déclarée mal comprise dans ses intentions et surprise dans sa bonne foi. Elle aurait imputé les difficultés de communication en cause à la personnalité belliqueuse du requérant et à sa mauvaise foi. La directrice du Cedefop aurait tenu rigueur au requérant de cet incident puisqu'elle l'aurait menacé, à mots couverts, de mesures de rétorsion en lui annonçant qu'elle se comporterait dorénavant à son égard «de manière cynique».
- 38 En deuxième lieu, le requérant invoque l'existence d'un conflit qui aurait été provoqué par un courriel que lui a adressé en anglais la secrétaire de la directrice le 11 avril 2008 et dont il ressort ce qui suit :

«Cher Éric,

Pour la deuxième réunion du comité du personnel et de la direction, je vous prie d'ajouter les points suivants à l'ordre du jour :

(1) [...]

(2) Questions concernant l'intégrité du comité du personnel au Cedefop.»

- 39 Ce courriel fut suivi le même jour d'un courriel de la directrice aux termes duquel :

«[Ma secrétaire] a été trop rapide! Je ne mettais pas en cause l'intégrité du comité du personnel en général, mais la question spécifique du recrutement d'un AST/Acquisition. Il s'agit d'une question sur laquelle je souhaiterais une discussion avec le comité du personnel.»

- 40 Par courriel du 14 avril 2008 adressé à la directrice du Cedefop, le requérant, en sa qualité de président du comité du personnel, a protesté à l'encontre des deux courriels successifs dans la mesure où celui de la secrétaire de la directrice ne pouvait qu'avoir été induit par les propos de la directrice elle-même. Il a ajouté que la directrice du Cedefop semblait mettre en cause, à propos d'une procédure de recrutement, l'intégrité du seul représentant du comité du personnel au comité de sélection, après le refus de la directrice d'y nommer le second représentant désigné par le comité du personnel en raison de la préférence prétendument marquée par ce dernier pour l'un des candidats.
- 41 Dans ce même courriel, le requérant a relaté que la représentante du personnel siégeant au comité de sélection avait fait savoir au comité du personnel qu'elle s'était heurtée à l'opposition des autres membres du comité de sélection quand elle avait demandé à ce que figure dans le rapport du comité de sélection à l'attention de l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'«AIPN») une réserve quant à la régularité de la composition du comité de sélection, réserve qu'elle avait complétée par la mention que ce problème avait fait l'objet d'un courrier du comité du personnel à l'auditeur interne, en date du 29 février 2008.
- 42 Le requérant concluait que l'impossibilité pour un membre du comité de sélection de faire figurer un commentaire dans le rapport motivé du comité de sélection qui accompagne la liste d'aptitude, constituait une violation de l'article 5, sixième alinéa, de l'annexe III du statut, aux termes duquel : «[l]e jury adresse à l'[AIPN] la liste d'aptitude, accompagnée d'un rapport motivé du jury, comportant éventuellement les observations de ses membres».
- 43 Selon le requérant, dans le courriel du 16 avril 2008 par lequel la directrice du Cedefop lui a répondu, celle-ci aurait mis en cause l'intégrité du comité du personnel, dans son ensemble, pour avoir refusé de suivre son point de vue quant à un prétendu conflit d'intérêts dans le chef du représentant du comité du personnel au comité de sélection. La directrice aurait également, dans ce courriel, accusé personnellement le requérant d'avoir, en sa qualité de président du comité du personnel, gravement manqué à ses obligations statutaires, lui reprochant premièrement, d'avoir induit une violation du secret des travaux du comité de sélection par la représentante du personnel, deuxièmement, d'avoir violé l'indépendance du comité de sélection pour avoir enjoint à la représentante du comité du personnel au comité de sélection d'émettre une réserve quant à la régularité de la composition de ce dernier dans le rapport motivé du comité, troisièmement, d'avoir insulté le chef du service des ressources humaines, quatrièmement, d'avoir diffamé cette personne et les membres du comité de sélection en indiquant, dans son message du 14 avril 2008, qu'ils «avaient exercé des pressions injustifiées» sur la représentante du comité du personnel, cinquièmement, d'avoir violé son obligation de discrétion et d'avoir nui à la représentante du comité du personnel au comité de sélection en diffusant de fausses informations sur les congés de maladie de cette personne. Enfin, il ressortirait du courriel de la directrice du Cedefop du 16 avril 2008 que celle-ci l'aurait menacé de certaines suites qu'elle réserverait à ses propos prétendument diffamatoires, sans toutefois indiquer lesquelles.
- 44 En troisième lieu, le requérant invoque un conflit qui serait né d'un courriel de la directrice du Cedefop, du 27 mai 2008, invitant le personnel à signer un engagement de respecter le devoir de confidentialité et le secret professionnel, conformément à l'article 17 du statut. Ce courriel aurait suscité un échange de correspondance entre le chef du service des ressources humaines du Cedefop et le comité du personnel, lequel contestait la légalité d'une telle mesure, au regard, en particulier, de l'arrêt du 12 décembre 2000 du Tribunal de première instance, Dejaille/OHMI (T-223/99, RecFP p. I-A-277 et II-1267), dont il ressortirait qu'un fonctionnaire ou un agent n'est pas tenu, malgré une demande de son employeur, de s'engager à respecter une obligation déjà contenue dans le statut et le RAA. L'assemblée générale du personnel, convoquée le 3 juillet 2008, l'aurait été à la demande du requérant, afin de débattre de la question.
- 45 Toujours selon le requérant, dans une note du 9 juillet 2008, le chef du service des ressources humaines du Cedefop aurait souligné, notamment, que l'initiative en cause faisait partie d'une campagne de sensibilisation du personnel aux exigences éthiques et d'intégrité, un certain nombre

d'agents ayant démontré une mauvaise compréhension de la portée de l'obligation contenue à l'article 17 du statut. Le chef du service des ressources humaines du Cedefop concluait en indiquant que tout membre du personnel qui n'aurait pas signé la déclaration de confidentialité dans un certain délai, à fixer par son service, verrait versée à son dossier personnel une note constatant cette omission.

- 46 Le requérant estime ainsi que la décision attaquée pourrait apparaître comme la suite du conflit l'ayant opposé, ainsi que le comité du personnel, à la directrice du Cedefop au cours du mois d'avril 2008.
- 47 Le requérant observe, enfin, que la date à laquelle expirait le délai prévu pour la signature de l'engagement de respecter le devoir de confidentialité, à savoir le 18 juillet 2008, est également celle de la lettre par laquelle la directrice du Cedefop a confirmé la décision attaquée, décision elle-même prise très peu de temps après l'assemblée générale du 3 juillet, et les notes publiées par le comité du personnel à la suite de cette assemblée générale. Le refus du requérant de signer cet engagement aurait eu pour conséquence l'insertion, le 12 septembre 2008, dans son dossier personnel, d'une note, dont il aurait demandé le retrait le 19 septembre 2008.
- 48 En quatrième et dernier lieu, le requérant invoque un échange de notes, certes postérieur à la décision attaquée, entre la directrice du Cedefop et la présidente de l'Union syndicale du Cedefop, dont il ressortirait que la directrice du Cedefop a considéré comme inappropriée et contraire à l'éthique ainsi qu'à l'intégrité professionnelle, voire comme constitutive d'une insubordination, la mise en cause par le comité du personnel de sa décision d'imposer la signature d'un engagement de respecter la confidentialité.
- 49 L'ensemble des circonstances relatées ci-dessus ferait apparaître que les rapports entre la directrice du Cedefop et les représentants du personnel, et en particulier le requérant, étaient gravement conflictuels. La directrice du Cedefop aurait dû prendre conscience de ce que les relations plus que tendues qu'elle avait eues avec le requérant, dans le cadre du dialogue social, représentaient une source possible d'altération de son indépendance. Dans ces conditions, elle aurait dû, avant de statuer sur le renouvellement du contrat du requérant, en référer au conseil d'administration du Cedefop pour que celui-ci adopte les mesures appropriées.
- 50 Le Cedefop rétorque qu'il n'existe aucun «intérêt personnel» dans le chef de la directrice de nature à compromettre l'indépendance de cette dernière, et ce tant au niveau du principe qu'à la lumière des faits de l'espèce.
- 51 En premier lieu, le Cedefop rappelle que la directrice était appelée, en l'espèce, à prendre une décision concernant le renouvellement d'un contrat d'agent temporaire. Or, une telle décision n'est pas, en elle-même, susceptible de mettre en cause l'indépendance et l'impartialité de la directrice du Cedefop, laquelle serait régulièrement appelée à statuer sur de telles questions.
- 52 De plus, il n'existerait aucun principe selon lequel l'autorité habilitée à conclure un contrat ne peut se prononcer sur le renouvellement du contrat d'un agent temporaire exerçant une fonction syndicale ou appartenant au comité du personnel sans perdre son indépendance au sens de l'article 11 bis du statut. Toute autre lecture de cet article du statut signifierait que le fait de participer au dialogue social, qui est une institution prévue par la réglementation applicable aux fonctionnaires et autres agents, ferait perdre à l'un des partenaires de ce dialogue, en l'occurrence la directrice du Cedefop, son indépendance, de telle sorte que toute décision concernant un agent engagé dans le dialogue social devrait automatiquement être précédée d'une procédure spéciale au sens de l'article 11 bis du statut. Le dialogue social serait ainsi faussé et ce dans un domaine, à savoir les conditions de travail au sein du Cedefop, revêtant une importance particulière.
- 53 Le Cedefop ajoute que l'interprétation de l'article 11 bis du statut défendue par le requérant ne serait pas compatible avec le principe d'égalité de traitement, puisqu'elle conduirait à devoir distinguer les agents selon qu'ils sont membres ou non du comité du personnel.

- 54 En second lieu, s'agissant des prétendues relations conflictuelles qui auraient existé entre la directrice du Cedefop et le requérant au moment de l'adoption de la décision attaquée, le Cedefop observe que, selon la jurisprudence, un manque d'impartialité suppose un ensemble de circonstances objectives et prouvées, mais surtout des circonstances spécifiques et extraordinaires, se démarquant clairement des situations relevant de la gestion quotidienne du personnel, le «seuil» à partir duquel il existerait un manque d'impartialité déclenchant l'application de l'article 11 bis du statut, étant élevé (arrêts du Tribunal de première instance, du 11 septembre 2002, Willeme/Commission, T-89/01, RecFP p. I-A-153 et II-803, points 47 et 58, et du 3 février 2005, Mancini/Commission, T-137/03, RecFP p. I-A-7 et II-27, points 29, 31 et 33 ; arrêts du Tribunal du 30 avril 2008, Dragoman/Commission, F-16/07, RecFP p. I-A-1-139 et II-A-1-737, points 41 et suivants, et du 25 septembre 2008, Strack/Commission, F-44/05, RecFP p. I-A-1-303 et II-A-1-1609, points 131 à 135). Ainsi, un risque purement abstrait de conflit d'intérêts ne suffirait pas pour déclencher les obligations au titre de l'article 11 bis du statut (voir, en ce sens, l'arrêt du Tribunal de première instance du 12 juillet 2005, De Bry/Commission, T-157/04, RecFP p. I-A-199 et II-901, points 38 et suivants).
- 55 En l'espèce, de telles circonstances ne seraient pas établies. En effet, les différents échanges de courriers invoqués par le requérant ne reflèteraient que des divergences de vues sur des sujets qui s'inscrivent tous dans le cadre du dialogue social, tel qu'il existe dans toute institution, organisme ou agence de l'Union. Ces échanges de courriers auraient concerné des sujets ayant tous trait à la sphère du droit du travail, intéressant un nombre indéfini d'agents (services de garderie et scolarisation des enfants, locaux du Cedefop mis à disposition du personnel, procédure de recrutement des agents temporaires, etc.). En revanche, ni le régime des contrats en général, et leurs conditions de renouvellement, ni la continuité du contrat du requérant en particulier, n'auraient été évoqués au cours de ces échanges de courriers, que ce soit directement ou indirectement.
- 56 De plus, le fait que certains courriels aient été adressés personnellement au requérant, non en sa qualité d'agent du Cedefop, mais en sa qualité de président du comité du personnel du Cedefop, serait inhérent au dialogue social. Ce serait également en cette même qualité de président du comité du personnel que le requérant se serait adressé à la directrice du Cedefop.
- 57 Les échanges de courriers en cause n'auraient pas dépassé le cadre verbal habituel des relations entre partenaires sociaux. Ainsi, le courriel du 2 décembre 2007 de la directrice, mentionné au point 37 ci-dessus, ne comporterait pas de «menace à mots couverts» et ne ferait pas état d'une quelconque mesure de rétorsion. La directrice du Cedefop aurait simplement fait référence à un conseil que le requérant lui aurait donné, dans le passé, quant à la manière de communiquer et aurait voulu lui rappeler ce conseil, tout en lui faisant comprendre qu'elle devrait peut-être, elle, dorénavant le suivre.
- 58 S'agissant du courriel du 11 avril 2008, mentionné au point 38 ci-dessus, émanant de la secrétaire de la directrice du Cedefop, cette dernière aurait fait savoir au requérant qu'il s'agissait d'une erreur. De plus, ce courriel concernait la régularité d'une procédure de recrutement, question sensible, strictement liée à la sphère de travail et qu'il incombait à la directrice d'examiner avec la plus grande attention. Cette dernière aurait également été tenue, selon le Cedefop, de faire part, dans l'exercice de son devoir de sollicitude, de sa désapprobation quant aux affirmations du requérant vis-à-vis de certains membres du personnel. Le Cedefop ne voit pas en quoi de tels agissements auraient été de nature à faire perdre à la directrice son impartialité lorsqu'il s'est agi pour elle de se prononcer sur le renouvellement du contrat du requérant.
- 59 Quant à l'invitation faite au personnel de signer l'engagement de respecter le secret professionnel, le Cedefop observe qu'un tel engagement, qui ne ferait que confirmer une obligation découlant du statut, aurait été de nature, conformément à une pratique courante au sein des institutions, agences et organismes de l'Union, à rendre les membres du personnel davantage conscients de l'importance des principes d'intégrité et d'éthique professionnelle.

60 Le Cedefop conteste également la force probante des notes mentionnées au point 48 ci-dessus, dès lors qu'elles ne constituaient que la suite du débat sur la signature de l'engagement de respecter le secret professionnel, qu'elles auraient été échangées après l'adoption de la décision attaquée et qu'elles n'étaient pas destinées au requérant lui-même, mais à la présidente de l'Union syndicale du Cedefop.

– Appréciation du Tribunal

61 Le requérant fait valoir, en substance, que, à l'époque du renouvellement de son contrat, des relations conflictuelles existaient ou avaient existé entre, d'une part, la directrice du Cedefop et, d'autre part, la représentation syndicale et le comité du personnel, en général, lui-même en particulier, en sa double qualité de membre du comité exécutif de l'Union syndicale du Cedefop et de président du comité du personnel. Il en serait découlé un parti pris de la directrice, hostile à son égard.

62 Le requérant invoque quatre incidents qui peuvent être résumés comme suit :

— le premier incident a trait à la teneur du compte rendu d'une réunion du bureau élargi du Cedefop, qui s'était tenue au mois d'octobre 2007, pour donner son avis sur des projets de décisions de la direction concernant les centres de garderie et de scolarisation des enfants du personnel et les locaux mis à la disposition du personnel. Le requérant estimait que le compte rendu ne reflétait pas le contenu des débats et révélait un différend avec la directrice du Cedefop en matière de consultation du comité du personnel sur les sujets traitants des conditions de vie et de travail du personnel ;

— le deuxième incident concerne la composition d'un comité de sélection dans le cadre d'une procédure de recrutement, la directrice du Cedefop s'étant inquiétée d'un possible conflit d'intérêts mettant en cause un représentant du comité du personnel au comité de sélection ;

— le troisième incident concerne l'invitation faite au personnel par la directrice du Cedefop de signer un engagement de respecter le devoir de confidentialité et le secret professionnel, conformément à l'article 17 du statut, le comité du personnel ayant contesté la légalité d'une telle mesure, au regard, en particulier, de la jurisprudence dont il ressortirait qu'un fonctionnaire ou un autre agent n'est pas tenu, malgré une demande de son employeur, de s'engager à respecter une obligation déjà contenue dans le statut et le RAA ;

— le dernier incident est postérieur à la décision attaquée, mais serait lié au précédent : dans un échange de notes entre la directrice du Cedefop et la présidente de l'Union syndicale du Cedefop, la directrice aurait considéré comme inappropriée et contraire à l'éthique et à l'intégrité professionnelle, voire comme constitutive d'une insubordination, la mise en cause par le comité du personnel de sa décision d'imposer au personnel la signature d'un engagement de respecter la confidentialité.

63 L'ensemble des circonstances rappelées ci-dessus feraient apparaître l'existence de rapports gravement conflictuels entre, d'une part, la directrice du Cedefop et, d'autre part, les représentants du personnel, et le requérant en particulier. Dans ces conditions, pour garantir l'adoption d'une décision relative au renouvellement du contrat du requérant en toute impartialité, la directrice du Cedefop aurait dû, préalablement, en référer au conseil d'administration du Cedefop afin qu'il adopte les mesures appropriées.

64 À cet égard, il convient de rappeler, tout d'abord, qu'il est de jurisprudence constante que la résiliation d'un contrat d'agent temporaire à durée indéterminée, conformément à l'article 47, sous c), du RAA et dans le respect du préavis prévu au contrat (arrêt de la Cour du 26 février 1981, De Briey/Commission, 25/80, Rec. p. 637, point 7 ; arrêts du Tribunal de première instance du 28 janvier 1992, Speybrouck/Parlement, T-45/90, Rec. p. II-33, points 97 et 98 ; du 17 mars 1994, Hoyer/Commission,

T-51/91, RecFP p. I-A-103 et II-341, point 36, et du 14 juillet 1997, B/Parlement, T-123/95, RecFP p. I-A-245 et II-697, point 70 ; arrêt du Tribunal du 28 juin 2007, Bianchi/ETF, F-38/06, RecFP p. I-A-1-183 et II-A-1-1009, point 92), ainsi que la résiliation anticipée d'un contrat d'agent temporaire conclu pour une durée déterminée (arrêt Dejaiffe/OHMI, précité, point 51) relèvent d'un large pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente, le contrôle du juge devant, dès lors, se limiter, indépendamment du contrôle du respect de l'obligation de motivation, à la vérification de l'absence d'erreur manifeste ou de détournement de pouvoir.

- 65 À plus forte raison en va-t-il de même lorsqu'il s'agit, non pas de la résiliation anticipée, mais du non-renouvellement d'un contrat d'agent temporaire conclu pour une durée déterminée (voir, en ce sens, à propos du renouvellement d'un tel contrat pour une période limitée à six mois, arrêt du Tribunal de première instance du 6 février 2003, Pyres/Commission, T-7/01, RecFP p. I-A-37 et II-239, point 50 ; arrêt Bianchi/ETF, précité, point 93). Par conséquent, le contrôle du Tribunal doit, dans ce contexte, se limiter à la vérification de l'absence d'erreur manifeste dans l'évaluation de l'intérêt du service et à celle de l'absence de détournement de pouvoir.
- 66 Il convient d'ajouter que, selon une jurisprudence également constante, l'autorité compétente est tenue, lorsqu'elle statue à propos de la situation d'un agent, de prendre en considération l'ensemble des éléments qui sont susceptibles de déterminer sa décision, et notamment l'intérêt de l'agent concerné. Cela résulte, en effet, du devoir de sollicitude de l'administration, qui reflète l'équilibre des droits et obligations réciproques que le statut et, par analogie, le RAA ont créé dans les relations entre l'autorité publique et ses agents (voir arrêt Bianchi/ETF, précité, point 94, et la jurisprudence citée).
- 67 Les considérations de portée générale qui précèdent valent également dans l'hypothèse où l'agent a exercé des fonctions de représentation du personnel, le RAA ne prévoyant aucun régime dérogatoire ou particulier applicable à la résiliation du contrat d'un agent temporaire ayant exercé de telles fonctions. Toutefois, dans la mesure où, à l'occasion de l'exercice de telles fonctions, l'agent concerné peut être amené à s'opposer ou à critiquer ouvertement certaines prises de position de l'administration, il incombe à l'autorité compétente de faire preuve d'une vigilance particulière pour que son appréciation quant au renouvellement du contrat de l'intéressé ne soit pas négativement influencée par le comportement adopté par ce dernier dans l'exercice de ses fonctions de représentation du personnel, à condition toutefois que ce comportement ne soit pas sorti des limites normales du dialogue social. Cette vigilance s'impose d'autant plus que les relations collectives de travail s'inscrivent parfois dans un contexte conflictuel particulièrement tendu.
- 68 Il convient, à cet égard, de souligner que, aux termes de l'article 7 de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil, du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (JO L 80, p. 29), «[l]es États membres veillent à ce que les représentants des travailleurs jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties suffisantes leur permettant de réaliser d'une façon adéquate les tâches qui leur ont été confiées».
- 69 Dans son arrêt du 11 février 2010 (*Ingeniørforeningen i Danmark*, C-405/08, Rec. p. I-985, point 59), la Cour a jugé, à propos dudit article 7, qu'un représentant des travailleurs faisant l'objet d'une décision de licenciement doit donc être en mesure de vérifier, dans le cadre de procédures administratives ou juridictionnelles appropriées, que cette décision n'est pas motivée par sa qualité ou l'exercice de ses fonctions de représentant et les sanctions adéquates doivent être applicables dans l'occurrence où il s'avérerait qu'il existe une relation entre lesdites qualité ou fonctions et la mesure de licenciement prise à l'encontre de ce représentant.
- 70 Il est vrai que les directives sont adressées aux États membres et non aux institutions ou organes de l'Union. Les dispositions de la directive 2002/14/CE ne sauraient par conséquent être considérées comme imposant en tant que telles des obligations aux institutions dans leurs rapports avec leur

personnel (voir, en ce sens, arrêt de la Cour du 9 septembre 2003, Rinke, C-25/02, Rec. p. I-8349, point 24 ; arrêt du Tribunal de première instance du 21 mai 2008, Belfass/Conseil, T-495/04, Rec. p. II-781, point 43).

- 71 Toutefois, la circonstance qu'une directive ne lie pas, comme telle, les institutions ne saurait exclure qu'elle puisse s'imposer indirectement à la partie défenderesse dans ses relations avec ses fonctionnaires et agents. En particulier, ainsi que le Tribunal l'a déjà jugé, les institutions doivent, conformément au devoir de loyauté qui pèse sur elles au titre de l'article 10, deuxième alinéa, CE, tenir compte, dans leur comportement en tant qu'employeur, des dispositions législatives adoptées à l'échelle de l'Union, imposant notamment des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs dans les États membres au moyen d'un rapprochement des législations et pratiques nationales (arrêts du Tribunal du 30 avril 2009, Aayhan e.a./Parlement, F-65/07 RecFP p. I-A-1-1054 et II-A-1-567, et du 4 juin 2009, Adjemian e.a./Commission, F-134/07 et F-8/08, RecFP p. I-A-1-149 et II-A-1-841, point 93, faisant l'objet d'un pourvoi pendant devant le Tribunal de l'Union européenne, affaire T-325/09 P). Une telle obligation s'impose également aux organes institués par le législateur de l'Union pour aider les institutions à mettre en place ou à gérer les politiques prévues aux traités.
- 72 Dans le même sens, il ressort de l'article 11 bis, paragraphes 1 et 2, du statut que, «[d]ans l'exercice de ses fonctions, le fonctionnaire ne traite aucune affaire dans laquelle il a, directement ou indirectement, un intérêt personnel [...] de nature à compromettre son indépendance» et que, dans ce cas, le fonctionnaire doit en aviser immédiatement l'AIPN pour qu'elle prenne les mesures qui s'imposent, notamment en le déchargeant «de ses responsabilités dans cette affaire».
- 73 S'il est vrai que l'article 11 bis du statut ne vise pas spécifiquement une situation telle que celle en cause dans le présent litige, il n'en a pas moins un champ d'application large, couvrant, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence, toute circonstance dont le fonctionnaire qui est amené à se prononcer sur une affaire doit raisonnablement comprendre qu'elle est de nature à apparaître, aux yeux des tiers, comme étant susceptible d'affecter son impartialité en la matière (arrêts Willeme/Commission, précité, point 47, et De Bry/Commission, précité, point 33).
- 74 C'est au regard des considérations générales qui précèdent qu'il convient d'examiner le premier moyen tiré, en substance, de la violation des principes d'objectivité et d'impartialité, tels que mis en œuvre à l'article 11 bis du statut, et, en particulier, d'apprécier si, dans les circonstances de l'espèce, la directrice du Cedefop devait raisonnablement comprendre que son impartialité, sur la question du renouvellement du contrat du requérant, était compromise ou pouvait objectivement apparaître comme telle.
- 75 En l'espèce, il ressort de la décision attaquée que le non-renouvellement du contrat du requérant a été justifié, d'une part, par le transfert de son poste, dans l'intérêt du service, à un autre secteur d'activité devenu prioritaire, à la suite de l'adoption par le conseil d'administration du Cedefop, le 13 juin 2008, des nouvelles priorités à moyen terme du Cedefop pour la période 2009-2011 et, d'autre part, par les conclusions d'une évaluation externe de la *Revue*, aux termes desquelles un poste d'éditeur en chef à temps plein n'était pas nécessaire.
- 76 Or, le requérant ne conteste pas la réalité des deux motifs figurant dans la décision attaquée. Il ressort même du dossier qu'il s'était montré disposé à être réaffecté à l'équipe en charge du projet sur l'analyse des nouveaux besoins en compétences. Néanmoins, dans le cadre du premier moyen, il fait valoir que la directrice du Cedefop aurait dû, en raison de différents incidents survenus dans le cadre du dialogue social, lesquels auraient été de nature à affecter l'indépendance ou l'impartialité de celle-ci, saisir le conseil d'administration du Cedefop avant l'adoption de la décision attaquée.

- 77 Or, en premier lieu, force est de constater que le conseil d'administration du Cedefop a, par courriel du 7 août 2008, fait savoir au comité du personnel et à l'Union syndicale du Cedefop, qui l'avait alerté sur la décision de non-renouvellement de contrat d'agent temporaire que la directrice du Cedefop s'apprêtait à prendre à l'égard du requérant, qu'il avait entièrement confiance en la capacité de cette dernière d'exercer ses responsabilités en matière de gestion du personnel dans le cadre de la réalisation des objectifs du Cedefop. Ce courriel démontre donc que le conseil d'administration du Cedefop a effectivement été saisi du dossier de renouvellement du contrat du requérant avant que la décision attaquée ne soit adoptée.
- 78 En second lieu, il y a lieu de considérer que les différents incidents invoqués par le requérant, même s'ils laissent apparaître parfois de profondes divergences de vue entre la direction du Cedefop et la représentation du personnel sur des questions relevant de la sphère du dialogue social, ne peuvent suffire à fonder la crainte légitime et objectivement justifiée que la directrice du Cedefop ait pu, en l'espèce, et en dehors de ce dialogue social, nourrir des préjugés défavorables envers le requérant, ou être animée d'un intérêt personnel au non-renouvellement du contrat de ce dernier, au point de perdre son impartialité dans l'exercice de ses fonctions.
- 79 En effet, d'une part, de telles divergences, au demeurant sans aucun rapport avec la situation personnelle du requérant, à elles seules, et qu'elles soient prises isolément ou ensemble, ne présentent pas un degré de gravité tel que toute appréciation de la directrice du Cedefop aurait été concrètement entachée d'un manque d'impartialité à l'égard du requérant. D'autre part, le requérant n'invoque aucune circonstance particulière, suffisamment probante, autre que celles qui sont rattachées aux différents incidents survenus dans le cadre du dialogue social, de nature à justifier un doute objectif quant au respect, en l'espèce, de l'exigence d'impartialité et d'intégrité prescrite par l'article 11 bis du statut, étant entendu qu'un risque purement abstrait de conflit personnel dans lequel aurait été placée la directrice du Cedefop du seul fait desdits incidents ne saurait suffire à fonder la prétendue violation de l'article 11 bis (voir, en ce sens, arrêt *De Bry/Commission*, précité, points 38 et 39).
- 80 En conséquence, le premier moyen du requérant doit être rejeté.

En ce qui concerne le second moyen

– Arguments des parties

- 81 Le requérant observe que, selon la jurisprudence, il incombe aux institutions et organismes assimilés, non seulement de s'abstenir d'entraver les activités de représentation du personnel, mais aussi de créer les conditions nécessaires à leur exercice, ce qui peut impliquer, dans certaines circonstances particulières, la mise en place d'un système ad hoc d'évaluation des représentants du personnel qui permette à l'administration d'évaluer objectivement la manière dont ils s'acquittent de leurs fonctions de représentation, indépendamment de l'obligation, pour les institutions, de tenir compte, en toute hypothèse, des contraintes résultant de ces fonctions dans l'évaluation des autres fonctions des intéressés (arrêt du Tribunal de première instance du 26 septembre 1996, *Maurissen/Cour des comptes*, T-192/94, RecFP p. I-A-425 et II-1229, points 40 à 42).
- 82 En l'espèce, le requérant estime que les fonctions qu'il a assumées en tant que président du comité du personnel n'étaient pas dépourvues de toute pertinence pour le renouvellement ou non de son contrat, dès lors que la directrice du Cedefop avait autorisé, le 4 avril 2006, le président du comité du personnel à allouer 25 % de son temps de travail à ses tâches au sein dudit comité, lesquelles auraient dû également être prises en compte dans le cadre de son rapport d'évolution de carrière.
- 83 Or, puisque la directrice du Cedefop aurait formellement considéré que les fonctions du requérant, en tant que président du comité du personnel, étaient dépourvues de toute pertinence pour l'adoption de la décision attaquée et que ces fonctions n'avaient en aucune manière été prises en compte pour sa

décision, il s'ensuivrait, selon le requérant, que la directrice n'a pas correctement pris en compte tous les éléments susceptibles de déterminer sa décision, et qu'elle a, ce faisant, méconnu l'article 1^{er}, sixième alinéa, de l'annexe II du statut, le devoir de sollicitude, le principe d'égalité de traitement et la jurisprudence rendue en ces matières.

- 84 Le requérant ajoute que, en l'espèce, il existe des raisons de penser que la directrice du Cedefop a décidé de ne pas renouveler son contrat au motif qu'il aurait exercé ses fonctions au sein du comité du personnel d'une manière contraire au statut et à l'intérêt du Cedefop. Il suffirait ainsi que la directrice, comme elle l'a fait, déclare s'être fondée sur d'autres motifs, pour lui faire subir sans aucune possibilité de recours effectif, un préjudice majeur en raison de la manière dont il a exercé ses fonctions de représentation du personnel.
- 85 Le requérant fait également grief au Cedefop de ne pas avoir apprécié, en toute objectivité, dans le cadre de l'établissement de son rapport de notation, selon une procédure ad hoc, et sur la base de l'avis d'une autorité indépendante, les fonctions qu'il a exercées en qualité de président du comité du personnel. Une telle appréciation aurait dû alors être prise en considération par la directrice du Cedefop lorsqu'elle a tranché la question de savoir s'il convenait ou non de renouveler son contrat. Le requérant se réfère, à cet égard, à un jugement du 6 février 2008 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail.
- 86 Le Cedefop rétorque, en premier lieu, s'agissant des arguments tirés de l'article 1^{er}, sixième alinéa, de l'annexe II du statut, que le requérant n'a pas démontré qu'il aurait subi, en violation de cette disposition, un préjudice du fait de l'exercice de ses fonctions de président du comité du personnel.
- 87 Tout d'abord, le fait d'avoir assumé de telles fonctions ne conférerait pas au requérant un droit au renouvellement de son contrat ou une forme d'immunité en matière de continuité des relations de travail.
- 88 Ensuite, le requérant ne contesterait pas les motifs pour lesquels la décision attaquée a été adoptée, mais reprocherait à la directrice de ne pas avoir tenu compte de ses fonctions de représentant du personnel. Le Cedefop rappelle, à cet égard, la jurisprudence constante selon laquelle l'administration est seule responsable de l'organisation des services qu'elle doit pouvoir fixer et modifier en fonction de ses missions (arrêt de la Cour du 14 juillet 1977, *Geist/Commission*, 61/76, Rec. p. 1419). Pour ce faire l'administration disposerait d'un large pouvoir d'appréciation. Ainsi, les institutions seraient libres de structurer les unités administratives en tenant compte d'un ensemble de facteurs, tels que la nature et l'ampleur des tâches qui leur sont dévolues et les possibilités budgétaires (arrêt de la Cour, du 17 décembre 1981, *Bellardi-Ricci e.a./Commission*, 78/80, Rec. p. 3187, point 19).
- 89 En l'espèce, la décision attaquée aurait précisément été prise exclusivement pour des raisons liées à l'intérêt du service. Le projet prioritaire de l'analyse des besoins en compétences aurait nécessité le recrutement d'un économétricien spécialisé et confirmé. Or, au vu de son curriculum vitæ et de son expérience professionnelle, le requérant n'aurait pas correspondu à ce profil. Il n'aurait d'ailleurs pas déposé de candidature pour le poste d'économétricien en cause.
- 90 Le Cedefop ajoute que la directrice devait tenir compte des contraintes budgétaires et, en particulier, du fait que la *Revue*, qui souffrait de trop peu d'abonnements et dont la gestion avait été évaluée négativement par des experts externes, générerait des coûts substantiels.
- 91 Dans ces conditions, il aurait été manifestement contraire à l'intérêt du service de renouveler le contrat du requérant, sachant qu'un tel renouvellement aurait conduit à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Si la directrice du Cedefop était tenue de prendre également en compte les intérêts du requérant, cette obligation n'aurait pu avoir pour conséquence de faire primer l'intérêt personnel du requérant sur l'intérêt du service.

- 92 Par ailleurs, le requérant ne démontrerait pas en quoi sa fonction de président du comité du personnel aurait une quelconque incidence sur les raisons d'intérêt du service et les contraintes budgétaires ayant rendu nécessaire le transfert de son poste vers un autre service. D'ailleurs, suivre le raisonnement du requérant conduirait à méconnaître le principe d'égalité de traitement, principe que le Cedefop se doit, bien au contraire, de respecter.
- 93 En second lieu, s'agissant des arguments tirés des rapports d'évaluation du requérant, le Cedefop réitère que la décision attaquée a été prise, ainsi qu'il ressort de sa motivation, exclusivement pour des raisons d'intérêt de service. Or, ces raisons, que le requérant n'aurait contestées ni dans sa réclamation, ni dans le présent recours, seraient objectivement indépendantes de la manière dont il a exercé ses fonctions au Cedefop, non seulement en tant qu'agent, mais aussi, et en particulier, en tant que président du comité du personnel.
- 94 Le Cedefop souligne également que l'appartenance au comité du personnel ne peut pas faire obstacle à une réorganisation du service dès lors qu'elle a été entreprise pour des raisons d'intérêt de service, comme c'est le cas en l'espèce.
- 95 Selon le Cedefop, l'affirmation du requérant selon laquelle il existe des raisons de penser que la direction a décidé de ne pas renouveler son contrat d'agent temporaire parce qu'il aurait exercé ses fonctions au comité du personnel d'une manière estimée, manifestement à tort, par le Cedefop, contraire au statut et à l'intérêt du Cedefop, est vague et hypothétique.
- 96 Enfin, dans la mesure où le requérant n'a pas contesté ses rapports d'évaluation, il ne saurait, au stade du présent recours, faire valoir que, dans l'établissement de ces rapports, il n'aurait pas été tenu compte de ses fonctions en tant que président du comité du personnel.

– Appréciation du Tribunal

- 97 Il convient de rappeler que, aux termes de l'article 1^{er}, sixième alinéa, de l'annexe II du statut, les fonctions assumées par les membres du comité du personnel sont considérées comme «parties des services qu'ils sont tenus d'assurer dans leur institution» et que l'intéressé «ne peut subir de préjudice du fait de l'exercice de ces fonctions».
- 98 Il est possible de dégager trois griefs de l'argumentation avancée par le requérant à l'appui de son second moyen.
- 99 Tout d'abord, le requérant, rappelant que la directrice du Cedefop a autorisé le président du comité du personnel à allouer 25 % de son temps de travail à ses fonctions au sein dudit comité, estime que lesdites fonctions auraient dû être prises en considération par celle-ci lorsqu'elle s'est prononcée sur le renouvellement de son contrat, ne fût-ce que pour tenir compte des contraintes qui en ont résulté pour lui dans l'appréciation de la manière dont il s'est acquitté de ses autres fonctions.
- 100 Ensuite, le requérant fait grief au Cedefop de ne pas avoir apprécié, en toute objectivité, dans le cadre de l'établissement de son rapport de notation, selon une procédure ad hoc, et sur la base de l'avis d'une autorité indépendante, les fonctions qu'il a exercées en qualité de président du comité du personnel.
- 101 Enfin, selon le requérant, il existe des raisons de penser que la directrice du Cedefop a, en réalité, décidé de ne pas renouveler son contrat parce qu'il aurait exercé ses fonctions au sein du comité du personnel d'une manière contraire au statut, et en méconnaissance de l'intérêt du Cedefop. Ce dernier grief peut être regardé comme tiré du détournement de pouvoir.

- 102 Il convient, en premier lieu, de rejeter le grief concernant le rapport de notation du requérant, dès lors que ce rapport ne constitue pas l'acte attaqué par le présent recours. Il ressort d'ailleurs du dossier que le requérant n'a pas contesté, dans les délais, son dernier rapport de notation couvrant l'année 2007.
- 103 En deuxième lieu, quant au grief tiré de l'absence de prise en compte, dans l'adoption de la décision attaquée, des fonctions, exercées par le requérant, de président du comité du personnel, il convient de rappeler que la décision attaquée a été justifiée par la réorganisation des services du Cedefop en fonction de nouvelles priorités attachées à ses missions.
- 104 À cet égard, il est de jurisprudence constante, que les institutions disposent d'un large pouvoir d'appréciation dans l'organisation de leurs services en fonction des missions qui leur sont conférées et, en vue de cette organisation, dans l'affectation du personnel qui se trouve à leur disposition, à la condition cependant que cette affectation se fasse dans l'intérêt du service et dans le respect de l'équivalence des emplois (arrêt de la Cour du 7 mars 1990, Hecq/Commission, C-116/88 et C-149/88, Rec. p. I-599, point 11 ; arrêts du Tribunal de première instance du 22 janvier 1998, Costacurta/Commission, T-98/96, RecFP p. I-A-21 et II-49, point 36 ; du 26 novembre 2002, Cwik/Commission, T-103/01, RecFP p. I-A-229 et II-1137, point 30, et du 25 juillet 2006, Fries Guggenheim/Cedefop, T-373/04, RecFP p. I-A-2-169 et II-A-2-819, point 68).
- 105 Compte tenu de l'étendue du pouvoir d'appréciation des institutions dans l'évaluation de l'intérêt du service, le contrôle du Tribunal doit se limiter à la question de savoir si l'administration s'est tenue dans des limites non critiquables et n'a pas usé de son pouvoir d'appréciation de manière manifestement erronée (arrêt Fries Guggenheim/Cedefop, précité, point 69, et la jurisprudence citée).
- 106 Il a été jugé que l'intérêt du service peut limiter la marge d'appréciation dont dispose l'AIPN en exigeant que les personnes affectées à certaines fonctions soient, non seulement compétentes, mais les plus compétentes pour les exercer et que, dans cette hypothèse, l'AIPN devrait effectuer un examen comparatif des mérites des personnes intéressées afin de choisir la personne la plus appropriée (arrêt Fries Guggenheim/Cedefop, précité, point 71).
- 107 Or, en l'espèce, ainsi qu'il a déjà été souligné, le requérant ne conteste pas les contraintes budgétaires ayant conduit à revoir la gestion de la *Revue* ni le changement de priorités attachées aux missions du Cedefop ayant justifié la réorganisation des services en cause.
- 108 Ensuite, force est de constater que le requérant n'a pas posé sa candidature au nouvel emploi d'économétricien créé après son départ du Cedefop, ni même contesté, dans les délais, la teneur de l'avis de vacance 2008/12/AD concernant cet emploi. Les critiques adressées par le requérant à l'encontre des exigences du poste à pourvoir sont donc inopérantes.
- 109 Enfin, le requérant n'établit pas en quoi la manière dont il a exercé ses fonctions de président du comité du personnel aurait pu, au regard de l'intérêt du service, avoir une quelconque incidence sur le contenu des mesures de réorganisation des services mentionnées ci-dessus, avec pour conséquence que, avant d'adopter la décision attaquée, la directrice du Cedefop aurait dû prendre en compte lesdites fonctions.
- 110 En tout état de cause, avant de prendre la décision attaquée, la directrice du Cedefop s'est entretenue, le 9 juillet 2008, avec les représentants du comité du personnel de la situation du requérant. Dans ces conditions, il ne saurait être soutenu sérieusement qu'elle aurait fait abstraction des fonctions exercées par le requérant en sa qualité de président dudit comité dans l'évaluation de l'intérêt du service justifiant, ou non, le renouvellement de son contrat.
- 111 En troisième lieu, s'agissant du grief tiré du détournement de pouvoir, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, la notion de détournement de pouvoir a une portée bien précise qui se réfère à l'usage de ses pouvoirs par une autorité administrative dans un but autre que celui en

vue duquel ils ont été conférés. Une décision n'est entachée de détournement de pouvoir que si elle apparaît, sur la base d'indices objectifs, pertinents et concordants, avoir été prise pour atteindre des fins autres que celles excipées (arrêt de la Cour du 5 juin 2003, O'Hannrachain/Parlement, C-121/01 P, Rec. p. I-5539, point 46 ; arrêts du Tribunal de première instance du 11 juin 1996, Anacoreta Correia/Commission, T-118/95, RecFP p. I-A-283 et II-835, point 25 ; du 6 juillet 1999, Séché/Commission, T-112/96 et T-115/96, RecFP p. I-A-115 et II-623, point 139, et du 14 octobre 2004, Sandini/Cour de justice, T-389/02, RecFP p. I-A-295 et II-1339, point 123 ; arrêt du Tribunal du 25 janvier 2007, de Albuquerque/Commission, F-55/06, RecFP p. I-A-1-35 et II-A-1-183, point 88).

- 112 Il y a lieu également de rappeler que, dès lors qu'une décision n'a pas été jugée contraire à l'intérêt du service, il ne saurait être question de détournement de pouvoir (arrêt de la Cour du 14 juillet 1983, Nebe/Commission, 176/82, Rec. p. 2475, point 25 ; arrêts du Tribunal de première instance du 10 juillet 1992, Epe/Commission, T-59/91 et T-79/91, Rec. p. II-2061, point 57, et du 17 novembre 1998, Gómez de Enterría y Sanchez/Parlement, T-131/97, RecFP p. I-A-613 et II-1855, point 62 ; arrêt de Albuquerque/Commission, précité, point 89).
- 113 Or, ainsi qu'il ressort des considérations qui précèdent, il n'a pas été établi dans le cadre de l'examen des moyens que la décision attaquée n'a pas été prise dans l'intérêt du service.
- 114 Il s'ensuit que le second moyen doit être rejeté.

Sur les conclusions indemnitaires

Arguments des parties

- 115 Le requérant estime que les prétendues illégalités, dénoncées ci-dessus, constituent des fautes de service qui lui ont causé un grave préjudice matériel et moral, qui ne pourrait être complètement effacé que par sa réintégration, réintégration qu'il ne serait pas exclu que le Tribunal puisse ordonner au titre de sa compétence de pleine juridiction (arrêt du Tribunal du 26 octobre 2006, Landgren/ETF, F-1/05, RecFP p. I-A-1-123 et II-A-1-459, point 93).
- 116 Le préjudice moral du requérant consisterait en un sentiment d'humiliation devant l'ensemble du personnel du Cedefop pour avoir été apparemment sanctionné en raison de la manière dont il avait exercé ses fonctions de représentant du personnel, malgré la motivation déclarée de la décision litigieuse. En l'absence de réintégration, ce préjudice ne pourrait être évalué qu'ex æquo et bono, de telle sorte que le requérant s'en remet sur ce point à l'appréciation du Tribunal.
- 117 Le préjudice matériel que le requérant subirait, en l'absence de réintégration, serait un préjudice de carrière consistant dans le non-renouvellement pour une durée indéterminée de son engagement en tant qu'agent temporaire, ou, à tout le moins, dans une perte de chance du renouvellement de cet engagement. Ce préjudice serait susceptible d'évaluation objective, sur base de la différence entre la rémunération dont il aurait bénéficié dans ce cas et celle qui est actuellement, et sera à l'avenir, la sienne, à l'université Louis Pasteur de Strasbourg. Compte tenu de la difficulté d'évaluer le montant de la réparation, le requérant doute de l'utilité d'une telle évaluation, puisque le Tribunal pourrait procéder à une réparation ex æquo et bono de son préjudice matériel. N'étant pas en mesure de chiffrer son préjudice matériel dans le cadre du présent recours, il demande que le Tribunal lui donne la possibilité de le faire dans la suite de la procédure s'il le juge nécessaire.
- 118 Le Cedefop conteste avoir commis une quelconque faute de service, pas plus qu'il n'aurait causé de préjudice au requérant. Il observe que le requérant n'avait aucun droit à ce que son contrat soit renouvelé. Il s'ensuivrait que le fait que ce contrat n'ait pas été renouvelé pour des raisons liées à l'intérêt du service ne lui aurait pas causé préjudice.

Appréciation du Tribunal

- 119 Les conclusions tendant à la réparation d'un préjudice en matière de fonction publique doivent être rejetées dans la mesure où elles présentent un lien étroit avec les conclusions en annulation qui ont elles-mêmes été rejetées comme non fondées (arrêts du Tribunal de première instance du 10 juin 2004, Liakoura/Conseil, T-330/03, RecFP p. I-A-191 et II-859, point 69, et du 13 juillet 2005, Scano/Commission, T-5/04, RecFP p. I-A-205 et II-931, point 77 ; arrêt Bianchi/ETF, précité, point 104).
- 120 En l'espèce, il existe un lien étroit entre les conclusions en indemnité et les conclusions en annulation, puisque le requérant demande à être indemnisé du prétendu préjudice matériel et moral qu'il aurait subi du fait du non-renouvellement de son contrat d'agent temporaire. L'examen des griefs présentés à l'appui des conclusions en annulation n'ayant révélé aucune illégalité, et donc aucune faute de nature à engager la responsabilité de l'administration, les conclusions en indemnité doivent également être rejetées.
- 121 Il résulte de l'ensemble de ce qui précède que le recours doit être rejeté dans son ensemble.

Sur les dépens

- 122 Aux termes de l'article 87, paragraphe 1, du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. En vertu du paragraphe 2 du même article, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe n'est condamnée que partiellement aux dépens, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.
- 123 Il résulte des motifs ci-dessus énoncés que le requérant est la partie qui succombe. En outre, dans ses conclusions, le Cedefop a expressément conclu à ce que le requérant soit condamné aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure, il y a donc lieu de condamner le requérant aux dépens.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

déclare et arrête :

- 1) **Le recours est rejeté.**
- 2) **M. Fries Guggenheim est condamné aux dépens.**

Mahoney

Kreppel

Van Raepenbusch

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 4 mai 2010.

Le greffier

Le président

W. Hakenberg

P. Mahoney