



Recueil de la jurisprudence

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

7 avril 2016*

« Fonction publique — Fonctionnaires — Emploi de chef d'unité — Avis de vacance — Procédure de sélection — Panel de présélection — Entretien avec le panel de présélection — Non-inscription sur la short-list des candidats proposés en vue de l'entretien final avec l'AIPN — Régularité de la procédure de sélection — Priorité au recrutement d'un candidat ayant la nationalité d'un État membre déterminé — Comportement du président du panel de présélection — Discrimination linguistique — Demande indemnitaire — Article 81 du règlement de procédure »

Dans l'affaire F-44/15,

ayant pour objet un recours introduit au titre de l'article 270 TFUE, applicable au traité CEEA en vertu de son article 106 bis,

Sergio Spadafora, fonctionnaire de la Commission européenne, demeurant à Woluwe-Saint-Lambert (Belgique), représenté par M^e G. Belotti, avocat,

partie requérante,

contre

Commission européenne, représentée par M^{me} C. Berardis-Kayser et M. G. Gattinara, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre),

composé de MM. S. Van Raepenbusch, président, H. Kreppel et J. Svenningsen (rapporteur), juges,

greffier : M^{me} W. Hakenberg,

rend la présente

Ordonnance

- 1 Par requête parvenue au greffe du Tribunal le 18 mars 2015, M. Sergio Spadafora a introduit le présent recours tendant en substance, d'une part, à l'annulation de la décision du 30 juin 2014 par laquelle le directeur général de l'Office européen de lutte antifraude (OLAF) a décidé de nommer M^{me} D. au

* Langue de procédure : l'italien.

poste de chef de l'unité « Conseil juridique » de la direction « Soutien aux enquêtes » et, d'autre part, à la condamnation de l'OLAF à la réparation du préjudice matériel résultant, selon lui, de la perte de chance d'être sélectionné pour occuper ce poste.

Cadre juridique

1. *Le statut des fonctionnaires de l'Union européenne*

- 2 L'article 27, premier alinéa, du statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après le « statut ») dispose :

« Le recrutement doit viser à assurer à l'institution le concours de fonctionnaires possédant les plus hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, recrutés sur une base géographique la plus large possible parmi les ressortissants des États membres de l'Union. Aucun emploi ne peut être réservé aux ressortissants d'un État membre déterminé. »

2. *Les dispositions relatives à l'OLAF*

- 3 Aux termes de l'article 6, paragraphe 1, de la décision de la Commission 1999/352/CE, CECA, Euratom, du 28 avril 1999, instituant l'O[LAF] (JO 1999, L 136, p. 20), telle que modifiée par la décision de la Commission 2013/478/UE, du 27 septembre 2013 (JO 2013, L 257, p. 19), le directeur général de l'OLAF (ci-après le « directeur général ») exerce, à l'égard du personnel de l'OLAF, les pouvoirs dévolus par le statut à l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après l'« AIPN »). L'article 6, paragraphe 4, de cette même décision prévoit que les décisions de la Commission européenne relatives à son organisation interne sont applicables à l'OLAF dans la mesure où elles sont compatibles avec ladite décision et avec les dispositions relatives à l'OLAF adoptées par le législateur de l'Union.

3. *Les lignes directrices relatives aux procédures décentralisées de sélection des chefs d'unités et la décision C(2008) 5028/2 relative au personnel d'encadrement intermédiaire*

- 4 La Commission a, le 30 octobre 2001, adopté des lignes directrices relatives à la mise en place d'une procédure décentralisée de sélection des chefs d'unités [SEC(2001) 1697, ci-après les « lignes directrices »], dont les postes sont ouverts aux fonctionnaires classés dans un grade compris entre les grades AD 9 et AD 14. Ces lignes directrices, dans leur version appliquée en l'espèce par le directeur général en sa qualité d'AIPN, décrivent la manière dont devraient être conduites les procédures de sélection et de nomination du personnel d'encadrement, notamment les cadres intermédiaires et les conseillers.
- 5 Le point 1.2 des lignes directrices, intitulé « La procédure de sélection en bref », se lit comme suit :

« [...] »

[—] En premier lieu, l'AIPN établit l'avis de vacance.

[...]

[—] En deuxième lieu, les candidatures sont évaluées par un panel de présélection.

[L]e panel [de présélection] propose à l'AIPN une short-list de candidats à interviewer. Dans la pratique, [l]e panel [de présélection] écarte de la short-list les candidatures irrecevables, les candidats qui ne possèdent pas les qualifications minimales exigées et les candidats qui, tout en possédant ces qualifications minimales, semblent ne pas présenter un profil apte à occuper l'emploi en question. En présence de nombreux candidats aptes, le panel [de présélection] peut restreindre la short-list aux candidats les plus aptes.

[—] En troisième lieu, les candidats présélectionnés [...] ont un entretien avec le directeur général [de la direction générale concernée] et avec le [r]apporteur [...] de la procédure.

Ces entretiens ont pour objectif d'identifier le (éventuellement les) candidat(s) dont les qualifications correspondent le mieux à l'emploi en question. À l'issue de ces entretiens, le directeur général [de la direction générale concernée] et le [r]apporteur peuvent en outre décider de mentionner les bonnes qualifications d'autres candidats à leur dossier personnel.

[—] Enfin, l'AIPN procède à la nomination proprement dite du candidat retenu (ou d'un des candidats retenus).

Tout au long de la procédure de sélection, l'AIPN est le directeur général compétent [de la direction générale concernée]. [...] »

6 Le point 3.8 des lignes directrices, intitulé « Communication des résultats du panel [de présélection] », énonce notamment ce qui suit :

« Feed-back aux candidats Dans un souci de transparence, un membre du panel [de présélection] devrait offrir sa disponibilité pour expliquer aux candidats [ne figurant pas sur la short-list] les raisons de leur non-sélection. La note d'information pourrait offrir aux candidats [ne figurant pas sur la short-list] la possibilité de contacter, par exemple, le [p]résident du panel [de présélection] [...] pour avoir un feed-back de l'entretien. Durant cet entretien, le membre du panel [de présélection] pourrait expliquer quels sont les domaines où le candidat a été le moins convaincant et pourquoi. Il ne faut pas confondre cette mesure d'information des candidats avec une motivation de rejet de candidature. En effet, seule l'AIPN est à même de rejeter les candidatures et de motiver de tels rejets. Il s'agit plutôt d'offrir aux candidats [ne figurant pas sur la short-list] l'opportunité d'un feed-back [...] pour qu'ils en tirent des leçons en vue d'une nouvelle procédure de sélection. Afin d'éviter tout malentendu, ce feed-back devra donc être oral. »

7 À la lumière des lignes directrices, la Commission a adopté, le 9 septembre 2008, la décision C(2008) 5028/2, relative au personnel d'encadrement intermédiaire (ci-après la « décision PEI »).

8 L'article 8 de la décision PEI, qui régit la sélection et la nomination, prévoit :

« 1. Sélection :

Les étapes de sélection à suivre par l'[AIPN] sont les suivantes :

1.1 Définition du profil de l'emploi

L'avis de vacance doit énoncer les tâches et fonctions détaillées de l'emploi à pourvoir, y compris sur la base de la description de l'emploi. Il doit en outre déterminer, d'une part, les qualifications minimales que les candidats doivent posséder afin que leur candidature puisse être prise en compte et, d'autre part, le cas échéant, les autres qualifications souhaitées.

1.2 Évaluation des candidatures par le [panel] de présélection

Le [panel] de présélection examine toutes les candidatures reçues en utilisant des grilles d'évaluation, en tenant compte de l'avis de vacance, des [curriculum vitae] des candidats et en procédant, le cas échéant, à des entretiens. Il constitue une short-list motivée des candidats correspondant le mieux au profil recherché [...]

- 1.3 Entretiens réalisés par le directeur général [de la direction générale concernée] et le rapporteur de la procédure [de sélection]

Le directeur général [de la direction générale concernée] et le rapporteur de la procédure [de sélection] font passer des entretiens aux candidats retenus sur la short-list. Le directeur général [de la direction générale concernée] peut décider de convoquer d'autres candidats éligibles.

2. Nomination :

- 2.1 Le directeur général, avant de procéder à la nomination, informe et consulte le [commissaire de tutelle] sur les propositions de nomination. Il [...] informe ensuite le directeur général [de la direction générale] du personnel et le secrétariat général de son intention.

- 2.2 Au terme de la procédure de sélection et après avoir informé les personnes mentionnées au paragraphe 2.1, le directeur général [de la direction générale concernée] nomme le candidat retenu. La procédure est alors close.

- 2.3 Toutefois, le directeur général [de la direction générale] du personnel ou le secrétaire général, agissant généralement sur la base d'une recommandation du rapporteur [de la procédure de sélection] désigné, peuvent demander que la nomination envisagée soit soumise au comité consultatif des nominations. [...]

- 2.4 Le candidat retenu est nommé au grade qui est le sien [au jour de sa nomination]. »

Faits à l'origine du litige

- 9 Le requérant est fonctionnaire du groupe de fonctions des administrateurs (AD) de grade AD 12 à la Commission. Depuis le mois de janvier 2012, il est affecté auprès de l'OLAF à l'unité « Conseil juridique ». À la suite de la mutation du chef de l'unité « Conseil juridique », que le requérant avait eu l'occasion de remplacer ponctuellement à plusieurs reprises au cours de l'année 2013, le poste de chef de cette unité est devenu vacant à compter du 1^{er} mars 2014.
- 10 Il ressort de l'organigramme de l'unité « Conseil juridique » fourni par le requérant que, sur un total de seize personnes travaillant dans cette unité au printemps 2014, une personne était de nationalité allemande tandis que trois autres étaient de nationalité italienne, à savoir le requérant, un assistant et une stagiaire.

1. Sur la procédure de recrutement du chef de l'unité « Conseil juridique »

- 11 Le 20 février 2014, une réunion de l'unité « Conseil juridique » (ci-après la « réunion du 20 février 2014 ») a eu lieu en présence du directeur de la direction « Soutien aux enquêtes » (ci-après le « directeur »). Il ressort du compte rendu de la réunion du 20 février 2014 que le directeur avait informé les participants à cette réunion que l'avis de vacance pour « [l]e poste de chef d'unité sera[it] publié dans [les prochains] jours » et que « [l]e comité de [présélection] sera[it] composé de [lui-même] et [...] de personnes internes [à l'institution] et extérieures ». Selon le requérant, le

directeur aurait toutefois ajouté dans ce contexte que, « dans l'hypothèse où une candidature "allemande" et une candidature "italienne" seraient déposées, il serait inévitable de faire prévaloir la candidature allemande sur l'italienne ».

- 12 Le 24 février 2014, l'OLAF a publié sur le site intranet de la Commission l'avis de vacance COM/2014/482 en vue de pourvoir le poste de chef de l'unité « Conseil juridique » (ci-après l'« avis de vacance ») ouvert à tout fonctionnaire de l'Union ayant un grade suffisant pour occuper un tel poste.
- 13 Le 28 février 2014, le chef de l'unité « Ressources humaines et budget » de l'OLAF (ci-après l'« unité "Ressources humaines" ») a informé le requérant de ce que le directeur général avait décidé de le désigner en tant que chef de l'unité « Conseil juridique » faisant fonction avec effet au 1^{er} mars 2014, et ce jusqu'à la date de nomination d'un nouveau chef d'unité.
- 14 Le 21 mars 2014, le requérant a soumis sa candidature pour l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique ».
- 15 Après avoir examiné, conformément au point 1.2 de la décision PEI, toutes les candidatures à l'aune des conditions prévues dans l'avis de vacance et en utilisant, pour ce faire, des grilles d'évaluation type, les trois membres du panel de présélection (ci-après le « panel de présélection ») ont décidé de convoquer le requérant et six autres candidats à un entretien.
- 16 Le 7 mai 2014, le requérant a passé l'entretien avec le panel de présélection présidé par le directeur (ci-après, également, le « président du panel »). Selon le requérant, au cours de cet entretien et alors qu'il effectuait une analyse comparée de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Supreme Court of the United States (Cour suprême des États-Unis) au regard, notamment, de l'arrêt du 13 juin 1966, *Miranda v. Arizona* [384 U.S. 436 (1966)], le président du panel se serait tourné vers l'un des deux autres membres du panel de présélection « avec un petit sourire appuyé [...] qui l'a [urait] en partie privé de la concentration dont il avait besoin ».
- 17 Par un courriel du 21 mai 2014, le secrétaire du panel de présélection a transmis au requérant une note, datée du 19 mai 2014 et signée par le président du panel, l'informant du fait que, à l'issue de ses travaux et sans préjuger les décisions finales à prendre par le directeur général en sa qualité d'AIPN, le panel de présélection avait dressé une liste restreinte (« short-list ») comportant les noms de deux candidats qu'il proposait à l'AIPN de convoquer à l'entretien oral final avec le directeur général et le rapporteur de la procédure de sélection conformément au point 1.3 de la décision PEI (ci-après la « short-list »). Le nom du requérant ne figurait pas sur cette short-list. Par ailleurs, conformément au point 3.8 des lignes directrices, ladite note du 19 mai 2014 précisait que, « [d]ans un objectif de transparence, un membre du panel de présélection se t[enai]t à [la] disposition [du requérant] afin de [lui] offrir un feed-back de [son] entretien avec le panel [de présélection] ». Le président du panel l'invitait le cas échéant à prendre contact avec lui endéans les deux jours ouvrables suivants, soit jusqu'au 21 mai 2014. Le requérant était également informé qu'il avait la possibilité de présenter des observations par écrit à l'AIPN au plus tard le 22 mai 2014 à 18 h 00, étant entendu que, sur cette base, l'AIPN pourrait, le cas échéant, décider de le convoquer à l'entretien oral final. La possibilité lui était également offerte de faire part de ses objections au rapporteur de la procédure de sélection, et ce en prenant contact avec M. K. avant le 22 mai à 18 h 00, lequel se chargerait d'en informer le rapporteur.
- 18 Il était toutefois rappelé à l'attention du requérant, premièrement, que le rapporteur de la procédure de sélection n'avait qu'un rôle consultatif et n'avait pas le pouvoir d'obliger l'AIPN à modifier ses décisions ; deuxièmement, que la proposition du panel de présélection, faite à l'AIPN, d'interviewer les candidats dont les noms figuraient sur la short-list ne liait pas l'AIPN et, troisièmement, que cette proposition ne constituait pas une décision autonome, mais un acte préparatoire et préalable à la décision finale, à savoir l'acte de l'AIPN portant nomination du candidat sélectionné pour occuper le poste en question.

- 19 Le requérant n'a ni présenté d'observations écrites à l'AIPN ni fait part d'objections au rapporteur de la procédure de sélection. Dans sa requête, il a justifié son absence de réaction par le fait qu'une demande d'informations à ce stade de la procédure n'était pas le moyen approprié pour déceler les vices affectant la procédure de sélection pour le poste de chef de l'unité « Conseil juridique » (ci-après la « procédure de sélection ») et que l'attitude du président du panel l'avait découragé de s'adresser à lui au sujet de sa prestation lors de son entretien avec le panel de présélection.
- 20 Le 11 juin 2014, le directeur général a, en présence du rapporteur de la procédure de sélection, conduit les entretiens finaux avec les deux candidates inscrites sur la short-list, en l'occurrence M^{me} D., ressortissante allemande, et M^{me} X., ressortissante britannique.
- 21 Par courriel du 3 juillet 2014, le requérant a été informé de la décision prise par l'AIPN, le 30 juin 2014, de nommer M^{me} D. en tant que chef de l'unité « Conseil juridique » (ci-après la « décision du 30 juin 2014 »).
- 22 Par note du 30 septembre 2014, le requérant a, au titre de l'article 90, paragraphe 2, du statut, introduit une réclamation contre la décision du 30 juin 2014, laquelle valait rejet définitif de sa candidature à l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique ». À l'appui de cette réclamation, le requérant soulevait trois griefs. Premièrement, il faisait valoir que les candidats allemands avaient été favorisés étant donné que, lors de la réunion du 20 février 2014, le directeur aurait déclaré que, dans le cas où il y aurait une candidature allemande et une candidature italienne, « il serait inévitable de faire prévaloir la candidature allemande sur l'italienne ». Deuxièmement, le requérant soutenait avoir subi une discrimination en raison du fait que les entretiens organisés par le panel de présélection s'étaient déroulés exclusivement en anglais. Or, le fait que l'une des deux candidates figurant sur la short-list était de langue maternelle anglaise prouverait que le requérant avait été victime d'une discrimination linguistique puisqu'il n'avait pas eu l'occasion de s'exprimer dans une langue autre que l'anglais. Troisièmement, il déplorait le fait que le président du panel aurait eu, au cours de l'entretien, « un petit rire prolongé et adressé particulièrement au membre [...] du panel [en fonctions à l'OLAF] », lequel comportement aurait eu pour effet de vicier la procédure de sélection et donc l'établissement de la short-list.
- 23 Par décision du 5 janvier 2015, M^{me} Georgieva, vice-président de la Commission, a, en sa qualité d'AIPN, rejeté la réclamation du requérant (ci-après la « décision de rejet de la réclamation »), en soulignant à titre liminaire que le requérant ne contestait pas en soi la décision du 30 juin 2014 portant nomination d'un autre candidat, mais entendait uniquement soulever trois points de critique concernant le déroulement de la procédure de présélection, en l'occurrence devant le panel.
- 24 Procédant spontanément à un exposé détaillé des motifs ayant conduit le panel de présélection à attribuer au requérant la note globale de 55 points sur 100 pour l'entretien devant le panel de présélection, l'AIPN a estimé ne pas avoir commis d'erreur manifeste d'appréciation en écartant sa candidature sur cette base. En particulier, l'AIPN a indiqué avoir reconnu les bonnes qualités relationnelles du requérant, sa motivation pour le poste faisant l'objet de l'avis de vacance et son absence de difficulté à s'exprimer en anglais. Cependant, l'AIPN a conclu que, s'agissant des compétences en matière de communication, le requérant n'avait pas été très précis dans ses réponses lors de l'entretien, qu'il pourrait améliorer ses capacités par rapport à l'emploi d'encadrement qu'il visait et que la présentation de sa motivation manquait de clarté et de concision. Par ailleurs, il était expliqué que les deux candidats, qui avaient été placés sur la short-list et qui avaient été auditionnés par le directeur général, assisté du rapporteur de la procédure de sélection, avaient obtenu de meilleures évaluations, notamment en raison de leurs expériences en matière de gestion du personnel, de leurs capacités à orienter et à cordonner une équipe et de leurs compétences en matière de communication.

- 25 Ensuite, en réponse aux trois griefs soulevés par le requérant dans sa réclamation, l'AIPN a d'abord contesté la véracité de l'allégation du requérant selon laquelle le directeur aurait indiqué qu'un candidat de nationalité allemande serait privilégié au détriment d'un candidat de nationalité italienne. L'AIPN a soutenu à cet égard que le compte rendu de la réunion du 20 février 2014, qui ne faisait nullement mention d'une telle position, reflétait fidèlement et exhaustivement les propos tenus par le directeur au cours de cette réunion. En tout état de cause, l'AIPN relevait que l'avis de vacance ne mentionnait nullement une préférence pour un candidat de nationalité allemande, que les candidats auditionnés par le panel de présélection étaient de nationalités différentes, à savoir belge, tchèque, allemande, italienne et britannique, et que le directeur et président du panel n'agissait de toute manière pas seul, puisque les décisions du panel de présélection étaient au contraire collégiales. S'agissant de la prétendue attitude critiquable du président du panel lors de l'audition du requérant, l'AIPN a estimé que ce grief du requérant était dénué de tout fondement et non étayé.
- 26 Quant à la prétendue discrimination linguistique dont aurait été victime le requérant lors de l'entretien avec le panel de présélection, l'AIPN a notamment insisté sur le fait que tous les candidats auditionnés avaient passé leur entretien avec le panel de présélection en anglais, qui se trouvait être à la fois la langue de communication commune aux trois membres du panel de présélection, l'une des langues de travail de l'unité « Conseil juridique » et la langue dans laquelle le requérant avait décidé de soumettre sa candidature. Au surplus, l'AIPN a relevé que, à l'instar du requérant, la candidate finalement retenue pour le poste de chef de l'unité « Conseil juridique » n'était pas non plus de langue maternelle anglaise.

2. Sur les demandes d'accès à des données personnelles en lien avec la procédure de sélection

- 27 Par lettre du 28 juillet 2014 adressée au chef de l'unité « Ressources humaines », le requérant a demandé, d'une part, que lui soient communiqués tous les documents contenant des données personnelles le concernant, à savoir, notamment, l'évaluation de son acte de candidature par le panel de présélection, l'évaluation de son entretien avec le panel de présélection, l'évaluation de son profil par le panel de présélection n'ayant pas permis à celui-ci d'inclure son nom dans la short-list et l'évaluation de l'AIPN ayant amené celle-ci à se fonder sur l'avis du panel de présélection. D'autre part, le requérant demandait la communication de tous les documents contenant les mesures prises pour assurer le déroulement régulier et équitable de la procédure de sélection.
- 28 Par note du 6 août 2014 de l'unité « Ressources humaines », la demande du requérant d'accès aux documents, mentionnés au point précédent de la présente ordonnance, a été rejetée au motif que le droit de toute personne concernée d'obtenir « la communication, sous une forme intelligible, des données faisant l'objet des traitements », telle que prévue à l'article 13 du règlement (CE) n° 45/2001 du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2000, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les institutions et organes communautaires et à la libre circulation de ces données (JO 2001, L 8, p. 1), n'impliquait pas le droit automatique de recevoir la copie de documents dans lesquels des données personnelles sont incluses, notamment comme dans le cas d'espèce où il était nécessaire d'assurer la confidentialité des délibérations du panel de présélection afin de garantir son indépendance et l'objectivité de ses travaux. En outre, étaient exposées au requérant les mesures qui avaient été prises pour assurer le déroulement régulier et équitable de la procédure de sélection, et ce en conformité avec les dispositions figurant tant dans la décision PEI que dans les lignes directrices.
- 29 Le 25 août 2014, le requérant a introduit une plainte visant l'OLAF auprès du Contrôleur européen de la protection des données (CEPD) en invoquant une infraction à l'article 13 du règlement n° 45/2001 en ce que l'OLAF avait refusé de lui communiquer les données personnelles qu'il réclamait dans sa demande du 28 juillet 2014.

- 30 Le 3 octobre 2014, une réunion a eu lieu entre le président du panel et le requérant. Il ressort du compte rendu de cette réunion, intitulé « Note de dossier », que, lors de cette réunion, « [l]es contenus [des] grille[s] d'évaluation de la pr[és]élection et l'évaluation de [l']entretien [du requérant] devant le panel [de présélection], à savoir les commentaires ainsi que les notes détaillées attribuées au [requérant], ont été [oralement] portés à la connaissance [de ce dernier] » et que, à l'issue de cette réunion, « une relecture de tout ou partie des grilles d'évaluation [le concernant lui] a été proposée ». Cela étant, selon le requérant, aucune des données personnelles demandées ne lui aurait été communiquée de façon compréhensible lors de cette réunion, ce qui expliquerait qu'il n'a pas estimé utile de donner suite à la proposition de relecture des données en question.
- 31 Par courriel du 9 octobre 2014 du chef de l'unité « Ressources humaines », les « notes globales » attribuées au requérant par le panel de présélection ont été portées à la connaissance du requérant. Il ressort de ce courriel qu'il avait obtenu « 42/50 [points] pour l'évaluation de [sa] candidature écrite et 55/100 [points] pour l'[entretien] de pr[és]élection ».
- 32 Par courriel en réponse du 10 octobre 2014, le requérant a fait savoir à l'OLAF que, d'une part, il était en droit de connaître en détail le nombre de points que le panel de présélection lui avait attribués pour chacune des rubriques figurant dans chacune des grilles d'évaluation utilisées, respectivement, pour l'acte de candidature et pour l'entretien. D'autre part, il s'estimait en droit d'accéder aux commentaires écrits formulés sous chacune de ces mêmes rubriques par le panel de présélection.
- 33 Par courriel du 10 décembre 2014, l'OLAF a communiqué au requérant le détail du nombre de points qu'il avait obtenus pour chacune des rubriques figurant dans les deux grilles d'évaluation concernées. Il ressort de ce courriel que le requérant a obtenu les notes suivantes :

« Évaluation de la candidature écrite : 42/50

— Compétences principales à appliquer à un emploi de chef d'unité : 12/15

— Connaissances spécifiques et expérience : 18/20

— Aptitudes personnelles : 12/15 Entretien : 55/100

— Compétences principales à appliquer à un emploi de chef d'unité : 15/30

— Connaissances spécifiques et expérience : 25/40

— Aptitudes personnelles : 15/30 ».

- 34 À la suite de cette communication du détail des points qui lui avaient été attribués pour chaque rubrique de chacune des deux grilles d'évaluation concernées, le requérant a, par courriel du 10 décembre 2014 adressé au chef de l'unité « Ressources humaines » et ultérieurement transmis au CEPD, réitéré sa demande tendant à obtenir la communication par l'OLAF des commentaires écrits formulés par le panel de présélection sous chacune des rubriques évaluées.

Conclusions des parties et procédure

- 35 Le requérant demande en substance au Tribunal :
- d'annuler la décision de rejet de la réclamation ;
 - d'annuler la décision du 30 juin 2014 ;

- de déclarer que, en vertu de l’annulation de la décision de rejet de la réclamation et de la décision du 30 juin 2014, la procédure de sélection « est entachée d’illégalité à compter du moment où l’illégalité a été constatée » ;
 - de condamner la Commission à l’indemniser du préjudice subi en lien avec la perte de la chance d’être nommé chef d’unité, et ce par l’octroi d’une somme, évaluée ex æquo et bono, en toute hypothèse à un montant non inférieur à 10 000 euros ;
 - de condamner la Commission aux dépens.
- 36 La Commission demande en substance au Tribunal :
- de rejeter le recours ;
 - de condamner le requérant aux dépens.
- 37 Par lettre du 11 juin 2015, le requérant a, sur le fondement de l’article 55 du règlement de procédure, demandé au Tribunal d’autoriser un second échange de mémoires. Par lettre du greffe du 24 juin 2015, le Tribunal a rejeté cette demande et décidé de clôturer la phase écrite de la procédure conformément à l’article 49 du règlement de procédure.
- 38 Par lettre du 26 juin 2015, le requérant a demandé au Tribunal d’adopter, d’une part, plusieurs mesures d’organisation de la procédure au titre de l’article 69, paragraphe 3, du règlement de procédure et, d’autre part, plusieurs mesures d’instruction au titre de l’article 71, paragraphe 2, dudit règlement.
- 39 Par lettre du 14 juillet 2015, le requérant a, au titre de l’article 57, première phrase, du règlement de procédure, présenté de nouvelles offres de preuves en lien avec la plainte visant l’OLAF qu’il avait déposée auprès du CEPD. Il s’agissait en l’occurrence, premièrement, de la décision adoptée, suite à cette plainte, par le CEPD, le 10 juillet 2015, dans laquelle ce dernier avait conclu que, en n’ayant pas accepté, comme l’avait sollicité le requérant, de lui donner accès à son « “évaluation” (commentaires) » pour chaque rubrique ayant donné lieu à évaluation, l’OLAF avait méconnu l’article 13 du règlement n° 45/2001 (ci-après la « décision du CEPD »), et, secondement, d’un courriel du 11 juillet 2015 par lequel le requérant avait demandé à l’OLAF de mettre en œuvre la décision du CEPD. Le Tribunal a décidé d’accepter ces nouvelles offres de preuves du requérant à l’égard desquelles la Commission a, le 1^{er} septembre 2015, pris position conformément à l’article 57 du règlement de procédure.
- 40 Il ressort de la grille d’évaluation, ainsi produite au Tribunal, de l’entretien du requérant avec le panel de présélection que, au soutien de la note de 15/30 pour la rubrique « Compétences principales à appliquer à un emploi de chef d’unité », le panel de présélection a considéré que le requérant « a[vait] démontré de bonnes compétences relationnelles[; e]n ce qui concerne ses qualités de communication, le [requérant] n’était pas allé droit au but et pourrait avoir besoin de s’améliorer en lien avec un poste de management de ce niveau ». S’agissant de la rubrique « Connaissances spécifiques et expérience » pour laquelle le panel de présélection lui a donné la note de 25/40, le requérant a été considéré comme ayant « démontré une [bonne] capacité d’analyse dans ses réponses aux questions spécifiques[; i]l s’en est sorti comme un professionnel capable même s’il n’était pas allé droit au but[; d]e manière générale, il n’[était] pas concis dans ses réponses ». Quant à la rubrique « Aptitudes personnelles », le panel de présélection a constaté que, au moment du recrutement, le requérant était chef de l’unité « Conseil juridique » faisant fonction, « [qu’il] avait une bonne personnalité, mais [que] sa présentation était trop longue et plutôt confuse[; qu’il était] un collègue plaisant, de confiance et fiable, mais il n’a[vait] pas convaincu le panel [de présélection] qu’il [était] la bonne personne pour conduire l’unité ». Il a ainsi obtenu la note de 15/30 au titre de cette dernière rubrique.

- 41 Par lettre du 29 juillet 2015, le requérant a informé le Tribunal de ce que, en exécution de la décision du CEPD, l'OLAF lui avait transmis, le 28 juillet 2015, les deux grilles d'évaluation sollicitées, respectivement, la grille d'évaluation de sa candidature et celle relative à son entretien avec le panel de présélection. Le Tribunal a décidé de verser au dossier les deux grilles d'évaluation en question produites par le requérant. Par ailleurs, le Tribunal a, en application de l'article 55, paragraphe 1, du règlement de procédure, décidé qu'un second échange de mémoires était désormais nécessaire au regard des documents nouvellement soumis. À cet égard, le requérant était prié, dans le cadre de sa réplique, d'adapter ses conclusions et d'articuler ses arguments au regard, notamment, de la jurisprudence examinée dans l'ordonnance du 9 juillet 2015, De Almeida Pereira/Eurojust (F-142/14, EU:F:2015:83).
- 42 Dans sa réplique parvenue au greffe du Tribunal le 22 septembre 2015, le requérant a notamment indiqué que, compte tenu de la contestation par la Commission de la valeur probante de la déclaration écrite de l'une des personnes ayant participé à la réunion du 20 février 2014 jointe en annexe à sa requête, il estimait justifié que le Tribunal procède à l'audition comme témoin des personnes ayant participé à la réunion du 20 février 2014, mais qu'il « n'estim[ait] [...] plus nécessaire de solliciter l'adoption d'autres moyens d'instruction ni de mesures d'organisation de la procédure ». Par lettre du greffe du 9 novembre 2015, le Tribunal a notifié la duplique au requérant et clôturé la phase écrite de la procédure.
- 43 Par lettre du 11 novembre 2015, le requérant a contesté la recevabilité du document annexé par la Commission à sa duplique, à savoir la grille d'évaluation de l'entretien de M^{me} D. avec le panel de présélection, révélant que cette dernière, chef d'unité au sein de la direction générale de la concurrence, avait obtenu des appréciations substantiellement plus élogieuses que celles obtenues par le requérant à l'issue de l'entretien et une note de 80/100. Par lettre du greffe du Tribunal du 24 novembre 2015, les parties ont été informées de la décision du Tribunal de statuer ultérieurement sur la contestation par le requérant de la recevabilité du nouveau document produit par la Commission. À cet égard, le Tribunal considère que, compte tenu des documents que l'OLAF a, en exécution de la décision du CEPD, finalement transmis au requérant au cours de la présente procédure ainsi que des documents produits par le requérant et que le Tribunal a accepté de verser au dossier, la grille d'évaluation litigieuse pouvait légitimement être annexée par la Commission à sa duplique.

En droit

1. Sur la décision de statuer par voie d'ordonnance motivée

- 44 En vertu de l'article 81 du règlement de procédure, lorsqu'un recours est, en tout ou en partie, manifestement irrecevable ou manifestement dépourvu de tout fondement en droit, le Tribunal peut, sans poursuivre la procédure, statuer par voie d'ordonnance motivée.
- 45 En particulier, en vertu d'une jurisprudence constante, le rejet du recours par voie d'ordonnance motivée adoptée sur le fondement de l'article 81 du règlement de procédure, non seulement contribue à l'économie du procès, mais épargne également aux parties les frais que la tenue d'une audience comporterait, lorsque, à la lecture du dossier d'une affaire, le Tribunal, s'estimant suffisamment éclairé par les pièces dudit dossier, est entièrement convaincu de l'irrecevabilité manifeste de la requête ou de son caractère manifestement dépourvu de tout fondement en droit et considère, de surcroît, que la tenue d'une audience ne serait pas de nature à offrir d'éléments nouveaux susceptibles d'infléchir sa conviction (ordonnances du 10 juillet 2014, Mészáros/Commission, F-22/13, EU:F:2014:189, point 39, et du 22 avril 2015, ED/ENISA, F-105/14, EU:F:2015:33, point 16).

46 En l'espèce, le Tribunal s'estime suffisamment éclairé par les pièces du dossier pour se prononcer et décide ainsi qu'il y a lieu de faire usage de l'article 81 de son règlement de procédure et, partant, de statuer par voie d'ordonnance motivée, sans poursuivre la procédure.

2. Sur les conclusions aux fins de déclaration en droit

47 En ce qui concerne les conclusions du requérant tendant à ce que le Tribunal « déclar[e] que, en vertu de l'annulation [de la décision de rejet de la réclamation et de la décision du 30 juin 2014], la procédure de sélection [...] est entachée d'illégalité à compter du moment où l'illégalité a été constatée », celles-ci doivent être rejetées comme manifestement irrecevables, dès lors que, selon une jurisprudence constante, dans le cadre du contrôle de légalité fondé sur l'article 91 du statut, le juge de l'Union n'est pas compétent pour adresser à l'administration des injonctions ou pour faire des déclarations en droit (arrêts du 13 décembre 1989, Oyowe et Traore/Commission, C-100/88, EU:C:1989:638, point 19 ; du 5 novembre 1996, Mazzocchi-Alemanni/Commission, T-21/95 et T-186/95, EU:T:1996:158, point 44, et du 11 septembre 2013, de Brito Sequeira Carvalho/Commission, F-126/11, EU:F:2013:126, point 59).

3. Sur les conclusions en annulation

Sur l'objet des conclusions en annulation

48 Il convient de rappeler que, conformément au principe d'économie de la procédure, le juge de l'Union peut décider qu'il n'y a pas lieu de statuer spécifiquement sur les conclusions dirigées contre la décision portant rejet de la réclamation lorsqu'il constate que celles-ci sont dépourvues de contenu autonome et se confondent, en réalité, avec celles dirigées contre la décision contre laquelle la réclamation a été présentée. Il peut, notamment, en être ainsi lorsqu'il constate que la décision portant rejet de la réclamation est purement confirmative de la décision faisant l'objet de la réclamation et que, partant, l'annulation de celle-là ne produirait sur la situation juridique de la personne intéressée aucun effet distinct de celui découlant de l'annulation de celle-ci (arrêts du 19 novembre 2014, EH/Commission, F-42/14, EU:F:2014:250, point 85, et du 16 juillet 2015, Murariu/AEAPP, F-116/14, EU:F:2015:89, point 49).

49 En l'espèce, même si la décision de rejet de la réclamation est confirmative de la décision du 30 juin 2014, en ce que cette dernière emporte nécessairement et définitivement rejet de la candidature du requérant, la motivation figurant dans la décision de rejet de la réclamation révèle de manière circonstanciée les motifs de la décision du 30 juin 2014, y compris en réponse aux arguments exposés par le requérant dans sa réclamation. Par conséquent, il convient de statuer sur la légalité tant de la décision du 30 juin 2014 que de la décision de rejet de la réclamation (voir arrêt du 26 mars 2015, CW/Parlement, F-124/13, EU:F:2015:23, point 33), étant entendu que le requérant a, en tant que candidat évincé, un intérêt à obtenir l'annulation de ces deux décisions (ordonnance du 22 avril 2015, ED/ENISA, F-105/14, EU:F:2015:33, point 21 et jurisprudence citée).

Observations liminaires

50 À titre liminaire, il importe de relever que, dans sa réplique, le requérant a pris soin de préciser quels sont, concrètement et effectivement, les moyens et arguments de droit invoqués à l'appui de ses conclusions en annulation.

- 51 À cet égard, le requérant a notamment explicitement précisé que ses moyens ne portaient pas sur l'appréciation en tant que telle des qualifications des candidats faite par le panel de présélection, mais qu'ils visaient uniquement les irrégularités commises par le panel de présélection ayant vicié la procédure de sélection et, par voie de conséquence, la décision du 30 juin 2014 adoptée à l'issue de ladite procédure.
- 52 Le Tribunal constate ainsi que, par ses moyens d'annulation, le requérant ne conteste pas le fait que, même si sa candidature pouvait présenter des mérites évidents et reconnus, le panel de présélection a pu, dans le cadre de l'examen comparatif des mérites des candidats, estimer que d'autres candidats avaient démontré, y compris lors de l'entretien, des mérites supérieurs aux siens. Par ailleurs, le requérant ne se prévaut nullement d'une erreur manifeste d'appréciation de ses mérites, ni de la circonstance qu'il a remplacé ponctuellement le chef de l'unité « Conseil juridique » au cours de l'année 2013 et qu'il a assuré l'intérim du poste concerné à partir du 1^{er} mars 2014. En tout état de cause, il ressort de la jurisprudence que de tels faits ne constituent pas un élément d'appréciation décisif pouvant l'emporter sur les hautes qualités de compétence, de rendement et d'intégrité, lesquelles constituent, en vertu de l'article 27, premier alinéa, du statut, les critères déterminants pour procéder au choix du candidat devant être nommé dans un emploi faisant l'objet d'un avis de vacance (voir, en ce sens, arrêts du 13 décembre 2001, Cubero Vermurie/Commission, C-446/00 P, EU:C:2001:703, point 21, et du 6 juillet 1999, Sécché/Commission, T-112/96 et T-115/96, EU:T:1999:134, point 62).
- 53 Ces précisions étant faites, le Tribunal constate que le requérant soulève formellement deux moyens d'annulation de la décision du 30 juin 2014 et de la décision de rejet de la réclamation, tirés :
- premièrement, d'une violation du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité, d'une violation du principe de sécurité juridique et d'une incompétence du panel de présélection ;
 - secondement, d'une violation du principe de non-discrimination en raison du choix de la langue utilisée par le panel de présélection lors des entretiens avec les candidats.

Sur le premier moyen, tiré d'une violation du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité, d'une violation du principe de sécurité juridique, ainsi que d'une incompétence du panel de présélection

- 54 En substance, le premier moyen contient trois griefs qu'il convient d'examiner successivement.

Sur le premier grief, relatif à une violation du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité

– Arguments des parties

- 55 Le requérant fait valoir que la procédure de sélection est irrégulière au motif que le directeur, lors de la réunion du 20 février 2014, aurait affirmé que, dans l'hypothèse où il y aurait une candidature allemande et une candidature italienne, il serait inévitable de faire prévaloir la candidature allemande en vue de pourvoir l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique ». À cet égard, le requérant critique le fait que, dans la décision de rejet de la réclamation, l'AIPN s'est uniquement tenue au contenu du compte rendu de la réunion du 20 février 2014, sans chercher à vérifier si les personnes ayant participé à cette réunion pouvaient corroborer la teneur des propos prêtés au directeur. Or, il fournit pour sa part une déclaration écrite de l'un de ces participants, M. R., lequel affirme que le directeur a, lors de la réunion du 20 février 2014, « indiqué sans équivoque que les Italiens devraient se considérer comme non éligibles au poste de [c]hef de l'[u]nité ["Conseil juridique"] », mais qu'« un ressortissant allemand serait acceptable ».

- 56 Selon le requérant, en raison de la discrimination sur la base de la nationalité dont il a fait l'objet, il n'est pas possible de considérer que ses mérites et ceux de la candidate de nationalité allemande ont fait l'objet d'une appréciation impartiale par le panel de présélection. Ainsi, les appréciations quantitatives, en termes de points, et qualitatives, en termes de commentaires, du panel de présélection au sujet de sa candidature et de celle de la candidate allemande finalement retenue auraient été viciées dans leur intégralité.
- 57 La Commission conteste que le directeur ait, au cours de la réunion du 20 février 2014, exprimé une préférence pour un candidat de nationalité allemande au point de considérer que les candidats italiens seraient exclus de la procédure de sélection sans même pouvoir présenter leur candidature.
- 58 À titre subsidiaire, la Commission souligne que, même s'il devait être considéré que le directeur a effectivement exprimé l'idée qu'il serait opportun de privilégier la candidature d'un fonctionnaire allemand, cela ne constituerait pas pour autant une discrimination en raison de la nationalité étant donné que, conformément à l'article 27, premier alinéa, du statut, tout recrutement doit se faire « sur une base géographique la plus large possible ». En outre, elle souligne que la seule politique préférentielle qui ait pu être mise en œuvre en l'espèce était celle prévue par l'avis de vacance relative à une sous-représentation du personnel féminin. Ainsi, même si le requérant devait être considéré comme ayant démontré des mérites égaux à ceux de la candidate de nationalité allemande, l'AIPN pouvait en tout état de cause légitimement privilégier la candidature de cette dernière au motif qu'elle était une femme.

– Appréciation du Tribunal

- 59 Il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'exercice du pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration en matière de nomination ou d'engagement suppose qu'elle examine avec soin et impartialité tous les éléments pertinents de chaque candidature et qu'elle observe consciencieusement les exigences énoncées dans l'avis de vacance, de sorte qu'elle est tenue d'écarter tout candidat qui ne répond pas à ces exigences. L'avis de vacance constitue, en effet, un cadre légal que l'administration s'impose à elle-même et qu'elle doit respecter rigoureusement (voir ordonnance du 9 juillet 2015, De Almeida Pereira/Eurojust, F-142/14, EU:F:2015:83, point 29 et jurisprudence citée).
- 60 À cet égard, contrairement à ce que soutient le requérant, il ne ressort nullement du dossier que, en l'espèce, l'AIPN aurait explicitement ou implicitement entendu ériger la nationalité allemande comme un critère de sélection voire comme un critère décisif afin de pourvoir l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique ».
- 61 En effet, d'une part, l'avis de vacance ne mentionne pas d'exigence linguistique en langue allemande et, de manière générale, ne contient aucune référence à la nationalité des candidats.
- 62 D'autre part, s'agissant de la réunion du 20 février 2014, le Tribunal considère que, au regard des éléments de preuve fournis par le requérant et sans qu'il soit besoin d'ordonner, comme il le propose, au titre des articles 69 et 71 du règlement de procédure, la citation en tant que témoins des participants à cette réunion, il est en effet plausible que le directeur ait laissé entendre, de manière, il est vrai, inappropriée, que, si des candidats de nationalités allemande et italienne devaient être départagés, il y aurait lieu de privilégier le candidat de nationalité allemande.
- 63 Cependant, force est de constater, premièrement, que l'évaluation de la candidature et de la prestation du requérant lors de l'entretien a été faite collégialement par le panel de présélection, au sujet duquel, au regard de sa composition, notamment de la présence d'un membre du personnel de la Commission, il ne saurait être considéré que le directeur ait pu exercer sur lui une influence prépondérante allant jusqu'à décider seul de ne pas faire figurer le nom du requérant sur la short-list.

- 64 Deuxièmement, le Tribunal relève que, alors même qu'il en avait la possibilité, le requérant n'a nullement mis en cause la présence du directeur dans la composition du panel de présélection, constitué postérieurement à la réunion du 20 février 2014, et, ainsi que cela ressort des points 17 à 19 de la présente ordonnance, il n'a pas davantage déposé d'observations écrites à l'adresse de l'AIPN, à la suite de la note du président du panel du 19 mai 2014, afin d'être appelé à l'entretien final avec le directeur général agissant en tant qu'AIPN.
- 65 Troisièmement, il est constant que la décision du 30 juin 2014 a été adoptée par le directeur général et non par le directeur.
- 66 Quatrièmement, il apparaît que le requérant n'a pas remis en cause, en tant que telles, les évaluations particulièrement positives des deux candidates figurant sur la short-list et qu'il a même, en définitive, reconnu qu'il avait été déstabilisé lors de l'entretien avec le panel de présélection et, indirectement, qu'il avait réalisé une prestation orale en deçà de ses capacités, justifiant par conséquent les notes qu'il avait obtenues pour ledit entretien et qu'il n'a pas réellement contestées quant à leur bien-fondé.
- 67 Au regard de ces considérations et compte tenu de la note élevée obtenue par le requérant pour l'évaluation de son acte de candidature, le Tribunal constate que le motif ayant présidé de manière décisive à la décision du panel de présélection de ne pas inscrire son nom sur la short-list ne tenait aucunement à sa nationalité, mais clairement à la qualité de sa prestation lors de l'entretien avec le panel de présélection, laquelle prestation avait été moins bonne que celle des deux candidates finalement retenues pour figurer sur la short-list. Dans ces conditions, contrairement à ce que soutient le requérant, l'AIPN n'a pas, par la décision du 30 juin 2014 et celle de rejet de la réclamation, dépassé le large pouvoir d'appréciation dont elle dispose dans la comparaison des mérites des candidats au poste en question (voir arrêt du 13 décembre 2007, Angelidis/Parlement, T-113/05, EU:T:2007:386, point 60 et jurisprudence citée).
- 68 Au regard de ces constatations, le premier grief ne peut qu'être écarté comme étant manifestement non fondé.
- 69 En tout état de cause, force est également de constater que l'AIPN n'a pas eu à départager deux candidats de nationalités respectivement allemande et italienne, puisque les deux candidates inscrites sur la short-list étaient l'une de nationalité allemande et l'autre de nationalité britannique. Ainsi, la situation évoquée par le directeur lors de la réunion du 20 février 2014, dans laquelle il aurait eu l'intention de faire prévaloir, à mérites équivalents, la candidature d'un fonctionnaire allemand sur celle d'un fonctionnaire italien, ne s'est pas présentée dans les faits.
- 70 En outre, le Tribunal rappelle qu'il n'est de toute façon pas incompatible avec les exigences afférentes au principe de non-discrimination en raison de la nationalité que l'administration, au cas où les profils des différents candidats sont sensiblement équivalents, fasse jouer à la nationalité le rôle de critère préférentiel lorsque cela est nécessaire pour maintenir ou rétablir l'équilibre géographique au sein de son personnel tel qu'exigé par l'article 27, paragraphe 1, du statut (voir arrêt du 4 mars 1964, Lassalle/Parlement, 15/63, EU:C:1964:9, p. 73).
- 71 Partant, à supposer même que, en sa qualité d'AIPN, le directeur général ait pu considérer que les deux candidates inscrites sur la short-list avaient des niveaux équivalents et qu'il ait décidé de faire prévaloir la candidature de la fonctionnaire de nationalité allemande sur celle de la fonctionnaire de nationalité britannique dans le but d'assurer une représentation géographique aussi large que possible au sein de son service, pareille décision ne saurait, en tout état de cause, être considérée comme une discrimination non justifiée d'un point de vue statutaire et, à supposer qu'elle le soit, elle n'aurait alors affecté que la candidate de nationalité britannique et non le requérant, de nationalité italienne, puisque ce dernier n'avait pas été convié à l'entretien final avec l'AIPN.

- 72 Le Tribunal considère à titre surabondant que, de toute manière, cette hypothèse n'a pas non plus eu à se matérialiser dans les faits et que, notamment au regard de son expérience substantielle en tant que chef d'une unité de la Commission, la candidate nommée sur l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique » l'a été en raison de ses qualités professionnelles, avérées lors de l'entretien avec le panel de présélection et supérieures à celles du requérant, et non au motif qu'elle était de nationalité allemande. De surcroît, en tant que candidat de sexe féminin, elle pouvait, conformément à ce que prévoyait l'avis de vacance, être favorisée, à compétences et mérites égaux, par rapport à un candidat de sexe masculin. Or, ceci valait d'autant plus dans le cas d'espèce dans lequel le panel de présélection lui avait reconnu des compétences et aptitudes non pas égales, mais supérieures à celles du requérant.
- 73 Au regard des considérations qui précèdent, le grief relatif à une violation du principe de non-discrimination fondée sur la nationalité doit être écarté comme étant manifestement non fondé et, en tout état de cause, inopérant.

Sur le deuxième grief, relatif à une violation du principe de sécurité juridique

– Arguments des parties

- 74 Selon le requérant, le fait que le directeur ait déclaré une préférence pour les candidats de nationalité allemande par rapport à ceux de nationalité italienne a conduit, in concreto, à l'introduction d'un critère supplémentaire de sélection par rapport à ceux formellement prévus dans l'avis de vacance. Le requérant concède que cette « préférence pour les candidats de nationalité allemande » n'impliquait pas que les candidats de nationalité italienne étaient exclus des « entretiens de présélection ». Cependant, cette préférence ainsi exprimée par le directeur aurait entraîné l'introduction d'un critère qui, sans figurer dans l'avis de vacance, aurait été appliqué par le panel de présélection pour établir la short-list en violation du principe de sécurité juridique.
- 75 La Commission conclut au rejet du deuxième grief comme étant non fondé.

– Appréciation du Tribunal

- 76 Ainsi qu'il a été constaté précédemment, aucun critère de sélection lié à la nationalité n'a été directement ou indirectement prévu ou appliqué en l'espèce afin de pourvoir l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique ». Par ailleurs, la circonstance, mise en exergue par le requérant, que les candidats belge, tchèque et italien ne figuraient pas sur la short-list et, par conséquent, n'ont pas été recommandés par le panel de présélection pour l'entretien final avec l'AIPN ne permet nullement de conclure, comme le fait le requérant, qu'une préférence aurait été donnée, au stade de la présélection, à la nomination d'un chef d'unité de nationalité allemande. En effet, outre que la candidate finalement retenue pour l'emploi de chef de l'unité « Conseil juridique » présentait le profil requis et avait été convaincante lors de l'entretien avec le panel de présélection, le Tribunal ne peut que constater qu'une candidate britannique a également été conviée à l'entretien final avec l'AIPN. Par ailleurs, alors même qu'il avait lui aussi participé à la réunion du 20 février 2014, le candidat de nationalité tchèque a présenté sa candidature pour occuper l'emploi en cause, confirmant qu'aucune condition de nationalité n'avait été décidée, envisagée ou encore appliquée par l'AIPN, ni explicitement ni implicitement.
- 77 Partant, le grief relatif à une méconnaissance du principe de sécurité juridique ne peut qu'être écarté comme étant manifestement non fondé.

Sur le troisième grief, relatif à une incompétence du panel de présélection, à la partialité de l'un de ses membres ainsi qu'à une violation du principe de bonne administration

– Arguments des parties

78 Le requérant fait valoir que le panel de présélection n'a pas été constitué régulièrement, étant donné que son président n'était pas impartial et se trouvait dans une situation de conflit d'intérêts en raison des propos tenus par lui lors de la réunion du 20 février 2014. Ainsi, la constitution de ce panel aurait été affectée d'un vice d'incompétence.

79 À titre principal, la Commission estime que le troisième grief, en ce qu'il vise une incompétence du panel de présélection, est irrecevable pour non-respect de la règle de concordance, puisque cet aspect n'avait pas été abordé par le requérant dans sa réclamation. À titre subsidiaire, elle considère que ce grief est clairement non fondé.

– Appréciation du Tribunal

80 Sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur la recevabilité, partielle ou totale, du troisième grief au regard de la règle de concordance, le Tribunal constate que, en tout état de cause, le requérant n'a avancé aucun élément de nature à démontrer que le panel de présélection aurait été constitué de manière irrégulière et qu'il serait dès lors, comme il le soutient, incompétent.

81 À cet égard, le Tribunal constate que c'est dans un autre contexte et antérieurement au lancement de la procédure de sélection que le président du panel s'est exprimé, à l'époque en sa seule qualité de directeur, sur l'avenir de l'unité « Conseil juridique » et, éventuellement, sur la nationalité à privilégier parmi les candidats. Partant, cette circonstance ne permet pas d'en déduire que le panel de présélection n'aurait pas été régulièrement constitué ni que son président aurait été en situation de conflit d'intérêts ni davantage que le panel de présélection dans son ensemble aurait manqué d'impartialité.

82 En effet, selon une jurisprudence constante, le devoir d'impartialité est certes l'une des règles qui président aux travaux des jurys de concours et, par analogie, aux travaux des comités de présélection (voir, en ce qui concerne les jurys de concours, ordonnance du 25 mai 2011, Meierhofer/Commission, F-74/07 RENV, EU:F:2011:63, point 62, et, en ce qui concerne les comités de présélection, arrêt du 13 novembre 2014, Hristov/Commission et EMA, F-2/12, EU:F:2014:245, point 86, ci-après l'« arrêt Hristov », faisant l'objet de deux pourvois devant le Tribunal de l'Union européenne, affaires T-26/15 P et T-27/15 P).

83 Cependant, d'une part, le cadre juridique appliqué en l'espèce diffère substantiellement de celui, dont se prévaut le requérant, en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Hristov, lequel concernait une nomination à un haut niveau d'encadrement, en l'occurrence celui de directeur d'une agence de l'Union, et prévoyait un processus de sélection en plusieurs étapes dont la dernière au niveau du conseil d'administration de l'agence concernée dans lequel chaque État membre ainsi que la Commission sont représentés. Ainsi, contrairement à ce que soutient le requérant, les enseignements jurisprudentiels de l'arrêt Hristov, notamment le fait que les membres du conseil d'administration d'une agence prenant part aux délibérations en vue de la nomination du directeur de cette agence ne peuvent pas cumuler cette fonction avec celle de membre du comité de présélection, ne sont pas transposables au cas d'espèce. En effet, outre le fait que le directeur n'était pas l'AIPN, auquel incombait la décision finale de recrutement, le Tribunal relève que le directeur général, qui était investi du pouvoir de nomination et a exercé ce pouvoir, n'a pas précédemment siégé dans le panel de présélection.

- 84 D'autre part, le requérant n'allègue pas – ni ne démontre d'ailleurs – que la candidate ayant été nommée sur l'emploi convoité de chef de l'unité « Conseil juridique » avait des qualités professionnelles inférieures aux siennes et que, partant, elle aurait été nommée pour une raison tenant uniquement à sa nationalité. Il en va de même au sujet de la candidate de nationalité britannique qui figurait aussi sur la short-list.
- 85 S'agissant du comportement du président du panel, le Tribunal considère que la circonstance que celui-ci ait esquissé un sourire de politesse, de complaisance ou même railleur lors de l'entretien du requérant avec le panel de présélection ne permet nullement de considérer qu'il était partial, même si le requérant a rétroactivement eu cette impression. En tout état de cause, le Tribunal estime que, au regard du niveau du poste concerné, impliquant la gestion de personnel et, donc, d'éventuelles difficultés relationnelles ou comportementales au sein de ce personnel, il pouvait être attendu d'un candidat qu'il conserve son assurance, sa concentration ou encore son sang-froid, même face au comportement de l'un des membres du panel de présélection pouvant être subjectivement perçu par lui comme offensant.
- 86 Quant à la méconnaissance du principe de bonne administration, outre le fait que cet aspect n'a pas été évoqué dans la réclamation, de sorte que ce grief est manifestement irrecevable au stade contentieux, le Tribunal considère que le requérant n'a pas apporté d'éléments de nature à prouver une méconnaissance par l'AIPN d'un tel principe en l'espèce. En revanche, le Tribunal relève que l'AIPN a, au-delà des exigences jurisprudentielles en la matière (voir ordonnance du 9 juillet 2015, De Almeida Pereira/Eurojust, F-142/14, EU:F:2015:83, point 38), communiqué au requérant l'ensemble des éléments d'appréciation relatifs tant à l'évaluation de sa candidature et de sa prestation lors de l'entretien qu'à celle de la candidature et de la prestation lors de l'entretien de la candidate finalement nommée. En outre, au-delà également des exigences statutaires et indépendamment de l'article 90 du statut, le requérant s'est vu offrir la possibilité d'obtenir un feed-back de son entretien avec le panel de présélection et de soumettre, à la suite de l'établissement de la short-list, des observations écrites directement à l'AIPN.
- 87 Eu égard aux considérations qui précèdent, le troisième grief doit, en tout état de cause, être rejeté comme manifestement non fondé et, les deux autres griefs ayant été également rejetés comme manifestement non fondés, il doit en être par conséquent de même pour le premier moyen dans son entièreté.

Sur le second moyen, tiré d'une violation du principe de non-discrimination linguistique au regard du choix de la langue utilisée par le panel de présélection lors des entretiens avec les candidats

Arguments des parties

- 88 Le requérant considère que la raison principale pour laquelle le panel de présélection a décidé de ne pas l'inscrire sur la short-list tenait à ses capacités dans le domaine de la « communication » et que, pour confirmer cette décision, l'AIPN a par la suite estimé que le requérant manquait de clarté et de concision dans ses réponses.
- 89 Or, cette appréciation négative qui lui aurait valu de ne pas figurer sur la short-list ne serait que la conséquence de la discrimination linguistique dont il a fait l'objet en raison du choix du panel de présélection de conduire l'entretien exclusivement en langue anglaise alors même que l'une des candidates figurant sur la short-list était précisément de langue maternelle anglaise. Étant donné qu'il serait notoire que la langue anglaise est par définition une langue aux qualités de concision et de clarté, la candidate de nationalité britannique aurait été avantagée, alors même que, pour éviter un tel effet discriminant, le panel de présélection aurait pu décider de conduire les entretiens dans une langue plus neutre, telle que le français. En outre, le requérant ajoute qu'il ressort de la partie relative au «

[r]égime linguistique de l'entretien » du point 3.3.2 des lignes directrices que non seulement chaque candidat doit avoir l'opportunité de s'exprimer dans une langue qu'il maîtrise, mais qu'il y a en outre lieu d'éviter que certains candidats puissent s'exprimer dans leur langue maternelle et d'autres non.

- 90 La Commission conclut au rejet du second moyen comme étant non fondé.

Appréciation du Tribunal

- 91 Il convient de rappeler que l'administration de l'Union peut, d'une manière générale, s'adresser à l'un de ses fonctionnaires, y compris dans le cadre d'une procédure de recrutement, dans une langue officielle de l'Union autre que la langue maternelle de ce fonctionnaire ou la deuxième langue choisie par lui. Le choix de la langue de communication n'est ainsi constitutif d'aucune violation des droits dudit fonctionnaire s'il possède une maîtrise de la langue utilisée par l'administration lui permettant de prendre effectivement et facilement connaissance du contenu de l'information fournie ou des questions posées par son administration (voir, en ce sens, arrêts du 5 octobre 2005, *Rasmussen/Commission*, T-203/03, EU:T:2005:346, points 62 à 64, et du 20 novembre 2008, *Italie/Commission*, T-185/05, EU:T:2008:519, points 132 et 145).
- 92 Par ailleurs, selon une jurisprudence constante, ce n'est que lorsqu'une condition linguistique a pour effet, sans que cela soit justifié par des raisons ayant trait au fonctionnement du service, de réserver un poste de l'administration de l'Union à une nationalité déterminée que l'article 27 du statut s'oppose à ce que l'AIPN exige des candidats à un tel poste une connaissance parfaite d'une langue officielle déterminée (arrêts du 4 mars 1964, *Lassalle/Parlement*, 15/63, EU:C:1964:9, p. 73, et du 20 novembre 2008, *Italie/Commission*, T-185/05, EU:T:2008:519, point 129).
- 93 À cet égard, le Tribunal relève que, alors même qu'il ne ressort pas du dossier que l'AIPN ait limité cette possibilité à la seule langue anglaise, le requérant a, de sa propre initiative, décidé de soumettre sa candidature à l'emploi visé par l'avis de vacance dans cette langue et, ainsi que cela ressort tant de ses rapports de notation que de l'évaluation de son entretien avec le panel de présélection, il est constant que l'intéressé possède une bonne voire une très bonne maîtrise de ladite langue, laquelle est par ailleurs l'une des langues de travail de l'OLAF.
- 94 Ensuite, il ressort du dossier que ce n'est nullement la capacité du requérant à s'exprimer correctement dans la langue anglaise qui a été mise en cause par le panel de présélection, mais bien son manque de concision et de précision dans le contenu des réponses qu'il a fournies lors de l'entretien. Or, contrairement à ce que soutient le requérant, ceci peut être imputé au choix de ce dernier de la formulation et de l'articulation de ses réponses, et non à la circonstance que, en tant que locuteur italoophone, il aurait prétendument moins de dextérité ou de propension à la synthèse et à la concision, lesquelles qualités seraient essentiellement, selon le requérant, l'apanage des locuteurs anglophones.
- 95 En particulier, le Tribunal relève que, dans ses écritures, le requérant reconnaît lui-même avoir été déstabilisé lors de l'entretien avec le panel de présélection par le « sourire appuyé » du directeur et qu'il a, à partir de ce moment-là, fourni des réponses d'une qualité inférieure à celle qu'il se considère être normalement en mesure de fournir. Il en résulte que le choix de la langue anglaise pour la conduite des entretiens avec le panel de présélection n'a pas eu d'impact déterminant sur l'évaluation des performances du requérant lors dudit entretien et, par conséquent, que cet aspect s'avère finalement non pertinent dans la décision du panel de présélection de ne pas recommander à l'AIPN d'inviter le requérant à l'entretien final.
- 96 En tout état de cause, dans la mesure où les lignes directrices ne font que recommander d'auditionner les candidats dans la ou les langues qu'ils maîtrisent et d'éviter que certains candidats s'expriment dans leur langue maternelle, le Tribunal considère que, dans les circonstances de l'espèce, d'une part, le

panel de présélection était en droit de ne conduire les entretiens avec les candidats que dans une seule langue, en l'occurrence la langue anglaise. En effet, cette langue s'avérait être, d'une part, la langue de communication comprise de tous les membres du panel de présélection, eux-mêmes de langues maternelles bulgare, espagnole et roumaine, et la langue de travail de l'unité « Conseil juridique », dont il y a lieu de rappeler à cet égard que, à l'époque des entretiens avec le panel de présélection, celle-ci était conduite par intérim par le requérant lui-même. En outre, cette langue n'était pas non plus la langue maternelle de la candidate finalement nommée chef de ladite unité.

- 97 D'autre part, même s'il aurait été préférable qu'elle soit interrogée dans une autre langue que sa langue maternelle, le requérant ne saurait raisonnablement invoquer le cas de la candidate britannique pour démontrer qu'il aurait fait l'objet d'une discrimination linguistique. En effet, il est constant que cette dernière n'a pas été nommée sur l'emploi en cause, de sorte que l'usage de sa langue maternelle lors des épreuves orales, tant lors de l'entretien avec le panel de présélection que lors de celui avec l'AIPN, ne l'a pas avantagée de manière décisive et il ne saurait être allégué de manière spéculative que, si l'entretien de cette dernière avec le panel de présélection avait été mené dans une autre langue et en supposant que les membres du jury aient maîtrisé eux-mêmes une telle langue, elle n'aurait alors pas figuré sur la short-list et que, au contraire, le requérant y aurait figuré à sa place.
- 98 Eu égard à ce qui précède, le second moyen doit être rejeté comme étant manifestement non fondé et, partant, les conclusions en annulation doivent être rejetées comme étant en partie manifestement irrecevables et en partie manifestement non fondées.

4. Sur les conclusions indemnitaires

- 99 Le requérant revendique, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi, une somme devant être fixée ex æquo et bono par le Tribunal à au moins 10 000 euros. Ce dommage moral résulterait de la perte de chance d'être nommé chef d'unité et serait à calculer en prenant en compte le fait que, s'il avait figuré sur la short-list, sa chance d'être finalement retenu aurait été d'un tiers au minimum.
- 100 La Commission estime que, à l'instar des conclusions en annulation et en raison de leur lien étroit avec ces dernières, les conclusions indemnitaires doivent être rejetées comme étant non fondées.
- 101 À cet égard, il suffit de rappeler que les conclusions tendant à la réparation d'un préjudice matériel ou moral doivent être rejetées lorsqu'elles présentent, comme en l'espèce, un lien étroit avec les conclusions en annulation qui ont, elles-mêmes, été rejetées (voir arrêts du 30 avril 2014, López Cejudo/Commission, F-28/13, EU:F:2014:55, point 105, et du 15 décembre 2015, Bonazzi/Commission, F-88/15, EU:F:2015:150, point 105).
- 102 Il s'ensuit que les conclusions indemnitaires doivent être rejetées et, par suite, le recours dans son intégralité comme étant en partie manifestement irrecevable et en partie manifestement non fondé.

Sur les dépens

- 103 Aux termes de l'article 101 du règlement de procédure, sous réserve des autres dispositions du chapitre huitième du titre deuxième dudit règlement, toute partie qui succombe supporte ses propres dépens et est condamnée aux dépens exposés par l'autre partie, s'il est conclu en ce sens. En vertu de l'article 102, paragraphe 1, du même règlement, le Tribunal peut décider, lorsque l'équité l'exige, qu'une partie qui succombe supporte ses propres dépens, mais n'est condamnée que partiellement aux dépens exposés par l'autre partie, voire qu'elle ne doit pas être condamnée à ce titre.

¹⁰⁴ Il résulte des motifs énoncés dans la présente ordonnance que le requérant a succombé en son recours. En outre, la Commission a, dans ses conclusions, expressément demandé qu'il soit condamné aux dépens. Les circonstances de l'espèce ne justifiant pas l'application des dispositions de l'article 102, paragraphe 1, du règlement de procédure, le requérant doit supporter ses propres dépens et être condamné à supporter les dépens exposés par la Commission.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (troisième chambre)

ordonne :

- 1) **Le recours est rejeté comme étant en partie manifestement irrecevable et en partie manifestement non fondé.**
- 2) **M. Sergio Spadafora supporte ses propres dépens et est condamné à supporter les dépens exposés par la Commission européenne.**

Fait à Luxembourg, le 7 avril 2016.

Le greffier
W. Hakenberg

Le président
S. Van Raepenbusch