

défense du fonctionnaire et à permettre de la sorte à l'administration de se prononcer en pleine connaissance de cause.

Tel n'est cependant pas le cas lorsque ces avis contiennent également, outre les appréciations découlant de l'examen comparatif des candidatures, des éléments concernant la compétence, le

rendement ou le comportement d'un candidat qui n'avaient pas été préalablement versés à son dossier individuel. Néanmoins, l'absence de communication de ces éléments à l'intéressé, en vue de lui permettre de présenter ses observations, ne saurait vicier les décisions portant rejet de sa candidature et nomination d'un autre candidat que s'ils ont exercé une influence déterminante sur le choix opéré par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

ARRÊT DU TRIBUNAL (quatrième chambre)
30 novembre 1993 *

Dans l'affaire T-76/92,

Jean-Panayotis Tsirimokos, fonctionnaire du Parlement européen, demeurant à Luxembourg, représenté par M^{es} Jean-Noël Louis et Thierry Demaseure, avocats au barreau de Bruxelles, ayant élu domicile à Luxembourg auprès de la fiduciaire Myson, 1, rue Glesener,

partie requérante,

contre

Parlement européen, représenté par M. Jorge Campinos, juriconsulte, assisté de MM. Christian Pennera et Jannis Pantalis, membres du service juridique, en qualité d'agents, ayant élu domicile au secrétariat général du Parlement européen,

partie défenderesse,

* Langue de procédure: le français.

ayant pour objet l'annulation de la décision du Parlement européen rejetant la candidature du requérant à l'emploi de chef de la division de la traduction grecque, déclaré vacant le 8 juillet 1991, et de celle procédant à la nomination d'un autre candidat audit emploi,

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

composé de MM. C. W. Bellamy, président, A. Saggio et C. P. Briët, juges,

greffier: M. J. Palacio González, administrateur

vu la procédure écrite et à la suite de la procédure orale du 15 juillet 1993,

rend le présent

Arrêt

Faits et procédure

- 1 Le requérant, M. Jean-Panayotis Tsirimokos, en fonction auprès du Parlement européen (ci-après « Parlement ») depuis le 6 juillet 1983, est réviseur de grade LA 4. Il a été affecté initialement au service de la traduction grecque, qui dépendait, à l'époque, avec l'ensemble de la traduction, de la direction générale du greffe et des services généraux (DG I). En 1984/1985, à la suite d'une restructuration, les services de la traduction ont été intégrés à la direction générale de la traduction et des services généraux (DG VII). Quant à M. Tsirimokos, il a été affecté, en 1986, à la division « compte rendu » relevant de la direction « séance plénière », restée attachée à la DG I après la restructuration.
- 2 Par l'avis de vacance n° 6776 du 8 juillet 1991, l'autorité investie du pouvoir de nomination (ci-après « AIPN ») a ouvert la procédure destinée à pourvoir l'emploi de chef de la division de la traduction grecque, au sein de la DG VII, d'abord par

voie de promotion ou de mutation. Sept candidatures, dont celle du requérant, ont été déclarées recevables au titre de la promotion.

- 3 Les candidatures ont été examinées par le directeur de la traduction (ci-après « directeur »), M. Wilson, qui s'est entretenu, au cours d'une entrevue, avec cinq des sept candidats, notamment avec M. Tsirimokos. Pour les deux autres candidats, alors en congé annuel, cet entretien a eu lieu par téléphone. A l'issue de cet examen comparatif, le directeur a transmis au directeur général de la traduction et des services généraux (ci-après « directeur général »), M^{me} Enterrria, un avis dans lequel il analysait, ainsi qu'il résulte des observations de la défenderesse, les mérites respectifs des sept candidats par référence aux qualifications requises dans l'avis de vacance et suggérait de nommer l'un de ces candidats, M. K., au poste à pourvoir. Le directeur général s'est lui-même entretenu avec quatre des sept candidats (MM. D., K., M. et P.). Le requérant n'a pas bénéficié d'un tel entretien avec le directeur général. Par la suite, ce dernier a adressé au directeur général du personnel, du budget et des finances un avis faisant état du résultat de son examen des candidatures et suggérant, comme l'indique la défenderesse dans ses observations, de nommer à l'emploi en cause le candidat déjà proposé par le directeur. Un dossier comprenant l'avis émis par le directeur général ainsi que le relevé des mentions figurant dans les rapports de notation de l'ensemble des candidats a été transmis au secrétaire général du Parlement, qui a soumis une proposition formelle au président du Parlement, en sa qualité d'AIPN, tendant à la nomination de ce même candidat. Cette proposition était accompagnée du dossier susvisé. Le président a décidé de promouvoir M. K. au poste de chef de la division de la traduction grecque par décision du 5 novembre 1991. Le 27 novembre 1991, le requérant a été informé du rejet de sa candidature par un formulaire type. Le 27 janvier 1992, la décision nommant M. K. à l'emploi en cause a été communiquée au personnel du Parlement par voie d'affichage.
- 4 Le 25 février 1992, le requérant a introduit une réclamation contre les deux décisions, précitées, portant respectivement rejet de sa candidature et nomination de M. K. Le président du Parlement a rejeté cette réclamation par décision du 25 juin 1992.
- 5 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 24 septembre 1992, le requérant a demandé l'annulation des décisions susvisées, rejetant sa candidature et nommant

M. K. à l'emploi de chef de la division de la traduction grecque. Sur rapport du juge rapporteur, le Tribunal a décidé d'ouvrir la procédure orale sans mesures d'instruction préalables. La procédure orale s'est déroulée le 15 juillet 1993.

Conclusions des parties

6 La partie requérante conclut à ce qu'il plaise au Tribunal:

- annuler la nomination de M. K. à l'emploi de chef de la division de la traduction grecque;
- annuler la décision portant rejet de sa candidature;
- condamner la partie défenderesse aux dépens.

La partie défenderesse conclut à ce qu'il plaise au Tribunal:

- dire le recours non fondé;
- statuer sur les dépens en conformité avec les dispositions applicables.

Sur le fond

7 Le requérant invoque deux moyens. Le premier est tiré de la violation de l'article 45, paragraphe 1, du statut, aux termes duquel la promotion « se fait exclusivement au choix ... après examen comparatif des mérites des fonctionnaires ayant vocation à la promotion ainsi que des rapports dont ils ont fait l'objet ». En ce qui concerne le second moyen, le requérant soutient que la note portant sur ses mérites, établie, comme pour tout candidat, par le directeur général, ne lui a pas été communiquée,

ce qui serait contraire aux droits de la défense et à l'article 26 du statut, prévoyant, en son premier alinéa, que le dossier individuel du fonctionnaire doit contenir « a) toutes pièces intéressant sa situation administrative et tous rapports concernant ses compétences, son rendement ou son comportement » et « b) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces ».

Sur le moyen tiré de l'absence d'examen comparatif régulier des candidatures.

Argumentation des parties

- 8 Ce premier moyen s'articule en deux branches. Le requérant soutient, en premier lieu, que l'AIPN n'a pas procédé personnellement à l'examen comparatif des candidatures visé à l'article 45, paragraphe 1, du statut. En second lieu, il fait valoir que, contrairement à d'autres candidats, il n'a pas bénéficié d'un entretien avec le directeur général, en méconnaissance du principe de l'égalité de traitement en relation avec le droit des fonctionnaires à être entendus.

- 9 Dans le cadre de ce moyen, le requérant rappelle d'abord que, selon la jurisprudence, lorsque l'AIPN dispose d'un large pouvoir d'appréciation, comme c'est le cas en matière de promotion, « le respect des garanties conférées par l'ordre juridique communautaire dans les procédures administratives revêt une importance d'autant plus fondamentale » et que, « parmi ces garanties, figurent notamment l'obligation pour l'institution compétente d'examiner, avec soin et impartialité, tous les éléments pertinents du cas d'espèce, le droit de l'intéressé de faire connaître son point de vue ainsi que celui de voir motiver la décision de façon suffisante » (arrêt de la Cour du 21 novembre 1991, Technische Universität München, C-269/90, Rec. p. I-5469, et arrêt du Tribunal du 12 février 1992, Volger/Parlement, T-52/90, Rec. p. II-121).

- 10 Le requérant estime que, en application de ces principes et de l'article 45, paragraphe 1, premier alinéa, du statut, précité, l'AIPN était tenue, d'une part, de procéder personnellement à l'examen comparatif des candidatures et, d'autre part, de faire en sorte que tous les candidats puissent être entendus par le directeur général.

- 11 En ce qui concerne plus particulièrement la première branche de ce moyen, relative à l'effectivité de l'examen comparatif de sa candidature par l'AIPN, le requérant souligne que le président du Parlement a procédé à un tel examen sur la base de la seule note du directeur général et de la proposition soumise par le secrétaire général à partir d'un dossier comprenant uniquement « le relevé des différents rapports de notation et l'analyse détaillée contenue dans la note du directeur général ». Le président n'aurait donc pas consulté les dossiers personnels des candidats et procédé personnellement, en sa qualité d'AIPN, à un examen comparatif de leurs mérites ainsi que des rapports dont ils avaient fait l'objet, en violation de l'article 45 du statut.
- 12 Pour ce qui est de la seconde branche de ce même moyen, le requérant affirme que le fait de n'avoir pas été entendu par le directeur général, à la différence d'autres candidats, ne lui a pas permis de soutenir sa candidature dans les mêmes conditions que ces candidats, contrairement au principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires en relation avec leur droit à être entendus. Cette irrégularité aurait vicié l'avis adressé par le directeur général au secrétaire général, puis la proposition de ce dernier au président et, partant, le résultat final de la procédure de promotion en cause. A l'appui de sa thèse, le requérant allègue que « l'AIPN était obligée de tenir compte des avis et proposition susvisés, même si elle estimait devoir s'en écarter ». Il se fonde à cet égard sur l'arrêt du Tribunal du 30 janvier 1992, Schönherr/CES (T-25/90, Rec. p. II-63).
- 13 Le Parlement conteste le bien-fondé de ce premier moyen en ses deux branches. En ce qui concerne la première branche, relative à l'absence alléguée d'examen comparatif effectif des mérites des candidats par l'AIPN, le Parlement fait valoir que le président avait été saisi de tous les éléments nécessaires pour lui permettre de procéder à un tel examen à la suite de la proposition de nomination émanant du secrétaire général. En particulier, il aurait disposé de la liste des sept candidats, du relevé des mentions figurant dans leurs rapports de notation respectifs, de l'avis circonstancié du directeur général, échelon hiérarchique suprême dont dépend le poste à pourvoir, et de l'avis du directeur général du personnel, du budget et des finances. Dans ces circonstances, le Parlement estime que le président a procédé personnellement à l'examen comparatif des mérites des candidats.

- 14 Quant à la seconde branche de ce moyen relative à l'absence alléguée d'audition préalable de certains candidats, le Parlement fait observer que la procédure suivie en l'espèce était pleinement conforme aux principes énoncés dans l'arrêt Volger/Parlement, précité. En effet, cet arrêt se limiterait à affirmer que l'administration est liée par la procédure qu'elle s'est fixée. Dans le cadre de l'examen comparatif des candidatures visé à l'article 45 du statut, ce serait uniquement lorsque l'administration a décidé d'entendre les candidats qu'elle est tenue de les entendre tous. Le Parlement estime que, en l'espèce, l'égalité de traitement a été pleinement assurée, dans la mesure où tous les candidats ont été entendus par le directeur. Le fait que, par la suite, certains candidats aient été entendus à nouveau, par le directeur général, ne heurterait pas le principe de l'égalité de traitement.

Appréciation du Tribunal

- 15 Il convient de rappeler, liminairement, qu'aux termes de l'article 45, paragraphe 1, premier alinéa, du statut: « La promotion est attribuée par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination... Elle se fait exclusivement au choix, parmi les fonctionnaires justifiant d'un minimum d'ancienneté dans leur grade, après examen comparatif des mérites des fonctionnaires ayant vocation à la promotion ainsi que des rapports dont ils ont fait l'objet. »
- 16 Il en ressort expressément que, dans le cadre d'une procédure de promotion et, de manière analogue, de mutation, l'AIPN est tenue d'effectuer son choix sur la base d'un examen comparatif des rapports de notation et des mérites respectifs des candidats promouvables. A cette fin, elle dispose du pouvoir statutaire de procéder à un tel examen selon la procédure ou la méthode qu'elle estime la plus appropriée, conformément à une jurisprudence bien établie (voir notamment les arrêts de la Cour du 1^{er} juillet 1976, De Wind/Commission, 62/75, Rec. p. 1167, point 17, et du Tribunal du 10 juillet 1992, Mergen/Commission, T-53/91, Rec. p. II-2041, point 30).
- 17 Dans le cadre de son examen, l'AIPN doit donc disposer de tous les éléments d'appréciation des mérites respectifs des candidats. A cet effet, elle se fait assister par les services administratifs aux différents échelons de la voie hiérarchique, conformément aux principes inhérents au fonctionnement de toute structure admi-

nistrative hiérarchisée, qui ont été matérialisés à l'article 21, premier alinéa, du statut, aux termes duquel « le fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu d'assister et de conseiller ses supérieurs; il est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées ».

- 18 En l'espèce, il ne saurait, dès lors, être fait grief à l'AIPN de ne pas avoir rassemblé elle-même l'ensemble des éléments d'appréciation nécessaires, en procédant personnellement à un examen comparatif des rapports de notation et des dossiers personnels des candidats, suivant la thèse défendue par le requérant dans le cadre de la première branche du présent moyen. En effet, l'examen du dossier fait apparaître que cette autorité disposait de tous les éléments d'appréciation nécessaires, recueillis notamment à partir d'un examen sérieux des candidatures effectué, à chaque étape de la procédure de promotion, sur la base d'une comparaison minutieuse des rapports de notation ainsi que des mérites respectifs des candidats. En particulier, la consultation du directeur, qui a eu un entretien avec l'ensemble des candidats, et du directeur général indiquent que l'AIPN a pris soin de recueillir toutes les informations pertinentes auprès des responsables des services dont relevait l'emploi à pourvoir, afin d'être en mesure de se prononcer en pleine connaissance de cause. Elle a, dès lors, légitimement pu effectuer son choix sur la base de la proposition du secrétaire général, à laquelle était joints l'avis circonstancié émis par le directeur général ainsi qu'un relevé des mentions portées dans les rapports de notation respectifs de l'ensemble des candidats.
- 19 Dans ces conditions, il y a lieu de constater que l'AIPN a procédé à un examen comparatif des candidatures, notamment de celle du requérant, conformément à l'article 45, paragraphe 1, du statut. Il s'ensuit que le premier moyen doit être rejeté en sa première branche.
- 20 En ce qui concerne la seconde branche de ce moyen, tirée de la violation du principe de l'égalité de traitement en relation avec le droit d'être entendu, il y a lieu de rappeler, au préalable, que, dans le cadre du pouvoir d'appréciation reconnu à l'AIPN dans la définition des modalités de l'examen comparatif des candidatures, évoqué ci-dessus, il appartient à cette autorité, ainsi qu'aux divers responsables hiérarchiques consultés au cours de la procédure de promotion ou de mutation en cause, d'apprécier à chaque étape de l'examen des candidatures s'il y a lieu de

recueillir, à ce stade, des informations ou des éléments d'évaluation supplémentaires par le biais d'un entretien avec l'ensemble des candidats ou uniquement avec certains d'entre eux, en vue de se prononcer en pleine connaissance de cause. Un tel pouvoir d'appréciation, admis par la Cour en ce qui concerne une procédure de recrutement ou de transfert, dans son arrêt du 30 mai 1984, Picciolo/Parlement (111/83, Rec. p. 2323, points 10 à 13), doit a fortiori être reconnu à l'administration dans le cadre d'une procédure de promotion ou de mutation où, comme dans la présente espèce, les candidats, déjà en fonction auprès de l'institution considérée, sont connus de ses services. En principe, les candidats ne sauraient, dès lors, prétendre bénéficier de plein droit d'un entretien. C'est uniquement dans l'hypothèse, spécifique, où l'AIPN a décidé d'effectuer son choix à la suite, notamment, d'un entretien de l'ensemble des candidats avec un responsable du service dont relève l'emploi à pourvoir qu'il lui incombe de veiller à ce que chaque candidat bénéficie d'un tel entretien au cours de la procédure en cause, de manière à ce qu'elle soit effectivement en mesure d'examiner sa candidature à partir de l'ensemble des éléments d'appréciation sur lesquels elle entendait fonder son choix, ainsi qu'il résulte de l'arrêt Volger/Parlement, précité, spécialement points 27 et 29.

- 21 Cependant, le pouvoir discrétionnaire ainsi reconnu à l'administration est limité par la nécessité de procéder à l'examen comparatif des candidatures avec soin et impartialité, dans l'intérêt du service et conformément au principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires, consacré en termes généraux à l'article 5, paragraphe 3, du statut, énonçant: « Les fonctionnaires appartenant à une même catégorie ou à un même cadre sont soumis respectivement à des conditions identiques de recrutement et de déroulement de carrière. » En pratique, l'examen comparatif des mérites des candidats doit donc être conduit sur une base égalitaire et à partir de sources d'information et de renseignements comparables, comme l'a jugé la Cour dans son arrêt du 7 juillet 1964, De Pascale/Commission (97/63, Rec. p. 1011, p. 1037).

- 22 Dans la présente espèce, il convient dès lors d'établir si, au vu des principes qui viennent d'être exposés, la procédure d'examen de la candidature du requérant doit être considérée comme viciée, ainsi qu'il le soutient, du fait qu'il n'a pas bénéficié d'un entretien avec le directeur général, contrairement à quatre des six autres candidats promouvables, notamment au candidat finalement promu. A cet effet, il y a lieu de contrôler, tout d'abord, si, dans le cadre de la procédure d'examen

comparatif des candidatures qu'elle avait définie en l'espèce, l'AIPN entendait que chaque candidat bénéficie d'un entretien avec le directeur général. Dans l'hypothèse où telle n'était pas l'intention de l'AIPN, il importe, néanmoins, de vérifier si la candidature du requérant a été examinée par le directeur général dans des conditions non discriminatoires, c'est-à-dire sur la base de renseignements et d'éléments d'appréciation comparables à ceux sur lesquels il s'est fondé en ce qui concerne les quatre candidats qu'il a entendus.

- 23 En premier lieu, en ce qui concerne la question de savoir si la procédure d'examen des candidatures définie par l'AIPN a été respectée à l'égard du requérant, le Tribunal constate qu'aucun élément du dossier ne permet de présumer que cette autorité ait entendu fonder son appréciation des mérites comparés des candidats, notamment, sur un entretien de chacun d'entre eux avec le directeur général. Sous cet aspect, le présent litige se distingue des faits en cause dans l'arrêt Volger/Parlement, précité, invoqué par le requérant. En effet, dans la présente espèce, il résulte clairement de la décision du président du Parlement du 25 juin 1992, rejetant la réclamation, que l'AIPN a adopté les décisions attaquées conformément à la procédure qu'elle entendait suivre, c'est-à-dire à la suite d'une proposition soumise par le secrétaire général après consultation des responsables des services dont relevait l'emploi à pourvoir, en l'occurrence le directeur de la traduction et le directeur général de la traduction et des services généraux. A cet égard, l'AIPN souligne expressément dans cette même décision que le directeur a entendu tous les candidats dans le cadre de la procédure en cause. Il apparaît ainsi, à l'inverse, que l'absence de référence à une entrevue avec le directeur général, dans cette réponse à la réclamation, confirme que l'AIPN n'avait pas prévu que tous les intéressés devaient bénéficier d'une telle entrevue. Il appartenait, dès lors, au seul directeur général d'apprécier l'opportunité de recueillir des éléments d'appréciation supplémentaires auprès de tel ou tel candidat au cours d'un entretien.

- 24 Dans ces conditions, il y a lieu de vérifier, en second lieu, si la candidature du requérant a été examinée par le directeur général sur la base d'informations comparables à celles dont il disposait en ce qui concernait les candidats, tel que M. K., finalement promu, auxquels il a accordé un entretien. A cet égard, il résulte du dossier que le directeur général a été en mesure de fonder son appréciation sur l'avis émis par le directeur après un entretien avec l'ensemble des candidats, y compris le requérant, ainsi que sur l'examen comparatif de leurs rapports de notation ou de leurs dossiers individuels, qui étaient à sa disposition. A partir de

ces divers éléments, il a pu évaluer discrétionnairement, conformément aux principes déjà exposés ci-dessus, la nécessité d'entendre certains des candidats, afin de compléter son information ou, comme l'expose la défenderesse dans son mémoire en défense, d'« affiner l'appréciation émise avec méticulosité ... par le directeur ». Dans ces conditions, le Tribunal estime que le directeur général a pu légitimement estimer qu'il disposait d'informations suffisantes à l'égard du requérant, sans dépasser les limites de son pouvoir d'appréciation.

- 25 En effet, dans le cadre de cette appréciation, le directeur général était normalement fondé à s'appuyer notamment sur l'avis du directeur en ce qui concernait la candidature du requérant, lequel relevait des services de ce même directeur, qui était son second notateur. Il ne saurait donc en aucun cas être fait grief au directeur général d'avoir pris en considération cet avis, qui d'ailleurs ne le liait pas, et d'avoir poursuivi sur cette base l'examen comparatif des candidatures.
- 26 En outre, dans le même ordre d'idées, l'argument sous-jacent à la thèse du requérant, selon lequel un entretien avec le directeur général lui aurait permis non seulement de soutenir sa candidature mais également de rectifier certains éléments décisifs, selon lui erronés, consignés dans l'avis du directeur et repris par le directeur général dans son propre avis, se recoupe avec le second moyen tiré de la violation des droits de la défense et de l'article 26 du statut. Il sera donc examiné conjointement au second moyen.
- 27 Il en résulte que, en omettant de veiller à ce que le requérant bénéficie, comme d'autres candidats, d'un entretien avec le directeur général, l'AIPN n'a pas méconnu le principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires en relation avec le droit d'être entendu.
- 28 Il s'ensuit que le premier moyen doit être déclaré non fondé en ses deux branches.

Sur le moyen tiré de la violation du droit d'être entendu et de l'article 26 du statut

Argumentation des parties

- 29 Dans le cadre de ce second moyen, invoqué dans la réplique, le requérant fait observer qu'il a eu connaissance, pour la première fois dans le mémoire en défense, de la note du directeur général portant des appréciations sur les qualifications de chaque candidat au regard des exigences relatives au poste à pourvoir. Il relève que le directeur avait noté, dans son avis, qu'il n'avait pas assumé dans sa carrière de responsabilités de gestion, alors que cet aspect présentait une importance particulière en l'espèce. Dans ces circonstances, le requérant soutient que l'administration a méconnu les droits de la défense et l'article 26 du statut, en s'abstenant de lui communiquer cet avis et de le verser à son dossier, sans même lui avoir donné la possibilité d'être entendu par le directeur général au cours d'un entretien. Lors de l'audience, le requérant a précisé que, contrairement à ce qu'affirmait le directeur dans son avis, il avait acquis une expérience en matière de gestion avant son entrée en service, comme en témoignait un ensemble d'attestations insérées dans son dossier personnel. Il a fait valoir que cette erreur aurait pu être rectifiée s'il avait été entendu par le directeur général. Dans ces conditions, c'est uniquement à défaut d'une telle audition que l'avis du directeur général aurait dû lui être communiqué, dans la mesure où les appréciations qu'il contenait ne résultaient pas de ses rapports de notation, afin qu'il puisse faire valoir ses observations, conformément à l'article 26 du statut. Il incombe à l'administration de démontrer qu'une telle omission n'a exercé aucune influence déterminante sur le choix opéré par l'AIPN.
- 30 Le Parlement soutient, pour sa part, que les avis susvisés constituent des documents préparatoires, internes à la promotion. Leur portée se limiterait à la procédure en cause et les appréciations qu'ils contiennent ne relèveraient donc pas de l'article 26 du statut. Ces appréciations constitueraient un ensemble indissociable et ne devraient pas être communiquées aux intéressés, afin de sauvegarder la confidentialité nécessaire dans l'intérêt tant du bon fonctionnement du service que des candidats.
- 31 En outre, au cours de l'audience, le Parlement a fait valoir que, à la différence de ce qui s'était passé dans l'affaire Rittweger/Commission (arrêt du 3 février 1971, 21/70, Rec. p. 7), les notes, susvisées, n'avaient pas exercé, en l'espèce, d'incidence décisive et directe sur les décisions attaquées, qui seraient essentiellement fondées sur l'examen comparatif des rapports de notation.

Appréciation du Tribunal

- 32 L'article 26 du statut énonce que le dossier individuel du fonctionnaire doit contenir « a) (notamment) tous rapports concernant sa compétence, son rendement ou son comportement » et « b) les observations formulées par le fonctionnaire à l'égard desdites pièces ». Ce même article édicte que « l'institution ne peut opposer à un fonctionnaire ni alléguer contre lui des pièces visées au point a), si elles ne lui ont pas été communiquées avant classement ». Selon l'article 43 du statut, le rapport périodique sur la compétence, le rendement et la conduite dans le service de chaque fonctionnaire est communiqué à l'intéressé, qui « a la faculté d'y joindre toutes observations qu'il juge utiles ».
- 33 Selon une jurisprudence constante, le but des dispositions précitées est d'assurer le droit de la défense du fonctionnaire, en évitant que des décisions prises par l'AIPN et affectant sa situation administrative et sa carrière ne soient fondées sur des faits concernant son comportement, non mentionnés dans son dossier personnel. Il en résulte qu'une décision basée sur de tels éléments est contraire aux garanties du statut et doit être annulée comme étant intervenue à la suite d'une procédure entachée d'illégalité (voir les arrêts de la Cour Rittweger/Commission, précité, points 29 à 41, du 28 juin 1972, Brasseur/Parlement, 88/71, Rec. p. 499, points 9 à 11, du 12 février 1987, Bonino/Commission, 233/85, Rec. p. 739, point 11, et l'arrêt du Tribunal du 5 décembre 1990, Marcato/Commission, T-82/89, Rec. p. II-735, point 78).
- 34 Dans ces conditions, les dispositions précitées ne visent pas, en principe, les avis émis par les supérieurs hiérarchiques consultés dans le cadre d'une procédure de promotion ou de mutation. En effet, de tels avis ne doivent pas être portés à la connaissance des candidats concernés, dans la mesure où ils renferment uniquement une évaluation comparative de leurs qualifications et mérites, fondée sur des éléments de fait mentionnés dans leur dossier personnel ou communiqués aux intéressés, qui de ce fait ont déjà eu la possibilité de faire valoir leurs observations. Ces avis présentent ainsi une portée limitée à la procédure de nomination en cause. Ils expriment le pouvoir d'appréciation dont dispose l'administration en la matière et ne relèvent pas des prescriptions de l'article 26 du statut, tendant à assurer le droit de la défense du fonctionnaire et à permettre de la sorte à l'administration de se prononcer en pleine connaissance de cause.

- 35 Tel n'est cependant pas le cas lorsque ces avis contiennent également, outre les appréciations découlant de l'examen comparatif des candidatures, des éléments concernant la compétence, le rendement ou le comportement d'un candidat qui n'avaient pas été préalablement versés à son dossier personnel. Dans une hypothèse de ce type, l'article 26, précité, impose à l'administration d'insérer lesdits éléments dans le dossier personnel de l'intéressé, comme l'a jugé la Cour dans son arrêt *Bonino/Commission*, précité, point 12. Néanmoins, il est à noter que, conformément à une jurisprudence bien établie, l'absence de communication de ces mêmes éléments à l'intéressé, en vue de lui permettre de présenter ses observations, ne saurait vicier les décisions portant rejet de sa candidature et nomination d'un autre candidat que s'ils ont « exercé une influence déterminante sur le choix opéré par l'AIPN » (voir les arrêts *Rittweger/Commission*, précité, point 35, et *Brasseur/Parlement*, précité, point 18).
- 36 Au vu des principes qui viennent d'être exposés, il y a tout d'abord lieu de constater, dans la présente espèce, que, contrairement aux allégations du requérant, le résultat de l'évaluation de ses compétences au regard des exigences spécifiques de l'emploi auquel il postulait ne devait en aucun cas lui être communiqué et être versé à son dossier personnel. De la même manière, le requérant ne bénéficiait pas du droit d'être entendu par le directeur général, en vue de soutenir sa candidature au stade de l'examen comparatif, lequel relève du pouvoir discrétionnaire de l'administration et ne saurait, dès lors, revêtir un caractère contradictoire. De telles règles ne sont pas affectées par la circonstance, invoquée par le requérant, que les appréciations comparatives en cause ne résultaient pas de ses rapports de notation. En effet, aux termes mêmes de l'article 45, paragraphe 1, du statut, l'examen comparatif porte non seulement sur les rapports de notation, mais également sur les mérites respectifs des candidats à la promotion. Or, comme l'a jugé le Tribunal dans son arrêt du 25 février 1992, *Schloh/Conseil* (T-11/91, Rec. p. II-203, point 52), l'appréciation de tels mérites se fonde sur toute une série d'éléments qui ne figurent pas nécessairement dans les dossiers personnels.
- 37 Par ailleurs, en ce qui concerne plus spécialement l'argumentation du requérant selon laquelle, en application des droits de la défense et de l'article 26 du statut, il aurait dû soit recevoir communication de l'avis du directeur général faisant état de son absence d'expérience en matière de gestion, soit être préalablement entendu par ce même directeur général, afin de pouvoir apporter un démenti à cette affirmation, le Tribunal relève, au préalable, qu'il était loisible à l'intéressé de joindre à son acte de candidature toutes les informations qu'il jugeait utiles, relatives notam-

ment à l'expérience qu'il avait acquise avant son entrée en service auprès du Parlement, même si des attestations relatives à cette expérience avaient été versées à son dossier personnel, comme il l'a indiqué au cours de l'audience. Toutefois, il est à noter qu'une telle expérience ne pouvait présenter la même valeur décisive, dans le cadre du déroulement de la carrière du fonctionnaire, que l'expérience acquise auprès des Communautés et en particulier les appréciations portées par ses supérieurs sur ses prestations dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

38 Dans ces conditions, il suffit de relever que la référence, dans l'avis en cause, à l'absence d'expérience du requérant en matière de gestion doit être entendue comme se rapportant plus spécialement aux responsabilités exercées par l'intéressé durant sa carrière de fonctionnaire. Sous cet aspect, il y a lieu de constater que cet avis n'était pas en contradiction avec les rapports de notation de l'intéressé et ne devait donc pas être versé à son dossier personnel, en application de l'article 26 du statut.

39 De surcroît, et en tout état de cause, le Tribunal constate que, dans la présente espèce, la mention de l'absence d'expérience en matière de gestion n'a pas exercé d'influence déterminante sur le contenu des décisions attaquées. En effet, l'examen des pièces du dossier et, en particulier, des rapports de notation, révèle que les raisons tirées de la confrontation des mentions obtenues respectivement par le requérant et par le candidat promu dans leur rapport de notation suffisent à justifier la préférence que l'administration a réservée à ce dernier, à chacune des étapes successives de la procédure en cause. Il ressort explicitement de la décision du 25 juin 1992, rejetant la réclamation, que le choix de l'AIPN s'est essentiellement fondé sur l'examen comparatif des rapports de notation. Après avoir affirmé que le directeur puis le directeur général avaient procédé à une analyse détaillée, approfondie et comparative desdits rapports, l'AIPN a déclaré, dans cette décision, qu'« il est apparu dès ce stade que, indépendamment de la qualité (des) mérites et connaissances personnels (du requérant, son) rapport de notation était inférieur à celui de plusieurs autres candidats qui remplissaient mieux que (lui) les conditions et qualifications requises par l'avis de vacance n° 6776 ». Selon les informations fournies dans le mémoire en défense, la notation obtenue par le candidat promu pour la période de référence 1989/1991 était supérieure, en termes bruts, de cinq points et, en termes corrigés, de neuf points à celle du requérant. Compte tenu de l'importance de cet écart, il n'apparaît pas que les éléments contestés par le requérant, auxquels se réfèrent les avis du directeur et du directeur général en ce qui concerne son expérience en matière de gestion, aient pu exercer une influence déterminante sur le choix effectué par l'AIPN.

- 40 Dans ces conditions, le fait que ces éléments n'aient pas été communiqués au requérant et versés à son dossier ne saurait en aucun cas entacher la légalité des décisions attaquées.
- 41 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le second moyen, tiré de la violation du droit de la défense et de l'article 26 du statut, doit être rejeté.

Sur les dépens

- 42 Aux termes de l'article 87, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Toutefois, selon l'article 88 du même règlement, les frais exposés par les institutions dans les recours des agents des Communautés restent à la charge de celles-ci.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre)

déclare et arrête:

- 1) **Le recours est rejeté.**
- 2) **Chaque partie supportera ses propres dépens.**

Bellamy

Saggio

Briët

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 30 novembre 1993.

Le greffier

H. Jung

II - 1298

Le président

C. W. Bellamy