

ARRÊT DU TRIBUNAL (quatrième chambre)
30 novembre 1993 *

Dans l'affaire T-78/92,

Aristotelis Perakis, fonctionnaire du Parlement européen, demeurant à Rameldange (Luxembourg), représenté par M^e Charisios Tagaras, avocat au barreau de Thessalonique, ayant élu domicile à Luxembourg en l'étude de M^e Évelyne Korn, 21, rue de Nassau,

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,

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

* Langue de procédure: le grec.

Arrêt

Faits et procédure

- 1 Le requérant, M. Aristotelis Perakis, est entré au service du Parlement européen (ci-après « Parlement ») le 1^{er} janvier 1981, en qualité de traducteur. Par décision du 25 février 1985, il a été promu au grade LA 4 de la carrière de réviseur. Il est affecté à la division de la traduction grecque, relevant de la direction générale de la traduction et des services généraux (DG VII).

- 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, 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. Perakis. 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 adressé un avis au directeur général de la traduction et des services généraux (ci-après « directeur général »), M^{me} De Enterria, dans lequel il suggérait de nommer l'un de ces candidats, M. K., au poste à pourvoir. Dans son avis, il formulait l'observation suivante à l'égard de M. Perakis: « Il fut un des premiers réviseurs dans la division et a participé pleinement à la gestion pendant les premières années quand la division a connu des difficultés de démarrage. Il a quelques années d'expérience au service du procès-verbal. Depuis son retour à la division, il n'a pas participé aux tâches de distribution du travail, ni de chef d'équipe à Strasbourg, suite à un différend avec son chef de division. Il a été membre de plusieurs jurys de concours. Il semble avoir des qualités d'organisation du travail, même si ses interventions dans ce domaine dernièrement n'ont pas été très opportunes. Il serait un candidat controversé à un moment où la division a plutôt besoin d'apaiser certains conflits passés. » M^{me} De Enterria s'est, pour sa part, entretenue avec quatre des sept candidats (MM. K., D., M. et P.). Le requérant n'a pas bénéficié d'un tel entretien. A la suite de son examen des candidatures, M^{me} De Enterria a émis un avis à l'adresse du directeur

général du personnel, du budget et des finances. Elle y analysait les mérites respectifs des candidats et confirmait, en particulier, l'appréciation portée par le directeur sur la candidature de M. Perakis, en s'exprimant en ces termes: « M. Perakis fut un des premiers réviseurs dans la division et a participé pleinement à la gestion pendant les premières années quand la division a connu des difficultés de démarrage. Il a quelques années d'expérience au service du procès-verbal. Depuis son retour à la division, il n'a pas participé aux tâches de distribution du travail, ni de chef d'équipe à Strasbourg. Il a été membre de plusieurs jurys de concours. Son expérience aurait dû lui conférer des qualités d'organisation du travail, mais ses interventions dans ce domaine dernièrement n'ont pas été très opportunes et ont fait peser des doutes sérieux et sur ses aptitudes et sur son esprit de coopération. » Elle suggérait, enfin, de nommer au poste à pourvoir 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, M. Perakis a été informé du rejet de sa candidature par un formulaire type et, 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 24 février 1992, M. Perakis a introduit une réclamation contre les deux décisions, précitées, portant respectivement rejet de sa candidature et nomination de M. K. Cette réclamation a été rejetée par décision du président du Parlement du 25 juin 1992.
- 5 Par requête déposée au greffe du Tribunal le 24 septembre 1992, M. Perakis 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, dans la requête, à ce qu'il plaise au Tribunal:

- annuler les décisions incriminées du Parlement;

- condamner le Parlement à lui verser, à titre de réparation du préjudice moral, 1 écu et, subsidiairement (dans le cas où les décisions incriminées ne seraient pas annulées), 200 000 BFR;

- condamner la partie défenderesse aux dépens.

Dans la réplique, la partie requérante conclut, en ce qui concerne sa demande en indemnisation, à ce qu'il plaise au Tribunal:

- condamner le Parlement européen à lui verser, à titre de réparation du préjudice moral, 100 000 BFR et, subsidiairement (dans le cas où les décisions incriminées ne seraient pas annulées), 300 000 BFR.

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

- dire le recours non fondé;

- rejeter les demandes d'indemnité pour préjudice moral;

- statuer sur les dépens, conformément aux dispositions applicables.

Sur la demande en annulation

- 7 A l'appui de sa demande en annulation, le requérant invoque quatre moyens, tirés respectivement de la violation du principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires en relation avec le droit d'être entendu, de la violation des droits de la défense et de l'article 26 du statut des fonctionnaires des Communautés euro-

péennes (ci-après « statut »), relatif au dossier personnel des fonctionnaires, de la méconnaissance de l'article 45 du statut, imposant un examen comparatif des mérites des fonctionnaires aux fins de la promotion, et, enfin, de l'insuffisance de motivation.

Sur le moyen tiré de la violation du principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires en relation avec le droit d'être entendu

Argumentation des parties

- 8 Dans le cadre de ce premier moyen, le requérant soutient que le fait de ne pas avoir bénéficié, à la différence d'autres candidats, d'un entretien avec le directeur général l'a « privé de la possibilité d'exposer ses mérites et aptitudes et de soutenir sa candidature devant la personne qui était particulièrement qualifiée pour prendre une décision quant à la promotion litigieuse ».
- 9 Cette omission de l'administration constitue, selon le requérant, une violation du principe de l'égalité de traitement en liaison avec le droit d'être entendu, ainsi que du droit d'être entendu en tant que tel. Le requérant se fonde sur l'arrêt du 12 février 1992, Volger/Parlement (T-52/90, Rec. p. II-121), dans lequel le Tribunal a jugé que l'exclusion d'un candidat des entretiens avec le responsable du service concerné, prévus par l'AIPN dans le cadre d'une procédure de mutation-promotion, avait privé l'intéressé « de la garantie d'un examen comparatif effectif de sa candidature par l'AIPN » (point 29).
- 10 Dans la présente espèce, le requérant allègue que l'étape décisive de la procédure de sélection s'est déroulée devant le directeur général. En effet, cette étape se serait située au niveau hiérarchique le plus élevé auquel il était possible, selon le requérant, d'apprécier si le principe de l'égalité de traitement et le droit d'être entendu étaient respectés, dans la mesure où il n'y a eu aucune entrevue des candidats avec le secrétaire général. En outre, tant le secrétaire général, lorsqu'il a soumis sa proposition au président, que le président lui-même, lorsqu'il a adopté la décision de promotion, se seraient fondés dans une très large mesure sur l'avis émis par le directeur général. Quant aux entretiens avec le directeur, le requérant fait valoir, à titre subsidiaire, que, même en admettant qu'ils aient également fait partie de la

procédure, ce qu'il conteste, l'administration a néanmoins méconnu le principe de l'égalité de traitement en l'excluant des entretiens avec le directeur général, sur la base précisément de l'avis rendu par le directeur dans des conditions, selon lui, irrégulières, deux des candidats ayant seulement été entendus par téléphone. De plus, le requérant a relevé, lors de l'audience, sans être contredit par la défenderesse, que des candidats, dont le rapport de notation était inférieur au sien, avaient bénéficié d'une entrevue avec le directeur général.

- 11 La défenderesse conteste le bien-fondé de ce premier moyen. Elle fait valoir que, dans le cadre de la procédure de sélection, tous les candidats ont été entendus par l'autorité hiérarchique compétente. En effet, le directeur aurait accordé un entretien à chacun des candidats, prenant même contact téléphoniquement avec deux d'entre eux, qui relevaient de son unité administrative et étaient, à l'époque, en congé hors de Luxembourg. A cet égard, la défenderesse allègue que l'appréciation des mérites s'effectue en premier lieu au sein du service concerné et que tous les supérieurs hiérarchiques appelés à se prononcer prennent part à la procédure de promotion, sans que leur grade administratif puisse affecter la validité de leurs entretiens avec les candidats. Elle fait observer, en outre, que, à chacune des différentes étapes de l'examen comparatif des candidatures, y compris devant l'AIPN, le choix en faveur de l'un ou de l'autre des candidats aurait pu varier.
- 12 En outre, le Parlement a allégué lors de l'audience que, même si, en apparence, le requérant a été traité différemment des candidats convoqués pour un entretien avec le directeur général, il n'a pas démontré qu'il aurait pu fournir, lors d'un tel entretien, des éléments supplémentaires précis susceptibles de modifier l'appréciation portée sur sa candidature.

Appréciation du Tribunal

- 13 Il convient de rappeler, liminairement, que, aux termes de l'article 45, paragraphe 1, premier alinéa, du statut, la promotion « 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 ».

- 14 Il en ressort expressément que, dans le cadre d'une procédure de promotion et, de manière analogue, de mutation, l'AIPN est tenue de prendre en considération les rapports de notation et les mérites respectifs des candidats promouvables. A cette fin, elle dispose du pouvoir statutaire de procéder à l'examen comparatif desdits rapports et mérites 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).
- 15 En particulier, il appartient à l'AIPN, ainsi qu'aux divers supérieurs 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 puisse effectivement 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, points 27 et 29.
- 16 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, 1037).

- 17 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.
- 18 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.

19 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, le cas échéant, 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 la nécessité d'entendre certains des candidats, afin de compléter son information ou, comme l'expose la défenderesse dans son mémoire en défense, de « déterminer plus spécifiquement la proposition du directeur ». Selon les principes déjà exposés ci-dessus, le directeur général disposait d'un pouvoir discrétionnaire dans le cadre de cette évaluation et n'était pas tenu de se fonder exclusivement sur les mentions obtenues par les intéressés dans leurs rapports de notation, ainsi qu'il découle d'ailleurs explicitement des termes mêmes de l'article 45, paragraphe 1, du statut, précité. Contrairement aux allégations du requérant, le directeur général a donc pu légitimement estimer que certains candidats, dont la notation était inférieure à la sienne, devaient être entendus. De même, il a pu considérer qu'il disposait d'informations suffisantes en ce qui concernait le requérant, sans dépasser les limites de son pouvoir d'appréciation.

20 En effet, compte tenu des principes inhérents au fonctionnement de toute structure administrative hiérarchisée et de l'autonomie de l'administration dans l'organisation et le fonctionnement de ses services, 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. Sous cet aspect, il est à noter que l'argument avancé subsidiairement par le requérant, selon lequel le directeur général ne pouvait l'exclure des entretiens en se fondant précisément sur l'avis émis par le directeur, au motif que l'entretien accordé par ce dernier à deux des candidats s'était déroulé téléphoniquement, ne saurait être accueilli. A cet égard, il suffit de relever que le requérant, qui avait lui-même obtenu une entrevue avec le directeur, ne justifie d'aucun intérêt à faire valoir que d'autres candidats n'ont pas eu une telle entrevue, dans la mesure où cette circonstance ne pouvait en aucun cas le léser et, par voie de conséquence, exercer une influence sur le contenu des décisions attaquées.

- 21 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 deuxième moyen tiré de la violation des droits de la défense et de l'article 26 du statut. Il sera donc examiné conjointement au deuxième moyen.
- 22 Il s'ensuit qu'il n'est pas possible de considérer que, du fait de l'absence d'entretien du requérant avec le directeur général, sa candidature a été examinée dans des conditions discriminatoires par rapport à celles dont avaient bénéficié les candidats convoqués à un tel entretien. Le premier moyen, tiré de la violation du principe de l'égalité de traitement en relation avec le droit d'être entendu, doit donc être rejeté comme non fondé.

Sur le moyen tiré de la violation des droits de la défense et de l'article 26 du statut

Argumentation des parties

- 23 A l'appui de ce deuxième moyen, le requérant soutient, dans la requête, qu'il n'avait pas été convoqué pour un entretien par le directeur général en raison de certaines appréciations défavorables portées sur son aptitude professionnelle. Or, ne connaissant ni les sources ni les éléments sur lesquels de telles appréciations se seraient fondées, il n'aurait pas été en mesure de les réfuter. En conséquence, les décisions attaquées devraient être annulées au motif qu'elles ont été adoptées en violation de ses droits de la défense.
- 24 Dans sa réplique, le requérant fait valoir qu'il résulte du mémoire en défense que le directeur et le directeur général avaient formulé à son égard des appréciations défavorables, en contradiction avec ses deux derniers rapports de notation. Les avis renfermant ces appréciations, qui portaient en particulier sur ses capacités d'organisation du travail, ne lui auraient pas été communiqués avant le dépôt du mémoire en défense et n'auraient pas été versés à son dossier personnel, contrairement aux dispositions de l'article 26 du statut. De tels avis ne lui seraient, dès lors, pas opposables. Le requérant en déduit que les décisions attaquées, fondées, selon lui, sur

ces mêmes avis, doivent être annulées, en application des principes consacrés dans l'arrêt de la Cour du 3 février 1971, Rittweger/Commission (21/70, Rec. p. 7, points 39 à 41).

- 25 La défenderesse estime, pour sa part, que les avis susvisés constituent des documents préparatoires, internes à la procédure de 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.

Appréciation du Tribunal

- 26 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 sous 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 ».
- 27 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).

- 28 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.
- 29 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). 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 Au vu des principes qui viennent d'être exposés, il y a lieu d'établir si, comme le soutient le requérant, dans la présente espèce, le fait que les avis émis par le directeur et le directeur général n'ont pas été versés à son dossier personnel ou portés à sa connaissance, préalablement à l'adoption des décisions attaquées, a eu pour effet d'entacher la validité de ces décisions. A cette fin, il convient de vérifier si les avis litigieux se référaient à des éléments de fait relatifs aux compétences, au rendement ou au comportement du requérant qui n'étaient pas mentionnés dans son dossier personnel et, dans l'affirmative, si ces éléments ont effectivement exercé une influence déterminante sur le contenu des décisions attaquées.

- 31 En l'occurrence, le Tribunal constate que les avis susvisés faisaient effectivement état de certains éléments de fait se rapportant aux compétences et au comportement du requérant qui n'avaient été ni insérés dans son dossier personnel ni portés à sa connaissance avant l'adoption des décisions incriminées. En particulier, en ce qui concerne les qualités d'organisation du travail de l'intéressé, tant le directeur que le directeur général relevaient, dans leur avis, que « ses interventions dans ce domaine dernièrement n'(avaient) pas été très opportunes », le directeur général ajoutant qu'elles « (avaient) fait peser des doutes sérieux et sur ses aptitudes et sur son esprit de coopération ». Or, l'examen du dossier du requérant fait apparaître que les faits qui viennent d'être relatés n'y étaient pas mentionnés.
- 32 Il s'ensuit que, en omettant de communiquer de tels éléments au requérant et de les verser à son dossier personnel, la défenderesse a méconnu les dispositions de l'article 26 du statut.
- 33 En vue d'établir si cette irrégularité a vicié les décisions attaquées, il convient de vérifier, à ce stade, si les éléments défavorables au requérant, qui viennent d'être évoqués, ont eu une incidence déterminante sur le rejet de sa candidature et la nomination de M. K.
- 34 A cet égard, 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. En effet, il ressort explicitement de la décision du 25 juin 1992, rejetant la réclamation, que l'AIPN s'est essentiellement fondée 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 indiqué, dans cette décision, qu'« (était) 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 note globale obtenue par le candidat promu dans ses rapports de notation pour les deux périodes de référence 1987-1988 et 1989-1991 était chaque fois supérieure de deux

points à celle du requérant. En outre, en ce qui concerne plus spécialement certaines rubriques déterminantes en l'espèce au regard des qualifications requises de la part d'un chef de division, les réponses de la défenderesse aux questions du Tribunal, lors de l'audience, indiquent que, sous la rubrique intitulée « Relations humaines: aptitude au travail collectif, esprit d'équipe; aptitude à faire confiance aux collaborateurs, à leur donner des responsabilités », M. K. a obtenu la mention « excellent », tandis que le requérant obtenait, pour sa part, la mention « très bon ». Selon ces réponses, il en est de même des rubriques consacrées respectivement à la « Conscience professionnelle: sens des responsabilités, respect des règles en vigueur et des instructions reçues, ponctualité », ainsi qu'à la « Faculté de compréhension et de jugement », qui ont toutes deux fait l'objet de la mention « excellent » dans le rapport de M. K. et « très bon » dans celui du requérant. Seule la mention (très bon) obtenue par le requérant sous la rubrique « Connaissances (générales et professionnelles) nécessaires à l'exercice des fonctions » était supérieure à celle (bon) attribuée au candidat promu. Dans ces circonstances, les motifs tirés de la comparaison rubrique par rubrique des rapports de notation du requérant et du candidat promu, ainsi que de la totalité des points obtenus, justifiaient suffisamment la préférence accordée à M. K. Il s'ensuit que les appréciations susvisées concernant les capacités d'organisation du travail du requérant, contenues dans les avis du directeur et du directeur général, n'ont pas exercé une influence déterminante sur le choix effectué par l'AIPN. Le fait que ces éléments n'aient pas été versés à son dossier ou communiqués à l'intéressé ne saurait, dès lors, entacher la validité des décisions attaquées.

- 35 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le deuxième moyen, tiré de la violation du droit de la défense et de l'article 26 du statut, doit être rejeté en ce qu'il est invoqué à l'appui de la demande en annulation des décisions rejetant la candidature du requérant et nommant un autre candidat.

Sur le moyen tiré de l'irrégularité de l'examen comparatif de la candidature du requérant

Argumentation des parties

- 36 En ce qui concerne ce troisième moyen, le requérant soutient que l'AIPN a méconnu l'article 45 du statut, relatif à l'examen comparatif des mérites des fonctionnaires dans le cadre d'une procédure de promotion. Il fait valoir que la violation du principe de l'égalité de traitement des fonctionnaires, du droit d'être

entendu et de l'article 26 du statut « entraîne par définition également une violation de la disposition relative à l'examen comparatif des mérites des fonctionnaires, étant donné qu'un tel examen est ipso facto impossible en l'absence d'égalité et d'audition des candidats ».

37 En outre, le requérant invoque, à titre subsidiaire, la violation de l'article 45 du statut pour erreur manifeste d'appréciation en ce qui concerne son expérience en matière d'organisation du travail, ses connaissances linguistiques et son ancienneté dans le grade LA 4.

38 Il relève que son expérience en matière d'organisation — particulièrement importante pour le poste à pourvoir — résulte des fonctions qu'il a exercées pendant trois ans, de 1985 à 1988, comme « chef d'équipe » à la division « procès-verbal », ainsi que du fait qu'il a dirigé environ quarante fois l'équipe des traducteurs grecs pendant les sessions du Parlement à Strasbourg. Les candidats entendus par M^{me} De Enterria, et spécialement M. K., ne justifieraient pas, selon le requérant, d'une expérience similaire.

39 Quant à ses connaissances linguistiques, le requérant allègue que les décisions attaquées n'ont pas pris en compte la circonstance qu'il utilise cinq langues alors que le candidat finalement promu n'en n'utilise que trois.

40 Enfin, son ancienneté dans le grade LA 4 serait supérieure de 20 % à celle des quatre candidats convoqués par le directeur général.

41 Le requérant admet que sa supériorité en ce qui concerne les trois éléments précités aurait pu être neutralisée par le contenu des rapports de notation, si celui de M. K. avait été effectivement de loin meilleur que le sien, ce qui ne serait cependant pas le cas. Dans ces circonstances, le requérant est d'avis que l'administration a commis une erreur manifeste lors de l'examen comparatif des candidatures, en ne tenant compte ni de la différence minimale entre les points attribués au

candidat promu (59) et ceux qui lui avaient été attribués à lui-même (57) ni de l'existence de différends reconnus opposant le requérant et l'auteur desdits rapports.

- 42 La défenderesse rejette, pour sa part, cette argumentation. Elle fait valoir que le rapport de notation du requérant est inférieur de deux points à celui du candidat promu. Or, ce serait précisément à la suite d'une analyse détaillée, approfondie et comparative des rapports de notation que l'AIPN aurait estimé qu'une autre candidature, celle de M. K., était plus appropriée pour le pourvoi du poste litigieux.
- 43 En ce qui concerne l'argument relatif à la différence prétendument minimale entre lesdits rapports de notation, la défenderesse fait observer que « deux points d'avance suffisent largement pour entériner le choix de l'AIPN, d'autant plus (qu'un tel choix) se justifie en fonction des qualifications, connaissances et conditions requises dans l'avis de vacance ». Elle allègue que le requérant n'apporte aucune preuve concernant son expérience supérieure sur le plan de l'organisation, n'ayant pas été appelé à remplacer le chef de division au cours des dernières années, contrairement à M. K. En outre, ce dernier aurait satisfait aux conditions relatives aux connaissances linguistiques requises par l'avis de vacance.

Appréciation du Tribunal

- 44 Il convient de relever, tout d'abord, que le grief selon lequel l'examen comparatif des candidatures serait vicié, du fait que le requérant n'a pas été entendu personnellement par le directeur général et n'a pas reçu communication avant l'adoption des décisions attaquées des avis formulés à son égard par ses supérieurs hiérarchiques, recoupe les deux premiers moyens invoqués par le requérant à l'appui de sa demande en annulation. Les deux moyens susvisés ayant été jugés non fondés par le Tribunal, ce grief doit également être rejeté, pour les mêmes motifs.
- 45 Quant au second grief, invoqué à titre subsidiaire, selon lequel les décisions attaquées seraient entachées d'une erreur manifeste d'appréciation, il y a lieu de rappeler, liminairement, que, selon une jurisprudence constante, l'AIPN dispose

d'un large pouvoir d'appréciation pour évaluer, dans le cadre d'une procédure de promotion ou de mutation, l'intérêt du service ainsi que les aptitudes des candidats à occuper l'emploi à pourvoir. Le contrôle du Tribunal doit donc se limiter, dans ce domaine, à la question de savoir si, eu égard aux considérations qui ont pu conduire l'AIPN à son appréciation, celle-ci n'a pas usé de son pouvoir de façon manifestement erronée (voir, notamment, les arrêts de la Cour du 5 février 1987, Huybrechts/Commission, 366/85, Rec. p. 629, point 9, et Bonino/Commission, précité, point 5, et l'arrêt du Tribunal du 25 février 1992, Schloh/Conseil, T-11/91, Rec. p. II-203, point 51).

46 Dans la présente espèce, il ressort clairement de la réponse à la réclamation ainsi que des observations du Parlement devant le Tribunal que l'institution défenderesse s'est principalement fondée, dans son choix, sur un examen comparatif minutieux des rapports de notation des candidats, à chaque étape de la procédure. En outre, sous l'angle des aptitudes en matière d'organisation du travail, l'AIPN a pu estimer, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, que M. K. était plus qualifié que le requérant, lequel, contrairement au candidat promu, n'avait pas été appelé à remplacer le chef de division au cours des dernières années, ce qu'il ne conteste pas. Par ailleurs, aucun élément du dossier ne permet de supposer que l'administration n'a pas tenu compte, dans le cadre de son examen, des qualifications linguistiques du requérant, des responsabilités de « chef d'équipe » qu'il a exercées ainsi que de son ancienneté. Il ressort, au contraire, de la réponse à la réclamation et des observations des parties devant le Tribunal que, tout en prenant en considération les mérites du requérant, qu'elle ne conteste pas, l'AIPN a néanmoins estimé que M. K. était le candidat le plus apte pour le poste concerné. Le requérant n'invoque d'ailleurs, à cet égard, aucun indice susceptible de soulever des doutes quant aux aptitudes du candidat promu. Dans ces circonstances, et sans qu'il soit nécessaire d'examiner plus en détail les arguments avancés par les parties, le Tribunal constate que les considérations sur lesquelles l'AIPN a fondé son choix, évoquées ci-dessus, ne dépassent pas les limites de son pouvoir d'appréciation.

47 Il s'ensuit que les décisions attaquées ne sauraient être considérées comme entachées d'une erreur manifeste d'appréciation. Le troisième moyen doit, dès lors, être rejeté comme non fondé.

Sur le moyen tiré de l'insuffisance de motivation

Argumentation des parties

- 48 Dans le cadre de ce quatrième moyen, le requérant affirme que la réponse du Parlement à la réclamation n'indique pas les motifs du rejet de sa candidature. Il rappelle que l'article 45, paragraphe 1, du statut, impose à l'administration de procéder à la sélection des candidats sur la base de deux critères: celui de l'examen comparatif des mérites des fonctionnaires ayant vocation à la promotion et celui de leurs rapports de notation. Or, pour ce qui est du premier critère, le Parlement se limiterait à rejeter comme non pertinents certains des arguments du requérant sans même mentionner les autres. En ce qui concerne le second critère, il se bornerait à insister sur le fait que le rapport du requérant était inférieur à celui de plusieurs autres candidats, sans d'ailleurs les spécifier.
- 49 La défenderesse estime, quant à elle, que la réponse à la réclamation était de nature à permettre au requérant d'apprécier le bien-fondé du rejet de sa candidature et l'opportunité d'introduire un recours.

Appréciation du Tribunal

- 50 A cet égard, il y a lieu de rappeler qu'en cas de décision rejetant une candidature l'AIPN est tenue à une obligation de motivation, à tout le moins au stade de rejet de la réclamation contre une telle décision. Les promotions se faisant au choix, il suffit, selon une jurisprudence bien établie, que cette motivation concerne l'existence des conditions légales auxquelles le statut subordonne la régularité d'une promotion.
- 51 Dans la présente espèce, le Tribunal estime que la décision du président du Parlement du 25 juin 1992, portant rejet de la réclamation du requérant, était motivée à suffisance de droit. En effet, l'AIPN y indiquait expressément qu'elle avait effectué son choix sur la base d'un examen comparatif approfondi et détaillé des rapports de notation ainsi que des mérites respectifs des candidats. Elle précisait également que le rapport de notation du requérant était inférieur à celui de plusieurs autres candidats qui remplissaient mieux que lui les conditions et qualifications requises

dans l'avis de vacance. Une telle motivation était suffisante pour permettre à l'intéressé d'apprécier l'opportunité d'introduire un recours devant le Tribunal et à celui-ci d'exercer son contrôle. Contrairement aux allégations du requérant, l'AIPN n'était en aucun cas tenue de spécifier davantage, dans la motivation de sa décision, le résultat de son examen comparatif des candidatures.

- 52 Au surplus, et en toute hypothèse, à supposer même que la motivation de la décision rejetant la réclamation ait été insuffisante — ce qui n'était pas le cas en l'espèce — cette motivation aurait pu être complétée par les explications fournies par l'institution concernée devant le Tribunal, à la suite de l'introduction du présent recours, conformément à une jurisprudence bien établie (voir, notamment, l'arrêt de la Cour du 7 février 1990, Culin/Commission, C-343/87, Rec. p. I-225, point 15, et l'arrêt Schloh/Conseil, précité, point 85). En l'espèce, il est à noter que la motivation suffisante de la réponse à la réclamation a été, en outre, largement complétée devant le Tribunal, notamment par les réponses du Parlement aux questions du Tribunal concernant les appréciations analytiques portées dans les rapports de notation respectifs du requérant et du candidat promu.
- 53 Il s'ensuit que le quatrième moyen, tiré de l'insuffisance de motivation, doit être rejeté comme non fondé.
- 54 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la demande en annulation ne saurait être accueillie.

Sur les demandes en indemnité

Argumentation des parties

- 55 Le requérant affirme que les décisions attaquées lui ont causé un préjudice moral, tant au sein de sa division que dans les rapports avec ses supérieurs. Dans ces conditions, il demande, dans la requête, que le Parlement soit condamné à lui verser la somme symbolique de 1 écu si ces décisions sont annulées.

- 56 Subsidiairement, le requérant conclut à ce que le Parlement soit condamné à lui verser 200 000 BFR, à titre de réparation du préjudice moral subi du fait des irrégularités commises par l'administration au cours de la procédure de pourvoi du poste de chef de division, même dans l'hypothèse où ces irrégularités n'entraîneraient pas la nullité des deux décisions attaquées. Le requérant soutient, en particulier, que, en l'excluant arbitrairement des entretiens avec le directeur général, le Parlement a méconnu le principe de l'égalité de traitement, les droits de la défense ainsi que le principe de bonne administration, et a commis un détournement de pouvoir. Cette exclusion aurait porté gravement atteinte au prestige du requérant et suscité des difficultés considérables dans ses relations professionnelles.
- 57 Plus subsidiairement encore, c'est-à-dire même si aucun des faits générateurs de responsabilité, visés au point précédent, ne devait être considéré comme établi, le requérant soutient que le Parlement a méconnu son obligation d'assistance, consacrée à l'article 24 du statut. Il allègue que l'administration est tenue, en vertu de cet article, de faire figurer dans les rapports de notation des observations qui peuvent aider « effectivement le fonctionnaire noté à améliorer son rendement dans le service ». Or, en l'espèce, son rapport pour la période de référence du 1^{er} janvier 1989 au 1^{er} janvier 1991 aurait comporté une mention « excellent », six « très bon » et un « bon ». Une telle notation aurait été considérée par l'intéressé comme parfaitement satisfaisante jusqu'à ce qu'il ait appris, par la réponse du Parlement à sa réclamation, que de nombreux autres candidats avaient été mieux notés. L'administration aurait ainsi méconnu son obligation d'assistance en n'attirant pas l'attention du requérant sur l'infériorité de ses prestations par rapport à celles de ses collègues.
- 58 Dans la réplique, le requérant invoque un nouveau fait générateur de la responsabilité du Parlement, tiré de la violation de l'article 26 du statut, précité. Il résulterait du mémoire en défense que le Parlement disposait de documents administratifs contenant des faits et des appréciations de nature à exercer une influence négative sur sa carrière, qui n'avaient pas été versés à son dossier personnel en application de l'article 26 du statut. Cette circonstance entraînerait une aggravation de son préjudice moral. En conséquence, modifiant les conclusions formulées dans la requête, il demande que le Parlement soit condamné à lui verser, à titre de réparation dudit préjudice, la somme de 100 000 BFR dans l'hypothèse où sa demande principale, concernant l'annulation des deux décisions attaquées, serait accueillie. Subsidiairement, dans l'hypothèse d'un rejet de la demande principale, le requérant demande que le Parlement soit condamné à lui verser la somme de 300 000 BFR, à titre de réparation de son préjudice moral.

- 59 Le Parlement soutient que la demande en indemnisation directement liée aux moyens invoqués à l'appui de la demande en annulation doit être rejetée comme non fondée. Par ailleurs, il soulève l'irrecevabilité des nouvelles demandes en indemnisation qui ne sont pas étroitement liées à la demande en annulation des décisions attaquées, au motif que l'AIPN n'a pas été saisie, au stade précontentieux, d'une demande au sens de l'article 90, paragraphe 1, du statut, tendant à l'indemnisation du préjudice prétendument subi.
- 60 En tout état de cause, pour ce qui est du préjudice qui résulterait de la prétendue violation de l'article 24 du statut, la défenderesse conteste, sur le fond, avoir méconnu son devoir d'assistance envers le requérant. Elle fait valoir que le devoir d'inciter les fonctionnaires à améliorer le niveau de leurs services présente une portée générale, de sorte que le fait de l'exercer au regard d'un fonctionnaire déterminé, dans la perspective de sa nomination à un grade plus élevé, serait, notamment, contraire au principe de l'égalité de traitement.

Appréciation du Tribunal

- 61 Le Tribunal relève, tout d'abord, que la demande en indemnisation tendant au versement de 1 écu, en réparation du préjudice moral prétendument causé au requérant par les décisions attaquées, est étroitement liée, quant au fond, à la demande en annulation elle-même. Cette dernière n'ayant pas été accueillie, ladite demande en indemnité devrait également être rejetée comme non fondée (voir les arrêts de la Cour du 24 juin 1971, Vinck/Commission, 53/70, Rec. p. 601, point 14, et du Tribunal du 16 juillet 1992, Della Pietra/Commission, T-1/91, Rec. p. II-2145, point 34).
- 62 Pour ce qui est des autres demandes en indemnisation, il y a lieu de souligner, au préalable, que le requérant soutient avoir subi, indépendamment des décisions attaquées elles-mêmes, des préjudices de trois ordres, résultant chacun d'une cause distincte et autonome. En premier lieu, le requérant fait valoir que, dans l'hypothèse où les décisions attaquées ne seraient pas déclarées irrégulières, il subirait un préjudice du simple fait de ne pas avoir bénéficié d'un entretien avec le directeur général. En second lieu, il suggère, plus subsidiairement encore, que, en omettant d'attirer son attention sur l'infériorité de sa notation par rapport à celle de certains de ses collègues, l'administration a méconnu l'article 24 du statut relatif au devoir

d'assistance et lui a causé un préjudice. En troisième lieu, le requérant estime avoir subi un préjudice du fait que les avis du directeur et du directeur général, susvisés, n'ont pas été versés à son dossier personnel, en violation de l'article 26 du statut.

- 63 A cet égard, il convient de constater que les trois demandes en indemnité susvisées ne présentent aucun lien avec la demande en annulation des décisions portant rejet de sa candidature et nomination de M. K. En effet, les préjudices dont le requérant demande ainsi réparation ne trouvent pas leur origine dans les décisions attaquées elles-mêmes, mais dans les trois faits générateurs, susvisés, qui sont invoqués par l'intéressé de manière autonome, indépendamment de la question de la régularité desdites décisions. La recevabilité de ces demandes en indemnité doit donc être examinée indépendamment de celle de la demande en annulation.
- 64 Il en résulte que ces demandes en indemnité doivent, en l'occurrence, être déclarées irrecevables, dans la mesure où le requérant n'a pas préalablement saisi l'AIPN d'une demande, au sens de l'article 90, paragraphe 1, du statut, invitant l'administration à prendre une décision sur une éventuelle réparation des préjudices allégués (voir l'arrêt du Tribunal du 30 juin 1993, Devillez e.a./Parlement, T-46/90, Rec. p. II-699, point 43).
- 65 En outre, et en tout état de cause, le Tribunal estime que les trois demandes en indemnité, susvisées, sont privées de fondement, dans la mesure où les trois conditions entourant la mise en cause de la responsabilité de la Communauté — à savoir l'illégalité du comportement reproché à l'institution, la réalité du dommage et l'existence d'un lien de causalité entre ce comportement et le préjudice allégué — ne sont pas réunies en l'espèce (voir l'arrêt du Tribunal du 27 février 1992, Plug/Commission, T-165/89, Rec. p. II-367).
- 66 En effet, s'agissant de la demande tendant à l'indemnisation du prétendu préjudice résultant de l'absence d'entretien du requérant avec le directeur général, il y a lieu de relever que l'absence de convocation du requérant à un tel entretien ne constitue en aucun cas une faute de service imputable à l'administration, laquelle est restée dans les limites de son pouvoir d'appréciation, ainsi qu'il a déjà été établi dans le cadre de l'examen consacré au premier moyen en annulation.

- 67 L'existence d'une faute de service n'est pas davantage établie dans le cadre de la deuxième demande en indemnité, fondée sur la prétendue violation de l'article 24 du statut. A cet égard, il est à noter que les rapports de notation présentent un caractère individuel et personnel et que ni les dispositions statutaires ni la pratique ne font obligation à l'administration d'informer les fonctionnaires du niveau relatif de leur notation par rapport à celle des autres candidats. En l'espèce, il ne saurait, dès lors, être fait grief au Parlement d'avoir manqué à son devoir d'assistance, au sens de l'article 24 du statut, alors qu'il n'a méconnu aucune obligation statutaire à l'égard du requérant.
- 68 Quant à la demande en indemnité fondée sur la violation de l'article 26 du statut, en ce que l'administration s'est abstenue de verser certaines informations contestées, mentionnées dans les avis du directeur et du directeur général, au dossier personnel du requérant, il convient de constater que celui-ci n'a subi aucun préjudice du fait de cette irrégularité. En effet, le Tribunal a établi, dans le cadre de son examen du deuxième moyen en annulation, que lesdites appréciations n'avaient exercé aucune incidence sur les décisions attaquées.
- 69 Il y a lieu, dès lors, de rejeter l'ensemble des demandes en indemnité.

Sur les dépens

- 70 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, dans les litiges entre les Communautés et leurs agents, les frais exposés par les institutions restent à la charge de celles-ci.

Par ces motifs,

LE TRIBUNAL (quatrième chambre)

déclare et arrête:

- 1) **Le recours est rejeté en l'ensemble de ses demandes.**
- 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

Le président

C. W. Bellamy